

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Umum Objek Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan pada Koperasi Serba Usaha Aster Mandiri yang terletak di Jln. Badas-Kunjang No.1 Kec. Kunjang Kab. Kediri.

a. Profil Koperasi Serba Usaha Aster Mandiri.

Koperasi Serba Usaha Aster Mandiri merupakan koperasi yang masih berbasis konvensional yang dimana masih menggunakan sistem bunga untuk memperoleh keuntungan.

Awal mula berdirinya Koperasi ini berawal dari obrolan beberapa saudara yang ingin memulai sebuah usaha sendiri dan berhenti menjadi pegawai di koperasi lain. Dalam obrolan tersebut menghasilkan sebuah mufakat untuk mendirikan koperasi serba usaha ini. Awal mula bisa muncul nama “Aster Mandiri” adalah dari nama julukan atau nama *beken* dari kepala KSU ini, yakni Aster.¹

Perguliran gagasan pendirian lembaga keuangan ini mulai nampak sejak bulan September 2002 ketika rapat-rapat mulai diselenggarakan. Hingga akhirnya tanggal 5 Januari 2005, dengan

¹ Supa'at, *Wawancara*, Koperasi Serba Usaha Aster Mandiri, 25 April 2014

mengundang pejabat dari Kantor Dinas Koperasi Kota Kediri, Koperasi Serba Usaha Aster Mandiri ini resmi didirikan.

Sampai saat ini bidang usaha yang telah dilaksanakan oleh manajemen KSU Aster Mandiri meliputi :

- 1) Kegiatan usaha bidang agribis yang meliputi : pertanian dan peternakan.
- 2) Kegiatan dibidang perdagangan : meliputi persediaan onderdil dan suku cadang motor.

b. Visi dan Misi Koperasi Serba Usaha Aster Mandiri

Visi :

Menjadi koperasi yang mandiri dengan mengedepankan pelayanan terbaik di dalam membangun dan mengembangkan potensi masyarakat.

Misi :

- 1) Meningkatkan kinerja koperasi yang sehat
- 2) Memberikan pelayanan yang baik kepada anggota/calon anggota

Motto :

Maju dan Sukses Bersama Anggota

c. Kelembagaan

- 1) Undang-undang Nomor 25 Tahun 1992 tentang perkoperasian (Lembaga Negara Republik Indonesia tahun 1992 Nomor 116; Tambahan Lembaga Negara Republik Indonesia Nomor 3502).

- 2) Instruksi Presiden Nomor 18 Tahun 1998 Tentang Peningkatan Pembinaan dan Pengembangan Perkoperasian.
 - 3) Peraturan Menteri Negara Koperasi dan UKM Nomor 19.5/M.KUKM/VII/2006 tentang Pedoman Umum Akuntansi Koperasi Indonesia.
 - 4) Peraturan Menteri Negara Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Nomor: 33/Per/M.KUKM/VIII/2007 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementrian Negara Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia.
 - 5) Keputusan Menteri Negara Urusan Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Nomor: 518/BH/39/413.110/20 tentang Pengesahan Akta Pendirian Koperasi.
- d. Pendiri Koperasi Serba Usaha Aster Mandiri
- Ketua : Supa'at
- Sekretaris : Dwi Rohayati
- Bendahara : Tri Yuli Adi Utomo
- e. Produk pada Koperasi Serba Usaha Aster Mandiri
- 1) Simpanan Berjangka (Deposito)
- Simpanan ini ditujukan untuk masyarakat luas sebagai anggota/calon anggota koperasi. Koperasi Aster Mandiri memberikan suku bunga simpanan di atas rata-rata yang diberikan oleh perbankan serta bebas biaya administrasi. Penyetoran dan pengambilan dapat dilakukan ketika jam kerja.

Bagi anggota/calon anggota yang menabung diatas dari Rp.100.000.000,- maka akan diberikan jaminan berupa jaminan berupa sertifikat, BPKB, dan bentuk jaminan lainnya yang sebanding dengan uang yang ditabung, itu semua tidak terlepas karena KSU Aster Mandiri bukan lembaga keuangan yang berbentuk Bank di mana simpanan telah dilindungi oleh Lembaga Penjamin Simpanan.²

2) Pinjaman Koperasi Serba Usaha Aster Mandiri

Besar pinjaman yang dapat diberikan oleh Koperasi Aster Mandiri yaitu : Rp.500.000 - Rp.25.000.000 dengan jangka waktu maksimal 24 bulan atau 2 tahun.

