

## **BAB V**

### **PENUTUP**

Pada bab lima penulis mengambil kesimpulan hasil penelitian yang sudah dilakukan. Pada tahap selanjutnya, penulis membuat implikasi manajerial dan memaparkan keterbatasan penelitian serta mengusulkan saran untuk penelitian selanjutnya. Kesimpulan, implikasi manajerial dan keterbatasan penelitian dan saran untuk penelitian selanjutnya tersebut adalah sebagai berikut:

#### **5.1. Kesimpulan**

1. Sistem insentif dan penghargaan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Sawung Seto. Semakin baik insentif dan imbalan yang mampu diberikan berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan.
2. Sistem insentif dan penghargaan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Sawung Seto. Semakin baik insentif dan imbalan yang mampu diberikan berkontribusi pada peningkatan kepuasan karyawan dalam bekerja.
3. Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan orientasi tugas karyawan CV. Sawung Seto. Semakin tinggi tingkat kepuasan karyawan dalam bekerja yang dapat dirasakannya berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan.

4. Kepuasan kerja memediasi pengaruh sistem insentif dan penghargaan terhadap kinerja karyawan CV. Sawung Seto. Model mediasi yang terbentuk adalah mediasi secara parsial atau *partially mediated*.

## 5.2. Implikasi Manajerial

Kinerja karyawan yang tinggi memberikan isyarat bahwa sebuah perusahaan mampu melakukan pengelolaan SDM yang dimilikinya dengan baik. Pengelolaan SDM agar memiliki kinerja yang tinggi tidak terlepas dari kemampuan perusahaan untuk memberikan imbalan dan penghargaan yang baik bagi karyawan. Imbalan dan penghargaan yang sesuai, pantas dan adil akan membuat karyawan merasa puas, dimana kepuasan yang dirasakannya akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih giat.

Hasil penelitian ini memberikan bukti nyata bahwa imbalan dan penghargaan yang baik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja maupun kinerja karyawan. Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja berperan dalam memediasi pengaruh insentif dan penghargaan terhadap kinerja karyawan. Temuan dari penelitian ini bisa dipakai pihak manajemen sebuah perusahaan untuk meningkatkan kinerja melalui perbaikan dan atau peningkatan insentif dan penghargaan maupun melakukan usaha-usaha guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian, hal-hal yang dapat dilakukan pihak manajemen antara lain adalah dengan memberikan perhatian lebih pada indikator insentif dan penghargaan serta kepuasan kerja yang dianggap

penting yaitu mengenai “Promosi / kenaikan pangkat yang layak diberikan secara konsisten di perusahaan tempat saya bekerja” pada variabel insentif dan penghargaan. Perhatian pada variabel kepuasan kerja pada indikator “Saya puas dengan pengembangan keterampilan baru dan pelatihan yang diberikan perusahaan”. Cara peningkatan yang dapat dilakukan pihak manajemen adalah:

1. Memberikan tanggung jawab atau tugas baru yang lebih (promosi jabatan) tinggi pada karyawan yang memiliki prestasi dan kinerja tinggi yang juga selaras pada peningkatan insentif dan penghargaan yang diberikan kepada karyawan. Pihak manajemen juga harus secara transparan dalam melakukan penilaian kinerja karyawan yang dipakai sebagai dasar pemberian tanggung jawab atau tugas lebih tinggi bagi karyawan. Penilaian kinerja dilakukan oleh pimpinan langsung dari karyawan dan dipublikasikan sebagai bentuk transparansi penilaian kinerja dengan tujuan pihak manajemen telah melakukan penilaian kinerja karyawan secara objektif dan adil. Melalui cara ini diharapkan akan tercipta kompetisi kerja antar karyawan yang semakin tinggi.
2. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, pihak manajemen harus memberikan tambahan pengetahuan dan keterampilan baru kepada karyawan secara berkala. Pengetahuan dan keterampilan yang diberikan disesuaikan pada kebutuhan masing-masing karyawan dan mendukung pekerjaan karyawan yang diemban saat ini. Tambahan pengetahuan dan pelatihan dapat dilakukan pihak manajemen dengan cara mengirimkan karyawan ke lembaga-lembaga pelatihan kerja dengan biaya yang

ditanggung perusahaan maupun dengan cara mendatangkan pelatih untuk memberikan bimbingan teknis kepada karyawan. Pihak manajemen juga harus responsif (cepat) memberikan pengajaran kepada karyawan mengenai teknik-teknik baru yang lebih efektif dan efisien kepada karyawan dalam pengelolaan peternakan ayam.

