

## **BAB IV**

### **LAPORAN HASIL PENELITIAN**

#### **A. Analisis Data Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh faktor insentif terhadap produktivitas kerja karyawan marketing PT. Asuransi Takaful Cab. Banjarmasin. Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari hasil jawaban karyawan marketing PT. Asuransi Takaful Banjarmasin sebanyak 35 karyawan. Hasil pengolahan data berupa informasi untuk menjawab permasalahan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya.

Sesuai dengan permasalahan dan perumusan model yang telah dikemukakan, serta kepentingan pengujian hipotesis, maka teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini meliputi analisis kualitatif dan analisis kuantitatif. Analisis kualitatif merupakan analisis yang berbentuk uraian yang didukung dengan teori data yang telah ditabulasi kemudian diiktisarkan. Sedangkan analisis kuantitatif merupakan analisis yang menggunakan rumus dan teknik perhitungan untuk mengatasi masalah yang sedang diteliti. Teknik perhitungan yang digunakan dalam penelitian ini adalah model analisis regresi linier berganda.

#### **B. Diskriptif Kualitatif**

##### **1. Karakteristik Responden**

Untuk memperoleh gambaran tentang karakteristik karyawan yang akan diteliti (responden) dilakukan pengolahan terhadap data kasar melalui

perhitungan statistik deskriptif. Dengan mendeskripsikan skor dari suatu ubahan atau variabel yang ada didapatkan suatu gambaran tentang permasalahan yang akan diajukan dalam penelitian ini.

Data yang telah diperoleh selanjutnya dianalisis dengan bantuan program SPSS 16.0 dengan teknik analisa data. Berikut ini disajikan hasil analisis statistik deskriptif yang diperoleh berdasarkan jawaban yang diberikan oleh responden atas dasar pertanyaan dalam kuesioner.

#### a. Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan jenis kelamin responden, terdiri atas dua kelompok, yaitu kelompok pria dan wanita. Hasil analisis data ini diperoleh nilai tendensi sentral dan variabilitas data seperti ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Pria	22	62,9%
Wanita	13	37,1%
Jumlah	35	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2011

Berdasarkan tabel diatas mayoritas karyawan adalah berjenis kelamin laki-laki. Hal ini disebabkan karena bidang tugas yang diberikan cukup membutuhkan fisik yang kuat selain intelegensinya, yaitu karyawan marketing PT. Asuransi Takaful Cab.Banjarmasin yang langsung berhubungan dengan masyarakat (lapangan) pengusaha atau wiraswasta.

## b. Umur

Umur seseorang merupakan faktor yang dapat menentukan penilaian konsumen karena pengetahuan, pandangan, pengalaman dan keyakinan sehingga akan mempengaruhi kepuasan dalam memilih obyek. Tabel 4.2 menunjukkan umur responden.

**Tabel 4.2**  
**Klasifikasi Responden Berdasarkan Umur**

Umur	Jumlah	Persentase
< 25 th	3	8,6%
25 th - 35 th	13	37,1%
35 th - 45 th	7	20,0%
45 th - 55 th	8	22,9%
> 55 th	4	11,4%
Jumlah	35	100,0%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2011

Kenyataan menunjukkan bahwa mayoritas karyawan marketing PT. Asuransi Takaful Umum Cab.Banjarmasin adalah berumur dewasa (produktif). Hal ini tentunya merupakan salah satu modal yang baik dan menambah kekuatan internal PT. Asuransi Takaful Umum Cab.Banjarmasin karena bidang tugas yang diberikan adalah cukup berat dan bersentuhan langsung dengan masyarakat (nasabah). Dengan karyawan yang mayoritas berusia muda diharapkan produktivitas yang tinggi dapat diwujudkan.

## c. Tingkat Pendidikan

Berdasarkan tingkat pendidikan responden, terdiri atas 5 kelompok, yaitu kelompok SLTA/setingkatnya, Sarjana Madya (D3), Sarjana (S1), Sarjana (S2) dan Sarjana (S3). Hasil analisis data ini

diperoleh sebaran frekuensi dari responden berdasarkan tingkat pendidikan, seperti ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
Tamat SLTA/Setingkatnya	8	22,9%
Sarjana Madya (D3)	9	25,7%
Sarjana (S1)	15	42,9%
Sarjana (S2)	2	5,7%
Sarjana (S3)	1	2,9%
Jumlah	35	100,0%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2011

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan marketing PT. Asuransi Takaful Umum Cab.Banjarmasin telah berpendidikan tinggi. Hal ini merupakan kekuatan bagi perusahaan untuk mengembangkan produktivitasnya karena telah memiliki Sumber Daya Manusia yang berkualitas. Dengan tingkat pendidikan tinggi diharapkan kinerja karyawan marketing akan lebih efektif dalam memperoleh nasabah yang sebesar-besarnya.

#### **d. Masa Kerja Responden**

Lamanya seorang karyawan bekerja mencerminkan pengalaman yang diperoleh selama karyawan tersebut bekerja. Semakin lama karyawan tersebut bekerja pada sebuah instansi atau perusahaan, maka semakin banyak pula pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Karyawan yang memiliki banyak pengalaman akan lebih menguntungkan pihak perusahaan dibandingkan dengan karyawan yang belum banyak pengalaman

karena karyawan tersebut belum lama bekerja pada perusahaan yang bersangkutan.

Sangat dimungkinkan seorang karyawan yang lama bekerja telah mengetahui seluk beluk dari lingkungan atau kondisi kerja perusahaan, sehingga karyawan tersebut telah terbiasa dengan keadaan sekitarnya. hal Ini membuat karyawan tersebut lebih cepat tanggap akan suatu masalah dan segala perubahan yang terjadi. Dengan demikian karyawan tersebut akan lebih mudah dan cepat menangani masalah yang ada dibandingkan dengan karyawan yang baru bekerja.

**Tabel 4.4**  
**Responden Berdasarkan Masa Bekerja**

Masa Kerja	Jumlah	Persentase
< 1 tahun	4	11,4%
1 – 2 tahun	8	22,9%
3 - 4 tahun	13	37,1%
5 – 6 tahun	4	11,4%
6 th ke atas	6	17,1%
Jumlah	35	100,0%

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2011

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan masih memiliki pengalaman kerja yang sedang. Walaupun masa kerja karyawan belum memiliki pengalaman yang sedang namun bukan merupakan kelemahan bagi pihak perusahaan karena jenis pekerjaan pada bidang jasa tidak dibutuhkan tingkat pengalaman kerja yang tinggi, tetapi lebih ditonjolkan pada ketekunan, ketelitian dan personality karyawan.