Persyaratan sama dengan koperasi lain yakni :

- a) Fotokopi KTP Pemohon
- b) Fotokopi KTP Penjamin
- c) Fotokopi Kartu Keluarga
- d) Fotokopi STNK/BPKB/Ijazah (Barang Jaminan)
- e) Fotokopi Slip Gaji

2. Karakteristik Responden.

Dalam penelitian ini, jumlah responden adalah 10 orang karyawan Koperasi Aster Mandiri. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan melalui penyebaran kuisioner, berikut ini gambaran umum karakteristik responden berdasarkan usia dan jenis kelamin

² Supa'at, *Wawancara*, Koperasi Serba Usaha Aster Mandiri, 25 April 2014

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Laki-laki	8	80%
2	Perempuan	2	20%
Total		10	100%

Sumber: Hasil Olahan SPSS (terlampir)

Dari tabel 4.1 menunjukkan bahwa karyawan Koperasi Aster Mandiri didominasi oleh karyawan yang berjenis kelamin laki-laki. Hal ini bisa dilihat dari keseluruhan responden yang ada, laki-laki sebesar 80% dan perempuan sebesar 20%.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Umur	Jumlah	Prosentase
1.	Kurang dari 20 tahun	-	0%
2.	20-30 tahun	1	10%
3.	31-40 tahun	5	50%
4.	41-50 tahun	3	30%
5.	Lebih dari 50 tahun	1	10%
Total		10	100%

Sumber: Hasil Olahan SPSS (Terlampir)

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa karyawan koperasi serba usaha aster mandiri di Jalan Badas-Kunjang No.3 ini didominasi oleh karyawan yang berusia 31-40 tahun. Hal ini dapat dilihat dari keseluruhan responden yang ada. Usia yang kurang dari 20 tahun sebesar 0%, usia 20-30 tahun sebesar 10%, usia 31-40 tahun sebesar 50%, usia 41-50 tahun sebesar 30%, dan usia lebih dari 50 tahun sebesar 10%.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Prosentase
1.	SD	-	0%
2.	SMP	1	10%
3.	SMA	7	70%
4.	Diploma	2	20%
5.	S1	-	0%
Total		10	100%

Sumber: Hasil Olahan SPSS (Terlampir)

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa karyawan koperasi serba usaha aster mandiri di Jalan Badas-Kunjang No.3 ini didominasi oleh karyawan yang berpendidikan akhir SMA. Hal ini dilihat dari keseluruhan responden yang ada. Di sini terlihat SD sebesar 0%, kemudian SMP 10%, SMA 70%, Diploma 20%, dan S1 0%.

B. Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

a. Insentif (X)

Insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kinerja karyawan atau profitabilitas organisasi. Kompensasi dan insentif mempunyai hubungan yang sangat erat, di mana insentif merupakan komponen dari kompensasi dan keduanya sangat menentukan dalam pencapaian

tujuan dan sasaran organisasi secara keseluruhan. Insentif dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai kepada karyawan yang prestasinya melebihi standar yang telah ditetapkan. Insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik agar kinerja karyawan dapat meningkat.

Insentif merupakan sejumlah balas jasa yang diberikan kepada karyawan dengan maksud sebagai rangsangan agar karyawan dapat mencapai suatu tingkat kinerja tertentu, di samping sebagai pembangun dan pemelihara harapan-harapan karyawan. Ada berbagai pendapat dari para ahli mengenai arti dari insentif, sebagaimana yang diungkapkan oleh Sondang P. Siagian dalam bukunya yang berjudul *Manajemen Sumberdaya Manusia*, insentif adalah bahwa kepentingan pekerja harus memungkinkannya untuk mempertahankan harkat dan martabatnya sebagai insan yang terhormat. Jadi kompensasi atau insentif yang diterimanya dari bekerja dapat dipakai untuk hidup yang wajar dan layak, tanpa harus menggantungkan diri pada orang lain.³ Menurut Malayu S. P. Hasibuan dalam bukunya yang berjudul *Manajemen Sumberdaya Manusia* Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.⁴ Sedangkan menurut Anwar Prabu mangkunegara yang dimaksud dengan Insentif

³ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), 252.

⁴ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2005), 118.

adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan).⁵

Pada Koperasi Serba Usaha Aster Mandiri, insentif diberikan kepada karyawan yang memberikan kontribusi berupa kinerja kerja yang baik. Waktu pemberian insentif bergantung pada jenis insentif itu sendiri, ada yang diberikan periodik setiap bulan bersamaan dengan pemberian gaji, ada pula yang diberikan ketika event-event tertentu. Insentif yang berlaku di Koperasi Serba Usaha Aster Mandiri ini berupa insentif materiil dan non materiil sebagaimana berikut:

1) Insentif Materiil (X_1)

Menurut Sarwoto dalam bukunya yang berjudul Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen, insentif materiil yang diberikan dapat berupa uang maupun jaminan sosial.⁶ Pada Koperasi Serba Usaha Aster Mandiri insentif materiil yang diberikan berupa uang, sembako dan baju sarimbit.

