



**PENGARUH MOTIVATOR INSENTIF PADA KINERJA  
KARYAWAN DENGAN KEPERCAYAAN DIRI  
SEBAGAI PEMEDIASI**

**(Studi Kasus Pada Karyawan PT. Prima Cahaya Indobeverage Di  
Ungaran)**

**SKRIPSI**

**Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi  
Pada Universitas Negeri Semarang**

**Oleh  
TOTO SUSANTO  
7311410049**

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG  
2015**

## PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi ini telah disetujui oleh Pembimbing untuk diajukan kesidang panitia ujian skripsi pada:

Hari : Senin  
Tanggal : 8 Juni 2015

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen,

Pembimbing



Rini Setyo Wriastuti, SE, MM  
NIP. 197610072006042002

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Nury Ariani Wulansari'.

Nury Ariani Wulansari, SE, M.Sc  
NIP. 198501082009122004

## PENGESAHAN KELULUSAN

Skripsi ini telah dipertahankan di hadapan Sidang Panitia Ujian Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang pada :

Hari : Jumat

Tanggal : 10 Juli 2015

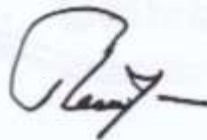
Penguji I

Penguji II

Penguji III



Dr. Ketut Sudarma, MM  
NIP. 195211151978031002



Dra. Palupiningdyah, M.Si  
NIP. 195208041980032001



Nury Ariani Wulansari, SE, M.Sc  
NIP. 198501082009122004

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Wahyono, MM  
NIP. 195601031983121001

## **PERNYATAAN**

Saya menyatakan bahwa yang tertulis di dalam skripsi ini benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan jiplakan dari karya tulis orang lain, baik sebagian atau seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah. Apabila di kemudian hari terbukti skripsi ini adalah hasil jiplakan dari karya tulis orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Semarang, 5 juni 2015



Toto Susanto  
7311410049

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **MOTTO**

“Bekerjalah dengan keras dalam pekerjaan anda, maka anda akan bertahan hidup, tetapi bekerjalah dengan keras terhadap diri sendiri, maka anda akan mendapatkan keberuntungan”

(Emanuel James Rohn)

“Meski orang bodoh, tapi dengan tekad dan kemauan yang keras pasti akan menjadi orang yang berhasil”

### **PERSEMBAHAN**

Kupersembahkan skripsi ini untuk:

1. Ayah, Ibu, Kakak tercinta yang telah memberikan segala motivasi baik spiritual maupun material.
2. Untuk Almamaterku UNNES

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah-Nya berupa kemampuan dan kesempatan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivator Insentif Pada Kinerja Karyawan Dengan Kepercayaan Diri sebagai Pemediasi (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Prima Cahaya Indobeverage Di Ungaran)”. Penulisan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program Sarjana Ekonomi di Universitas Negeri Semarang.

Skripsi ini tersusun berkat bimbingan, arahan dan bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Prof. Dr. Fathur Rokhman, M.Hum., Rektor Universitas Negeri Semarang yang telah memberi kesempatan kepada penulis untuk menimba ilmu di Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang.
2. Dr. Wahyono, M.M. Selaku Dekan Fakultas Pendidikan Bahasa dan Seni yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian.
3. Rini Setyo Witiastuti, SE, MM. Selakuketua jurusan Pendidikan Manajemen yang telah memberikan kemudahan administrasi dan pengarahan selama menyelesaikan studi di Jurusan Manajemen.
4. Nury Ariani Wulansari, SE, M.Sc. Selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan semangat, dukungan, waktu, tenaga dan pikiran selama bimbingan skripsi.
5. Seluruh Staf dan Dosen Pengajar Jurusan Manajemen yang telah memberikan banyak pengetahuan selama mengikuti perkuliahan.
6. Teman-teman Manajemen angkatan 2010 yang selalu menjaga kebersamaan dalam menyelesaikan studi di Jurusan Manajemen

7. Sahabat dan orang terdekat penulis (Bagus, Fahmi, Toni, Rizal, Rio, dan Septia N.M) yang selalu memberi motivasi dalam penyelesaian masa skripsi ini.

8. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Andaikata skripsi ini ada manfaatnya bagi pembaca dan bisa turut mengisi atau menambah referensi, itu merupakan tujuan penulis. Masih banyak kekurangan, dan keterbatasan dalam pengetahuan. Untuk itu dengan segala kerendahan hati, penulis sangat berharap kritik dan saran yang bersifat membangun untuk kesempurnaan skripsi ini.

Semarang, 5 Juni2015

Penulis

## SARI

Toto Susanto. 2015. “ Pengaruh Motivator Insentif Pada Kinerja Karyawan Dengan *Kepercayaan diri* Sebagai Pemediasi Pada (Studi Kasus pada Karyawan PT. Prima Cahaya Indobeverage Di Ungaran)”. Skripsi .Jurusan Manajemen. Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang. Pembimbing Nury Ariani Wulansari, SE, M, Sc.

### **Kata Kunci : Motivator Insentif, Kepercayaan Diri, Kinerja.**

Saat ini perusahaan menganggap kinerja karyawan sebagai prioritas paling utama. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan PT. Prima Cahaya Indobeverage di Ungaran melakukan berbagai upaya dengan memberikan motivasi berupa motivator insentif yang terdiri dari insentif uang (*monetary incentives*), pengakuan sosial (*social-recognition*), dan umpan balik (*performance feedback*). Perhatian perusahaan terhadap karyawan biasanya hanya dengan cara memberikan insentif berupa uang, sedangkan insentif non uang, yaitu pengakuan sosial dan umpan balik jarang diterapkan. Pada kenyataannya karyawan juga membutuhkan pengakuan sosial dari perusahaan dan umpan balik dari seorang atasan yang dapat meningkatkan kinerja seorang karyawan. Rumusan masalah penelitian ini adalah apakah pengaruh positif motivator insentif, pada kinerja karyawan dengan kepercayaan diri sebagai pemediasi. Tujuan Penelitian ini untuk menguji pengaruh motivator insentif pada kinerja karyawan dengan kepercayaan diri sebagai pemediasi (studi kasus pada karyawan PT. Prima Cahaya Indobeverage Di Ungaran).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Prima Cahaya Indobeverage Di Ungaran. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian sebanyak 72 karyawan, menggunakan metode *Purposive Sampling*. Metode pengumpulan data menggunakan metode wawancara dan kuesioner. Variabel penelitian terdiri dari motivator insentif (X), kepercayaan diri (M), serta kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen. Teknik analisis data yang digunakan adalah path analysis.

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan program SPSS versi 17 menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan motivator insentif dan kepercayaan diri terhadap kinerja karyawan. Serta ada pengaruh langsung secara positif dan signifikan motivator insentif pada kepercayaan diri. Begitu juga dengan variabel kepercayaan diri berpengaruh langsung secara positif dan signifikan yang memediasi motivator insentif terhadap kinerja karyawan PT. Prima Cahaya Indobeverage di Ungaran.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi semua pihak baik bagi perusahaan, karyawan maupun dunia pendidikan. Bagi perusahaan hendaknya memberikan motivasi yang semakin beragam, misalnya motivasi insentif uang, umpan balik, dan pengakuan sosial untuk lebih meningkatkan kinerja karyawannya. Bagi masing-masing karyawan hendaknya meningkatkan kinerjanya dengan kesadaran sendiri, dan jangan terpacu untuk meningkatkan kinerja semata-mata karena imbalan. Serta untuk penelitian selanjutnya penelitian ini bisa dijadikan referensi untuk penelitian pada bidang yang sama.



## ABSTRACT

Toto Susanto. 2015. “ Pengaruh Motivator Insentif Pada Kinerja Karyawan Dengan Kepercayaan Diri Sebagai Pemediiasi (Studi Kasus pada Karyawan PT. Prima Cahaya Indobeverage Di Ungaran)”. Final Project. Department of Management. Faculty of Economics, Semarang State University. Adviser Nury Ariani Wulansari, SE, M, Sc.

**Keywords :Motivator Incentive, *Self Esteem*, Performance.**

The company currently considers the employees performance as the foremost priority. For improving the employee's performance of PT. Prima Cahaya Indobeverage in Ungaran perform various efforts by providing motivation in the form of incentive's motivator such as monetary incentives, social recognition, and performance feedback. The company's attention towards the employees usually only by giving an incentive in the form of money, while non monetary incentives, is the social recognition and feedback are rarely applied. In fact, the employees also need the social recognition and feedback from a boss who can improve the employee's performance. The problem of this research is about is there any a positive influence of incentive's motivator, in employee's performance with *self esteem* as mediation. The purpose of this research is to examine the influence of incentive's motivator on the employee's performance with *self esteem* as mediation (the case study on the employees of PT. Prima Cahaya Indobeverage in Ungaran).

The populations in this research are all the employees of PT. Cahaya Indobeverage in Ungaran. The number of samples used in this research as much as 72 employees, using the *Purposive Sampling* method. The methods of collecting data are using interviews and questionnaires. The research consists of variable incentive's motivator (X), *self esteem* (M), and the employee's performance (Y) as the dependent variable. The analysis of data is path analysis.

Based on the result of data analysis is using SPSS program version 17 shows that there are a positive influence and significant incentive's motivator, and *self esteem* against the employee's performance. And there is a direct positive influence and significant incentive's motivator to *self esteem*. Also with the variable of self esteem directly affect in positive and significant which mediated incentive's motivator against the employee's performance of PT. Prima Cahaya Indobeverage.

The results of this research are expected to be beneficial for all parties is good for the company, employees and education. The company should provide the various motivations such as monetary incentive, feedback, and social recognition to increase their employee's performance. For each employees should improve their performance with their own consciousness, and be encourage their performance because the rewards. As well as for further research, this research can be used as a reference for other research in the same field.

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>PERSETUJUAN PEMBIMBING</b> .....	ii
<b>PENGESAHAN KELULUSAN</b> .....	iii
<b>PERNYATAAN</b> .....	iv
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN</b> .....	v
<b>PRAKATA</b> .....	vi
<b>SARI</b> .....	viii
<b>ABSTRACT</b> .....	ix
<b>DAFTAR ISI</b> .....	x
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xiii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xiv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	8
1.3 Tujuan Penelitian .....	9
1.4 Manfaat Penelitian .....	9
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b> .....	11
2.1 Kinerja Karyawan (Y) .....	11
2.1.1 Karakteristik Kinerja Karyawan .....	12
2.1.2 Indikator Kinerja Karyawan.....	13
2.2 Motivator Insentif (X) .....	13
2.2.1 Unsur Dalam Pemberian Insentif .....	17
2.2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Insentif.....	21
2.2.2 Indikator Motivator Insentif.....	23
2.3 Kepercayaan diri (M) .....	24
2.3.1 Indikator Kepercayaan diri .....	26
2.4 Penelitian Terdahulu .....	27
2.5 Kerangka Pemikiran Penelitian.....	30
2.6 Pengembangan Hipotesis .....	34
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	36
3.1 Populasi dan Sampel .....	36
3.1.1 Populasi .....	36
3.1.2 Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel.....	36

3.2 Variabel Penelitian .....	38
3.2.1 Variabel Independen .....	39
3.2.2 Variabel Dependen.....	39
3.2.3 Variabel Intervening.....	40
3.3 Metode Pengumpulan Data.....	41
3.3.1 Jenis dan Sumber Data .....	41
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	42
3.5 Uji Validitas dan Reliabilitas .....	43
3.6 Metode Analisis Data.....	45
3.6.1 Analisis Deskriptif .....	46
3.6.2 Uji Asumsi Klasik.....	48
3.6.3 Analisis Jalur/ Path Analysis.....	50
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>51</b>
4.1 Hasil Penelitian .....	51
4.1.1 Gambaran Objek Penelitian .....	51
4.1.2 Analisis Statistik Deskriptif .....	52
4.1.2.1 Analisis Deskriptif Karakteristik Responden.....	52
4.1.2.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	54
4.1.3 Uji kualitas data .....	56
4.1.3.1 Uji Validitas .....	56
4.1.3.2 Uji Realibilitas .....	59
4.1.4 Uji Asumsi Klasik .....	60
4.1.4.1 Uji Normalitas .....	61
4.1.4.2 Uji Multikolinieritas.....	62
4.1.4.3 Uji Heteroskedastisitas.....	63
4.1.5 Uji Hipotesis.....	64
4.1.5.1 Uji Signifikasi Parameter Individual (Uji Statistik t). .....	64
4.1.5.2 Analisis Jalur.....	65
4.6 Pembahasan .....	69
4.6.1 Pengaruh Motivator Insentif pada Kepercayaan diri .....	69
4.6.2 Pengaruh Kepercayaan Diri terhadap Kinerja Karyawan .....	70
4.6.3 Pengaruh Motivator Insentif terhadap Kinerja Karyawan .....	71

4.6.4 Pengaruh Motivator Insentif terhadap Kinerja dengan Kepercayaan Diri sebagai Pemediasi .....	72
<b>BAB VPENUTUP</b> .....	74
5.1 Simpulan .....	74
5.2 Keterbatasan Penelitian.....	75
5.3 Saran.....	75
5.3.1 Saran Teoritis .....	75
5.3.2 Saran Praktis.....	77
DAFTAR PUSTAKA .....	77
LAMPIRAN .....	78

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	28
Tabel 3.1 Data Responden Karyawan .....	38
Tabel 3.2 Uji Reliabilitas .....	45
Tabel 3.3 Kriteria Interval .....	47
Tabel 4.1 Karakteristik responden menurut usia .....	55
Tabel 4.2 Karakteristik responden menurut jenis kelamin .....	56
Tabel 4.3 Karakteristik responden menurut masa kerja.....	56
Tabel 4.4 Distribusi presentase skor kinerja karyawan .....	57
Tabel 4.5 Distribusi presentase skor motivator insentif .....	58
Tabel 4.6 Distribusi presentase skor kepercayaan diri .....	59
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan .....	60
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Kepercayaan Diri .....	61
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Motivator Insentif.....	62
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas.....	63
Tabel 4.11 Hasil Uji dengan <i>Kolmogorov-Smirnov</i> .....	64
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinearitas .....	65
Tabel 4.13 Uji Keteroskedastisitas.....	66
Tabel 4.14 Hasil Uji t dengan Variabel Dependen Kinerja Karyawan .....	67
Tabel 4.15 Hasil Uji t dengan Variabel Dependen Kinerja Karyawan .....	68
Tabel 4.16 <i>Model Summary</i> regresi model 1 .....	70
Tabel 4.17 <i>Model Summary</i> regresi model 2 .....	70
Tabel 4.18 Pengaruh langsung, tidak langsung dan total Motivator Insentif.....	72

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Berfikir .....	34
Gambar 2. Model Analisis Jalur .....	51
Gambar 3. Hubungan Langsung dan Tidak Langsung X, Y, M .....	52
Gambar 4. Diagram alur struktural .....	71

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Globalisasi telah menyebabkan perubahan yang begitu cepat di dalam bisnis, menuntut organisasi untuk lebih mampu beradaptasi, mempunyai ketahanan, mampu melakukan perubahan arah dengan cepat dan memusatkan perhatiannya pada pelanggan (Hasibuan, 2001: 217). Persaingan dalam dunia bisnis yang semakin besar menuntut perusahaan untuk mengembangkan kualitas serta produktivitas agar mampu bertahan dengan pesaing bisnis lainnya. Fungsi sumber daya manusia di dalam perusahaan harus mampu menjadi mitra kerja yang diandalkan untuk memenangkan persaingan bisnis (Ranihusna, 2010: 90). Setiap perusahaan ingin memiliki karyawan yang berkinerja tinggi. Hal itu karena karyawan yang berkinerja tinggi akan mempengaruhi produktivitas organisasi.