#### e. Gaji Diterima Karyawan

Gaji yang diterima karyawan merupakan faktor yang dapat menentukan tingkat produktivitas kerja karyawan. Karyawan yang menerima gaji sesuai dengan standar kerjanya akan bekerja lebih tekun, giat sehingga produktivitasnya tinggi. Demikian sebaliknya karyawan yang menerima gaji atau upah tidak sesuai dengan standar maka tingkat produktivitasnya akan rendah. Tabel 4.5 menunjukkan distribusi tingkat gaji responden.

**Tabel 4.5**

**Klasifikasi Responden berdasarkan Gaji yang Diterima**

Gaji yang diterima	Jumlah	Persentase
< Rp. 250.000	0	0%
Rp. 250.000-Rp.500.000	0	0%
Rp. 500.000-Rp.750.000	1	2,9%
Rp. 750.000-Rp.1000.000	8	22,9%
Rp.1000.000 ke atas	26	74,3%
Jumlah	35	100,0%

Sumber: Data primer yang diolah, 2011

Berdasarkan tabel di atas, besarnya gaji yang diterima karyawan tergolong cukup tinggi. Kenyataan menunjukkan bahwa mayoritas gaji yang diterima karyawan marketing PT. Asuransi Takaful Umum Cab.Banjarmasin termasuk menengah ke atas, sehingga kebutuhan karyawan dapat tercukupi dengan gaji yang diterima. Hal ini tentunya akan berdampak positif bagi perusahaan karena karyawan akan berusaha untuk meningkatkan produktivitasnya.

## C. Deskriptif Variabel Penelitian

### 1. Insentif

Insentif merupakan strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, di mana produktivitas menjadi satu hal yang sangat penting. Sehingga dia mampu mempengaruhi aktivitas demi tercapainya beberapa tujuan. Variabel material insentif, non material insentif dan sosial insentif terdiri dari sembilan pertanyaan. Setiap pertanyaan masing-masing terdiri dari lima alternatif jawaban yaitu jawaban Sangat setuju; Setuju; ragu – ragu; Tidak Setuju; dan Sangat Tidak Setuju. Jawaban sangat tidak setuju menunjukkan tingkat penilaian yang sangat rendah dan jawaban Sangat Setuju menunjukkan tingkat penilaian yang sangat tinggi.

Berikut dijelaskan untuk hasil jawaban responden pada masing-masing variabel independen.

**Tabel 4.6**

Distribusi Frekuensi Item Variabel Material Insentif (X1)										
Item	1		2		3		4		5	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
X1.1	0	0	0	0	6	17.1	21	60.0	8	22.9
X1.2	0	0	0	0	5	14.3	19	54.3	11	31.4
X1.3	0	0	0	0	7	20.0	18	51.4	10	28.6
X1.4	0	0	0	0	5	14.3	18	51.4	12	34.3
X1.5	0	0	0	0	8	22.9	19	54.3	8	22.9
X1.6	0	0	0	0	5	14.3	13	37.1	17	48.6
X1.7	0	0	0	0	7	20.0	23	65.7	5	14.3
X1.8	0	0	0	0	7	20.0	11	31.4	17	48.6
X1.9	0	0	0	0	1	2.9	19	54.3	15	42.9

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2011

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas dapat dilihat bahwa material insentif berpengaruh baik dengan karyawan marketing, dalam melakukan produktivitasnya. Dengan demikian menunjukkan bahwa penilaian terhadap variabel Material Insentif mempunyai kecenderungan nilai yang tinggi, ini disebabkan karena keberhasilan karyawan marketing PT. Asuransi Takaful Umum Cab.Banjarmasin dalam bekerja didasarkan atas kemampuan, pengetahuan dan ketrampilan yang telah dimiliki oleh karyawan.

**Tabel 4.7**

<b>Distribusi Frekuensi Item Variabel Non Material Insentif (X2)</b>										
Item	1		2		3		4		5	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
X2.1	0	0	0	0	4	11.4	14	40.0	17	48.6
X2.2	0	0	4	11.4	8	22.9	14	40.0	9	25.7
X2.3	0	0	0	0	12	34.3	16	45.7	7	20.0
X2.4	1	2.9	12.0	34.3	12	34.3	5	14.3	5	14.3
X2.5	0	0	0	0	8	22.9	12	34.3	15	42.9
X2.6	0	0	0	0	7	20.0	19	54.3	9	25.7
X2.7	0	0	0	0	4	11.4	16	45.7	15	42.9
X2.8	0	0	0	0	8	22.9	19	54.3	8	22.9
X2.9	0	0	6	17.1	14	40.0	11	31.4	4	11.4

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2011

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar karyawan menyatakan sangat setuju terhadap Non Material insentif yang diberikan selama bekerja di PT. Asuransi Takaful Umum Cab. Banjarmasin. Dengan demikian menunjukkan bahwa penilaian terhadap variabel Insentif mempunyai kecenderungan nilai yang tinggi.



**Tabel 4.8**

Distribusi Frekuensi Item Variabel Sosial Insentif (X3)										
Item	1		2		3		4		5	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
X3.1	0	0	0	0	7	20.0	21	60.0	7	20.0
X3.2	0	0	3	8.6	18	51.4	13	37.1	1	2.9
X3.3	0	0	0	0	16	45.7	19	54.3	0	0.0
X3.4	0	0	0	0	11	31.4	20	57.1	4	11.4
X3.5	0	0	0	0	9	25.7	20	57.1	6	17.1
X3.6	0	0	0	0	3	8.6	20	57.1	12	34.3
X3.7	0	0	0	0	5	14.3	26	74.3	4	11.4
X3.8	0	0	1	2.9	19	54.3	15	42.9	0	0.0
X3.9	0	0	0	0	14	40.0	17	48.6	4	11.4

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2011

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar menyatakan setuju terhadap sosial insentif yang diberlakukan perusahaan kepada karyawan marketing. Dengan demikian menunjukkan bahwa penilaian terhadap variabel sosial insentif mempunyai kecenderungan nilai yang tinggi.