Insentif materiil diukur melalui pernyataan responden (Karyawan KSU Aster Mandiri) terhadap besarnya insentif, ketepatan dan kelancaran pemberian insentif pada Koperasi Serba Usaha Aster Mandiri Kediri, hasil pernyataan responden tersebut terdapat dalam tabel berikut:

⁵ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Rosda Karya, 2002), 89.

⁶ Sarwoto, *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1981)

Tabel 4.4
Distribusi frekuensi variabel insentif materiil (X_1)

No	Opsi jawaban	$X_{1.1}$		$X_{1.2}$		$X_{1.3}$		$X_{1.4}$		$X_{1.5}$		$X_{1.6}$	
		F R E K	%	F R E K	%	F R E K	%	F R E K	%	F R E K	%	F R E K	%
1	Sangat tidak setuju	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2	Tidak Setuju	1	10%	-	-	1	10%	-	-	5	50%	-	-
3	Kurang setuju	3	30%	3	30%	7	70%	3	30%	3	30%	3	30%
4	Setuju	5	50%	7	70%	2	20%	7	70%	2	20%	7	70%
5	Sangat Setuju	1	10%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total		10	100%	10	100%	10	100%	10	100%	10	100%	10	100%

Sumber: hasil olahan SPSS (terlampir)

Berdasarkan tabel 4.4 pada pernyataan ($X_{1.1}$), menurut penulis pemberian insentif materiil oleh Koperasi Serba Usaha (KSU) Aster Mandiri cukup memuaskan bagi para karyawannya, hal ini diketahui dengan pernyataan responden yang setuju sebesar 50%.

Berdasarkan pada pernyataan ($X_{1.2}$) dapat dilihat bahwa insentif yang diberikan oleh Koperasi Serba Usaha Aster Mandiri sesuai dengan kinerja kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yang menjawab setuju sebesar 70%. Selanjutnya berdasarkan pernyataan ($X_{1.3}$) dapat dilihat dari jawaban responden sebesar 70% menjawab kurang setuju hal ini membuktikan bahwa pemberian insentif materiil oleh

Koperasi Aster Mandiri belum dapat memenuhi kebutuhan hidup karyawannya.

Berdasarkan pernyataan ($X_{1.4}$) menunjukkan bahwa Koperasi Serba Usaha Aster Mandiri memberikan insentif kepada karyawannya tepat waktu, hal ini terbukti dari jawaban responden yang menjawab setuju dengan frekuensi sebesar 70%. Berdasarkan pernyataan ($X_{1.5}$) dapat terlihat bahwa cukup banyak karyawan yang belum mendapatkan insentif tiap bulannya hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yang menjawab tidak setuju dengan frekuensi sebesar 50%. Kemudian berdasarkan pada pernyataan ($X_{1.6}$) dapat dilihat bahwa prosedur pemberian insentif oleh Koperasi Serba Usaha Aster Mandiri melalui prosedur yang tidak rumit. Hal ini terbukti dengan jawaban yang diberikan oleh responden yang menjawab setuju dengan frekuensi sebesar 7 atau 70%.

2) Insentif Non Materiil (X_2)

Berdasarkan pada pemaparan Sarwoto dalam bukunya yang berjudul *Dasr-dasar Organisasi dan Manajemen*.⁷ Insentif non materiil yang diberikan kepada karyawan yang memiliki kinerja kerja yang baik dapat berupa Pemberian gelar (*title*) secara resmi, pemberian balas jasa, pemberian piagam penghargaan, pemberian promosi, pemberian hak untuk

⁷ Sarwoto, *Dasar-dasar Organisasi dan Mnajemen*,(Jakarta:Ghalia Indonesia,1981)

menggunakan sesuatu atribut dan fasilitas perusahaan, pemberian pujian atau ucapan terima kasih secara formal maupun informal.

Koperasi Serba Usaha Aster Mandiri tidak hanya memberikan insentif materiil saja kepada karyawannya, akan tetapi Koperasi Serba Usaha Aster Mandiri juga memberikan insentif non materiil kepada karyawan yang memiliki kinerja kerja yang baik. Insentif non materiil yang diberikan oleh Koperasi Serba Usaha Aster Mandiri berupa kenaikan jabatan atau promosi.