### **5.3. Keterbatasan Penelitian dan Saran untuk Penelitian Selanjutnya**

Keterbatasan penelitian ini terletak pada penilaian kinerja yang dilakukan secara *self assessment*, yang memungkinkan karyawan tidak menilai dirinya sendiri secara objektif dan cenderung memberikan penilaian tinggi pada kinerjanya. Dalam penelitian ini kuesioner dibagikan dalam bentuk fisik dikarenakan responden dan kondisi lingkungan yang kurang mendukung. Hal ini menyebabkan jawaban dari responden dinilai dapat kurang objektif dikarenakan dilakukan secara bersamaan dan berkelompok sehingga tidak menutup kemungkinan saling mempengaruhi jawaban antar responden. Keterbatasan penelitian ini juga terdapat dalam pembagian yang bertepatan dengan jam kerja atau kegiatan karyawan sehingga mengurangi kefokusannya baik dalam menyelesaikan tugas maupun pengisian kuesioner. Berdasarkan hal tersebut maka baik jika penelitian sejenis di masa yang akan datang untuk menggunakan metode pengukuran kinerja karyawan yang lebih baik yaitu dengan menggunakan penilaian dari atasan langsung dari karyawan yang bersangkutan dengan cara pimpinan memberikan penilaian pada lembar pengukuran kinerja yang terjaga keobjektifannya dalam penilaian dengan pemilihan waktu yang tepat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abd, M.W., Mahmood, N.S., dan Mohammed, T.Z. (2022). Incentives in Achieving Job Satisfaction a Study of a Sample of Employees Working in the General Directorate of Education, Diyala Governorate. *Educational & Social Science Journal*, Vol. 9, No. 6.
- Alam, S., Ridjal, S., Jumady, E., dan Idris, A. (2023). Does Incentives and Job Satisfaction Improve Employee Performance? *Enrichment: Journal of Management*, Vol. 12, No. 6.
- AlBelal, K.A. (2019). The Relationship between Reward System, Employee Motivation and Employees Performance in Car Dealers Located in Kingdom of Bahrain. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, Vol. 4, No. 1.
- Al-Jalkhaf, T.A.A., dan Alshaikhmubarak, A. (2022). The Impact of Corporate Incentives on Job Satisfaction: a Moderation Effect of Age and Tenure in Real Estate Development. *Journal of Positive School Psychology*, Vol. 6, No. 2.
- Alkandi, I.G., Khan, M.A., Fallatah, M., Alabdulhadi, A., Alanizan, S., Alharbi, J. (2023). The Impact of Incentive and Reward Systems on Employee Performance in the Saudi Primary, Secondary, and Tertiary Industrial Sectors: A Mediating Influence of Employee Job Satisfaction. *Sustainability*, Vol. 15.
- Alsharah, A.M.T. (2014). Rewards and Incentives Impact on Job Satisfaction of Saudi Banks Employees. *European Journal of Business and Management*, Vol. 6, No. 38.
- Apriyanti, R., Sudiarditha, I.K.R., dan Saptono, A. (2021). Effect of Reward and Work Environment on Employee Performance Through Work Satisfaction as A Mediation (Study on Employees of PT. International Chemical Industry). *Dinasti International Journal of Economic, Financial & Accounting*, Vol. 6, No. 1.
- Baron, R.M., dan Kenny, D.A. (1986), The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 51.
- Ciciora, P. (2012). Higher retail wages correlate with lower levels of employee theft. <https://news.illinois.edu/view/6367/205020>

- Cooper, D.R., dan Schindler, P.S. (2019). *Business Research Methods*. New York: McGraw.
- Danish, R.Q., Khan, M.K., Shahid, A.U., Raza, I., Humayon, A.A. (2015). Effect of Intrinsic Rewards on Task Performance of Employees: Mediating Role of Motivation, *International Journal of Organizational Leadership*, Vol. 4.
- Dessler, G. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Indek Kelompok Gramedia.
- Effendi, L.V., dan Radianto, W.E.D. (2022). Integration of Reward, Innovative Behavior, Job Satisfaction on Job Performance for Middle Manager Level Employees. *Enrichment: Journal of Management*, Vol. 12, No. 4.
- Emelianova, Y. (2019). Impact of Reward System on Employee Performance: A Case Study of Normet Ltd. *International Business Springer*.
- Fareed, Z., Ul Abidan, Z., Shahzad, F., Amen, U., dan Lodhi, R.N. (2013). The Impact of Rewards on Employee's Job Performance and Job Satisfaction. *Management and Administrative Sciences Review*, Vol. 2, No. 5.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hanapiyah, Z.M., Daud, S., Abdullah, W.M.T.W., Zainol, Z., dan Mohamad, A. (2017). The Effect of Employee Compensation on Corruption Risk in Government Agencies Using Partial Least Square (PLS) Approach. *International Journal of Advanced Biotechnology and Research*, Vol. 8, No. 3.
- Handoko, T.H. (2016). *Manajemen*. Yogyakarta: BPF.
- Kasrul., dan Nngandoh, A.M. (2020). Incentives and Work Ability on Job Satisfaction through Performance. *Economics and Digital Business Review*, Vol. 1, No. 1.
- Khan, M., Khan, F., Khan, A., Khan, M., Ahmed, S., Awan, S.H., Bakhtiar, B. (2022). The Mediating Effect of Job Satisfaction on the Link between Reward and Job Performance: A Case of Hospitals in Pakistan. *Palarch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, Vol. 19, No. 4.
- Koencoro, G.D. (2013). *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja*. Skripsi. Universitas Brawijaya, Malang.
- Kurniawan, M.F., dan Rizal, A. (2019). Pengaruh Intensif, Disiplin Kerja, Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di