**a. Variabel Produktivitas Kerja (Y)**

Variabel Produktivitas Kerja terdiri dari 9 pertanyaan. Dari hasil jawaban responden yang telah dirata-rata maka dapat dijelaskan distribusi penilaian responden atas variabel Produktivitas Kerja.

**Tabel 4.9**

Distribusi Frekuensi Item Variabel Produktivitas kerja (Y)										
Item	1		2		3		4		5	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Y1	0	0	2	5.7	8	22.9	19	54.3	6	17.1
Y2	0	0	2	5.7	7	20.0	18	51.4	8	22.9
Y3	0	0	0	0	3	8.6	15	42.9	17	48.6
Y4	0	0	2	5.7	11	31.4	15	42.9	7	20.0
Y5	0	0	1	2.9	7	20.0	13	37.1	14	40.0

Y6	0	0	0	0	4	11.4	13	37.1	18	51.4
Y7	0	0	0	0	8	22.9	21	60.0	6	17.1
Y8	0	0	0	0	7	20.0	16	45.7	12	34.3
Y9	0	0	0	0	12	34.3	16	45.7	7	20.0

Sumber :Data Primer Yang Diolah, 2011

Dari Tabel 4.9 di atas dapat dipaparkan bahwa sebagian besar karyawan telah memiliki produktivitas kerja yang bagus. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan telah bekerja sesuai dengan target yang ditetapkan, bekerja secara efektif, berkualitas dan menjaga disiplin kerjanya.

#### **D. Kuantitatif**

Analisis kuantitatif biasanya digunakan untuk menganalisis suatu masalah agar dapat memberikan gambaran secara kongkrit sehingga keputusan dapat diambil secara lebih pasti.

Analisis kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas, analisis regresi linear berganda dan uji t, dan uji f. Model analisis regresi linear berganda ini dipilih untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel-variabel yang meliputi Material Insentif ( $X_1$ ), Non Material Insentif ( $X_2$ ), dan Sosial Insentif ( $X_3$ ), terhadap Produktivitas Kerja (Y) karyawan marketing PT. Asuransi Takaful Umum Cab. Banjarmasin.

##### **1. Uji Validitas dan Reliabilitas**

Uji validitas dilakukan dengan bantuan komputer program SPSS Versi 16.00 yang bertujuan untuk mengetahui bahwa setiap butir pertanyaan yang diajukan kepada responden telah dinyatakan valid atau tidak. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan teknik

korelasi, yaitu dengan membandingkan hasil koefisien korelasi ( $r_{xy}$ ) dengan  $r_{\text{tabel}}$ . Dengan jumlah sampel penelitian (N) sebanyak 35 responden maka dapat ditentukan besarnya  $r_{\text{tabel}}$  yaitu 0,334. Dari hasil uji validitas diperoleh tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

Variabel	Item	R	Keterangan	$\alpha$	Keterangan
X1	X1.1	0.718	Valid	0,848	Reliabel
	X1.2	0.849	Valid		Reliabel
	X1.3	0.828	Valid		Reliabel
	X1.4	0.594	Valid		Reliabel
	X1.5	0.718	Valid		Reliabel
	X1.6	0.780	Valid		Reliabel
	X1.7	0.724	Valid		Reliabel
	X1.8	0.638	Valid		Reliabel
	X1.9	0.423	Valid		Reliabel
X2	X2.1	0.796	Valid	0,665	Reliabel
	X2.2	0.517	Valid		Reliabel
	X2.3	0.405	Valid		Reliabel
	X2.4	0.614	Valid		Reliabel
	X2.5	0.415	Valid		Reliabel
	X2.6	0.695	Valid		Reliabel
	X2.7	0.425	Valid		Reliabel
	X2.8	0.699	Valid		Reliabel
	X2.9	0.490	Valid		Reliabel
X3	X3.1	0.648	Valid	0,632	Reliabel
	X3.2	0.386	Valid		Reliabel
	X3.3	0.701	Valid		Reliabel
	X3.4	0.468	Valid		Reliabel
	X3.5	0.582	Valid		Reliabel
	X3.6	0.430	Valid		Reliabel
	X3.7	0.755	Valid		Reliabel
	X3.8	0.411	Valid		Reliabel
	X3.9	0.687	Valid		Reliabel
Y	Y1	0.400	Valid	0,495	Reliabel
	Y2	0.511	Valid		Reliabel
	Y3	0.575	Valid		Reliabel
	Y4	0.602	Valid		Reliabel
	Y5	0.453	Valid		Reliabel
	Y6	0.344	Valid		Reliabel
	Y7	0.401	Valid		Reliabel
	Y8	0.558	Valid		Reliabel
	Y9	0.360	Valid		Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2011

Dari Tabel 4.10 di atas dapat diketahui besarnya koefisien korelasi dari seluruh butir pertanyaan terdiri dari 9 butir pertanyaan untuk masing – masing untuk variabel Material Insentif, Non Material insentif, Sosial Insentif dan produktivitas kerja. Dari hasil perhitungan koefisien korelasi ( $r_{xy}$ ) seluruhnya mempunyai  $r_{hitung}$  yang lebih besar dari  $r_{tabel}$  ( $r_{tabel} = 0,334$ ). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh butir dinyatakan valid. Dengan demikian seluruh butir pertanyaan yang ada pada instrumen penelitian dapat dinyatakan layak sebagai instrumen untuk mengukur data penelitian.

Dari hasil uji reliabilitas diperoleh koefisien reliabilitas alpha sebesar 0,848 untuk variabel Material Insentif. Variabel ini dapat dinyatakan reliabel karena koefisien alpha lebih besar dari nilai kritisnya yaitu sebesar 0,334. Maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir pertanyaan mengenai Material Insentif merupakan pertanyaan yang reliabel. Untuk koefisien alpha pada variabel Non Material Insentif sebesar 0,665. Variabel ini dapat dinyatakan reliabel karena koefisien alpha lebih besar dari nilai kritisnya yaitu sebesar 0,334, maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir pertanyaan mengenai variabel Non Material insentif merupakan pertanyaan yang reliabel. Untuk variabel Sosial Insentif, besarnya koefisien alpha adalah 0,632. Variabel ini dapat dinyatakan reliabel karena koefisien alpha lebih besar dari nilai kritisnya yaitu sebesar 0,334, maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir pertanyaan mengenai sosial insentif merupakan pertanyaan yang reliabel. Sedangkan untuk variabel

Produktivitas Kerja, besarnya koefisien alpha adalah 0,495. Variabel ini dapat dinyatakan reliabel karena koefisien alpha lebih besar dari nilai kritisnya yaitu sebesar 0,334, maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir pertanyaan mengenai Produktivitas Kerja merupakan pertanyaan yang reliabel. Dari keempat hasil analisis reliabilitas di atas dapat diartikan bahwa secara menyeluruh kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini telah dinyatakan reliabel atau andal.