Insentif non materiil diukur melalui pernyataan responden terhadap besarnya insentif, ketepatan waktu pemberian serta kelancaran pemberian insentif non materiil pada Koperasi Serba Usaha Aster Mandiri Kediri. Hasil pernyataan responden tertera pada tabel berikut:

Tabel 4.5
Distribusi frekuensi variabel insentif non materiil (X_2)

No	Opsi Jawaban	$X_{2.1}$		$X_{2.2}$		$X_{2.3}$		$X_{2.4}$		$X_{2.5}$		$X_{2.6}$	
		Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
1	Sangat tidak setuju	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2	Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-	-	-	5	50%	-	-
3	Kurang setuju	6	60%	4	40%	7	70%	4	40%	4	40%	3	30%
4	Setuju	3	30%	6	60%	3	30%	6	60%	1	10%	7	70%
5	Sangat Setuju	1	10%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total		10	100%	10	100%	10	100%	10	100%	10	100%	10	100%

Sumber: hasil olahan SPSS (terlampir)

Berdasarkan tabel 4.5 Distribusi frekuensi variabel insentif non materiil (X_2). Pada pernyataan ($X_{2.1}$) dapat terlihat bahwa pemberian insentif non materiil oleh Koperasi Serba Usaha Aster Mandiri kurang memuaskan bagi karyawannya. Hal ini dapat terlihat dari jawaban responden yang menjawab kurang setuju sebesar 60%. Pada pernyataan ($X_{2.2}$) dapat dilihat bahwa pemberian insentif non materiil oleh Koperasi Serba Usaha Aster Mandiri sesuai dengan kinerja kerja yang dicapai oleh karyawan, hal ini terbukti dengan jawaban responden yang menjawab setuju dengan frekuensi 6 atau 60%. Kemudian berdasarkan pada pernyataan ($X_{2.3}$) menunjukkan bahwa insentif non materiil yang diberikan belum dapat memenuhi

kebutuhan hidup karyawan Koperasi Aster Mandiri dengan jawaban responden yang menjawab kurang setuju sebesar 70%.

Berkaitan dengan ketepatan serta kelancaran pemberian insentif non materil dapat dilihat pada pernyataan (X_{2.4}), (X_{2.5}), dan (X_{2.6}). pada pernyataan (X_{2.4}) membuktikan bahwa pemberian insentif non materil oleh Koperasi Serba Usaha Aster Mandiri sudah dapat dikatakan tepat waktu hal ini dapat dilihat dari jawaban reponden yang menjawab setuju sebesar 60%. Kemudian pada pernyataan (X_{2.5}) menunjukkan bahwa karyawan Koperasi Serba Usaha Aster Mandiri tidak menerima insentif non materil tiap bulannya hal ini sesuai dengan jawaban responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 50% dan kurang setuju dengan frekuensi 4 atau 40%. Kemudian berdasarkan pada pernyataan (X_{2.6}) menunjukkan bahwa pemberian insentif non materil oleh Koperasi Serba Usaha Aster Mandiri melalui prosedur yang tidak rumit, hal ini terlihat pada jawaban responden yang memberikan jawaban setuju sebanyak 70%.

b. Prestasi Kerja (Y)

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia, prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang

pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁸

prestasi kerja yang terdapat pada karyawan Koperasi Serba Usaha Aster Mandiri oleh peneliti akan diklasifikasikan berdasarkan produktivitas, keramahan, dan ketelitian dari pekerjaan mereka. Prestasi Kerja dikur melalui pernyataan responden terhadap kualitas kerja, kuantitas kerja serta pemanfaatan waktu yang merupakan komponen penting untuk mengukur prestasi kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut:

Tabel 4.6
Distribusi frekuensi variabel Prestasi Kerja (Y)

No	Opsi Jawaban	Y ₋₁		Y ₋₂		Y ₋₃		Y ₋₄		Y ₋₅		Y ₋₆	
		F R E K	%	F R E K	%	F R E K	%	F R E K	%	F R E K	%	F R E K	%
1	Sangat tidak setuju	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2	Tidak Setuju	-	-	3	30%	-	-	-	-	-	-	1	10%
3	Kurang setuju	1	10%	3	30%	4	40%	4	40%	4	40%	4	40%
4	Setuju	9	90%	4	40%	5	50%	6	60%	5	50%	5	50%
5	Sangat Setuju	-	-	-	-	1	10%	-	-	1	10%	-	-
Total		10	100%	10	100%	10	100%	10	100%	10	100%	10	100%

Sumber: hasil olahan SPSS (terlampir)

⁸ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Rosda Karya, 2002), 67.