Menurut Marwansyah, (2010: 150) Saat ini organisasi menganggap kinerja karyawan sebagai prioritas paling utama. Sebuah upaya besar diperintahkan untuk mencapai, mempertahankan dan memotivasi karyawan. Peran konvensional karyawan yang tidak efektif menuntut untuk organisasi menemukan cara baru dalam hal mempertahankan karyawannya. Kunci keberhasilan adalah tenaga kerja yang kompetitif. Organisasi berusaha keras untuk menyelaraskan strategi dan tujuan dengan perilaku karyawan agar tetap kompetitif (Nurbaiti, 2013: 79). Cara individu mencapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi dan berhubungan dengan perilaku interpersonal karyawan dengan norma-norma organisasi dapat

disebut sebagai kinerja (Hameed et al, 2013: 696). Dengan kata lain, kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha, dan kesempatan (Ranihusna, 2010: 95). Menurut Koopmans et al., (2014: 334)) membagi kinerja karyawan kedalam tiga devinisi: Kinerja Tugas (*Task Performance*), Kinerja Kontektual (*Contextual Performance*), dan Perilaku Kerja Tidak Produktif (*Counterproductive Work Behavior*).

Yeldy., (2013: 837) menyatakan bahwa Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi. Terdapat banyak faktor yang mendukung peningkatan kinerja karyawan, salah satunya adalah motivasi berupa insentif (Marwansyah, 2010: 271). menyatakan bahwa semakin banyaknya ragam atau jenis insentif yang disediakan oleh organisasi, ternyata dapat merespon peningkatan kinerja karyawan. Motivator insentif dapat berupa insentif uang (*monetary incentives*), pengakuan sosial (*social-recognition*) dan umpan balik yang diterima oleh karyawan (Hameed et al, 2013 :697). Sehingga insentif bisa dijadikan alat motivasi untuk mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Hameed et al, (2013: 696) Insentif berupa uang (*monetary incentives*), diberikan langsung kepada karyawan yang telah memenuhi target atau melebihi batas yang ditentukan, misalnya bonus tambahan dari perusahaan berupa uang maupun hadiah barang. Pengakuan sosial (*social-recognition*), yaitu jenis insentif yang tidak berupa uang, melainkan pengakuan dari perusahaan terhadap karyawan, misalnya seorang karyawan yang pendapatnya selalu didengarkan oleh atasan maka karyawan tersebut akan merasa bangga, karena pendapat dan



keberadaannya telah diakui. Umpan balik yang diterima oleh karyawan (*performance feedback*), yaitu jenis insentif yang diberikan perusahaan terhadap karyawannya sebagai hasil dari kinerjanya. Jika karyawan melakukan kesalahan, maka pimpinan memberikan teguran/peringatan dengan menggunakan kata-kata yang baik, atau kata-kata yang bisa menimbulkan motivasi pada karyawan tersebut. Sebaliknya, jika hasil kinerja karyawan menunjukkan kinerja yang baik, maka pimpinan memberikan ucapan selamat sebagai bentuk apresiasi.

Insentif yang dikelola secara benar, dapat dijadikan alat untuk mempertahankan serta memelihara karyawan yang produktif. Sebaliknya, apabila dikelola secara tidak benar, insentif dapat menyebabkan karyawan bekerja tanpa semangat ataupun tidak ada motivasi yang lebih dalam bekerja, bahkan tidak menutup kemungkinan karyawan akan mencari alternatif pekerjaan lain (Mazura, 2012: 20). Untuk mempertahankan karyawan yang memiliki kinerja tinggi, hendaknya pihak atasan memperhatikan dan memastikan bahwa terdapat kewajaran dalam pemberian insentif.

Disisi lain, Kepercayaan Diri juga merupakan faktor yang berpengaruh pada kinerja karyawan. Kepercayaan diri berkaitan dengan tingkat atau derajat seseorang dianggap mampu (*capable*), berharga (*valuable*) dan merupakan bagian dari anggota organisasi yang signifikan (Hameed et al., 2013: 697). Karyawan dianggap mampu (*capable*) apabila karyawan bisa menyelesaikan tugasnya dengan baik. Karyawan dianggap berharga (*valuable*) dalam organisasi apabila karyawan tersebut berguna atau bermanfaat bagi perusahaan, dengan begitu karyawan telah memberikan banyak keuntungan bagi perusahaan. Karyawan

merupakan bagian dari anggota organisasi yang signifikan (*significant member*) apabila karyawan tersebut dianggap berarti bagi perusahaan dan sifatnya penting. Misalnya, karyawan dianggap berarti dan penting oleh perusahaan karena karyawan memiliki kinerja yang baik.

Dalam suatu organisasi pasti terdapat karyawan yang menonjol dibandingkan dengan karyawan lainnya, baik dalam hal pekerjaan maupun dalam kegiatan yang menyangkut organisasi. Hal ini biasanya dikarenakan karyawan tersebut memiliki pengalaman kinerja di masa lalu baik pengalaman berhasil maupun gagal, yang bisa mempengaruhi kepercayaan diri (*self belief*) seseorang (Engko, 2008: 3). Seorang individu yang memiliki pemahaman baik terhadap pengalaman masa lalunya, akan selalu termotivasi untuk meningkatkan keberhasilan dari waktu ke waktu, sehingga akan mempengaruhi kepercayaan diri karyawan itu sendiri (Hameed et al., 2013: 698).

Kepercayaan diri, pada kenyataannya terbentuk oleh keadaan kita dan bagaimana orang lain memperlakukan kita (Engko, 2008: 3). Kepercayaan diri diukur dengan pernyataan positif maupun negatif. Pernyataan positif pada survei kepercayaan diri adalah “saya merasa bahwa saya adalah seseorang yang sangat berarti, seperti orang lainnya,” sedangkan pernyataan yang negatif adalah “saya merasa bahwa saya tidak memiliki banyak hal untuk dibanggakan.” Orang yang sepakat dengan pernyataan positif dan tidak sepakat dengan pernyataan negatif memiliki kepercayaan diri yang tinggi akan melihat dirinya berharga, mampu dan dapat diterima. Orang yang dengan kepercayaan diri rendah tidak merasa baik dengan dirinya (Kreitner dan Kinicki., 2003) dalam (Engko, 2008: 3). Karyawan yang

memiliki tingkat kepercayaan diri tinggi, cenderung memandang diri sebagai orang yang penting, berharga, dan berarti bagi organisasinya. Dengan kata lain, tingkat kepercayaan diri yang tinggi pada diri karyawan akan membuat karyawan tersebut bekerja dengan optimal karena bermodal kepercayaan diri, pengalaman kerja masa lalu, kemampuan dan pengakuan organisasi sehingga kinerja yang tinggi akan terwujud.

Semakin tinggi motivator insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawan akan mempengaruhi kepercayaan diri karyawan itu sendiri. Karyawan yang memiliki kepercayaan diri tinggi akan cenderung percaya diri dalam melakukan pekerjaannya, sehingga kinerjanya akan maksimal dan hasilnya juga akan lebih baik (Hameed et al, 2013: 697). Semakin baik motivator insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawan akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkannya. Selain itu, sejauh yang peneliti ketahui penelitian sebelumnya masih jarang yang menguji peran mediasi kepercayaan diri terhadap pengaruh motivator insentif pada kinerja. Semakin baik motivator insentif yang diberikan akan semakin baik pula kepercayaan diri seorang karyawan, sehingga akan mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri. Oleh karena itu, kepercayaan diri dapat dikatakan sebagai pemediasi antara motivator insentif dan kinerja.

Penelitian ini penting untuk dilakukan karena, pertama, perhatian perusahaan terhadap karyawan umumnya hanya dengan cara memberikan insentif berupa uang, sedangkan insentif non uang, yaitu pengakuan sosial dan umpan balik jarang diterapkan (Hameed et al. (2013: 698). Demikian halnya dengan penelitian-penelitian sebelumnya mengenai tema insentif lebih banyak mengarah ke insentif

berupa uang. Padahal setiap karyawan bukan hanya membutuhkan insentif berupa uang tetapi juga adanya pengakuan sosial dan umpan balik dari organisasi tempatnya bekerja. Sehingga hal ini akan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Banyak perusahaan yang menganggap insentif adalah sekedar pemberian uang langsung atas kinerja karyawan yang telah memenuhi target ataupun melebihi target yang telah ditentukan perusahaan (Alamsyah, 2010: 48). Perusahaan menganggap pemberian insentif semacam ini akan memberikan motivasi lebih kepada karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Disisi lain, pengakuan sosial juga sangat dibutuhkan oleh karyawan, karena dengan mendapatkan pengakuan dari organisasi tempatnya bekerja seorang karyawan akan merasa dirinya dihargai. Begitu juga dengan umpan balik, umpan balik yang diberikan oleh atasan sangat berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan. Semakin baik umpan balik yang diberikan atasan kepada karyawan akan semakin baik pula kinerja karyawan tersebut. Seorang karyawan bukan hanya membutuhkan insentif berupa uang, tetapi juga menaruh perhatian pada pengakuan sosial dan umpan balik (Hameed et al, 2013: 697).

Kedua, perlunya dilakukan pengujian kembali tentang variabel kepercayaan diri sebagai variabel pemediasi (Hameed et al, 2013: 700), hal tersebut dikarenakan pada penelitian yang dilakukan oleh Hameed et al, (2013) menunjukkan bahwa kepercayaan diri hanya memediasi secara parsial hubungan motivator insentif terhadap kinerja. Selain itu penelitian mengenai motivator insentif, kepercayaan diri, dan kinerja karyawan perlu dilakukan pada bidang selain jasa (Hameed et al, 2013:701). Berdasarkan penelitian menurut Hameed et al, (2013) penelitian ini

mencoba mengkaji pengaruh motivator insentif terhadap kinerja dengan dimediasi oleh kepercayaan diri bidang manufaktur, tepatnya pada PT. Prima Cahaya Indobeverage. PT. Prima Cahaya Indobeverage adalah perusahaan yang bergerak dibidang produksi, pemasaran dan distribusi atas produk minuman non-alkohol. Pada tahun 1975 perusahaan ini dahulunya bernama PT Jafar Utama, yang saat itu hanya memproduksi teh jafar dan air minum dalam kemasan. Namun di tahun 1985 perusahaan dijual kepada PT Mantrust yang kala itu memproduksi Tekita dan minuman ringan Pepsi Cola. Singkatnya pada tanggal 20 Januari 1994 diresmikan perusahaan kerjasama antara PCI dan Indofood Group. Dalam menjalankan usaha, perusahaan ini dibagi menjadi dua, dan PT Pepsicola Indobeverage sebagai perusahaan produksi. Pada tahun 2013 PT Pepsi Cola Indobeverage berubah nama menjadi PT. Prima Cahaya Indobeverage (PCIB).

Perusahaan Manufaktur yang mempunyai karakter yang menuntut karyawannya harus memiliki mental yang kuat, fisik yang kuat dan ketelitian serta kedisiplinan yang tinggi. Hal tersebut dikarenakan pada perusahaan manufaktur memiliki beban dan stres kerja yang tinggi (Rivai, 2004: 67). Berdasarkan pada pengamatan dan wawancara tidak terstruktur yang dilakukan oleh peneliti dapat dilihat bahwa pada PT. Prima Cahaya Indobeverage juga memiliki beban kerja dan stres kerja yang tinggi. Hal tersebut dilihat dari tuntutan waktu dan jumlah pekerjaan yang tinggi. Hal tersebut dibenarkan oleh beberapa responden yang mengatakan bahwa beban dan stres kerja yang tinggi. Kondisi tersebut seharusnya menurunkan kinerja karyawan pada PT. Prima Cahaya Indobeverage, akan tetapi peneliti melihat bahwa kinerja karyawan masih tinggi. Hal tersebut dapat dilihat dari penyelesaian

yang tepat waktu dan sesuai dengan rencana, pencapaian hasil yang sesuai dengan kualitas dan kuantitas. Kondisi tersebut tentunya memunculkan kesenjangan dimana seharusnya beban dan stres kerja yang tinggi akan menurunkan kinerja. Untuk itu penulis tertarik untuk meneliti faktor-faktor lainnya yang meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Prima Cahaya Indobeverage. Faktor-faktor yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Prima Cahaya Indobeverage adalah motivator insentif dan kepercayaan diri. Dugaan tersebut didasarkan pada kenyataan dilapangan bahwa PT. Prima Cahaya Indobeverage sangat memperhatikan karyawannya dengan cara memberikan motivator insentif yang beragam dan pelatihan-pelatihan yang dapat meningkatkan kepercayaan diri karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul **“PENGARUH MOTIVATOR INSENTIF PADA KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPERCAYAAN DIRI SEBAGAI PEMEDIASI” (Studi Kasus pada Karyawan PT. Prima Cahaya Indobeverage)**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan dari penelitian ini adalah:

1. Apakah motivator insentif berpengaruh pada kinerja karyawan?
2. Apakah motivator insentif berpengaruh pada Kepercayaan diri?
3. Apakah kepercayaan diri berpengaruh pada kinerja karyawan?

4. Apakah motivator insentif berpengaruh pada kinerja karyawan dengan kepercayaan diri sebagai variabel pemediasi?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji pengaruh motivator insentif pada kinerja karyawan.
2. Untuk menguji pengaruh motivator insentif pada kepercayaan diri
3. Untuk menguji pengaruh kepercayaan diri pada kinerja karyawan.
4. Untuk menguji pengaruh motivator insentif pada kinerja karyawan dengan kepercayaan diri sebagai variabel pemediasi.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Dengan diadakannya penelitian ini penulis mempunyai harapan akan diperolehnya manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis, yaitu:

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat khususnya bagi pengembangan ilmu manajemen, khususnya MSDM sebagai sumber bacaan atau referensi yang dapat memberikan informasi teoritis dan empiris pada pihak-pihak yang akan melakukan penelitian lebih lanjut mengenai permasalahan ini, dan menambah sumber pustaka yang telah ada.

2. Manfaat praktis, yaitu:

- a. Hasil penelitian ini dapat membuktikan adanya pengaruh motivator insentif dan kepercayaan diri terhadap kinerja karyawan. Selain itu,

dengan penelitian ini diharapkan bisa menjadi suatu bentuk aplikasi dari ilmu yang diperoleh di bangku kuliah dan mampu memberikan tambahan ilmu dan wawasan bagi mahasiswa.