Sidoarjo, Indonesia. *Indonesian Journal of Law and Economics Review*, Vol. 3.

Kurt, N., dan Demirbolat, A.O. (2019). Investigation of the Relationship Between Psychological Capital Perception, Psychological Well-Being and Job Satisfaction of Teachers. *Journal of Education and Learning*, Vol. 8, No. 1.

Larkin, I., dan Pierce, L. (2015). *Compensation and Employee Misconduct: The Inseparability of Productive and Counterproductive Behavior in Firms*. Cambridge University Press.

Liu, W., dan Liu, Y. (2022) The Impact of Incentives on Job Performance, Business Cycle, and Population Health in Emerging Economies. *Front. Public Health*, Vol. 9.

Mamik., Apriantoro, N.H., dan Luthfiah, S. (2016). Correlation of Incentive and Reward to Improve Employee Performance and Job Satisfaction at Operating Paper Mill in East Java Indonesia. *International Review of Social Sciences and Humanities* Vol. 10, No. 2.

Mensah, J.P., Adjei, L.M., dan Agyei, A. (2017). Effect of Compensation on Basic School Teachers' Job Satisfaction in the Northern Zone: The Case of Ghana. *Global Journal of Management and Business Research*: Vol. 17, No. 3.

Mondy, R.W., dan Martocchio, J.J. (2016). *Human Resource Management*, Global Edition: Pearson Education Limited.

Mughniyati, A. (2021). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan UMKM*. Skripsi, Fakultas Pertanian Universitas Bengkulu.

Olusoji, G., Olashile, B.B., dan Godbless, A. (2016). Effect of Reward and Compensation on Employee Loyalty and Performance in Asset Management Corporation of Nigerian (AMCON). *International Journal of Management and Development Studies*, Vol. 2, No. 2.

Prasetya, E.A. (2015). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Fraud dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada BMT di Wonosari)*. Skripsi. Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta

Prasetyo, I., Endarti, E.W., Endarto, B., Aliyyah, N., Rusdiyanto., Tjaraka, H., Kalbuana, N., dan Rochman, A.S. (2021). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance: A Case Study Indonesia. *Journal of Hunan University (Natural Sciences)*, Vol. 48, No. 6.



- Rata-Rata Upah/Gaji Bersih Sebulan (rupiah) Buruh/Karyawan/Pegawai Menurut Kelompok Umur dan Jenis Pekerjaan Utama, 2022  
<https://www.bps.go.id/statictable/2022/06/29/2191/rata-rata-upah-gaji-bersih-sebulan-buruh-karyawan-pegawai-menurut-kelompok-umur-dan-jenis-pekerjaan-2022.html>
- Ratri, K.G.R., dan Wahjudono, D.B.K., (2021). The Role of Employee Demographics, Work Stress, and Rewards on Job Satisfaction and Employee Performance. *Journal of Applied Management (JAM) Vol. 19, No. 3.*
- Rbehat, A.M., dan Amirah, N.A. (2018). The Impact of Incentives and Job Satisfaction towards Job Performance among Public Sector Doctors in Jordan: A Review of Literature. *Saudi Journal of Business and Management Studies, Vol 3, No. 10.*
- Rivai, V., dan Sagala, E.J. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Robbins, S.P., dan Judge, T.A. (2016). *Organizational Behavior*. London: Pearson Education Limited.
- Salisu, J.B., Chinyio, E. & Suresh, S. (2015). The impact of compensation on the job satisfaction of public sector construction workers of Jigawa state of Nigeria. *The Business and Management Review, Vol. 6, No. 4.*
- Sekaran, U., dan Bougie, R. (2019). *Research Methods for Business*. United Kingdom: Jhon Wiley & Sons Ltd
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Umar, H. (2014). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yamoah, E.E. (2013). Relationship between Compensation and Employee Productivity. *Singaporean Journal of Business Economics and Management Studies, Vol. 2, No. 1.*
- Zaraket, W.S., dan Saber, F. (2017). The Impact of Financial Reward on Job Satisfaction and Performance: Implications for Blue Collar Employees. *China-USA Business Review, Vol. 16, No. 8.*