Berdasarkan pada tabel 4.6 dapat dilihat distribusi frekuensi variabel prestasi kerja karyawan Koperasi Serba Usaha Aster Mandiri. Pernyataan (Y₁) menunjukkan bahwa karyawan Koperasi Serba Usaha Aster Mandiri bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan hal ini sesuai dengan jawaban respon yang menjawab setuju dengan frekuensi 9 atau 90%. Pada pernyataan (Y₂) masih banyak karyawan yang membuat kesalahan dalam bekerja hal ini terlihat dengan jawaban responden yang tidak setuju sebesar 30% dan kurang setuju sebesar 30% sedangkan yang setuju sebesar 40%. Kemudian pada pernyataan (Y₃) menunjukkan bahwa karyawan Koperasi Serba Usaha Aster Mandiri memiliki target kinerja yang harus dicapai pada tiap periode, hal ini ditunjukkan oleh jawaban responden sebanyak 50% menjawab setuju. Selanjutnya pada pernyataan (Y₄) membuktikan bahwa target kerja yang ditetapkan karyawan sesuai dengan standar perusahaan hal ini terlihat dengan jawaban responden yang menjawab setuju sebanyak 60%. Pernyataan (Y₅) menunjukkan bahwa karyawan memanfaatkan waktu dengan baik selama bekerja, kemudian pada pernyataan (Y₆) menunjukkan bahwa karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, hal ini terlihat dari jawaban responden yang menjawab setuju sebanyak 50%.

2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Validitas adalah pengukuran yang menunjukkan tingkat ketepatan ukuran suatu instrument terhadap konsep yang telah diteliti.⁹ Suatu instrument adalah tepat untuk digunakan sebagai ukuran suatu konsep jika memiliki tingkat validitas tinggi. Sebaliknya, validitas rendah mencerminkan bahwa instrument kurang tepat untuk diterapkan.

Analisis ini dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total dengan tanpa melakukan koreksi terhadap *spurious overlap* (nilai koevisien korelasi yang overestimasi).¹⁰ Sedangkan untuk penentuan layak atau tidaknya suatu item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikan 5% atau 0,05 yang artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total.¹¹

Pengambilan keputusan bahwa setiap indikator valid apabila nilai r_{hitung} besar atau sama dari r_{tabel} . Untuk menentukan nilai r_{hitung} dibantu dengan program SPSS v.16.

⁹ Punguh Suharso, *Metode Penelitian Kuantitatif untuk Bisnis: Pendekatan Filosofi dan Praktis*, (Jakarta : PT. Indeks, 2009), 106.

¹⁰ Duwi Priyatno, *Mandiri Belajar Analisis Data dengan SPSS*, (Yogyakarta: Meediakom, 2013), 19.

¹¹ *Ibid.*, 17.

Berikut hasil dari perhitungan dengan dibantu SPSS v.16.

a) Variabel Insentif Materiil

Tabel 4.7
Uji Validitas Indikator Insentif Materiil

No.	Indikator Insentif materiil	A	r_{tabel}	r_{hitung}	Status
1	Insentif memuaskan	0,05	0,6319	0,822	Valid
2	Insentif sesuai kinerja	0,05	0,6319	0,651	Valid
3	Insentif cukup untuk kebutuhan	0,05	0,6319	0,755	Valid
4	Insentif diterima tepat waktu	0,05	0,6319	0,795	Valid
5	Insentif diterima setiap bulan	0,05	0,6319	0,737	Valid
6	Insentif tidak rumit	0,05	0,6319	0,738	Valid

Sumber: Hasil olahan SPSS (terlampir)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa uji validitas pada variabel insentif materiil (X_1) diketahui rata-rata nilai indikatornya adalah valid. Hal ini dibuktikan dengan semua nilai hasil r_{hitung} pada indikator variabel total insentif materiil diperoleh melebihi nilai r_{tabel} sebesar 0,6319 sehingga dengan demikian masing-masing indikator pada variabel insentif materiil dapat dilakukan pada langkah perhitungan selanjutnya.

b) Insentif Non materiil

Tabel 4.8
Uji Validitas Indikator Insentif Non Materiil

No.	Indikator Insentif non materiil	A	r_{tabel}	r_{hitung}	Status
1	Insentif memuaskan	0,05	0,6319	0,787	Valid
2	Insentif sesuai kinerja	0,05	0,6319	0,749	Valid
3	Insentif cukup membuat bangga	0,05	0,6319	0,732	Valid
4	Insentif diterima tepat waktu	0,05	0,6319	0,695	Valid
5	Insentif diterima setiap bulan	0,05	0,6319	0,673	Valid
6	Insentif tidak rumit	0,05	0,6319	0,651	Valid