- b. Bagi PT. Prima Cahaya Indobeverage sebagai bahan masukan bagi pihak manajemen untuk menjaga seorang karyawan tetap bertahan dalam suatu organisasi dan hendaknya manajemen memperhatikan pemberian insentif yang baik pada karyawan sehingga bisa meningkatkan kinerjanya.



## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1. Kinerja Karyawan (Y)**

Menurut Yeldy., (2013: 837) kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Dessler., (2000: 41) dalam Ertanto dkk.,(2011: 2) kinerja adalah merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan jadi dengan demikian kinerja memfokuskan pada hasil kerjanya. Kinerja pada dasarnya adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu. Kinerja juga merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan, 2009: 5). Selain itu terdapat beberapa pengertian lain dari kinerja (Rivai, 2005:69) yaitu :

1. Kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik.
2. Kinerja sebagai kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun perusahaan.

Kinerja berarti prestasi kerja atau hasil kerja dari suatu proses kegiatan. Kinerja dapat diperbaiki jika karyawan mengetahui apa yang diharapkan dari mereka, kapan mereka berperan serta dalam proses menetapkan harapan tersebut, dan kapan mereka dinilai dengan hasil-hasilnya. Berhasil tidaknya kinerja karyawan yang telah dicapai organisasi tersebut dipengaruhi oleh tingkat kinerja

dari karyawan secara individu maupun kelompok. Mckenna dan Beech (1995: 176) menyimpulkan bahwa faktor-faktor yang paling sering digunakan untuk menilai kinerja karyawan secara individu, yaitu :

1. Kualitas pekerjaan.
2. Kuantitas atau volume hasil pekerjaan.
3. Interaksi atau kerjasama, misalnya ketrampilan berkomunikasi dan kemampuan untuk berhubungan dengan orang lain dalam satu tim.
4. Pengetahuan tentang pekerjaan.
5. Kemampuan dan ketrampilan pada pekerjaan.
6. Sikap terhadap pekerjaan, diekspresikan sebagai antusiasme, komitmen, dan motivasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut (Anwar, 2000:129) adalah: 1. Faktor kemampuan , 2. Faktor motivasi. Kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan pengetahuan (*knowledge*). Pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan tugas sehari-hari, akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, setiap pegawai harus ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya

### **2.1.1. Karakteristik Kinerja Karyawan**

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi oleh Mangkunegara dalam Wahyuningtyas (2013: 59) sebagai berikut:

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.

3. Memiliki tujuan yang realistis.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
5. Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

### **2.1.2. Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Koopmans et al., (2014: 334) membagi kinerja karyawan kedalam tiga indikator:

1. Kinerja Tugas (*Task Performance*)  
Berkaitan dengan perilaku karyawan yang ditunjukkan dengan penyelesaian kerja yang sesuai dengan rencana, tepat waktu, dan juga optimal.
2. Kinerja Kontektual (*Contextual Performance*)  
Berkaitan dengan kinerja karyawan yang dapat dilihat dari tujuan yang akan dicapai, profesionalitas karyawan di tempat kerja.
3. Perilaku Kerja Produktif (*Productive Work Behavior*)  
Perilaku kerja yang ditunjukkan dengan produktifitas seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan yang baik dengan waktu dan usaha yang efisien.

### **2.2. Motivator Insentif (X)**

Hameed et al. (2013: 697) menyatakan bahwa semakin banyaknya ragam/jenis insentif yang disediakan oleh organisasi, ternyata dapat merespon peningkatan kinerja karyawan. Motivator insentif dapat berupa insentif uang (*monetary incentives*), pengakuan sosial (*social-recognition*) dan umpan balik yang diterima

oleh karyawan (*performance feedback*). Sehingga insentif bisa dijadikan alat motivasi untuk mempengaruhi kinerja karyawan.

Insentif berupa uang (*monetary incentives*), yaitu jenis insentif yang diberikan langsung kepada karyawan yang telah memenuhi target atau melebihi batas yang ditentukan, misalnya bonus tambahan dari perusahaan berupa uang maupun hadiah barang. Pengakuan sosial (*social-recognition*), yaitu jenis insentif yang tidak berupa uang, melainkan pengakuan dari perusahaan terhadap karyawan, misalnya seorang karyawan yang pendapatnya selalu didengarkan oleh atasan maka karyawan tersebut akan merasa bangga, karena pendapat dan keberadaannya telah diakui. Umpan balik yang diterima oleh karyawan (*performance feedback*), yaitu jenis insentif yang diberikan perusahaan terhadap karyawannya sebagai hasil dari kinerjanya. Jika karyawan melakukan kesalahan, maka pimpinan memberikan teguran/peringatan dengan menggunakan kata-kata yang baik, atau kata-kata yang bisa menimbulkan motivasi pada karyawan tersebut. Sebaliknya, jika hasil kinerja karyawan menunjukkan kinerja yang baik, maka pimpinan memberikan ucapan selamat sebagai bentuk apresiasi (Hameed et al, 2013: 696).

Suatu perusahaan di dalam menjalankan usahanya selalu membutuhkan tenaga kerja, oleh karena itu faktor tenaga kerja perlu mendapat perhatian serius, dengan demikian dalam menggunakan tenaga kerja perlu adanya insentif yang seimbang dengan hasil kerjanya (Alamsyah, 2010: 102). Oleh Karena itu pemberian upah yang adil merupakan hal yang penting dan perlu mendapat perhatian.

Istilah insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung maupun tidak langsung

dengan standart produktivitas kerja karyawan atau profitabilitas organisasi atau kedua kriteria tersebut. Para karyawan yang bekerja di bawah sistem insentif financial berarti prestasi kerja karyawan menentukan secara langsung atau sebagian penghasilan mereka (Mazura dkk, 2012: 23).

Rencana–rencana insentif bermaksud untuk menghubungkan keinginan karyawan akan pendapatan financial tambahan dengan kebutuhan organisasi dan efisiensi produksi (Nurbaiti, 2013: 80). Yang bermaksud dengan insentif adalah sistem upah yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan mempertahankan karyawan yang berprestasi untuk tetap dalam perusahaan (Mazura dkk, 2012: 23)..

Ada beberapa pengertian insentif seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan (2001: 117) mendefinisikan bahwa insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar. Sedangkan menurut Pangabean (2002: 77) mengemukakan bahwa insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena prestasi melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja. Insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan atau dengan kata lain, insentif adalah pemberian uang di luar gaji yang diberikan oleh pihak perusahaan sbagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada perusahaan (Firman Alamsyah, 2010: 49).

Sedangkan menurut Marwansyah (2010: 9) insentif adalah uang dan atau barang yang diberikan kepada karyawan diluar gaji / upah pokok, berdasarkan kinerja individu atau organisasi. Insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi atau dengan kata lain, insentif kerja merupakan pemberian uang diluar gaji yang dilakukan oleh pihak pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi.

Sedangkan menurut Dessler (1998: 141) bahwa insentif dibagi menjadi beberapa bagian yaitu meliputi :

1. Pemberian bonus adalah insentif spontan yang dihadiahkan kepada karyawan karena prestasi kerja/pekerjaan yang dikerjakan bagus dan memuaskan.
2. Jaminan kesehatan adalah imbalan atau balas jasa yang diberikan pada karyawan/pengawas yang telah memberikan prestasi maksimal terhadap perusahaan tersebut sehingga karyawan/pengawas mendapatkan jaminan kesehatan dari perusahaan.
3. Jaminan hari tua adalah bentuk tabungan wajib yang mempunyai tujuan untuk memberikan bekal uang pada hari tua dan yang pembayarannya hanya dilakukan apabila tenaga kerja berhenti bekerja.
4. Promosi jabatan adalah kenaikan suatu jabatan dalam suatu organisasi karena prestasi karyawan tersebut dinilai baik.

5. Tunjangan hari raya adalah pembayaran yang diberikan secara tidak langsung karena prestasinya, diantaranya adalah tunjangan masa kerja, jabatan, transportasi diukur dalam satuan rupiah dan juga biasanya dalam bentuk barang.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa insentif merupakan suatu upah atau gaji tambahan sebagai perangsang bagi karyawan yang mempunyai prestasi di dalam suatu perusahaan agar mempunyai semangat di dalam melakukan aktifitas sehingga betah dan bertahan dalam perusahaan.

Menurut (Marwansyah, 2009: 10) tujuan insentif adalah untuk menimbulkan semangat kerja karyawan sedangkan semangat adalah suatu iklim atau suasana yang setiap saat dijumpai pada setiap sudut organisasi dimana dapat dijalin dalam golongan para karyawan yang sama–sama bekerja.

Menurut (Pangabean, 2002: 82) banyak perusahaan menggunakan sistem insentif, untuk mengejar tingkat produksi yang lebih baik, disebabkan karena :

1. Pembayaran upah yang baik dan efisien merupakan faktor yang dapat menunjang kesuksesan suatu perusahaan.
2. Disamping keuntungan tersebut, masih terdapat keuntungan lain yaitu dalam rangka ingin mencapai upah yang maksimum, maka para karyawan akan menggunakan waktu serta ketrampilan yang dimiliki sebaik–baiknya sehingga tingkat absensi akan menurun.

### **2.2.1. Unsur Dalam Pemberian Insentif**

Dalam pemberian upah insentif terdapat unsur (Hasibuan, 2001: 120) yaitu :

## 1. Insentif yang bersifat positif

Bentuk atau sifat insentif semacam ini adalah suatu ringkasan yang sangat menarik dan umumnya dicari pekerja. Baik bagi para pekerja maupun bagi karyawan bentuk ini memberikan hasil yang sangat memuaskan, adanya keefektifan para karyawan dengan cara sukarela serta dengan penuh kesadaran merupakan tindakan diharapkan perusahaan, sebaliknya bagi para pekerja yang menjalankan tugasnya masing-masing akan mendapatkan suatu kehormatan dan segala kebebasan dalam bekerja tanpa adanya rasa takut.

Adapun dampak positif dari adanya insentif jika ditinjau dari pihak pemberi insentif adalah sebagai berikut :

- a. Menjaga kelestarian usaha perusahaan, usaha kearah ini tidak saja hasil jerih payah dari para atasan dalam perusahaan akan tetapi juga partisipasi bawahan, dengan adanya team pekerja yang kompak dan pengarahan kerja yang mantap, niscaya rencana demi perkembangan usaha lebih lanjut dapat dilalui dengan sukses.
- b. Produktivitas dapat ditingkatkan, peningkatan produktivitas ini erat hubungannya dengan gairah kerja karyawan yang tinggi, promosi yang kurang tepat dan lain-lain. Perlu ditambahkan bahwa gairah kerja bekerja sama adalah kunci dari setiap kegiatan kerja yang teratur untuk menyatukan uang, material dan perlengkapan.
- c. Ekspansi usaha, perkembangan usaha tentu harus didasarkan pada tanggapan positif disamping atasan juga karyawan dengan peningkatan



produktivitas kerja, loyalitas yang tinggi dan rasa bangga akan pekerjaan, menimbulkan ide-ide baru untuk perkembangan usaha berikutnya.

## 2. Insentif yang bersifat negatif

Insentif semacam ini kebalikannya dari yang pertama, dimana insentive yang bersifat negatif ini biasanya merupakan suatu rangsangan yang tidak dikehendaki para karyawan, sebab adanya rasa takut dalam unsurnya meningkatkan produktivitas kerja yang didasarkan pada saksi-saksi dengan berbagai ancaman atau hukuman. Jadi para karyawan yang bekerja dalam melakukan tugasnya dengan lebih giat disebabkan karena adanya rasa takut dengan ancaman hukuman dari atasan.

### a. Pihak karyawan sebagai penerima insentif

Para karyawan disamping menerima upah atau gaji yang tetap, maka dengan adanya insentif yang diberikan oleh perusahaan dengan sendirinya akan merupakan suatu tambahan penghasilan dari setiap karyawan dan di satu pihak perusahaan akan mendapatkan keuntungan karena karyawan dapat digerakkan secara efektif, selain itu pada tenaga kerja atau karyawan mendapat keuntungan yang dapat memenuhi kebutuhannya.

## 3. Dampak positif dari karyawan

Sedangkan menurut Hasibuan, (2001: 121) apabila ditinjau dari pihak penerima insentif terdapat manfaat sebagai berikut :

1. Daya kreativitas menjadi iri, dengan adanya insentif para karyawan terdorong untuk menciptakan metode baru yang lebih efektif di dalam menjalankan

tugasnya, dengan penerapan metode baru inilah akan memberikan hasil kerja yang lebih sempurna baik dalam kualitas maupun kuantitas.

2. Menimbulkan rasa tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan yang mereka lakukan dan kepuasan dalam menjalankan tugas, akan membawa suatu suasana bahwa mereka ini adalah merupakan salah satu perangkat pelaksanaan demi kelancaran perusahaan dalam mencapai tujuannya.
3. Rasa harga diri, hal demikian akan timbul dengan sendirinya sesudah pihak perusahaan menghargai secara wajar atau hasil kerja para karyawan baik dalam segi materi maupun non materi, dalam arti bahwa karyawan benar-benar merupakan salah satu sarana untuk ikut menunjang kelancaran tugas.
4. Dampak negatif bagi karyawan
  1. Karyawan akan menjadi iri kepada karyawan yang lain yang mendapatkan insentif lebih.
  2. Bagi karyawan yang tidak mempunyai produktivitas kerja dan kemampuan akan merasa nyaman dengan adanya insentif. Yang mana tidak akan memberikan hasil kerja yang tidak maksimal.
  3. Dengan adanya insentif karyawan akan merasa cukup dalam produktivitas kerja sehingga karyawan santai dalam melakukan aktifitas dalam perusahaan.

Secara garis besar, insentif dapat digolongkan menjadi dua, seperti yang dikemukakan oleh Suranta (2002: 172) adalah sebagai berikut :

#### 1. Insentif Material

Yaitu insentif yang diberikan kepada pekerja atas prestasi yang mereka peroleh dalam bentuk uang dan jaminan social. Dapat diberikan dalam bentuk:

- a. Bonus
- b. Komisi
- c. Pembagian laba
- d. Kompensasi yang ditangguhkan
- e. Bantuan hari tua

#### 2. Insentif Non Material

Yaitu suatu insentif yang diterima pekerja dalam bentuk sesuatu yang tidak dapat dinilai dengan uang. Dapat diberikan dalam bentuk :

- a. Jaminan sosial
- b. Pemberian piagam penghargaan
- c. Pemberian promosi
- d. Pemberian pujian lisan atau tulisan.

### **2.2.2. Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Insentif**

Diantara berbagai faktor penting yang mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat upah insentif (Pangabean, 2002: 83) adalah :

#### 1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Meskipun hukum ekonomi tidak bias ditetapkan secara mutlak dalam masalah tenaga kerja, tapi hal ini tidak dapat diingkari bahwa hukum penawaran

dan permintaan tetap mempengaruhi. Untuk pekerjaan yang membutuhkan ketrampilan (*Skill*) tinggi dan jumlah tenaga kerjanya, maka upahnya cenderung tinggi, sedangkan untuk jabatan yang punya penawaran yang melimpah, upah cenderung menurun.