## LAMPIRAN I: KUESIONER

### KUESIONER PENELITIAN

### PERAN KEPUASAN KERJA DALAM MEMEDIASI PENGARUH SISTEM INSENTIF DAN PENGHARGAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Kepada Yth:  
Karyawan Peternakan CV. Sawung Seto  
Di tempat

Dengan hormat,  
perkenalkan saya dengan identitas sebagai berikut:

Nama : Siti Nurhayanti  
NPM : 190325220  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Mnausia  
Fakultas : Fakultas Bisnis dan Ekonomika  
Universitas : Universitas Atma Jaya Yogyakarta

Adalah mahasiswa yang sedang melakukan penelitian dan membutuhkan data yang sekiranya bapak/ibu/sdr/i dapat membantu saya. Atas kesediaan bapak/ibu/sdr/i dalam meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner penelitian saya ucapkan banyak terimakasih.

Hormat saya:

**Siti Nurhayanti**

## **KARAKTERISTIK RESPONDEN**

Berikut ini adalah kuesioner mengenai karakteristik demografi responden. Anda dipersilahkan untuk menjawab dengan memberi tanda silang (X) atau cek list (√) pada salah satu alternatif jawaban yang telah disediakan sesuai dengan karakteristik Anda saat ini.

1. Nama: .....
2. Jenis kelamin:
  - a. Laki-laki
  - b. Perempuan
3. Usia Anda saat ini:
  - a. Kurang dari 20 tahun
  - b. 20-34 tahun
  - c. 35-49 tahun
  - d. > 49 tahun
4. Tingkat pendidikan terakhir yang sudah Anda raih:
  - a. SMA/SMK/Sederajat/Dibawahnya
  - b. Diploma (D1-D3)
  - c. Sarjana (S1)
  - d. Pasca Sarjana (S2/S3)
5. Sudah berapa lama Anda bekerja di peternakan ini:
  - a. Kurang dari 1 tahun
  - b. 1 sampai 3 tahun
  - c. > 3 sampai 5 tahun
  - d. > 5 tahun

### **KUESIONER PENELITIAN**

Berikut ini adalah kuesioner penelitian. Anda dipersilahkan untuk menjawab dengan memberi tanda silang (X) atau cek list (V) pada salah satu alternatif jawaban yang telah disediakan.

SS = Sangat Setuju; S = Setuju; N = Netral; TS = Tidak Setuju; STS = Sangat Tidak Setuju.

### **INSENTIF & PENGHARGAAN**

<b>No</b>	<b>PERNYATAAN</b>	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>N</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
1	Insentif / bonus finansial penting bagi saya dan saya membuat bekerja lebih baik.					
2	Insentif/dorongan moral (non-finansial) penting bagi saya dan membuat saya bekerja lebih baik.					
3	Promosi / kenaikan pangkat yang layak diberikan secara konsisten di perusahaan tempat saya bekerja					
4	Pendapat dan aspirasi dihargai di perusahaan tempat saya bekerja					
5	Perusahaan tempat saya bekerja memberikan insentif /bonus uang yang cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup					
6	Perusahaan tempat saya bekerja memberikan insentif/bonus bagi karyawan sesuai dengan kinerja					
7	Perusahaan memberikan bonus kepada pekerja berdasarkan perannya dan tingkat kinerjanya					
8	Perusahaan memberikan uang lembur kepada pekerja yang bekerja setelah jam kerja.					
9	Perusahaan memberikan tunjangan transportasi yang cukup bagi pekerja yang berdomisili jauh					
10	Perusahaan memberikan insentif/bonus finansial tambahan kepada karyawan jika bekerja secara profesional/sesuai dengan peraturan.					

**KEPUASAN KERJA**

No	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
1	Secara umum, saya puas dengan pekerjaan saya saat ini					
2	Saya puas dengan insentif / bonus finansial yang diberikan oleh perusahaan					
3	Saya puas dengan insentif /dorongan moral (non-finansial) yang diberikan perusahaan					
4	Saya puas dengan kebebasan untuk melakukan secara mandiri dengan pengawasan yang minimal.					
5	Saya puas dengan pengembangan keterampilan baru dan pelatihan yang diberikan perusahaan					

**KINERJA KARYAWAN**

No	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
1	Hasil kerja dan produktivitas pekerja di perusahaan secara umum termasuk tinggi					
2	Proses dan kinerja pekerja secara internal tergolong efektif dan produktif					
3	Saya memiliki keinginan untuk bekerja lebih efisien ketika ada dorongan secara finansial.					
4	Saya memiliki dorongan untuk berprestasi kerja ketika ada dorongan secara moral.					