## **2. Uji Asumsi Klasik**

Berdasarkan hasil pengujian statistik, model persamaan regresi yang diajukan sudah memenuhi syarat. Tetapi agar model persamaan tersebut dapat diterima secara ekonometrik maka harus memenuhi asumsi klasik antara lain uji heteroskedastisitas, uji multikolinieritas, autokorelasi dan normalitas.

### **a. Uji Heteroskedastisitas**

Heteroskedastisitas adalah variasi residual tidak sama untuk semua pengamatan. Uji ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah terjadi penyimpangan model karena varian gangguan berbeda antara satu observasi ke observasi lain.

Pengujian terhadap heteroskedastisitas dilakukan dengan mempergunakan metode *Rank Spearman*. Hasil perhitungan terlihat pada rincian sebagai berikut:

**Tabel 4.11**  
**Uji Heteroskedastisitas**

Variabel	Korelasi Rs	Prob.	Keterangan
X <sub>1</sub> dan Residual	-0,046	0,963	Tdk Terjadi Heteroskedastisitas
X <sub>2</sub> dan Residual	0,849	0,402	Tdk Terjadi Heteroskedastisitas
X <sub>3</sub> dan Residual	-0,028	0,510	Tdk Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2011

Dari Tabel 4.11 di atas nilai variabel bebas berkorelasi dengan residual dibandingkan nilai kritis 5% atau 0,05 jika nilai probabilitas (*sig*) lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan tidak terjadi adanya heteroskedastisitas. Sebaliknya jika probabilitas lebih kecil dari nilai kritis 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas. Berarti pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas, karena besarnya probabilitas variabel bebas berkorelasi dengan residual seluruhnya lebih lebih besar dari 0,05.

**b. Uji Multikolinieritas**

Multikolinieritas adalah situasi adanya multi korelasi diantara variabel bebas satu dengan yang lainnya atau dengan kata lain diantara variabel-variabel bebas tersebut dapat dibentuk hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lainnya

Menurut Singgih Santoso batas VIF (*Variance Inflation Faktor*) adalah 5. Jika nilai VIF di atas 5, maka terjadi gejala multikolinieritas.

**Tabel 4.12**  
**Uji Multikolinieritas**

Variabel	VIF	Ket.	Kesimpulan
X <sub>1</sub>	1,117	< 5	Tidak terjadi multikolinieritas
X <sub>2</sub>	1,384	< 5	Tidak terjadi multikolinieritas
X <sub>3</sub>	1,343	< 5	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber : Data primer yang diolah, 2011

Berdasarkan Tabel 4.12 di atas nilai VIF masing-masing variabel bebas lebih kecil dari 5, sehingga dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel bebas tersebut tidak saling berkorelasi.

**c. Uji Autokorelasi**

Autokorelasi adanya korelasi antara anggota sampel yang diurutkan berdasarkan waktu.

Untuk mendiagnosis adanya otokorelasi dalam suatu model regresi dilakukan dengan pengujian terhadap nilai uji Durbin Watson (Uji Dw), dengan ketentuan sebagai berikut :

**Tabel 4.13**  
**Pengujian Autokorelasi**

Dw	Kesimpulan
Kurang dari -2	Ada autokorelasi positif
-2 sampai dengan +2	Tidak ada autokorelasi
Di atas +2	Ada autokorelasi negatif

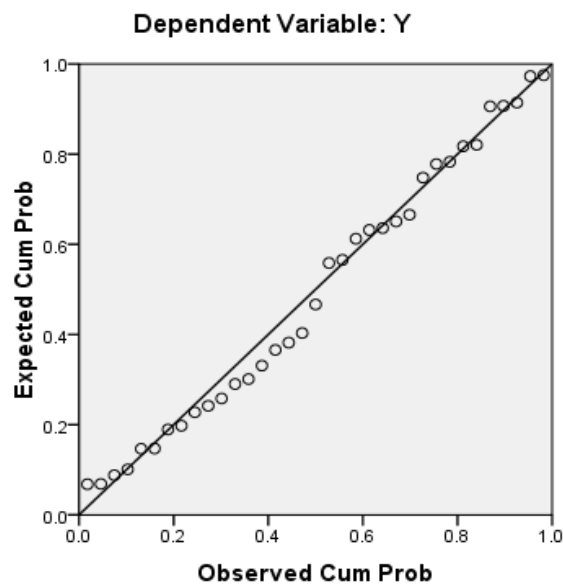
Pengujian ini dilakukan untuk mencari ada atau tidaknya autokorelasi dengan melakukan uji Durbin Watson (DW), dan diperoleh hasil  $DW_{hitung}$  sebesar 1,945. Berdasarkan Tabel 4.13  $DW_{hitung}$  terletak diantara -2 sampai dengan +2. Dengan demikian DW

jatuh pada daerah tidak ada autokorelasi, sehingga dapat dikatakan tidak terdapat autokorelasi.

#### d. Uji Normalitas

Dalam mendeteksi kenormalan data dengan grafik Normal P-Plot, titik-titik yang terbentuk harus menyebar di sekitar garis lurus serta arah penyebarannya mengikuti arah garis lurus yang tidak terpengaruh jauh dari garis lurus. Hasil uji normalitas dapat ditunjukkan pada gambar 4.2 berikut :

**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**



Gambar 4.2. Uji Normalitas

Berdasarkan gambar di atas terlihat bahwa penyebaran data cenderung mengikuti garis lurus yang melewati titik 0. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam Analisis Regresi Linier Berganda adalah berdistribusi normal.