## 2. Organisasi Buruh

Ada tidaknya organisasi buruh atau lemah kuatnya organisasi tersebut akan mempengaruhi tingkat upah. Adanya serikat buruh, berarti posisinya karyawan juga kuat juga akan meningkatkan tingkat upah. Demikian pula sebaliknya.

## 3. Kemampuan Untuk Membayar

Walaupun dari pihak serikat buruh menuntut upah yang tinggi yang sesuai dengan keinginannya, namun bagi perusahaan hal tersebut akan dipertimbangkan melalui realisasi dan kemampuan perusahaan untuk membayarnya, karena upah merupakan salah satu komponen biaya produksi bagi perusahaan.

Tingginya upah akan mengakibatkan naiknya biaya produksi sampai mengakibatkan keuntungan akan berkurang kalau kenaikan biaya produksi sampai mengakibatkan keuntungan akan berkurang. Kalau kenaikan biaya produksi sampai mengakibatkan kerugian perusahaan, maka jelas perusahaan akan tidak mampu memenuhi fasilitas karyawan.

#### 4. Produktivitas

Upah sebenarnya merupakan imbalan atas prestasi karyawan. Semakin tinggi prestasi karyawan semakin besar pula upah yang akan di terima. Yang mana prestasi seperti ini biasanya disebut sebagai produktivitas.

#### 5. Biaya Hidup

Faktor lain yang perlu dipertimbangkan juga adalah biaya hidup. Seperti yangakan kita ketahui bahwa dikota–kota besar, dimana biaya hidup yang tinggi, akan berakibat terhadap tingginya tingkat upah. Bagaimana nampaknya biaya hidup merupakan batas penerimaan upah dari para karyawan.

#### 6. Pemerintah

Pemerintah dengan peraturan–peraturannya juga mempengaruhi tinggi rendahnya upah. Peraturan tentang upah minimum merupakan batas dari tingkat upah yang di bayarkan.

### **2.2.3. Indikator Motivator insentif**

Menurut Awosusi et al. (2011: 589) Motivator insentif dapat dilihat dari indikator sebagai berikut:

#### 1. Ketertarikan pekerjaan

Ketertarikan pekerjaan berkaitan dengan perasaan seseorang untuk tertarik bekerja pada suatu perusahaan baik dikarenakan alasan tertentu.

#### 2. Perlakuan organisasi

Berkaitan dengan perilaku organisasi terhadap karyawannya yang dapat mempengaruhi sikap karyawan secara keseluruhan.

### 3. Kesesuaian gaji

Kesesuaian gaji dapat dilihat dari gaji yang sesuai, sistem penggajian yang sesuai, gaji yang dapat memenuhi kebutuhan.

### 2.3.Kepercayaan Diri (M)

Kepercayaan diri adalah tingkat seseorang mampu, berharga dan anggota organisasi yang signifikan (Hameedet al, 2013:697). Kepercayaan diri berarti rasa percaya diri seseorang atas segala potensi yang dimiliki. Kepercayaan diri adalah suatu keyakinan nilai diri sendiri berdasarkan evaluasi diri secara keseluruhan. Perasaan-perasaan kepercayaan diri, pada kenyataannya terbentuk oleh keadaan kita dan bagaimana orang lain memperlakukan kita. Kepercayaan diri diukur dengan pernyataan positif maupun negatif. Pernyataan positif pada survei kepercayaan diri adalah "saya merasa bahwa saya adalah seseorang yang sangat berarti, seperti orang lainnya, sedangkan pernyataan-pernyataan yang negatif adalah "saya merasa bahwa saya tidak memiliki banyak hal untuk dibanggakan" (Kreitner dan Kinicki, 2003: 165). Orang yang memiliki skor Kepercayaan diri tinggi cenderung memandang diri mereka sendiri sebagai orang yang penting, berharga, berpengaruh dan berarti dalam konteks organisasi yang mempekerjakan mereka. Dengan demikian jika seseorang merasa dirinya begitu penting, berharga, dan berpengaruh maka timbul kepuasan atas pekerjaan yang dilakukannya karena yang dilakukannya berhasil dan menciptakan hasil yang optimal.

Orang yang sepakat dengan pernyataan positif dan tidak sepakat dengan pernyataan negatif memiliki kepercayaan diri yang tinggi dimana mereka melihat

dirinya berharga, mampu dan dapat diterima. Orang yang dengan kepercayaan diri rendah tidak merasa baik dengan dirinya (Kreitner dan Kinicki, 2003:165).Kepercayaan diri adalah sebuah keterampilan yang dapat dipelajari dan dilatih oleh siapapun seperti halnya mempelajari banyak hal dalam kehidupan ini, bukan sesuatu yang diketahui sejak lahir.

Menurut Hary., (2007:4) kepercayaan diri atau harga diri itu penting karena:

1. Di dalam setiap budaya ada taraf dasar harga diri yang diperlukan.
2. Harga diri membantu orang merasa mampu mengembangkan keterampilannya dan berguna bagi masyarakat.
3. Harga diri yang rendah bisa berkaitan dengan kesehatan, seperti stress, sakit jantung, dan bertambahnya ulah “nakal”.
4. Penelitian menyatakan bahwa orang perlu memiliki harga diri yang kuat agar merasa yakin berbuat sesuatu dan menggunakan kemampuan serta bakatnya dengan sebaik-baiknya.

Membangun kepercayaan diri adalah suatu proses yang memerlukan waktu dan membutuhkan kesabaran serta ketekunan, walaupun perjuangan untuk membangun kepercayaan diri itu tidak mudah tetapi pantas untuk tetap dilakukan karena hasilnya bisa dinikmati untuk selamanya.

Adapun cara-cara atau langkah untuk meningkatkan kepercayaan diri (Engko, 2008: 5):

1. Memberikan *positive stroke* (sentuhan positif) pada orang lain, yaitu menghargai orang lain walaupun terhadap hal-hal yang kecil dengan sentuhan dan kata-kata yang diungkapkan secara spesifik serta ekspresi wajah. Sentuhan

positif dapat membantu meningkatkan dan memperkuat kepercayaan diri bagi si penerimad an pemberi sentuhan positif tersebut. Memberikan sentuhan positif adalah cara untuk memberikan penghargaan yang sehat kepada orang lain. Adapun cara memberikan sentuhan positif adalah dengan memandang langsung mata orang yang diberikan sentuhan positif untuk menunjukkan keseriusan dan perhatian seseorang serta berkata dengan menggunakan kata-kata yang lebih jelas, lebih spesifik, hangat dan nada suara yang baik.

2. Tidak memberikan *plastic stroke* (sentuhan palsu atau basa-basi) pada orang lain, penghargaan yang diberikan pada orang hanyalah merupakan basa-basi, dianggap tidak ada artinya sama sekali sehingga membuat orang lain merasa tidak nyaman. Pujian yang berlebihan atau tidak tulus dimasukkan sebagai kategori sentuhan palsu yang tidak berharga dan tidak akan meningkatkan kepercayaan diri baik pemberi maupun penerimanya.
3. Harus bisa menerima dan belajar untuk menerima *positive stroke* yang diberikan oleh orang lain.
4. Menolak *plastic stroke* dengan halus dan tanpa pamrih.
5. Bersungguh-sungguh meneta pi apa yang sedang diusahakan, sebab tidaklah akan bernilai kalau tidak disertai usaha yang gigih dan sungguh-sungguh.

Yang perlu dipahami bahwa kondisi kepercayaan diri seseorang tidaklah selalu dalam posisi strong atau selalu weak. Kepercayaan diri dapat berubah-ubah sesuai dengan situasi, kondisi diri dan lingkungan yang dihadapinya..



### **2.3.1 Indikator Kepercayaan Diri**

Menurut Owens. (1993: 293) Kepercayaan diri seseorang dapat diukur melalui dua kategori sebagai berikut:

1. Kepercayaan diri positif

Kepercayaan diri positif mencerminkan kepercayaan diri seseorang untuk melakukan berbagai pekerjaan atau tugas dengan baik.

2. Ketidakpercayaan diri

Berbeda dengan kepercayaan diri positif, ketidakpercayaan diri berkaitan dengan perasaan dan pemikiran seseorang bahwa dirinya tidak mampu melakukan berbagai pekerjaan dengan baik.

### **2.4 Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu dijadikan sebagai dasar acuan dalam penyusunan penelitian ini dan sebagai pembanding serta pendukung antara penelitian terdahulu dan penelitian berikutnya. Berikut ini penulis sajikan beberapa referensi penunjang yang pernah melakukan penelitian dengan hal yang terkait penelitian ini:

**Tabel. 2.1**  
**Penelitian terdahulu**

No	Peneliti	Judul Penelitian	Objek Penelitian	Hasil
<b>Pengaruh Motivator Insentif Pada Kinerja Karyawan</b>				
1.	Mazura. M, & Rosmida. (2012)	Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Kasus Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bengkalis).	50 orang Pegawai Sipil Pada Badan Kepegawaian Negeri Sipil Daerah Kabupaten Bengkalis.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivator insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2.	Nurbaiti (2013)	Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Galesong Pratama Gorontalo.	40 karyawan PT. Sinar Galesong Pratama Gorontalo.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	Faldian. Dkk (2013)	Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan PT. Jamsostek (Persero) Cabang Malang).	36 Karyawan PT. Jamsostek (Persero) Cabang Malang.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
<b>Pengaruh Motivator Insentif Terhadap Kepercayaan Diri (<i>Kepercayaan diri</i>)</b>				
4.	Hameed dkk (2013)	Cara Meningkatkan Kinerja Karyawan: Investigasi Dampak dari Motivator Insentif dan Organisasi Berbasis <i>Self Esteem</i> Dalam Perspektif Pakistan.	274 karyawan Sektor Perbankan Swasta Kota Rawalpindi dan Islamabad (Pakistan).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivator insentif berpengaruh signifikan terhadap Organisasi Berbasis <i>Kepercayaan diri</i> .

**Lanjutan Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti	Judul Penelitian	Objek Penelitian	Hasil
<b>Pengaruh Kepercayaan Diri (<i>Kepercayaan diri</i>) Terhadap Kinerja Karyawan</b>				
5.	Yovita (2008)	Pengaruh <i>self esteem</i> Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Individual Pada PT. Raja Besi.	Keseluruhan Karyawan PT. Raja Besi dengan sampel 30 Orang.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>self esteem</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6.	Veronika.,dkk (2013)	Peran Kepuasan Kerja, <i>self esteem</i> , <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja Individual (Studi Kasus Pada Perguruan Tinggi Wilayah Se-eks Karesidenan Madiun).	5 Perguruan Tinggi Wilayah Se-eks Karesidenan Madiun dengan 33 Kuesioner.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>self esteem</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
<b>Pengaruh Motivator Insentif Terhadap kinerja Karyawan Melalui Kepercayaan Diri (<i>Kepercayaan diri</i>) Sebagai Mediasi Pada Karyawan PT. Prima Cahaya Indobeverage</b>				
7.	Hameed dkk (2013)	Cara Meningkatkan Kinerja Karyawan: Investigasi Dampak dari Motivator Insentif dan Organisasi Berbasis <i>Self esteem</i> Dalam Perspektif Pakistan.	274 karyawan Sektor Perbankan Swasta Kota Rawalpindi dan Islamabad (Pakistan).	Hasil Penelitian Menunjukkan Bahwa Motivator Insentif Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja karyawan Dengan Sebagai Pemediiasi.

**Lanjutan Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti	Judul Penelitian	Objek Penelitian	Hasil
8.	Engko (2008)	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap kinerja Individual dengan <i>Self esteem</i> dan <i>Self Efficacy</i> Sebagai Variabel Intervening.	45 Sampel Mahasiswa Magister Sains Universitas Gadjah Mada yang Berprofesi sebagai Dosen.	Hasil menunjukkan Bahwa variabel <i>Self esteem</i> dan <i>self Efficacy</i> teruji dapat memediasi hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja individual.

## 2.5. Kerangka Pemikiran Penelitian

### 2.5.1 Pengaruh Motivator Insentif terhadap Kinerja Karyawan

Setiap perusahaan pasti memiliki sistem insentif yang berbeda-beda untuk meningkatkan kinerja karyawannya. insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan (Mazura dkk., 2011: 21). Insentif bukan hanya berupa insentif uang (*monetary incentives*) tetapi pengakuan sosial (*social-recognition*) dan umpan balik yang diterima oleh karyawan (*performance feedback*) itu juga merupakan insentif. Sehingga insentif bisa dijadikan alat motivasi untuk mempengaruhi kinerja karyawan.

Insentif yang semakin tinggi akan cenderung memotivasi Seorang karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan atau dengan

kata lain kinerja seorang karyawan akan meningkat, karena mereka tertarik dengan insentif yang diberikan oleh pihak perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian (Paluhbuhu., 2013 dan Rahmanda dkk., 2013).

#### 2.5.2 Pengaruh Motivator Insentif terhadap Kepercayaan Diri

Semakin baik motivator insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawan akan mempengaruhi kepercayaan diri karyawan itu sendiri. Motivator Insentif akan mendorong seorang karyawan untuk memiliki Kepercayaan diri yang tinggi, semakin tinggi kepercayaan diri seorang karyawan akan semakin baik motivator insentif yang diberikan perusahaan. Karyawan yang memiliki kepercayaan diri tinggi, akan merasa memiliki kemampuan (*capability*), sehingga karyawan tersebut sanggup melakukan tugasnya dalam organisasi tempatnya bekerja. Misalnya, seorang karyawan dapat menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasannya, apalagi jika karyawan tersebut mempunyai prestasi yang baik.

Karyawan dianggap berharga (*valuable*) dalam organisasi apabila karyawan tersebut berguna atau bermanfaat bagi perusahaan, Dengan begitu karyawan mempersepsikan bahwa dirinya bisa memberikan banyak keuntungan bagi organisasi. Individu yang memiliki pemahaman dan pengalaman lebih adalah kesempatan besar untuk meningkatkan *self efficacy* (kemampuan diri) dari waktu ke

waktu, yang pada akhirnya akan mempengaruhi kepercayaan diri karyawan itu sendiri (Hameed dkk., 2013).

### 2.5.3. Pengaruh kepercayaan diri terhadap kinerja karyawan.

Kepercayaan diri sangat penting bagi seorang karyawan karena hal ini dapat berpengaruh terhadap kinerjanya. Hal ini juga akan berpengaruh terhadap perkembangan perusahaan, oleh sebab itu hendaknya perusahaan menghargai setiap karyawannya. Seseorang yang merasa dirinya begitu berharga dan berarti cenderung untuk melakukan yang terbaik dalam setiap tugas dan tanggung jawabnya, baik sebagai anggota organisasi maupun sebagai individual.