## LAMPIRAN II: DATA

No	Nama	Jenis kelamin	Usia	Pendidikan	Masa kerja
1	Yati	Perempuan	35 - 49 tahun	SMA/SMK/Sederajat/Di Bawahnya	> 5 tahun
2	Sumi	Perempuan	> 49 tahun	SMA/SMK/Sederajat/Di Bawahnya	> 5 tahun
3	Reta	Perempuan	20 - 34 tahun	Diploma (D1-D3)	1 - 3 tahun
4	Yanti	Perempuan	> 49 tahun	SMA/SMK/Sederajat/Di Bawahnya	> 5 tahun
5	Yayuk	Perempuan	35 - 49 tahun	SMA/SMK/Sederajat/Di Bawahnya	> 3 - 5 tahun
6	Puji	Laki-laki	35 - 49 tahun	SMA/SMK/Sederajat/Di Bawahnya	> 5 tahun
7	Letik	Laki-laki	20 - 34 tahun	SMA/SMK/Sederajat/Di Bawahnya	> 3 - 5 tahun
8	Didi	Laki-laki	35 - 49 tahun	SMA/SMK/Sederajat/Di Bawahnya	> 5 tahun
9	Eko	Laki-laki	35 - 49 tahun	SMA/SMK/Sederajat/Di Bawahnya	> 3 - 5 tahun
10	Maryem	Perempuan	35 - 49 tahun	SMA/SMK/Sederajat/Di Bawahnya	> 5 tahun
11	Nur	Laki-laki	35 - 49 tahun	SMA/SMK/Sederajat/Di Bawahnya	> 5 tahun
12	Wiji	Laki-laki	> 49 tahun	SMA/SMK/Sederajat/Di Bawahnya	> 5 tahun
13	Sugi	Laki-laki	35 - 49 tahun	SMA/SMK/Sederajat/Di Bawahnya	> 5 tahun
14	Yusup	Laki-laki	35 - 49 tahun	SMA/SMK/Sederajat/Di Bawahnya	> 5 tahun
15	Yatno	Laki-laki	35 - 49 tahun	SMA/SMK/Sederajat/Di Bawahnya	> 5 tahun
16	Suraji	Laki-laki	> 49 tahun	SMA/SMK/Sederajat/Di Bawahnya	> 5 tahun
17	Jakiyo	Laki-laki	20 - 34 tahun	SMA/SMK/Sederajat/Di Bawahnya	> 5 tahun
18	Parni	Perempuan	20 - 34 tahun	SMA/SMK/Sederajat/Di Bawahnya	> 5 tahun
19	B Sawal	Perempuan	20 - 34 tahun	SMA/SMK/Sederajat/Di Bawahnya	> 5 tahun
20	Eni	Perempuan	20 - 34 tahun	Diploma (D1-D3)	> 3 - 5 tahun
21	Sari	Perempuan	> 49 tahun	Diploma (D1-D3)	> 5 tahun
22	Harmini	Perempuan	20 - 34 tahun	SMA/SMK/Sederajat/Di Bawahnya	> 3 - 5 tahun
23	Endang	Laki-laki	20 - 34 tahun	SMA/SMK/Sederajat/Di Bawahnya	> 3 - 5 tahun
24	Rumi	Perempuan	20 - 34 tahun	SMA/SMK/Sederajat/Di Bawahnya	> 3 - 5 tahun
25	Gilang	Laki-laki	20 - 34 tahun	SMA/SMK/Sederajat/Di Bawahnya	1 - 3 tahun
26	Hari	Laki-laki	35 - 49 tahun	SMA/SMK/Sederajat/Di Bawahnya	> 3 - 5 tahun
27	Tris	Laki-laki	20 - 34 tahun	SMA/SMK/Sederajat/Di Bawahnya	> 3 - 5 tahun
28	Siti	Perempuan	35 - 49 tahun	SMA/SMK/Sederajat/Di Bawahnya	> 5 tahun
29	Tiran	Laki-laki	35 - 49 tahun	SMA/SMK/Sederajat/Di Bawahnya	> 5 tahun
30	Eka	Laki-laki	20 - 34 tahun	SMA/SMK/Sederajat/Di Bawahnya	> 5 tahun
31	Warni	Perempuan	20 - 34 tahun	SMA/SMK/Sederajat/Di Bawahnya	1 - 3 tahun
32	Dimans	Laki-laki	20 - 34 tahun	SMA/SMK/Sederajat/Di Bawahnya	> 5 tahun
33	Atun	Perempuan	20 - 34 tahun	SMA/SMK/Sederajat/Di Bawahnya	> 5 tahun
34	Anton	Laki-laki	20 - 34 tahun	Sarjana (S1)	> 3 - 5 tahun
35	Marni	Perempuan	20 - 34 tahun	SMA/SMK/Sederajat/Di Bawahnya	> 3 - 5 tahun
36	Maria	Perempuan	20 - 34 tahun	Diploma (D1-D3)	> 5 tahun
37	Dwi	Laki-laki	35 - 49 tahun	SMA/SMK/Sederajat/Di Bawahnya	> 3 - 5 tahun
38	Sri Lestari	Perempuan	35 - 49 tahun	SMA/SMK/Sederajat/Di Bawahnya	> 5 tahun
39	Kris	Laki-laki	35 - 49 tahun	SMA/SMK/Sederajat/Di Bawahnya	> 3 - 5 tahun
40	Warno	Laki-laki	35 - 49 tahun	SMA/SMK/Sederajat/Di Bawahnya	> 5 tahun
41	Partini	Perempuan	35 - 49 tahun	SMA/SMK/Sederajat/Di Bawahnya	> 5 tahun
42	Rusdi	Laki-laki	20 - 34 tahun	SMA/SMK/Sederajat/Di Bawahnya	> 5 tahun
43	Tini	Perempuan	20 - 34 tahun	SMA/SMK/Sederajat/Di Bawahnya	> 5 tahun
44	Paimin	Laki-laki	20 - 34 tahun	SMA/SMK/Sederajat/Di Bawahnya	> 5 tahun
45	Yusuf	Laki-laki	35 - 49 tahun	SMA/SMK/Sederajat/Di Bawahnya	> 5 tahun
46	Ratmi	Perempuan	20 - 34 tahun	SMA/SMK/Sederajat/Di Bawahnya	> 5 tahun
47	Tino	Laki-laki	35 - 49 tahun	SMA/SMK/Sederajat/Di Bawahnya	> 5 tahun
48	Sugio	Laki-laki	35 - 49 tahun	SMA/SMK/Sederajat/Di Bawahnya	> 5 tahun
49	Gono	Laki-laki	20 - 34 tahun	SMA/SMK/Sederajat/Di Bawahnya	> 5 tahun
50	Premi	Perempuan	20 - 34 tahun	SMA/SMK/Sederajat/Di Bawahnya	> 3 - 5 tahun