### 3. Analisis Regresi Linear Berganda

Model regresi linear berganda untuk Material Insentif ( $X_1$ ), Non Material Insentif ( $X_2$ ), dan Sosial Insentif ( $X_3$ ), dan Produktivitas Kerja ( $Y$ ) mempunyai formula sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + I$$

Dalam penelitian ini, analisis regresi linear berganda menggunakan bantuan program statistik SPSS versi 16.00. SPSS adalah suatu program *software* komputer yang digunakan untuk mengolah data baik parametrik maupun nonparametrik.

**Tabel 4.14**  
**Rekapitulasi Analisis Regresi Linear Berganda**

Variabel	Koefisien Regresi ( $b_i$ )	t hitung	Probabilitas	Koefisien Determinasi Parsial	Keputusan Terhadap $H_0$
Konstanta	12.074				
X1	0.206	3.450	0.002	0.347	Ditolak
X2	0.210	2.297	0.029	0.346	Ditolak
X3	0.216	2.579	0.015	0.311	Ditolak
$R^2$ Adjusted = 0.684 Multiple R = 0.844 n = 35			F hitung = 25,551 Signi F = 0.000 $\alpha = 0.05$		

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2011

Tabel 4.11 di atas perhitungan regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS didapat hasil sebagai berikut:

$$Y = 12.074 + 0,206X_1 + 0,210X_2 + 0,216X_3$$

a) **Konstanta (a)**

Nilai konstanta sebesar 12,074 yang berarti bahwa jika tidak ada variabel bebas yang terdiri dari variabel Material Insentif ( $X_1$ ), Non Material Insentif ( $X_2$ ), dan Sosial Insentif ( $X_3$ ), yang mempengaruhi Produktivitas Kerja maka Produktivitas Kerja akan mempunyai harga sebesar 12,074

**b) Koefisien Regresi Material Insentif (B1)**

Variabel Material Insentif ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh yang positif terhadap Produktivitas Kerja, dengan koefisien regresi sebesar 0,206 yang artinya apabila variabel Material Insentif meningkat sebesar 1 satuan, maka Produktivitas Kerja akan meningkat sebesar 0,206 satuan dengan asumsi bahwa pada variabel Non Material Insentif ( $X_2$ ), dan Sosial Insentif ( $X_3$ ), dalam kondisi konstan. Dengan adanya pengaruh yang positif ini, berarti bahwa antara variabel Material Insentif dan Produktivitas Kerja menunjukkan hubungan yang searah. Jika variabel Material Insentif semakin meningkat mengakibatkan Produktivitas Kerja akan meningkat, begitu pula sebaliknya jika pada variabel Material Insentif semakin menurun maka Produktivitas Kerja akan semakin menurun.

**c) Koefisien Regresi Non Material Insentif (B2)**

Pada variabel Non Material Insentif ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang positif terhadap Produktivitas Kerja, dengan koefisien regresi sebesar 0,210 yang artinya apabila pada variabel Non Material Insentif meningkat sebesar 1 satuan, maka Produktivitas Kerja akan meningkat

sebesar 0,210 satuan dengan asumsi bahwa pada variabel Material Insentif ( $X_1$ ), dan Sosial Insentif ( $X_3$ ), dalam kondisi konstan. Dengan adanya pengaruh yang positif ini, berarti bahwa antara variabel Non Material Insentif dan Produktivitas Kerja menunjukkan hubungan yang searah. Semakin meningkat nilai variabel Non Material Insentif mengakibatkan Produktivitas Kerja akan meningkat, begitu pula sebaliknya jika pada variabel Non Material Insentif menurun maka Produktivitas Kerja akan semakin menurun.

**d) Koefisien Regresi Sosial Insentif (B3)**

Pada variabel Sosial Insentif ( $X_3$ ) mempunyai pengaruh yang positif terhadap Produktivitas Kerja, dengan koefisien regresi sebesar 0,216 yang artinya apabila pada variabel Sosial Insentif meningkat sebesar 1 satuan, maka Produktivitas Kerja akan meningkat sebesar 0,216 satuan dengan asumsi bahwa pada variabel Material Insentif ( $X_1$ ), dan Non Material Insentif ( $X_2$ ), dalam kondisi konstan. Dengan adanya pengaruh yang positif ini, berarti bahwa antara variabel Sosial Insentif dan Produktivitas Kerja menunjukkan hubungan yang searah. Semakin meningkat nilai Sosial Insentif mengakibatkan Produktivitas Kerja akan meningkat, begitu pula sebaliknya jika pada variabel Sosial Insentif menurun maka Produktivitas Kerja akan semakin menurun.

**1) Uji Regresi Secara Parsial (Uji t)**

Sebelumnya telah dijelaskan, hasil dari perbandingan antara  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  akan dijadikan dasar untuk pengambilan

keputusan. Jika  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  maka dapat ditarik kesimpulan ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat (Y). jika  $t_{hitung}$  lebih kecil atau sama dengan  $t_{tabel}$  maka dapat disimpulkan tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat (Y). Dari Tabel 4.14 di atas terlihat nilai  $t_{hitung}$  untuk masing-masing variabel bebasnya telah diketahui dan dapat dijadikan sebagai dasar pengambilan keputusan dengan cara membandingkannya dengan  $t_{tabel}$ .

(a) Pengujian terhadap koefisien regresi pada variabel Material Insentif ( $X_1$ )

Untuk menginterpretasikan data pada Tabel 4.14 kita kembali ke hipotesis yang menyatakan :

$H_0$  : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel Material Insentif ( $X_1$ ), secara parsial terhadap Produktivitas Kerja (Y).

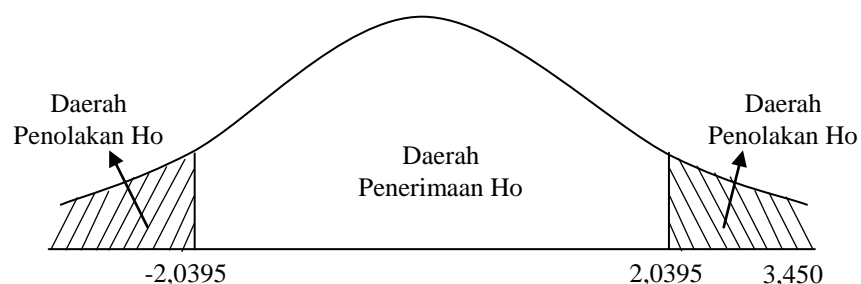
$H_a$  : Ada pengaruh yang signifikan antara variabel Material Insentif ( $X_1$ ), secara parsial terhadap Produktivitas Kerja (Y).