Sumber: Hasil olahan SPSS (terlampir)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa uji validitas pada variabel insentif non materiil (X_2) diketahui rata-rata nilai indikatornya adalah valid. Hal ini dibuktikan dengan semua nilai hasil r_{hitung} pada indikator variabel total insentif non materiil diperoleh melebihi nilai r_{tabel} sebesar 0,6319 sehingga dengan demikian masing-masing indikator pada variabel insentif non materiil dapat dilakukan pada langkah perhitungan selanjutnya.

c) Prestasi kerja

Tabel 4.9
Uji Validitas Indikator Prestasi Kerja

No.	Indikator Prestasi Kerja	A	r_{tabel}	r_{hitung}	Status
1	Selalu bekerja sesuai prosedur	0,05	0,6319	0,651	Valid
2	Jarang melakukan kesalahan kerja	0,05	0,6319	0,920	Valid
3	Punya target kerja	0,05	0,6319	0,920	Valid
4	Target kerja sesuai dengan target perusahaan	0,05	0,6319	0,830	Valid
5	Pemanfaatan waktu maksimal	0,05	0,6319	0,920	Valid
6	Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	0,05	0,6319	0,681	Valid

Sumber: Hasil olahan SPSS (terlampir)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa uji validitas pada variabel Prestasi Kerja (Y) diketahui rata-rata nilai indikatornya adalah valid. Hal ini dibuktikan dengan semua nilai hasil r_{hitung} pada indikator variabel total Prestasi Kerja diperoleh melebihi nilai r_{tabel} sebesar 0,6319 sehingga dengan demikian masing-masing indikator pada variabel Prestasi Kerja dapat dilakukan pada langkah perhitungan selanjutnya.

b. Uji Reliabilitas

Perhitungan keandalan dalam penelitian ini menggunakan fasilitas yang diberikan oleh SPSS v.16 untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistic *Cronbach Alpha* (α), yaitu suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* \geq 0,60.

Tabel 4.10
Uji Reliabilitas Indikator Variabel

No	Indikator Variabel	Nilai r alpha	Standarisasi	Status
1	Insentif Materiil	0,974	0,60	Reliabel
2	Insentif Non Materiil	0,885	0,60	Reliabel
3	Prestasi Kerja	0,916	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Olahan SPSS (terlampir)

Uji reliabilitas pada variabel penelitian dapat dilihat pada tabel diatas, tampak bahwa nilai *Alpha Cronbach* dari masing-masing variabel menunjukkan angka yang melebihi 0,60. Hal ini berarti semua variabel dari penelitian ini adalah reliabel.

3. Analisis Kuantitatif

a. Uji Asumsi klasik

Untuk mengetahui apakah koefisien regresi yang didapat bisa diterima atau tidak, maka kita perlu melakukan pengujian terhadap kemungkinan adanya pelanggaran asumsi klasik. Adapun asumsi klasik dalam kasus ini adalah :

1) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan lawannya VIF. Kriteria pengujian multikolinieritas dapat diukur berdasarkan nilai VIF kurang dari 10 dan nilai *tolerance* lebih besar dari 10. Berdasarkan analisis diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.11
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.161	5.205		.799	.450		
Insentif Materiil	.879	.398	.837	2.208	.063	.343	2.915
Insentif Non Materiil	-.039	.422	-.035	-.092	.929	.343	2.915

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

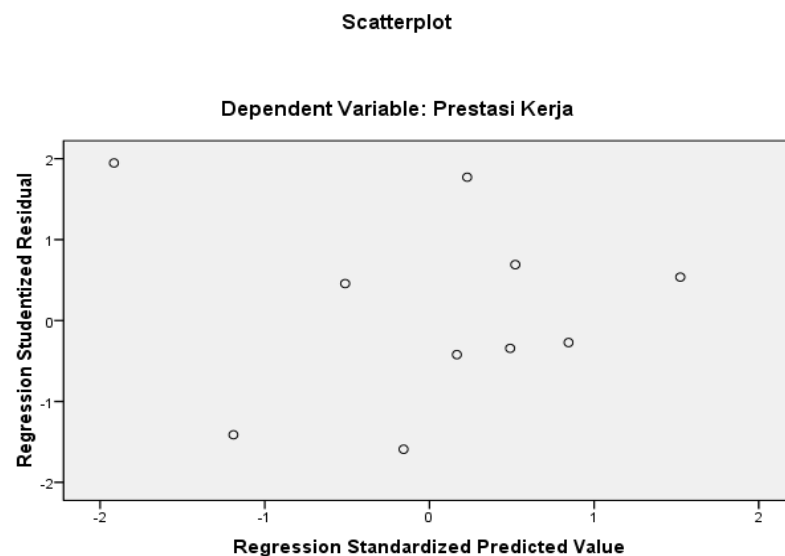
Berdasarkan hasil uji multikolinieritas dengan menggunakan program SPSS v.16, menunjukkan bahwa nilai dari *tolerance* dan VIF untuk variabel insentif materiil (X_1) dan variabel insentif non materiil (X_2) menunjukkan nilai yang sama. Dari criteria pengujian multikolinieritas menunjukkan bahwa