No	Nama	Jenis kelamin	Usia	Pendidikan	Masa kerja
51	Ngadino	Laki-laki	35 - 49 tahun	SMA/SMK/Sederajat/Di Bawahnya	> 5 tahun
52	Partinah	Perempuan	20 - 34 tahun	SMA/SMK/Sederajat/Di Bawahnya	> 3 - 5 tahun
53	Uni	Perempuan	35 - 49 tahun	SMA/SMK/Sederajat/Di Bawahnya	> 3 - 5 tahun
54	Tarti	Perempuan	20 - 34 tahun	SMA/SMK/Sederajat/Di Bawahnya	> 3 - 5 tahun
55	Erma	Perempuan	20 - 34 tahun	SMA/SMK/Sederajat/Di Bawahnya	1 - 3 tahun
56	Dalinem	Perempuan	35 - 49 tahun	SMA/SMK/Sederajat/Di Bawahnya	> 3 - 5 tahun
57	Tri	Laki-laki	35 - 49 tahun	SMA/SMK/Sederajat/Di Bawahnya	1 - 3 tahun
58	Tukir	Laki-laki	35 - 49 tahun	SMA/SMK/Sederajat/Di Bawahnya	> 5 tahun
59	Wiyono	Laki-laki	> 49 tahun	SMA/SMK/Sederajat/Di Bawahnya	> 5 tahun
60	Ninik	Perempuan	35 - 49 tahun	SMA/SMK/Sederajat/Di Bawahnya	> 5 tahun
61	Dwik	Laki-laki	20 - 34 tahun	SMA/SMK/Sederajat/Di Bawahnya	> 5 tahun
62	Azis	Laki-laki	35 - 49 tahun	SMA/SMK/Sederajat/Di Bawahnya	> 5 tahun
63	Agus	Laki-laki	20 - 34 tahun	Diploma (D1-D3)	1 - 3 tahun
64	Dani	Laki-laki	20 - 34 tahun	SMA/SMK/Sederajat/Di Bawahnya	> 5 tahun
65	Reza	Laki-laki	20 - 34 tahun	Diploma (D1-D3)	> 3 - 5 tahun
66	Mariem	Perempuan	20 - 34 tahun	SMA/SMK/Sederajat/Di Bawahnya	> 5 tahun
67	Lastri	Perempuan	20 - 34 tahun	SMA/SMK/Sederajat/Di Bawahnya	> 3 - 5 tahun
68	Pur	Laki-laki	35 - 49 tahun	SMA/SMK/Sederajat/Di Bawahnya	> 5 tahun
69	Udah	Perempuan	35 - 49 tahun	SMA/SMK/Sederajat/Di Bawahnya	> 3 - 5 tahun
70	Esti	Perempuan	20 - 34 tahun	SMA/SMK/Sederajat/Di Bawahnya	> 5 tahun
71	Mita	Perempuan	20 - 34 tahun	SMA/SMK/Sederajat/Di Bawahnya	> 5 tahun
72	Tika	Perempuan	35 - 49 tahun	SMA/SMK/Sederajat/Di Bawahnya	> 5 tahun
73	Ayom	Laki-laki	35 - 49 tahun	SMA/SMK/Sederajat/Di Bawahnya	> 5 tahun
74	Enny	Perempuan	> 49 tahun	SMA/SMK/Sederajat/Di Bawahnya	> 5 tahun
75	Satin	Laki-laki	20 - 34 tahun	SMA/SMK/Sederajat/Di Bawahnya	> 5 tahun
76	Endar	Laki-laki	20 - 34 tahun	SMA/SMK/Sederajat/Di Bawahnya	> 5 tahun
77	Wasis	Laki-laki	> 49 tahun	SMA/SMK/Sederajat/Di Bawahnya	> 5 tahun
78	Furkon	Laki-laki	20 - 34 tahun	SMA/SMK/Sederajat/Di Bawahnya	> 5 tahun
79	Babe	Laki-laki	20 - 34 tahun	SMA/SMK/Sederajat/Di Bawahnya	> 5 tahun
80	Rita	Perempuan	20 - 34 tahun	Diploma (D1-D3)	> 3 - 5 tahun
81	Andri	Laki-laki	20 - 34 tahun	Diploma (D1-D3)	1 - 3 tahun
82	Memed	Laki-laki	20 - 34 tahun	SMA/SMK/Sederajat/Di Bawahnya	> 3 - 5 tahun
83	David	Laki-laki	20 - 34 tahun	Sarjana (S1)	> 3 - 5 tahun
84	Yanto	Laki-laki	20 - 34 tahun	SMA/SMK/Sederajat/Di Bawahnya	> 3 - 5 tahun
85	Wahyu	Laki-laki	20 - 34 tahun	SMA/SMK/Sederajat/Di Bawahnya	> 3 - 5 tahun
86	Wito	Laki-laki	35 - 49 tahun	SMA/SMK/Sederajat/Di Bawahnya	> 3 - 5 tahun