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $t_{hitung} < -t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Jika  $-t_{tabel} > t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima atau  $H_a$  ditolak.

Dalam pengambilan kesimpulan ini dapat diperjelas lagi

dengan Gambar 4.3 sebagai berikut:



Gambar 4.3 Pengujian Terhadap Koefisien Regresi pada variabel Material Insentif ( $X_1$ )

Dengan pengujian dua sisi yang menggunakan tingkat signifikan sebesar  $\alpha = 5\%$  dan dengan derajat kebebasan  $df$  ( $N-k-1 = 35-3-1 = 31$ ) diperoleh  $t_{\text{tabel}} = \pm 2,0395$ . Hasil perhitungan pada regresi berganda diperoleh nilai  $t_{\text{hitung}}$  sebesar 3,450. Dengan demikian  $t_{\text{hitung}}$  lebih besar dari  $t_{\text{tabel}}$  ( $3,450 > 2,0395$ ) maka seperti terlihat pada Gambar 4.1  $t_{\text{hitung}}$  berada pada daerah penolakan  $H_0$ , artinya pada variabel Material Insentif mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

(b) Pengujian terhadap koefisien regresi pada variabel Non Material Insentif ( $X_2$ )

Untuk menginterpretasikan data pada Tabel 4.14 kita kembali ke hipotesis yang menyatakan :

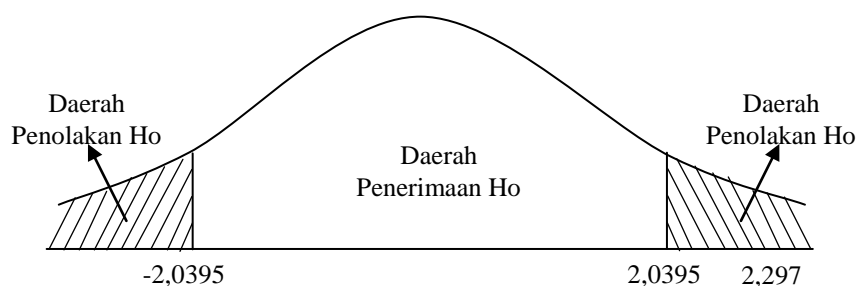
$H_0$  : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel Non Material Insentif ( $X_2$ ), secara parsial terhadap Produktivitas Kerja ( $Y$ ).

$H_a$  : Ada pengaruh yang signifikan antara Non Material Insentif pada variabel ( $X_2$ ), secara parsial terhadap Produktivitas Kerja ( $Y$ ).

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $t_{hitung} < -t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Jika  $-t_{tabel} > t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima atau  $H_a$  ditolak.

Dalam pengambilan kesimpulan ini dapat diperjelas lagi dengan Gambar 4.4 sebagai berikut:



**Gambar 4.4** Pengujian Terhadap Koefisien Regresi pada variabel Non Material Insentif ( $X_2$ )

Dengan pengujian dua sisi yang menggunakan tingkat signifikan sebesar  $\alpha = 5\%$  dan dengan derajat kebebasan  $df$  ( $N-k-1$ ) diperoleh  $t_{tabel} = \pm 2,0395$ . Hasil perhitungan pada regresi linier berganda diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,297. Dengan demikian  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{Tabel}$  ( $2,297 > 2,0395$ ) maka seperti terlihat pada Gambar 4.4  $t_{hitung}$  berada pada daerah penolakan  $H_0$ , artinya pada variabel Non Material Insentif mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap

Produktivitas Kerja. Hasil penelitian ini telah mendukung teori yang dikemukakan oleh Moenir dalam Mulia Nasution yang menyatakan bahwa Insentif adalah suatu program imbalan yang dilaksanakan perusahaan untuk dapat merangsang karyawan meningkatkan produktivitas dalam produksi. Insentif dirancang dan dilaksanakan oleh perusahaan untuk memberikan rangsangan kepada karyawan agar mereka meningkatkan prestasi dan efisiensi sehingga hasil kerjanya di atas standar yang telah ditentukan.

(c) Pengujian terhadap koefisien regresi Sosial Insentif ( $X_3$ )

Untuk menginterpretasikan data pada Tabel 4.14 kita kembali ke hipotesis yang menyatakan :

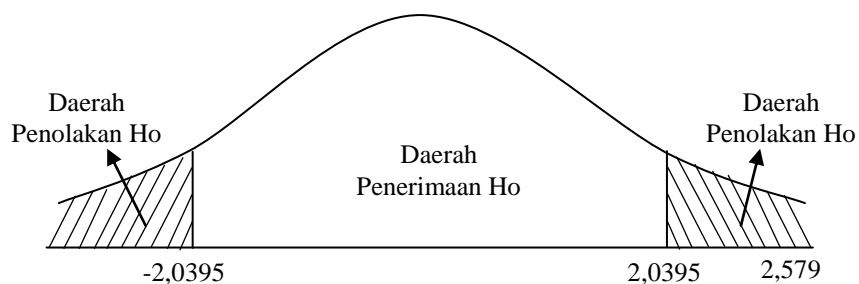
$H_0$  : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel Sosial Insentif ( $X_3$ ), secara parsial terhadap Produktivitas Kerja ( $Y$ ).

$H_a$  : Ada pengaruh yang signifikan antara variabel Sosial Insentif ( $X_3$ ), secara parsial terhadap Produktivitas Kerja ( $Y$ ).

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $t_{hitung} < -t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Jika  $-t_{tabel} > t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima atau  $H_a$  ditolak.

Dalam pengambilan kesimpulan ini dapat diperjelas lagi dengan Gambar 4.5 sebagai berikut:



Gambar 4.5 Pengujian Terhadap Koefisien Regresi pada Variabel Sosial Insentif ( $X_3$ )

Dengan pengujian dua sisi yang menggunakan tingkat signifikan sebesar  $\alpha = 5\%$  dan dengan derajat kebebasan  $df$  ( $N-k-1$ ) diperoleh  $t_{\text{tabel}} = \pm 2,0395$ . Hasil perhitungan pada regresi linier berganda diperoleh nilai  $t_{\text{hitung}}$  sebesar 2,579. Dengan demikian  $t_{\text{hitung}}$  lebih besar dari  $t_{\text{tabel}}$  ( $2,579 > 2,0395$ ) maka seperti terlihat pada Gambar 4.5,  $t_{\text{hitung}}$  berada pada daerah penolakan  $H_0$ , artinya pada variabel Sosial Insentif mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

## 2) Uji Regresi Simultan (Uji F)

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda yang terangkum dalam Tabel 4.14 didapatkan  $F_{\text{hitung}}$  sebesar 25,551 dengan tingkat signifikansi 0,000.