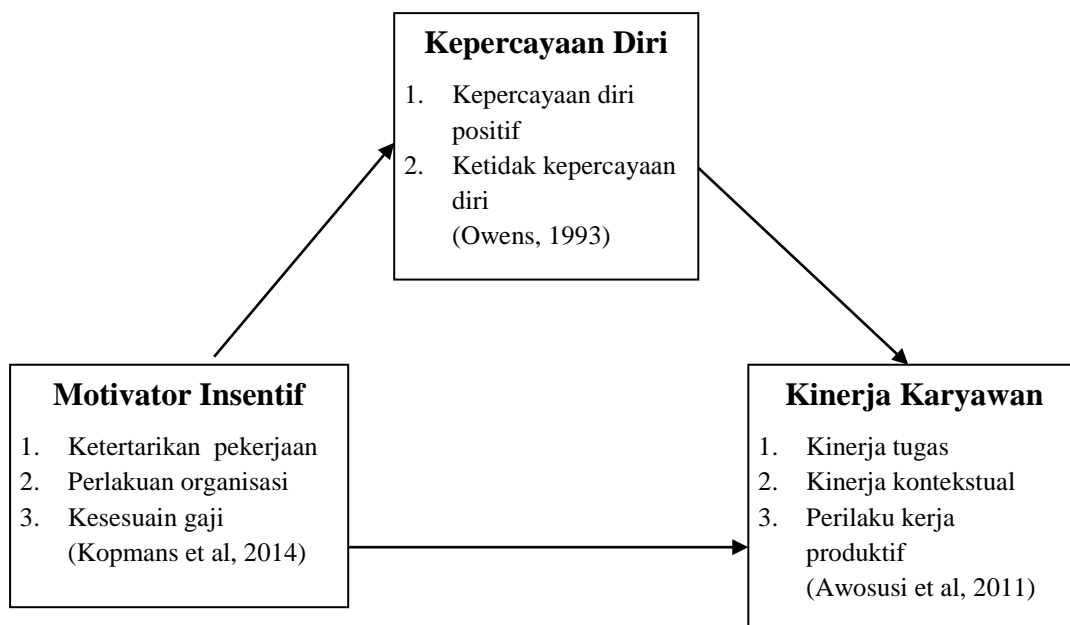
Dengan demikian karyawan terpacu untuk mengoptimalkan semua kemampuan yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaan. Di sisi lain, karyawan diharapkan untuk selalu berusaha berpikir positif tentang dirinya maupun tentang lingkungannya, sehingga karyawan dapat menerima kritikan dan saran sebagai sebuah dorongan untuk menjadi individu yang lebih baik dan produktif. Dengan adanya tingkat harga diri yang tinggi membuat mereka merasa dihargai sehingga karyawan berusaha bekerja dengan lebih baik dan kinerjanya semakin meningkat (Yovita., 2008; Andri & Lieke., 2009 dan Prasetya dkk., 2013).

2.5.4. Pengaruh Motivator Insentif terhadap Kinerja Karyawan melalui kepercayaan diri sebagai mediasi.

Semakin baik motivator insentif yang diberikan akan semakin baik pula kepercayaan diri seorang karyawan, sehingga akan mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri. Oleh karena itu, kepercayaan diri dapat dikatakan sebagai pemediasi antara motivator insentif dan kinerja. Karena dengan baiknya motivator insentif yang diberikan perusahaan karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kepercayaan dirinya dan hal ini akan mempengaruhi kinerja seorang karyawan itu sendiri.

Karyawan yang memiliki kepercayaan diri yang baik cenderung akan melakukan pekerjaannya dengan baik karena karyawan tersebut merasa percaya diri dalam melakukan pekerjaannya, namun sebaliknya karyawan yang memiliki kepercayaan diri yang rendah memungkinkan kinerjanya juga akan rendah dibandingkan dengan karyawan yang memiliki kepercayaan diri tinggi. Kepercayaan diri secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan, motivasi diri, komitmen kerja dan kepuasan kerja (Hameed dkk., 2013 dan Engko., 2008).

Berdasarkan tabel, permasalahan serta tujuan, maka dibuat kerangka pemikiran sebagai berikut :



**Gambar. 1 Kerangka Berfikir**

## 2.6. Pengembangan Hipotesis

Sugiyono (2008: 96)) menyatakan hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumuan masalah penelitian, rumusan masalah tersebut bisa berupa pernyataan tentang hubungan dua variabel atau lebih, perbandingan (komparasi) atau variabel mandiri (deskriptif). Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H<sub>1</sub> : Motivator Insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Prima

Cahaya Indobeverage

H<sub>2</sub> : Motivator insentif akan berpengaruh terhadap Kepercayaan Diri karyawan

PT. Prima Cahaya Indobeverage

H<sub>3</sub> : semakin tinggi Kepercayaan Diri karyawan maka akan baik pula kinerja

karyawan di PT. Prima Cahaya Indobeverage



H<sub>4</sub> : Motivator insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepercayaan diri sebagai mediasi PT. Prima Cahaya Indobeverage

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Populasi dan Sampel**

##### **3.1.1 Populasi**

Salah satu langkah dalam penelitian adalah menentukan obyek yang akan diteliti dan besarnya populasi yang ada. Menurut Sugiyono (2008: 80) yang dimaksud populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek atau obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian yaitu semua karyawan PT. Prima Cahaya Indobeverage yang berjumlah 256 karyawan yang terdiri dari departemen Keuangan, Purchasing, PBIC, Sumber daya manusia, Produksi, Teknik, QMC, dan Gudang.

##### **3.1.2 Sampel dan Teknik Pengambilan sampel**

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2008:81). Sampel digunakan untuk mewakili karakteristik keseluruhan dari populasi. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *probability sampling*, dengan teknik *simple random sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Pengambilan sampel acak secara sederhana dilakukan melalui undian untuk menentukan dari masing-masing departemen pada karyawan PT. Prima Cahaya Indobeverage. Undian dilakukan dengan cara setiap anggota populasi diberi nomor sesuai dengan jumlah populasi dan ditulis dalam satu kertas lintingan,

penarikan sampel dilakukan dengan cara mencabut satu demi satu kertas lintingan yang ada pada kotak undian sampai mencapai jumlah sampel yang telah ditetapkan

Ukuran populasi dalam penelitian ini teridentifikasi yaitu 256 karyawan, sehingga untuk menentukan ukuran sampel penelitian dari populasi tersebut digunakan rumus *Slovin*, yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran Sampel

N = Jumlah Populasi

E = Kesalahan dalam Pengambilan sampel sebesar 10%.

Dalam penelitian ini menggunakan batas kesalahan yang ditolerir sebesar 10% dikarenakan penelitian ini bersifat heterogen, yaitu terdiri dari berbagai jenis departemen meliputi departemen Keuangan, Purchasing, PBIC, Sumber daya manusia, Produksi, Teknik, QMC, dan Gudang. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah:

$$n = \frac{256}{1 + (256)(0,1)^2}$$

$$n = \frac{256}{3,56}$$

n = 71,91 dibulatkan menjadi 72 responden

**Tabel 3.1**  
**Data responden karyawan**

No	Departemen	Jumlah Responden
1	Sumber daya Manusia	11
2	Produksi	10
3	Keuangan	10
4	Gudang	9
5	Tekhnik	8
6	Purchasing	7
7	PBIC	8
8	QMC	9
	Jumlah	72

Sumber: data yang diolah (2015)

### 3.2 Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari sehingga di peroleh informasi tentang hal tersebut, kemudian di tari kesimpulannya (Sugiyono, 2007: 2).

Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel, yaitu variabel Independen, Dependen, dan variabel Intervening.

#### 3.2.1 Variabel Independen

Variabel independen sering disebut variabel *stimulus*, *predictor*, *antecedent*. Dalam pengertian lain variabel independent disebut sebagai variabel bebas, yaitu variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2007:4).

### 1. Motivator Insentif (X)

Sebuah perusahaan sudah pasti mempunyai tujuan untuk mencapai kesuksesan, dalam mencapai tujuannya perusahaan harus memperhatikan kesejahteraan karyawannya, baik dalam hal pemberian motivator insentif. Motivator insentif dapat berupa insentif uang (*monetary incentives*), pengakuan sosial (*social-recognition*) dan umpan balik yang diterima oleh karyawan (*performance feedback*) Hameed dkk. (2013). Pemberian motivator insentif yang benar akan memberikan kenyamanan terhadap karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Hal tersebut diyakini dapat berdampak positif pada seorang karyawan. Motivator Insentif diukur dengan 9 item pertanyaan yang dikembangkan oleh Awosusi dkk., (2011: 589&590) dengan memakai skala *Likert* dimulai dari 1-5.

### 3.2.2 Variabel Dependen

Variabel dependen sering disebut variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam pengertian lain variabel dependen disebut sebagai variabel terikat, yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2007:4)

#### 1. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan sangat penting dalam sebuah perusahaan, hal ini dapat menentukan keberlangsungan suatu perusahaan. Setiap karyawan diwajibkan oleh perusahaan untuk menghasilkan kinerja yang baik. Saat ini organisasi menganggap kinerja karyawan sebagai prioritas paling utama. Dengan kinerja karyawan yang baik tujuan suatu perusahaan akan dengan mudah tercapai.

Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha, dan kesempatan (Ranihusna, 2010:95). Kinerja karyawan diukur dengan 5 item yang dikembangkan oleh Koopmans et. al (2014), dengan memakai skala *Likert* dimulai dari 1-5.

### **3.2.3 Variabel Intervening**

Variable intervening adalah variable yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variable independen dengan dependen, tetapi tidak dapat diamati dan diukur (Sugiyono, 2007:5). Dalam penelitian ini yang menjadi variable intervening adalah Kepercayaan Diri.

#### **1. Kepercayaan Diri (M)**

Kepercayaan diri merupakan suatu faktor yang bersifat dari dalam diri sendiri. Setiap karyawan dianjurkan memiliki kepercayaan diri yang tinggi karena kepercayaan diri yang tinggi akan mempengaruhi kepercayaan diri karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga karyawan tersebut akan merasa percaya diri bahwa dirinya mampu mengerjakan pekerjaan yang diiberikan kepadanya. Kepercayaan diri adalah tingkat atau derajat seseorang dianggap mampu (*capable*), berharga (*valuable*) dan merupakan bagian dari anggota organisasi yang signifikan (*significant member*) Hameed dkk., (2013:69). Kepercayaan diri diukur dengan 10 item pertanyaan yang dikembangkan oleh Owens, (1993), dengan memakai skala *Likert* dimulai 1-5.

## **3.3 Metode Pengumpulan data**

### **3.3.1 Jenis dan Sumber Data**

Data penelitian ini diperoleh dari data primer dan data sekunder yang diperoleh dari Karyawan PT. Cahaya Prima Indobeverage.

#### **a. Data Primer**

Data primer yaitu data yang didapat langsung dari responden yang diperlukan untuk mengetahui tanggapan responden mengenai pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap semangat kerja.

Data tersebut diperoleh langsung dengan cara wawancara, observasi dan membagi kuisisioner atau daftar pertanyaan kepada karyawan.

#### **b. Data Sekunder**

Data sekunder berupa data yang diperoleh berdasarkan buku-buku, jurnal nasional atau nasional, internet dan dokumen–dokumen yang diterbitkan oleh PT. Prima Cahaya Indobeverage.

### **3.4 Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data dapat menggunakan berbagai cara dan sumber. Data yang obyektif dan relevan dengan pokok permasalahan penelitian merupakan indikator keberhasilan suatu penelitian. Pengumpulan data penelitian dilakukan dengan cara pengisian kuisisioner dan wawancara untuk memperoleh data primer, sesuai dengan tujuan penelitian. Peneliti menemui responden secara langsung, tentunya sesuai dengan peraturan dan tidak mengganggu kelangsungan proses kerja diperusahaan.

Metode yang digunakan pada pengumpulan data ini adalah :

#### **1. Observasi**

Observasi merupakan cara pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan langsung serta mencatat fenomena yang ada pada lokasi penelitian. Teknik pengumpulan data dengan obsevasi digunakan bila, peneliti berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala – gejala alam dan bila responden yang dialami tidak terlalu besar (Sugiyono, 2007:145). Dari segi proses pelaksanaan pengumpulan data, observasi, dapat dibedakan kedalam observasi

berperanserta dan observasi nonpartisipan (Sugiyono, 2007: 145). Dalam penelitian ini, penulis melakukan observasi nonpartisipan dimana penulis tidak terlibat langsung dengan kegiatan kerja karyawan. Penulis hanya sebagai pengamat independen, yang mencatat, menganalisis, dan selanjutnya menarik kesimpulan dari berbagai aktivitas yang ditunjukkan karyawan PT. Prima Cahaya Indobeverage.

## **2. Kuesioner**

Kuesioner merupakan metode pengumpulan data dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2007:142). Pertanyaan yang akan dijawab oleh responden berkaitan dengan variabel penelitian yaitu motivator insentif, kepercayaan diri, dan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini nilai jawaban diberi respon atas masing-masing item dihitung dengan menggunakan skor . adapun skor yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert Point yaitu dengan memberikan point 1-5 atas pendapat responden dari pertanyaan yang diajukan. Maka jawaban tersebut dapat diberi skor:

Skor 5 diberikan untuk jawaban sangat setuju (SS)

Skor 4 diberikan untuk jawaban setuju (S)

Skor 3 diberikan untuk jawaban Netral (N)

Skor 2 diberikan untuk jawaban tidak setuju (TS)

Skor 1 diberikan untuk jawaban sangat tidak setuju (STS)



### 3.5 Uji Validitas dan Reliabilitas

#### a. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2011:52), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Apabila  $r$ -hitung lebih besar dari  $r$ -tabel maka pertanyaan tersebut dikatakan valid. Adapun cara yang dapat dilakukan untuk melakukan uji validitas adalah dengan cara menghubungkan atau mengkorelasikan antara skor yang diperoleh pada masing-masing item pertanyaan dengan skor total individu. Untuk mengatur validitasnya, dalam penelitian ini akan digunakan program SPSS *for Windows versi 19*.

Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Salah satu cara untuk mengukur tingkat validitas dapat dilakukan dengan cara membandingkan nilai  $r$  hitung dengan nilai  $r$  tabel. Validitas indikator dapat dilihat dari tampilan output *Cronbach Alpha* pada *Correlated Item – Total Correlation*. Item instrumen dianggap valid jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

Berdasarkan hasil uji validitas indikator variabel Motivator Insentif, dapat dilihat dilihat pada lampiran pada tabel validitas variabel Motivator Insentif menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan memiliki nilai  $r_{xy}$  yang lebih besar dari 0,231, yang artinya 9 indikator pernyataan tentang gaya Motivator Insentif dinyatakan valid. Pada hasil uji validitas indikator variabel Kepercayaan diri yang dapat dilihat dilihat pada lampiran pada tabel hasil validitas variabel Kepercayaan Diri menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan memiliki nilai  $r_{xy}$  yang lebih besar dari 0,231, yang artinya 10 indikator pernyataan tentang Kepercayaan Diri dinyatakan valid. Begitu juga hasil uji validitas variabel kinerja karyawan, dapat dilihat pada lampiran pada tabel hasil uji validitas kinerja karyawan menunjukkan bahwa 5 indikator pertanyaan kinerja karyawan memiliki nilai  $r_{xy}$  yang lebih besar dari 0,231, yang artinya semua indikator pernyataan tentang kinerja karyawan dinyatakan valid.