No	IP.1	IP.2	IP.3	IP.4	IP.5	IP.6	IP.7	IP.8	IP.9	IP.10
1	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5
2	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4
3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
5	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3
6	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
9	5	5	4	4	5	4	4	4	3	4
10	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4
11	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4
12	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4
13	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4
16	4	4	2	4	3	3	3	3	3	3
17	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
18	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	3	2	2	4	2	2	2	4	4	5
21	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5
22	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
23	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
28	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
30	4	3	2	4	4	4	3	4	4	3
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
32	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
33	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4
34	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3
35	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3
36	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
38	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4
39	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
40	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
41	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4
42	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4
43	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5
44	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4
45	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4
46	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
47	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
48	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
50	3	2	3	3	2	2	3	4	3	4



No	IP.1	IP.2	IP.3	IP.4	IP.5	IP.6	IP.7	IP.8	IP.9	IP.10
51	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5
52	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
53	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5
54	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
57	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4
58	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
60	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3
61	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5
62	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4
63	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
65	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3
66	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
68	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4
69	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
70	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
71	4	4	3	4	3	3	5	3	5	4
72	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4
73	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4
74	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
75	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4
76	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3
77	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
78	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
79	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4
80	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3
81	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
82	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
83	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5
84	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4
85	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
86	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5