semua nilai *tolerance* lebih besar dari nilai yang ditentukan sebesar 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel telah memenuhi persyaratan *tolerance* dan nilai VIF artinya bahwa variabel bebas terhadap variabel terikat tidak terjadi multikolinieritas.

2) Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Disini peneliti akan menggunakan metode dengan cara melihat grafik. Jika titik residual menyebar maka tidak terjadi heteroskedastisitas dan jika titik residual membentuk pola maka terjadi heteroskedastisitas. Berdasarkan analisis diperoleh hasil sebagai berikut :

Gambar 4.1
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Menurut grafik hasil uji heteroskedastisitas diatas dapat dilihat bahwa tidak ada pola tertentu dan titik residual menyebar sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

3) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah suatu data mengikuti sebaran normal atau tidak.

Tabel 4.12
Hasil Uji Normalitas

		One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Insentif Materiil	Insentif Non Materiil	Prestasi Kerja
N		10	10	10
Normal Parameters ^a	Mean	20.50	20.30	21.40
	Std. Deviation	2.915	2.751	3.062
Most Extreme Differences	Absolute	.168	.182	.148
	Positive	.103	.182	.098
	Negatif	-.168	-.137	-.148
Kolmogorov-Smirnov Z		.532	.575	.468
Asymp. Sig. (2-tailed)		.940	.896	.981

a. Test distribution is Normal.

Hasil Uji Normalitas dengan menggunakan perhitungan Kolmogorof-Smirnov *Z test* sudah menunjukkan distribusi yang normal pada model yang digunakan dengan nilai 2-tailed pada variabel insentif materiil yakni 0,940 yang berarti lebih besar dari 0,05, kemudian variabel insentif non materiil 0,896 yang berarti lebih besar dari 0,05 dan variabel prestasi kerja menunjukkan nilai 0,981 yang berarti lebih besar dari 0,05. Dengan hasil pengujian

diatas dapat disimpulkan bahawa semua variabel menunjukkan distribusi normal.

b. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk memeriksa kuatnya hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Persamaan regresi linier berganda merupakan persamaan regresi dengan menggunakan dua atau lebih dari variabel bebas.¹² Berdasarkan perhitungan regresi linier berganda antara insentif materiil (X_1) dan insentif non materiil (X_2) terhadap prestasi kerja karyawan (Y), dengan dibantu program SPSS v.16. dalam proses perhitungannya dapat diperoleh hasil persamaan sebagai berikut :

Tabel 4.13
Hasil Model Regresi Linier Berganda

Model	Koefisien Regresi
Konstanta	4,161
Insentif Materiil (X_1)	0,879
Insentif Non materiil (X_2)	-0,039

Sumber: hasil olahan SPSS (terlampir)

Maka persamaan regresi yang dihasilkan dari tabel diatas adalah:

$$Y = 4,161 + 0,879 X_1 - 0,039 X_2$$

Hasil persamaan tersebut memberikan arti bahwa:

- 1) Nilai konstanta (a) yang dihasilkan sebesar 4,161, hal ini menunjukkan bahwa besarnya prestasi kerja (Y) adalah 4,161. Jika

¹² Asnawi dan Mansyuri, *Metode Riset Pemasaran*, (Malang: UIN Maliki PRESS,2011), 181.

variabel insentif materiil (X_1) dan variabel insentif non materiil (X_2) adalah konstan maka tidak akan ada prestasi kerja karyawan.