Untuk menginterpretasikan data di atas kita kembali ke hipotesis yang menyatakan :

$H_0$  : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel-variabel Material Insentif, Non Material insentif dan Sosial Insentif



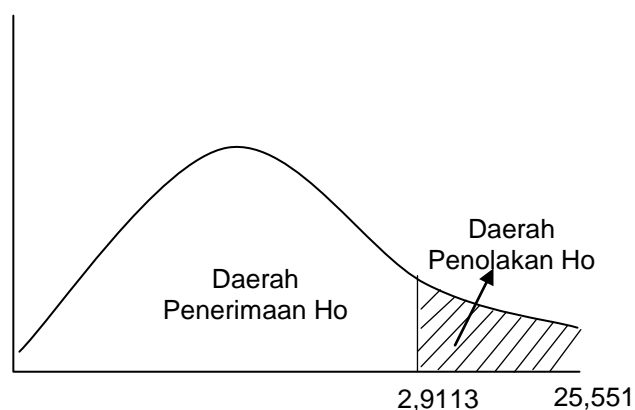
secara bersama-sama terhadap Produktivitas Kerja.

Ha : Ada pengaruh yang signifikan antara variabel-variabel material insentif, non material insentif dan sosial insentif secara bersama-sama terhadap Produktivitas Kerja.

Jika  $F_{hitung} < F_{Tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

Jika  $F_{hitung} > F_{Tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

Dengan berpedoman pada  $DF = N-k-1$  diperoleh  $F_{Tabel}$  yaitu sebesar 2,9113. Dalam pengambilan kesimpulan ini dapat diperjelas lagi dengan Gambar 4.6 sebagai berikut:



Gambar 4.6 Uji Distribusi F Variabel  $X_1, X_2$ , dan  $X_3$

Dari Tabel 4.14 di atas,  $F_{hitung}$  sebesar 25,551 dengan taraf signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa  $F_{hitung}$  jauh lebih besar dari  $F_{Tabel}$  yang nilainya 2,9113. Karena  $F_{hitung} > F_{Tabel}$  ( $25,551 > 2,9113$ ), maka  $H_a$  diterima dan menolak  $H_0$ . Ini menunjukkan bahwa variabel material insentif, non material insentif dan sosial insentif secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Asuransi

Takaful Umum Banjarmasin.

Kemudian untuk menunjukkan berapa persen variabel Produktivitas Kerja yang dapat dijelaskan oleh ketiga variabel bebasnya dapat dilihat dari Tabel 4.15 dibawah ini:

Tabel 4.15  
Nilai dari Koefisien Determinasi, Koefisien Korelasi,  
dan Standar Error of Estimate dari Hasil Analisa Regresi

No	R	<i>R square</i>	<i>Adjusted R square</i>	<i>Standard error of the estimate</i>
1	0,844	0,712	0,684	0,28332

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Dari Tabel 4.15 di atas dapat diketahui koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,712. Dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,712, maka dapat diartikan bahwa 71,2% Produktivitas Kerja dapat dijelaskan oleh ketiga variabel bebas yang terdiri dari variabel Material Insentif ( $X_1$ ), Non Material Insentif ( $X_2$ ), dan Sosial Insentif ( $X_3$ ). Sedangkan sisanya sebesar 28,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian, seperti motivasi, kompensasi, lingkungan kerja dan lain sebagainya.

## E. Analisis dan Implikasi

### a. Implikasi Kuantitatif

Hasil analisis regresi dan korelasi menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel Material Insentif ( $X_1$ ), Non Material Insentif ( $X_2$ ), dan Sosial Insentif ( $X_3$ ) terhadap Produktivitas

kerja PT. Asuransi Takaful Umum Cab. Banjarmasin. Signifikansi tersebut dapat dilihat dari besarnya nilai t-hitung dari masing-masing variabel yang lebih besar dari nilai t-tabel dengan taraf signifikansi 5%. Hal ini berarti Material Insentif (X1), Non Material Insentif (X2), dan Sosial Insentif (X3) telah mampu memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan Produktivitas kerja Karyawan Marketing PT. Asuransi Takaful Umum Banjarmasin.

Meskipun ketiganya mempunyai pengaruh yang signifikan, akan tetapi jika dilihat dari besarnya nilai koefisien beta dapat diketahui bahwa variabel Material Insentif (nilai koefisien : 3,450) mempunyai pengaruh yang lebih dominan dan cukup kuat terhadap Produktivitas kerja Karyawan Marketing PT. Asuransi Takaful Umum Cab. Banjarmasin.

Variabel Material insentif terbukti berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan marketing, variabel ini perlu diperhatikan sebagai salah satu usaha untuk meningkatkan besarnya produktivitas kerja karyawan terhadap perusahaan. Besarnya insentif yang diberikan kepada karyawan seperti pemberian uang lembur, atau bonus, dan premi kepada karyawan sebaiknya lebih kompetitif dibandingkan dengan perusahaan lain, hal ini untuk mempertahankan pada karyawan yang sekarang, menjamin keadilan dan menghargai perilaku yang diinginkan, sebagaimana dalam teori Heidjrachman dan Husnan mengatakan bahwa pelaksanaan upah insentif ini dimaksudkan perusahaan terutama untuk

meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan mempertahankan karyawan yang berprestasi untuk tetap berada dalam perusahaan.

#### b. Implikasi Kualitatif

Produktivitas kerja karyawan seringkali sangat tergantung pada tingkat insentif yang diberikan oleh perusahaan, karena dengan pemberian insentif yang lebih tinggi atau besar pekerja mampu meningkatkan produktivitas kerjanya agar bekerja lebih giat dan lebih keras lagi.<sup>1</sup> Dalam hal ini Islam menganjurkan:

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ مِنَ الْعَامِلِ إِذَا مَا عَمِلَ أَنْ يَحْسُنَ {بِيَهْقِي}

*“Sesungguhnya Allah mencintai orang-orang yang bekerja, apabila bekerja ia melakukannya dengan ihsan.”* (Baihaqi).