#### b. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2011:47), uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha*. Koefisien

*Cronbach Alpha* yang  $> 0,60$  menunjukkan kehandalan (reliabilitas) instrumen (bila dilakukan penelitian ulang dengan waktu dan dimensi yang berbeda akan menghasilkan kesimpulan yang sama) dan jika koefisien *Cronbach Alpha* yang  $< 0,60$  menunjukkan kurang handalnya instrumen (bila variabel-variabel tersebut dilakukan penelitian ulang dengan waktu dan dimensi yang berbeda akan menghasilkan kesimpulan yang berbeda).

**Tabel 3.2. Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
1	Motivator Insentif	0,721	0,60	Reliabel
2	Kepercayaan diri	0,797	0,60	Reliabel
3	Kinerja karyawan	0,864	0,60	Reliabel

Sumber: Data yang diolah (2015)

### 3.6 Metode Analisis Data

Analisis data merupakan salah satu cara yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana suatu variabel mempengaruhi variabel yang lain. Agar data yang dikumpulkan tersebut dapat bermanfaat maka harus diolah atau dianalisis terlebih dahulu sehingga dapat dijadikan dasar dalam mengambil keputusan.

#### 3.6.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif atau statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud untuk membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi (Sanusi, 2012: 116). Analisis deskriptif presentase digunakan untuk mendeskripsikan presentase masing-masing dari variabel bebas yaitu Motivator Insentif (X), variabel mediasi Kepercayaan Diri (M) serta variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan PT. Prima Cahaya Indobevrage.

Langkah-langkah dalam penggunaan teknik analisis ini adalah:

- a. Membuat tabel distribusi jawaban angket X, M, Y
- b. Menentukan skor jawaban dengan ketentuan yang telah ditetapkan
- c. Menjumlah skor jawaban yang diperoleh dari tiap-tiap responden
- d. Merumuskan skor tersebut ke dalam rumus berikut:

$$DP = \frac{n}{N} \times 100\%$$

Keterangan:

DP = Tingkat keberhasilan yang dicapai

n = Jumlah skor jawaban responden

N = Jumlah skor ideal (nilai pernyataan tertinggi x jumlah pernyataan x jumlah responden)

Dari rumus diatas, maka dirumuskan kriteria sebagai berikut:

1. % terendah =  $(1/5) \times 100\% = 20\%$
2. % tertinggi =  $(5/5) \times 100\% = 100\%$
3. Jarak =  $100 - 20 = 80\%$
4. Banyak kelas = 5
5. Interval =  $80\% : 5 = 16\%$
6. Menentukan kriteria interval

**Tabel 3.3. Kriteria Interval**

No	Rentang kelas (%)	Kriteria
1	20,00 – 36	Sangat rendah
2	36,01 – 52	Rendah
3	52,01 – 68	Sedang
4	68,01 – 84	Tinggi
5	84,01 – 100	Sangat tinggi

Sumber: Sukestiyarno dan Wardoyo (2009: 28)

Dalam penelitian ini, metode analisis deskriptif digunakan untuk mengukur jumlah setiap pilihan jawaban responden pada setiap pertanyaan dalam kuesioner untuk mengolah dan menganalisis data menggunakan metode analisis deskriptif persentase, digunakan alat bantu berupa program komputer *Microsoft office Excel*.

### 3.6.2 Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2011:160), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk mengetahui data yang digunakan dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak dapat dilakukan dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov*. Jika nilai signifikansi *Kolmogorov-Smirnov* lebih besar dari  $\alpha$  (0,05) maka dapat dikatakan data berdistribusi normal.

#### b. Uji Multikolonieritas

Menurut Ghozali (2011:105), uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas, jika variabel bebas berkorelasi maka variabel - variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas = 0. Multikolonieritas dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Menurut Ghozali (2011:106), cara mendeteksi terhadap adanya multikolonieritas dalam model regresi adalah sebagai berikut:

1. Besarnya *Variance Inflation Factor* (VIF), pedoman suatu model regresi yang bebas Multikolonieritas yaitu nilai  $VIF \leq 10$ .
2. Besarnya *Tolerance* pedoman suatu model regresi yang bebas Multikolonieritas yaitu nilai  $Tolerance \geq 0,1$ .

### c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2011:139), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas. Menurut Ghazali (2011:142) Heteroskedastisitas dalam regresi dapat diketahui dengan menggunakan beberapa cara, salah satunya uji Glejser. Jika variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen, maka indikasi terjadi Heteroskedastisitas. Jika signifikan diatas tingkat kepercayaan 5% maka tidak mengandung adanya Heteroskedastisitas.

### d. Uji Hipotesis

Menurut Ghazali (2011:96), uji hipotesis adalah pengujian yang bertujuan untuk mengetahui apakah kesimpulan pada sampel dapat berlaku untuk populasi dan dapat digeneralisasi. Secara statistik untuk pengujian *path analysis* hanya menggunakan uji parsial(Uji t).

#### 1. Uji signifikasi Parsial (Uji Statistik t)

Menurut Ghazali (2011:97), uji statistik t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Kriteria pengambilan keputusan :

- Jika nilai signifikan  $\leq 0,05$  maka hipotesis diterima, dan secara parsial variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
- Jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka hipotesis ditolak, dan secara parsial variabel independen tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

### 3.6.3 Analisis Jalur/ *Path Analysis*

Menurut Ghazali (2011:245), analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi

untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (*model causal*) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Analisis jalur sendiri tidak dapat menentukan hubungan sebab akibat dan juga tidak dapat digunakan sebagai substitusi bagi peneliti untuk melihat hubungan kausalitas antar variabel. Persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$M = b_1 X_1 + e_1$$

$$Y = b_1 X_1 + b_2 M + e_2$$

Keterangan :

M = Kepercayaan Diri

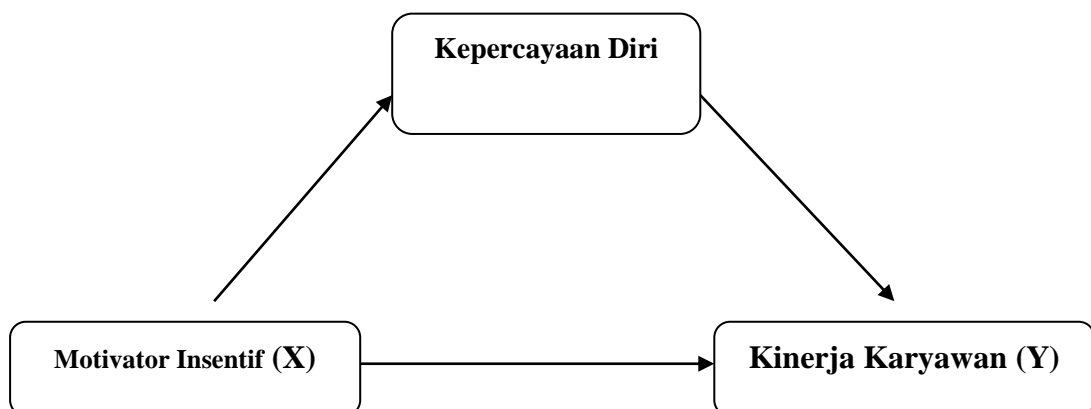
Y = Kinerja Karyawan

b<sub>1</sub> = Koefisien regresi Motivator Insentif

b<sub>2</sub> = Koefisien regresi Kepercayaan Diri

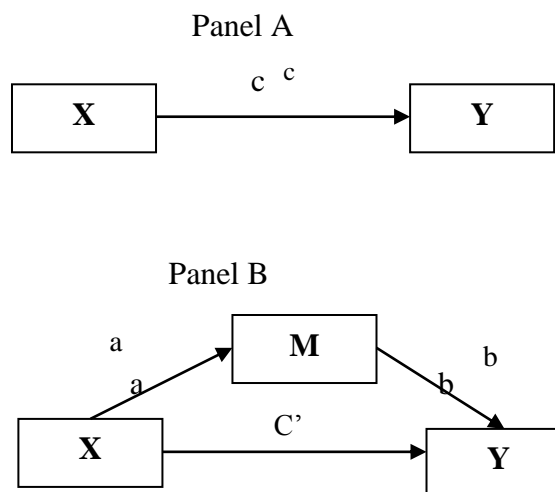
X<sub>1</sub> = Motivator Insentif

e = *Unexplained variance*



**Gambar 2**  
**Model Analisis Jalur**

Menurut Baron dan Kenny dalam Ghazali (2011) suatu variabel disebut mediator jika variabel tersebut ikut mempengaruhi hubungan antara variabel prediktor (independen) dan variabel (dependen). Untuk menjelaskan variabel mediator dapat dilihat pada Gambar 3.



**Gambar 3. Hubungan Langsung dan Tidak Langsung X, Y, M**

Pada gambar Panel A, variabel X berpengaruh langsung terhadap Y atau sering disebut *direct effect*, sedangkan gambar pada Panel B, menggambarkan bentuk mediasi sederhana yaitu ada pengaruh tidak langsung X menuju Y melalui M sebagai variabel mediator. Hubungan sederhana antara X dan Y sering disebut dengan *total effect* (pengaruh total) dengan nilai koefisien *total effect* adalah  $c$  (Panel A). koefisien  $c$  ini berbeda dengan koefisien  $c'$ , koefisien  $c'$  merupakan koefisien pengaruh langsung dari X menuju Y setelah mengendalikan M (Panel B).

Adanya pengaruh mediasi dapat dideteksi secara langsung dengan melihat model pada Gambar 3. Berdasarkan pada Gambar 3 panel B, dapat dituliskan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = b_1 + cX \quad (\text{I})$$

$$Y = b_2 + aX \quad (\text{II})$$

$$Y = b_3 + c'X + bM \quad (\text{III})$$

Variabel M disebut memediasi atau intervening jika persamaan (I) X secara signifikan mempengaruhi Y ( $c \neq 0$ ), persamaan (II) X secara signifikan mempengaruhi M ( $a \neq 0$ ) dan persamaan (III) X secara signifikan mempengaruhi Y dengan mengontrol M ( $b \neq 0$ ). Jika pengaruh X terhadap Y menurun menjadi nol dengan memasukkan variable M, maka terjadi **mediasi sempurna**, namun

jika pengaruh X terhadap Y menurun tidak sama dengan nol dengan memasukkan variable M, maka terjadi **mediasi parsial**. Mediasi sederhana ini terjadi jika dipenuhi asumsi: tidak ada kesalahan pengukuran (*measurement error*) pada variabel M dan variabel Y tidak mempengaruhi M.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan PT. Prima Cahaya Indobeverage yang berada di Ungaran, analisis data yang telah dibahas pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan:

1. Ada pengaruh langsung Motivator Insentif terhadap Kinerja Karyawan secara positif dan signifikan. Hal ini berarti semakin tinggi motivator insentif yang diberikan perusahaan akan dapat semakin meningkatkan kinerja seorang karyawan. Motivator insentif dapat berupa insentif uang (*monetary incentives*), pengakuan sosial (*social recognition*), dan umpan balik yang diterima oleh karyawan (*performance feedback*).
2. Ada pengaruh langsung Motivator Insentif terhadap Kepercayaan diri secara positif dan signifikan. Semakin tinggi motivator insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawan akan mempengaruhi kepercayaan diri karyawan itu sendiri.
3. Ada pengaruh langsung Kepercayaan diri terhadap Kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Kepercayaan diri sangat penting bagi seorang karyawan karena hal ini dapat berpengaruh terhadap kinerjanya. seseorang yang merasa dirinya begitu berharga dan berarti cenderung untuk melakukan yang terbaik dalam setiap tugas dan tanggung jawab, baik sebagai anggota organisasi maupun individual. semakin tinggi kepercayaan diri seorang karyawan akan semakin baik pula kinerjanya.

4. Variabel Kepercayaan Diri memediasi pengaruh antara Motivator insentif dalam Kinerja karyawan. Hal ini berpengaruh langsung secara positif dan signifikan, karena dengan tingginya motivator insentif yang diberikan perusahaan karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kepercayaan dirinya dan hal ini akan mempengaruhi kinerja seorang karyawan itu sendiri.

## **5.2 Saran**

### **5.2.1 Saran teoritis**

Saran untuk penelitian mendatang, diharapkan dapat memperluas objek penelitian sehingga hasil penelitian lebih tergeneralisasi dan juga mengembangkan variabel-variabel yang dapat memediasi Motivator insentif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang akan datang juga masih perlu dilakukan penelitian dengan mengganti motivator insentif oleh variabel lain seperti kepuasan kerja, gaji dan variabel mengenai manajemen sumberdaya manusia lainnya yang dimediasi oleh kepercayaan diri, untuk menguji kekonsistenan hasil penelitian ini.

### **5.2.2 Saran Praktis**

1. Bagi manajemen organisasi

Hasil penelitian ini dapat membantu untuk membuat kebijakan bagi karyawan, serta memberikan strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui pemberian motivator insentif yang semakin beragam contoh insentif berupa uang (*monetary incentives*), pengakuan sosial (*social-recognition*), umpan balik (*performance feedback*). Hargai

karyawan dengan sebaik-baiknya karena karyawan aset dari kemajuan perusahaan.

2. Bagi karyawan

a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi terhadap karyawan agar dapat meningkatkan kinerjanya, dan jangan terpacu untuk meningkatkan kinerja semata-mata bukan karena imbalan.

b. Kepercayaan diri

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi karyawan dalam meningkatkan kepercayaan diri untuk lebih baik lagi. Kepercayaan diri terbentuk karena kemauan dan ketekunan dari diri kita sendiri. Oleh sebab itu kita harus jujur dan menghargai orang lain.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alamsyah, F. 2010. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di Coal Mining Departmen PT. Kaltim Prima Coal Sangatta-Kutai Timur. Kutai Timur.
- Andri; Lieke, E.M. Waluyo.2009. Harga Diri, Orientasi Kontrol, Dan Kepuasan Kerja Karyawan, *Jurnal Psikologi* Volume 2 No. 2, Juni 2009.
- Anwar, Saifuddin. 2000. *Reliabilitas dan Validitas*. Edisi ketiga. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- As'ad. 1995. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Awosusi; Omojola Omowumi & Amen Osamede. Motivation And Job Performances Among Nurses In The Ekiti State Environment Of Nigeria, *International Journal Of Pharma and Bio Sciences* vol 2/Issue 2/ Apr-jun 2011.
- Dessler, Gary, 1998. *Manajemen Personalia*, Jakarta, Erlangga.
- Engko, Cecilia., 2008. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Individual dengan Kepercayaan diri dan Self Efficacy sebagai Variabel Intervening, *Jurnal Bisnis dan Akuntansi* vol. 10, No. 1, April 2008, 1-12.
- Ertanto, Yayan Dwi & Suharmono. Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *self esteem* Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PDAM Kabupaten Grobogan). Grobogan.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hameed, Z; Maqbool, A; Athar, M.R; Ijaz, M,S&Ul-Hassan, E.,2013. How to increase employee performance: investigating the impact of incentive motivator and organization-based self-esteem in Pakistani perspective. *Journal of Scientific Research*, 14 (5): 696-702.
- Hasibuan Melayu S.P, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. CV. Haji Masagung.
- Kopmans, L; Bernaard, C.M; Hildebrandt, Vincent.H; Vet, H.C.W; De, Beek, A.J. Construct Validity of the Individual Work Performance Questionnaire. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*: 2014, 56(3), 331-337.

- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Mazura; Mujiono, SPd., MM; Rosmida, SE. 2012. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Sipil (Studi Kasus Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bengkalis), *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Volume 1, No 1, Des, 2012* hlmn 19-27.
- MC Kenna dan Beech, 1995, *The Essence Of Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Andi Offset. Terjemahan : Totok Budi Santoso.
- Owens, T.J. 1993. *Accentuate the Positive-and the Negative: Rethinking the Use of Self-Esteem, Self-Deprecation, and self-Confidence. Social Psychology Quarterly*, Vol. 56, No.4 (Dec 1993), pp. 288-299.
- Prasetya, V; Dwi Handayani; Theresia, P. 2013. Peran Kepuasan Kerja, Kepercayaan diri, Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi* Vol. 1. No. 1, Februari 2013.
- Pulubuhu, Nurbaiti. 2013. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Galesong Pratama Gorontalo. Gorontalo.
- Rahmanda, F.P; Djamur, H; Hamidah, N.U., 2013. Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan( Studi Pada Karyawan PT. Jamsostek (Persero) Cabang Malang). Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya. Malang.
- Ranihusna, Desti., 2010. Efek Rantai Motivasi Pada Kinerja Karyawan, *JDM* vol. 1, No.2. 2010, pp: 90-103.
- Rivai, V.2004. *Manajemen sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdokarya. Rivai, 2005, *Performance Appraisal*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbin, Stephan. 1996. *Perilaku Organissai, Konsep, Kontroversi – Aplikasi*. Jilid 2 Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta : Prenhallindo
- Robert Kreitner, Angelo Kinicki. (2003). *Perilaku organisasi*, Edisi pertama, Salemba empat, Jakarta.
- Sanusi, Anwar. 2012. *Metodelogi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. 2007. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: CV ALFABETA.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Suranta.2002. Pengaruh Insentif Terhadap terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cendana Kaltim. *Jurnal Manajemen* vol 2, No. 2, maret 2002. 170-175.

- Wahyuningtyas, Nadya. 2013. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Bank Jateng Cabang Koordinator Semarang)". *Skripsi*: Fakultas Ekonomika dan Bisnis UNDIP.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.

# LAMPIRAN



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG  
FAKULTAS EKONOMI

Gedung C. Kampus Sekaran, Gunungpati, Semarang – 50229  
Telp. +62248508015 Fax. +62248508015  
Laman: <http://fe.unnes.ac.id> email: [fe@unnes](mailto:fe@unnes)

Nomor : 1322/UN37.1.7/PP/2014  
Hal. : Ijin penelitian

30 Oktober 2014

**Yth. HRD PT. Prima Cahaya Indobeverage  
Jl. Jendral Sudirman 23 Babadan Ungaran  
Kabupaten Semarang**

Diberitahukan dengan hormat, bahwa mahasiswa kami:

Nama : Toto Susanto  
NIM : 7311410049  
Prodi/Jur. : Manajemen SDM, S1  
Semester : Gasal, 2014/2015

Bermaksud akan menyusun skripsi dengan tema : "Pengaruh Motivator Insentif Pada Kinerja Karyawan Dengan Self-Esteem Sebagai Pemediasi". Berkenaan dengan hal tersebut mohon kiranya agar mahasiswa yang bersangkutan dapat diijinkan untuk melakukan penelitian di perusahaan yang Saudara pimpin dengan alokasi waktu bulan November 2014 s.d. selesai

Demikian atas perhatian dan kerjasamanya, kami sampaikan terima kasih

Tembusan Yth.  
Pembantu Dekan Bid. Akademik FE Unnes



Dr. S. Martono, M. Si  
NIP. 196603081989011001

FM-05-AKD-24



**PT PRIMA CAHAYA INDO BEVERAGE**



Ungaran, 11 November 2014

Kepada Yth  
Dekan Fakultas Ekonomi  
Universitas Negeri Semarang

Gedung C, Kampus Sekaran Gunungpati, Semarang  
Di Semarang

Merujuk surat No : 1322/UN37.1.7/PP/2014 tanggal 30 Oktober 2014 terkait permohonan ijin penelitian guna penyusunan skripsi, dengan ini kami sampaikan persetujuan untuk melakukan penelitian tersebut, atas nama mahasiswa :

Nama : Toto Susanto  
NIM : 7311410049  
Prodi/Jur : Manajemen SDM  
Tema : Pengaruh Motifator Insentif pada Kinerja Karyawan dengan Self Esteem sebagai Pemediasi

Demikian persetujuan ini kami sampaikan, terimakasih atas perhatian dan kerjasamanya.

Hormat kami,

**PT PRIMA CAHAYA INDO BEVERAGE**

*Purnomo*  
GAE/IR Spv

Branch Office :  
J. Jendral Sudirman 23  
Bebaden - Ungaran  
Semarang 50519, Indonesia  
Telp. (62 - 24) 6921670  
Fax. (62 - 24) 6921350

Representatif Office :  
Sudirman Plaza, Indofood Tower 10th Floor  
J. Jend. Sudirman Kav. 76-78  
Jakarta 12910, Indonesia  
Telp. (021) 57998000  
Fax. (021) 57998000

**Indofood CBP**

a subsidiary of  
**Indofood**  
INDOFOOD GROUP



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG (UNNES)  
FAKULTAS EKONOMI (FE)

Gedung C-6, Kampus Sekaran Gunungpati, Semarang, 50229

Telp/Fax. (024) 8508015, e-mail: [fe@unnes.ac.id](mailto:fe@unnes.ac.id), website: [fe.unnes.ac.id](http://fe.unnes.ac.id)

---

Hal: Permohonan Menjadi Responden

Yth. Bapak / Ibu Karyawan PT. Prima Cahaya Indobeverage

Di Tempat

Dengan hormat,

Berkaitan dengan penyelesaian skripsi saya yang bertemakan perilaku keorganisasian di perusahaan, saya mohon kepada Bapak / Ibu, Saudara / Saudari berkenan mengisi kuesioner ini.

Atas semua opini / pendapat / dan komentar yang telah Bapak/Ibu, Saudara / Saudari berikan dalam kuesioner ini akan saya jamin kerahasiaannya dan disimpulkan secara agregat. Hal ini hanya semata-mata bertujuan untuk kepentingan ilmiah, dimana hanya ringkasan dan hasil analisis yang akan dilaporkan atau dipublikasikan.

Demikian permohonan saya. Atas kesediaan, partisipasi dan kerjasama Bapak / Ibu, Saudara / Saudari saya ucapkan terimakasih.

Semarang, . . . . . 2014

Peneliti

Toto Susanto

7311410049

\*CP. (085741188461)

**PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER**

1. Mohon Bapak/Ibu dapat menyatakan pendapat dengan memberikan tanda cek (  $\checkmark$  ) pada salah satu angka dari angka 1 hingga 5, dengan keterangan sebagai berikut:

Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

Tidak Setuju (TS) = 2

Netral (N) = 3

Setuju (S) = 4

Sangat Setuju (SS) = 5

2. Mohon mengisi semua item karena untuk bahan pengolahan data penelitian.
3. Mohon mengisi kuesioner dengan jawaban sebenar-benarnya.

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan rencana sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
2.	Saya melakukan perencanaan yang optimal					
3.	Saya selalu mengingat hasil (tujuan) yang harus dicapai dalam pekerjaan saya					
4.	Saya mampu memisahkan permasalahan utama dari permasalahan lain di tempat kerja (contoh: saya dapat memisahkan permasalahan keluarga dengan permasalahan di kantor)					
5.	Saya mampu melakukan pekerjaan saya dengan baik, dengan waktu dan usaha yang seefisien mungkin					
6.	Saya merasa bahwa saya orang yang berharga, setidaknya pada bidang yang sama dengan orang lain					
7.	Saya merasa bahwa saya memiliki kualitas yang baik					
8.	Saya bisa melakukan hal-hal seperti kebanyakan orang lain					
9.	Saya mengambil sikap positif terhadap diri saya sendiri (misal. Saya tidak mengompor-ngompori ketika teman sedang ada masalah)					
10.	Saya orang yang berguna untuk sekitar					
11.	Ketika saya melakukan pekerjaan, Saya melakukannya dengan baik					
12.	Saya merasa, saya tidak punya banyak hal yang bisa dibanggakan*					
13.	Kadang-kadang, saya pikir saya tidak baik sama sekali*					
14.	Saya merasa, bahwa saya tidak bisa melakukan sesuatu dengan benar*					
No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
15.	Saya merasa, bahwa hidup saya tidak begitu berguna*					
16.	Ada sesuatu hal yang menarik mengenai "bekerja					

	untuk perusahaan” hal inilah sangat yang mendorong saya untuk melakukan yang terbaik					
17.	Dari pengalaman saya, saya merasa perusahaan ini mungkin memperlakukan karyawannya dengan buruk (contoh. Tidak ada dispensasi kehadiran bagi karyawan wanita yang anaknya sedang sakit)*					
18.	Organisasi ini tidak mempengaruhi sikap saya secara keseluruhan terhadap pekerjaan saya					
19.	Saya bekerja dengan kelompok karyawan yang terbaik yang sesuai dengan keinginan saya					
20.	Untuk pekerjaan yang saya lakukan, saya merasa jumlah uang yang saya hasilkan sudah sesuai					
21.	Kebutuhan saya tidak terpenuhi dengan gaji dan tunjangan yang saya terima dari perusahaan*					
22.	gaji saya tidak memadai jika Mengingat jumlah biaya untuk tinggal di daerah ini*					
23.	Dengan sistem gaji yang ditangani secara benar, akan membuat gaji “tampak bernilai” bagi karyawan untuk bekerja dengan baik					
24.	Jumlah uang saya saat ini, memiliki pengaruh yang sangat penting/berharga terhadap pekerjaan saya*					

## IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama Lengkap : ..... (Boleh tidak diisi)
2. Jenis Kelamin : a. Pria      b. Wanita
3. Umur : ..... tahun
4. Pendidikan terakhir : a. D3      b. S1      c. S2      d. S3  
e. Lainnya, .....
5. Unit Kerja : .....
6. Pekerjaan / Jabatan : .....
7. Lama masa bekerja : ..... tahun ..... bulan

## TABULASI DATA

No	Jenis Kelamin	Umur	Pendidikan	Lama bekerja Tahun	Kinerja							Self Esteem										Motivator Insentif												
					1	2	3	4	5	Jml	%	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Jml	%	16	17	18	19	20	21	22	23	24	Jml	%
1	LK	35	D3	7	5	4	3	3	4	19	76,00	3	2	5	5	4	5	3	4	5	3	39	78,00	3	4	2	5	4	4	5	5	4	36	80
2	P	27	SMA	3	4	3	2	4	3	16	64,00	3	4	2	4	3	2	5	5	3	4	35	70,00	2	3	2	4	4	5	2	5	3	30	67
3	LK	30	SMA	5	4	3	4	3	2	16	64,00	3	3	4	2	3	4	3	4	5	4	35	70,00	3	2	3	2	3	3	4	3	2	25	56
4	LK	40	S1	7	4	3	2	4	2	15	60,00	4	3	5	4	5	2	3	2	5	3	36	72,00	3	4	3	4	5	3	4	5	2	33	73
5	LK	54	SMA	8	2	3	5	4	5	19	76,00	3	2	3	2	3	5	4	5	3	3	33	66,00	3	4	3	4	4	3	5	4	5	35	78
6	LK	34	SMA	8	3	5	3	4	4	19	76,00	2	3	2	3	5	3	4	4	3	2	31	62,00	4	5	3	4	3	5	5	4	4	37	82
7	p	44	SMA	8	4	3	4	4	4	19	76,00	3	4	2	4	3	4	5	5	5	4	39	78,00	4	4	2	4	4	3	4	4	4	33	73
8	LK	50	D3	11	2	4	2	3	3	14	56,00	2	3	3	2	4	2	3	3	3	4	29	58,00	3	3	2	4	2	4	2	3	3	26	58
9	p	35	SMA	4	2	3	4	4	3	16	64,00	3	4	3	2	5	4	4	3	4	2	34	68,00	3	4	5	3	5	3	4	5	3	35	78
10	LK	34	SMA	13	2	5	4	4	3	18	72,00	4	4	4	2	4	4	4	3	5	4	38	76,00	4	4	3	5	4	4	4	5	3	36	80
11	LK	45	SMA	15	3	4	3	3	2	15	60,00	3	4	4	3	4	3	3	2	4	5	35	70,00	4	4	3	4	5	4	3	3	2	32	71
12	LK	47	D3	8	5	3	4	4	3	19	76,00	2	3	3	5	3	5	4	3	5	4	37	74,00	2	4	4	3	4	4	5	4	3	33	73
13	LK	49	SMA	14	4	3	4	4	3	18	72,00	4	2	3	4	3	4	4	3	5	4	36	72,00	3	3	2	5	5	3	4	5	3	33	73
14	LK	31	SMA	10	3	4	5	3	3	18	72,00	2	3	3	3	4	5	3	5	3	4	35	70,00	3	4	4	4	4	4	5	3	3	34	76
15	LK	25	D3	5	3	5	4	4	3	19	76,00	3	3	3	3	5	4	4	3	4	3	35	70,00	4	5	4	4	3	5	4	4	3	36	80
16	p	33	D3	12	5	3	3	4	4	19	76,00	4	3	4	5	3	3	4	4	2	3	35	70,00	4	4	3	3	3	3	4	4	4	32	71
17	LK	56	SMA	17	3	4	3	4	4	18	72,00	4	3	2	3	4	3	4	5	4	4	36	72,00	2	4	3	4	5	4	3	4	4	33	73
18	p	48	S1	12	3	3	3	5	5	19	76,00	3	5	4	3	3	5	5	5	3	2	38	76,00	4	4	4	4	4	3	3	5	5	36	80
19	LK	43	SMA	13	5	4	3	3	4	19	76,00	3	4	4	5	4	3	3	4	5	4	39	78,00	4	3	4	4	3	4	5	3	4	34	76
20	LK	44	SMA	20	2	3	4	5	3	17	68,00	4	5	3	2	3	2	3	3	4	3	32	64,00	3	4	4	5	3	3	2	3	3	30	67
21	LK	40	D3	17	3	4	3	3	4	17	68,00	3	3	3	3	4	3	4	4	4	5	36	72,00	3	4	3	4	5	4	3	5	4	35	78
22	LK	37	SMA	6	3	4	5	4	3	19	76,00	3	4	3	3	4	4	4	5	2	4	36	72,00	3	5	3	4	3	4	3	4	3	32	71