- 2) Koefisien regresi pada insentif materiil (X_1) adalah positif yakni 0,879 yang berarti bahwa setiap peningkatan variabel insentif materiil (X_1) yang naik satu satuan, maka secara langsung akan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 0,879 dengan asumsi variabel insentif non materiil (X_2) adalah konstan.
- 3) Koefisien regresi pada variabel insentif non materiil (X_2) adalah negatif yaitu sebesar -0.039 yang berarti bahwa setiap peningkatan variabel insentif non materiil (X_2) yang naik satu satuan, maka secara langsung akan berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja karyawan sebesar -0,039 dengan asumsi variabel insentif materiil (X_1) adalah konstan.

c. Pengujian Hipotesis

1) Uji F

Uji simultan atau uji F bertujuan untuk menguji apakah antara variabel insentif materiil (X_1) dan variabel insentif non materiil (X_2) berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel prestasi kerja (Y). Hasil uji F ini langsung dapat dilihat pada tabel hasil SPSS v.16. Berikut:

Tabel 4.14
Hasil Uji F (simultan)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	55.264	2	27.632	6.639	.024 ^a
	Residual	29.136	7	4.162		
	Total	84.400	9			

a. Predictors: (Constant), insentif non materiil, insentif materiil

b. Dependent Variable: prestasi kerja

Maka berdasarkan tabel hasil uji F di atas nilai F_{hitung} yang dihasilkan sebesar 6,639 dan F_{tabel} sebesar 3,177893 yang berarti nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan p-value (sig) sebesar 0,024 kurang dari 0,05 yang hal ini dapat diartikan bahwa pengaruh antara insentif materiil (X_1) dan insentif non materiil (X_2) secara bersama-sama atau secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

2) Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas secara parsial memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.¹³ Hasil uji t langsung dapat dilihat pada tabel hasil olahan SPSS v.16. berikut :

¹³ Asnawi dan Mansyuri, *Metode Riset Pemasaran*, (Malang: UIN Maliki PRESS,2011), 181.

Tabel 4.14
Hasil Uji t (parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.161	5.205		.799	.450		
	insentif materiil	.879	.398	.837	2.208	.043	.343	2.915
	insentif non materiil	-.039	.422	-.035	-.092	.929	.343	2.915

a. Dependent Variable: prestasi kerja

Maka berdasarkan tabel diatas dapat diartikan bahwa variabel insentif materiil (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y), karena nilai t_{hitung} sebesar 2,208 dan nilai $-t_{tabel}$ sebesar -2,028139 yang berarti nilai $t_{hitung} > -t_{tabel}$ dengan p-value atau tingkat signifikan yang dihasilkan kurang dari 0,05 (sig = 0,043). Dan untuk insentif non materiil (X_2) secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja (Y), karena nilai t_{hitung} (-0,092) $< t_{tabel}$ (2,028139) dengan p-value atau tingkat signifikannya lebih besar dari 0,05 (sig = 0,929).

Dengan demikian hasil pengujian hipotesis dari penelitian ini adalah :

- a) Hipotesis 1 : ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel insentif materiil dan insentif non materiil terhadap prestasi kerja karyawan aster mandiri.

Model regresi linier berganda yang dihasilkan menunjukkan bahwa variabel insentif materiil dan insentif non materiil memiliki koefisien regresi yang positif yang berarti bahwa semakin tinggi insentif materiil dan insentif non materiil maka prestasi kerja juga akan semakin tinggi atau meningkat. Hasil uji secara simultan yang dilihat dari uji F yaitu variabel insentif materiil dan insentif non materiil secara simultan berpengaruh terhadap variabel prestasi kerja karyawan aster mandiri.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel insentif materiil dan insentif non materiil terhadap prestasi kerja karyawan aster mandiri secara simultan atau bersama-sama. Sehingga Hipotesis ke-1 dapat teruji kebenarannya.

- b) Hipotesis 2 : Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel insentif materiil terhadap prestasi kerja karyawan aster mandiri.

Hasil uji t menunjukkan bahwa koefisien regresi pada variabel insentif materiil (X_1) adalah positif, nilai $t_{hitung} (2,208) > -t_{tabel} (2,028139)$ dengan tingkat signifikan 0,043 yang berarti kurang dari 0,05. Hal ini

dapat menunjukkan bahwa variabel insentif materiil (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan aster mandiri (Y). sehingga Hipotesis ke-2 dapat teruji kebenarannya.

- c) Hipotesis 3: ada pengaruh yang negatif dan tidak signifikan antara variabel insentif non materiil terhadap prestasi kerja karyawan aster mandiri.

Hasil uji t menunjukkan bahwa koefisien regresi pada variabel insentif non materiil (X_2) adalah negatif, nilai t_{hitung} (-0,092) < t_{tabel} (2,028139) dengan nilai sig 0,929 yang berarti > 0,05. Hal ini dapat menunjukkan bahwa variabel insentif non materiil (X_2) secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan aster mandiri (Y). sehingga hipotesis ke-3 dapat teruji kebenarannya.