Manfaat dan masalahnya yaitu produktivitas kerja karyawan seringkali sangat tergantung pada tingkat insentif yang diberikan oleh tinggi atau besar pekerja mampu meningkatkan produktivitas kerjanya agar bekerja lebih giat dan lebih keras lagi. Pemberian insentif sebagai pendorong dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan, di mana para pekerja akan bekerja semaksimal mungkin untuk mencapai standar produksi yang ditetapkan oleh perusahaan sehingga produktivitas kerja karyawan meningkat dan tujuan perusahaan tercapai

#### **F. Insentif dalam Islam Keterbukaan dan Adil**

Penentuan insentif dalam Islam adalah berdasarkan jasa kerja atau kegunaan atau manfaat tenaga seseorang. Insentif yang berupa gaji boleh juga

---

<sup>1</sup> Achmad Sani dan Masyhuri Machfudz. Op.Cit, Hal. 101

dibayarkan tunai, boleh juga tidak. Insentif tersebut juga bisa dalam bentuk harta (uang) ataupun jasa. Sebab apa saja yang bisa dinilai dengan harga, maka boleh juga dijadikan sebagai insentif, baik berupa materi maupun jasa, dengan syarat harus jelas. Dengan syarat harus jelas, maksudnya Islam mengharuskan kontrak kerja, seorang tenaga penjualan harus dijelaskan pada transaksi awal tentang bentuk kerjanya (*job description*), batas waktunya (*timing*), besar gaji atau upahnya (*take home pay*) serta berapa besar tenaga atau keterampilan (*skill*) yang harus dikeluarkan. Dengan kata lain, insentif yang telah ditentukan dan juga bayaran-bayaran yang lain hendaknya dibayarkan pada saat pekerjaan itu telah selesai tanpa ada sedikit pun penundaan atau pengurangan, sesuai Firman Allah swt QS. Al-A'raaf:85 yaitu



85. .... Maka sempurnakanlah takaran dan timbangan dan janganlah kamu kurangkan bagi manusia barang-barang takaran dan timbangannya, dan janganlah kamu membuat kerusakan di muka bumi sesudah Tuhan memperbaikinya. ...".

Ayat ini menerangkan bahwa Allah mengutus Nabi Syuaib kepada kaum Madyan menjalankan tugasnya menyampaikan amanat-amanat Tuhannya kepada kaum nya dan memperbaiki kebobrokan masyarakatnya dengan mengajak mereka supaya jujur dalam menimbang dan menakar supaya tidak mengurangi hak manusia dalam jual beli begitu juga menyeru

mereka supaya meninggalkan perbuatan-perbuatan yang merusak masyarakat setelah berjalan dengan baik umpamanya perbuatan kerusakan berupa sogokan, memakan harta orang lain dengan jalan batil. Dalam hal ini juga dalam pemberian insentif diberikan dengan seadil-adilnya.

Dan dalam Islam hendaknya insentif diberikan secepat mungkin dan sesuai dengan kesepakatan yang telah dicapai. Dalam hal ini Rosulullah saw bersabda:

حديث ابن عمر رضي الله عنهما:

أن رسول الله صلى الله عليه وسلم ، عامل أهل خيبر بشطر ما يخرج منها من ثمر أو زرع {رواه متفق عليه}

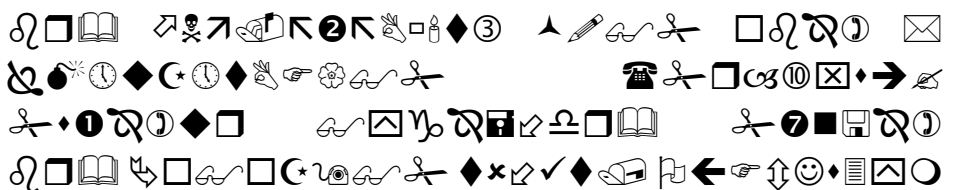
Diriwayatkan dari Ibnu Umar r.a katanya: “sesungguhnya Rasulullah saw pernah memberi pekerjaan kepada penduduk Khaibar dengan upah separuh daripada hasil yang dikerjakan seperti buah-buahan atau tanaman” (H.R. Bukhari-Muslim)

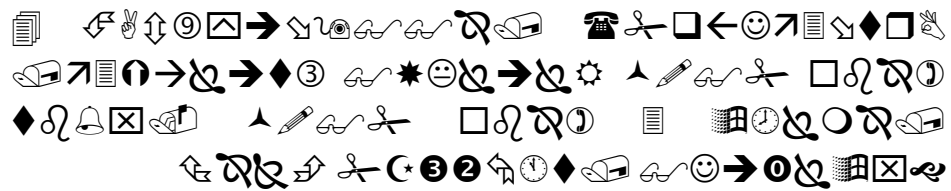
Dan dalam hal ini Rosulullah SAW bersabda :

اعطوا الا جير اجره قبل أن يجف عرقه

“Berikanlah gaji pekerja sebelum kering keringatnya”.(HR. Ibnu Majah)

Islam mendorong tiap umat juga memperlakukan setiap muslim secara adil, kejujuran dan keadilan merupakan sebuah keharusan, sebagaimana firman Allah SWT QS. An-Nisa’ (4): 58:





58. *Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha melihat.*

Dalam ayat ini Allah memerintahkan kaum muslimin dipertanggungjawabkan untuk menunaikan amanah-amanah dan tanggungjawab kepada orang-orang yang berhak menerimanya. Amanah adalah suatu bentuk kepercayaan kepada manusia dan diperintahkan untuk dikerjakan. Dan amanah itu mempunyai berbagai bentuk. Amanah kepada Allah, amanah kepada orang lain, amanah bermuamalah dengan orang lain, dan amanah menjaga kehormatan kelompok muslimin dan sebagainya. Dalam hal ini keadilan merupakan suatu aspek utama dalam membina sebuah kelompok orang, dan keadilan adalah hak setiap manusia dengan sikapnya sebagai insan karena sifat ini yang mewujudkan hak keadilan dalam sistem hidup yang Rabbani.

Pemberian insentif merupakan amanah kepada karyawannya yang mempunyai produktivitas kerja yang baik dan pemberian insentif dalam Islam diberikan dengan seadil-adilnya.