23	LK	35	SMA	9	3	4	3	4	4	18	72,00	2	3	4	3	4	3	4	4	4	35	70,00	4	3	3	3	4	4	3	4	4	32	71	
24	LK	33	S2	14	4	4	4	4	5	21	84,00	4	5	4	4	4	4	5	5	4	43	86,00	4	5	3	5	3	4	4	4	5	37	82	
25	LK	35	SMA	14	2	3	4	4	3	16	64,00	3	4	3	2	3	4	4	5	5	4	37	74,00	3	4	2	3	3	3	4	4	3	29	64
26	p	43	D3	14	3	4	3	3	4	17	68,00	3	3	3	3	4	3	3	4	5	5	36	72,00	3	5	4	4	4	4	3	3	4	34	76
27	LK	51	D3	14	3	5	3	4	4	19	76,00	4	3	4	3	5	3	4	4	4	4	38	76,00	4	4	4	4	3	5	3	4	4	35	78
28	LK	55	D3	14	3	4	3	4	5	19	76,00	5	3	4	3	4	3	4	5	4	4	39	78,00	4	3	4	5	5	4	3	4	5	37	82
29	p	21	SMA	4	3	3	4	2	3	15	60,00	4	3	3	3	3	4	2	3	4	4	33	66,00	3	4	3	4	4	3	4	3	3	31	69
30	LK	46	S1	20	3	3	4	3	4	17	68,00	3	4	3	3	3	4	3	4	2	4	33	66,00	3	5	3	3	5	3	4	3	4	33	73
31	p	30	S1	11	3	5	3	4	5	20	80,00	4	3	4	3	5	3	4	5	4	3	38	76,00	4	5	5	4	4	5	3	4	5	39	87
32	LK	48	S1	13	4	3	3	3	3	16	64,00	2	3	4	4	3	3	3	3	4	3	32	64,00	4	3	4	4	4	3	3	3	3	31	69
33	LK	49	SMA	17	3	3	4	5	3	18	72,00	5	4	4	3	3	4	5	3	3	3	37	74,00	4	4	3	4	5	3	4	5	3	35	78
34	LK	43	S2	23	4	4	3	4	3	18	72,00	4	5	3	4	4	3	4	3	3	4	37	74,00	3	4	4	4	4	4	3	4	3	33	73
35	p	35	D3	20	3	3	4	5	4	19	76,00	3	3	4	3	3	4	5	4	3	3	35	70,00	4	3	3	4	5	5	4	5	4	37	82
36	LK	46	SMA	21	3	3	4	3	4	17	68,00	4	4	2	3	3	4	3	4	3	2	32	64,00	4	4	3	5	5	3	4	5	4	37	82
37	LK	43	D3	23	3	4	4	3	3	17	68,00	2	4	5	3	4	4	3	3	5	4	37	74,00	5	4	3	4	4	4	4	3	3	34	76
38	p	37	D3	17	3	2	5	3	4	17	68,00	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	30	60,00	3	3	4	3	4	2	5	5	4	33	73
39	LK	45	SMA	19	4	4	5	5	4	22	88,00	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	40	80,00	4	4	4	3	4	4	5	5	4	37	82
40	LK	43	D3	15	3	3	4	3	4	17	68,00	4	5	3	3	3	4	3	4	4	4	37	74,00	3	2	3	3	5	3	4	5	4	32	71
41	LK	44	D3	21	3	4	3	4	3	17	68,00	2	3	3	3	4	3	4	3	2	4	31	62,00	5	3	5	4	4	4	3	4	3	35	78
42	LK	42	S1	15	4	3	5	4	3	19	76,00	4	5	4	4	3	5	4	3	4	3	39	78,00	4	4	4	4	3	3	5	4	3	34	76
43	p	46	D3	13	5	4	5	5	3	22	88,00	5	5	3	3	4	5	3	3	3	4	38	76,00	3	5	4	3	5	4	5	3	3	35	78
44	LK	47	D3	13	3	3	2	3	3	14	56,00	4	3	4	3	3	2	3	3	4	3	32	64,00	4	2	3	2	3	3	2	3	3	25	56
45	LK	49	S2	13	4	4	4	4	5	21	84,00	4	3	2	4	4	4	4	5	4	3	37	74,00	2	4	3	4	5	4	4	4	5	35	78
46	LK	31	S1	9	3	3	3	5	4	18	72,00	3	5	4	3	3	3	5	4	3	4	37	74,00	4	4	4	4	4	3	3	5	4	35	78
47	LK	25	D3	4	3	2	3	3	4	15	60,00	3	4	4	3	2	3	3	4	5	4	35	70,00	4	3	4	3	3	2	3	3	4	29	64
48	LK	33	D3	6	4	4	4	5	3	20	80,00	4	5	4	4	4	4	5	3	4	4	41	82,00	5	4	4	5	4	4	4	5	3	38	84
49	P	23	SMA	5	4	3	3	5	3	18	72,00	3	3	4	4	3	3	5	3	4	3	35	70,00	3	4	3	3	4	3	3	5	3	31	69
50	LK	48	S1	9	3	5	5	3	5	21	84,00	3	2	3	3	3	5	3	5	2	2	31	62,00	3	5	4	4	4	3	5	3	5	36	80
51	LK	43	S1	11	4	3	5	2	3	17	68,00	2	3	4	4	3	4	2	3	4	4	33	66,00	4	3	5	3	4	3	4	2	3	31	69



52	LK	44	D3	13	4	4	4	3	4	19	76,00	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4	39	78,00	4	5	4	5	3	4	4	3	4	36	80
53	P	40	D3	13	4	3	5	5	3	20	80,00	3	4	3	4	3	5	5	3	4	3	37	74,00	3	4	5	5	4	3	5	5	3	37	82
54	P	37	SMA	12	3	2	3	3	2	13	52,00	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	28	56,00	3	3	4	2	4	2	3	3	2	26	58
55	LK	21	SMA	3	3	3	4	4	4	18	72,00	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	37	74,00	4	4	4	4	4	3	4	4	4	35	78
56	LK	33	D3	7	3	4	5	4	5	21	84,00	5	3	4	3	4	3	4	5	4	3	38	76,00	4	4	4	5	5	4	3	4	5	38	84
57	LK	35	D3	6	5	3	4	4	4	20	80,00	4	3	4	5	3	4	4	4	2	3	36	72,00	4	4	4	4	4	3	4	4	4	35	78
58	P	43	SMA	12	2	4	3	4	5	18	72,00	4	3	5	2	4	5	4	5	5	3	40	80,00	5	4	4	5	5	4	3	4	5	39	87
59	LK	32	SMA	22	3	3	3	4	4	17	68,00	3	5	3	3	3	3	4	4	3	3	34	68,00	4	4	4	4	4	3	3	4	4	34	76
60	LK	33	SMA	19	3	4	4	3	5	19	76,00	3	4	4	3	4	4	3	5	5	4	39	78,00	4	3	4	4	3	4	4	3	5	34	76
61	P	39	S1	21	4	4	4	5	3	20	80,00	4	5	3	4	4	4	5	3	4	4	40	80,00	5	4	4	5	4	4	4	5	3	38	84
62	LK	46	S1	20	2	3	3	3	3	14	56,00	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3	31	62,00	3	4	3	3	4	3	3	3	3	29	64
63	LK	30	SMA	16	3	2	3	2	3	13	52,00	3	4	4	3	2	3	2	3	2	3	29	58,00	3	5	3	4	3	2	3	2	3	28	62
64	P	48	D3	15	4	3	4	5	3	19	76,00	3	3	2	2	3	4	5	5	5	2	34	68,00	4	3	5	3	5	3	4	5	3	35	78
65	LK	49	D3	16	4	4	4	5	5	22	88,00	4	5	4	4	4	4	5	5	3	4	42	84,00	4	5	3	5	3	4	4	5	5	38	84
66	LK	43	SMA	16	5	3	4	4	3	19	76,00	5	4	3	5	3	4	4	3	3	3	37	74,00	3	4	5	3	4	3	4	4	3	33	73
67	LK	35	D3	16	3	2	3	2	2	12	48,00	3	5	4	3	2	3	2	2	3	5	32	64,00	3	5	3	5	3	2	3	2	2	28	62
68	LK	46	D3	15	3	2	3	2	4	14	56,00	4	3	4	3	2	3	2	4	4	3	32	64,00	4	4	3	3	4	2	3	2	4	29	64
69	LK	43	D3	17	3	4	5	5	5	22	88,00	5	3	4	3	4	5	5	5	5	4	43	86,00	4	3	4	5	5	4	5	5	5	40	89
70	P	50	S1	17	3	5	4	4	3	19	76,00	4	3	5	3	5	4	4	5	4	4	41	82,00	3	4	3	3	4	3	4	4	3	31	69
71	P	45	S1	17	3	3	4	5	4	19	76,00	3	2	3	5	3	4	5	5	4	4	38	76,00	3	3	3	3	3	3	4	5	4	31	69
72	P	43	S1	14	3	4	4	4	3	18	72,00	2	3	3	3	4	4	4	3	4	3	33	66,00	4	5	5	4	4	4	4	4	3	37	82

## Hasil Olah Data

### Analisis Statistik Deskriptif

#### Uji Karakteristik Responden Menurut Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	21 – 27	6	8%
2	28 – 34	13	18%
3	35 – 41	13	18%
4	42 – 48	30	41,6%
5	49 – 55	9	12,5%
6	56 – 62	1	0,1%
	Jumlah	72	100%

#### Uji Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-Laki	52	72,2%
2	Perempuan	20	27,8%
	Jumlah	72	100%

#### Uji Karakteristik responden Menurut Masa Kerja

No	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	1 – 5	8	11%
2	6 – 10	14	19%
3	11 – 15	27	37%
4	16 – 20	17	23,6%
5	21 – 25	6	8%
	Jumlah	72	100%

#### Uji Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

##### a. Distribusi presentase skor kinerja karyawan

No	Indikator	Skor Total	Skor Ideal	Presentase	Kriteria
1	Kinerja Tugas	533	720	74,02%	T
2	Kinerja Kontekstual	504	720	70,01%	T
3	Perilaku Kerja Tidak produktif	255	360	71%	T
	Rata-Rata			71,61%	T

**b. Distribusi presentase skor Motivator insentif**

No	Indikator	Skor Total	Skor Ideal	Presentase	Kriteria
1	Ketertarikan Pekerjaan	526	720	73,06%	T
2	Perlakuan Organisasi	532	720	73,89%	T
3	Kesesuaian Gaji	1382	1800	76,78%	T
Rata-Rata				74,57%	T

**c. Distribusi presentase skor Kepercayaan diri**

No	Indikator	Skor Total	Skor Ideal	Presentase	Kriteria
1	<i>Kepercayaan diri positif</i>	1556	2160	72,04%	T
2	<i>Ketidak kepercayaan diri</i>	1024	1440	71,1%	T
Rata-Rata				71,58%	T

## Uji Kualitas Data

### Uji Validitas

#### Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

No.	Indikator Pernyataan	Pearson Correlation	Signifikansi (2-tailed)	Keterangan
1.	Item 1 (KK)	0.703	0.231	Valid
2.	Item 2 (KK)	0.562	0.231	Valid
3.	Item 3 (KK)	0.861	0.231	Valid
4.	Item 4 (KK)	0.707	0.231	Valid
5.	Item 5 (KK)	0.832	0.231	Valid

#### Hasil Uji Validitas Variabel Self Esteem

No.	Indikator Pernyataan	Pearson Correlation	Signifikansi (2-tailed)	Keterangan
1.	Item 1 (SE)	0.569	0.231	Valid
2.	Item 2 (SE)	0.560	0.231	Valid
3.	Item 3 (SE)	0.709	0.231	Valid
4.	Item 4 (SE)	0.840	0.231	Valid
5.	Item 5 (SE)	0.681	0.231	Valid
6.	Item 6 (SE)	0.485	0.231	Valid
7.	Item 7 (SE)	0.261	0.231	Valid

8.	Item 8 (SE)	0.732	0.231	Valid
9.	Item 9 (SE)	0.904	0.231	Valid
10.	Item 10 (SE)	0.832	0.231	Valid

**Hasil Uji Validitas Variabel Motivator Insentif**

No.	Indikator Pernyataan	Pearson Correlation	Signifikansi (2-tailed)	Keterangan
1.	Item 1 (MI)	0.908	0.231	Valid
2.	Item 2 (MI)	0.712	0.231	Valid
3.	Item 3 (MI)	0.673	0.231	Valid
4.	Item 4 (MI)	0.790	0.231	Valid
5.	Item 5 (MI)	0.708	0.231	Valid
6.	Item 6 (MI)	0.639	0.231	Valid
7.	Item 7 (MI)	0.517	0.231	Valid
8.	Item 8 (MI)	0.651	0.231	Valid
9.	Item 9 (MI)	0.743	0.231	Valid

**Uji Reliabilitas**

**1. Variabel Kinerja**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.864	24

**2. Variabel Kepercayaan diri (*self esteem*)****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.797	24

**3. Variabel Motivator Insentif****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.721	24

## Uji Asumsi Klasik

### Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kinerja	Self Esteem	Motivator Intensif
N		72	72	72
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	71.6111	71.5833	74.5972
	Std. Deviation	8.96088	6.67927	7.53893
Most Extreme Differences	Absolute	.146	.101	.132
	Positive	.132	.066	.066
	Negative	-.146	-.101	-.132
Kolmogorov-Smirnov Z		1.240	.855	1.124
Asymp. Sig. (2-tailed)		.092	.458	.160

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

### Uji Multikolinearitas

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.959	2.170		1.825	.072		
	Self Esteem	.913	.042	.943	21.592	.000	.509	1.966
	Motivator Intensif	.026	.036	.032	.725	.471	.509	1.966

a. Dependent Variable: Kinerja

## Uji Heteroskedastisitas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.811	4.389		1.324	.190
	Self Esteem	-.069	.068	-.147	-1.010	.316
	Motivator Intensif	.040	.060	.096	.660	.512



**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.811	4.389		1.324	.190
	Self Esteem	-.069	.068	-.147	-1.010	.316
	Motivator Intensif	.040	.060	.096	.660	.512

a. Dependent Variable: Arb\_Res

## Uji Hipotesis

### Uji Statistik t

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29.134	5.059		5.758	.000
	Motivator Intensif	.576	.072	.693	8.044	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-13.886	7.034		-1.974	.052
	Self Esteem	.502	.109	.374	4.596	.000
	Motivator Intensif	.664	.097	.559	6.861	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

## Uji Path Analysis

### Model Summary Regresi 1

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.693 <sup>a</sup>	.480	.473	4.98820

a. Predictors: (Constant), Motivator Intensif

### Model Summary Regresi 2

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.831 <sup>a</sup>	.690	.681	5.05968

a. Predictors: (Constant), Motivator Intensif, Self Esteem

b. Dependent Variable: Kinerja