No	KPS.1	KPS.2	KPS.3	KPS.4	KPS.5	KIN.1	KIN.2	KIN.3	KIN.4
1	4	3	4	4	4	4	4	5	4
2	3	4	4	4	3	4	3	3	3
3	3	4	3	3	3	4	3	4	3
4	4	5	5	4	4	4	4	4	3
5	4	4	4	3	3	4	4	4	3
6	3	3	2	2	3	2	3	3	2
7	4	4	4	4	4	5	5	4	4
8	4	4	3	4	4	4	3	4	3
9	5	4	5	5	4	5	5	4	5
10	4	4	4	5	4	4	4	5	4
11	3	3	4	4	3	4	3	4	3
12	4	3	3	3	3	5	4	4	3
13	5	5	5	4	4	5	4	5	4
14	3	3	4	4	3	3	3	3	4
15	3	3	4	3	3	4	3	4	3
16	3	4	2	3	3	3	3	3	3
17	4	4	4	4	3	4	4	4	5
18	3	3	4	4	4	4	4	4	4
19	4	4	5	4	4	4	4	5	4
20	2	3	2	2	2	2	2	2	2
21	4	4	4	4	4	5	4	5	5
22	4	3	4	3	3	4	4	3	3
23	5	4	5	4	4	5	5	5	5
24	4	4	4	5	4	4	5	3	4
25	4	3	4	4	4	4	4	4	4
26	4	5	5	4	5	4	5	4	3
27	4	4	4	4	3	4	3	4	3
28	5	4	4	4	4	5	4	3	4
29	5	4	5	5	4	5	5	4	5
30	3	3	3	3	3	4	3	3	3
31	4	4	4	4	3	4	3	4	3
32	5	4	4	4	4	5	4	3	4
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5
34	3	3	3	3	3	3	4	3	3
35	3	3	3	3	3	3	3	4	3
36	3	2	3	2	3	2	3	3	2
37	4	4	4	4	4	5	5	4	4
38	4	4	3	4	4	4	3	4	3
39	5	4	5	5	4	5	4	5	4
40	4	4	4	5	4	4	4	5	4
41	3	3	3	3	3	3	4	3	3
42	4	3	3	3	3	5	4	4	3
43	5	5	5	4	4	5	4	4	4
44	4	4	4	4	3	3	4	3	3
45	3	3	4	3	3	3	4	4	3
46	3	3	3	3	3	3	3	3	3
47	4	3	4	4	4	4	4	4	5
48	3	3	4	4	4	4	4	4	4
49	4	4	5	4	4	4	4	5	4
50	2	2	2	2	2	2	3	2	1

No	KPS.1	KPS.2	KPS.3	KPS.4	KPS.5	KIN.1	KIN.2	KIN.3	KIN.4
51	5	5	5	4	5	5	4	5	5
52	4	3	4	3	3	4	4	3	3
53	5	5	4	4	4	5	5	5	4
54	5	5	5	5	4	4	5	3	4
55	5	5	5	5	5	4	5	4	3
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4
57	5	4	5	5	4	4	5	4	3
58	5	4	4	4	4	5	4	3	4
59	5	5	5	5	5	5	5	5	5
60	3	3	3	3	3	4	3	3	3
61	5	5	4	4	4	4	4	5	4
62	3	4	4	4	3	4	4	4	3
63	3	4	3	3	3	3	4	3	3
64	4	5	5	4	4	5	4	5	4
65	4	4	4	3	3	4	4	4	3
66	3	3	2	2	3	3	3	3	2
67	4	4	4	4	4	5	5	4	4
68	4	4	3	4	4	4	4	3	4
69	5	4	5	5	4	5	5	5	4
70	4	4	4	5	4	4	4	5	4
71	4	4	4	3	4	5	4	4	4
72	4	3	3	3	3	5	4	4	3
73	5	5	5	4	4	5	4	4	4
74	4	4	4	4	4	3	3	3	4
75	3	3	4	3	3	4	4	3	3
76	4	3	2	3	3	3	3	3	3
77	4	3	4	4	4	4	4	4	5
78	3	3	4	4	4	4	4	4	4
79	4	4	5	4	4	4	4	5	4
80	2	2	2	2	1	2	2	2	1
81	5	4	5	4	5	5	5	5	5
82	4	3	4	3	3	4	4	3	3
83	4	4	4	5	4	5	4	5	5
84	4	4	4	5	4	4	5	3	4
85	4	4	3	4	4	4	4	4	4
86	4	4	4	4	4	5	5	4	5

### LAMPIRAN III: UJI VALIDITAS & RELIABILITAS

#### Validitas dan Reliabilitas: Insentif & Penghargaan

#### Scale: ALL VARIABLES

##### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,914	10

##### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
IP.1	35,33	18,851	,569	,911
IP.2	35,53	16,947	,750	,901
IP.3	36,10	15,748	,762	,903
IP.4	35,57	18,737	,641	,908
IP.5	35,60	17,283	,748	,901
IP.6	35,73	17,375	,749	,901
IP.7	35,80	17,407	,769	,900
IP.8	35,67	18,230	,718	,904
IP.9	35,60	18,662	,608	,909
IP.10	35,47	18,189	,580	,911

##### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
39,60	21,697	4,658	10

## Validitas dan Reliabilitas: Kepuasan Kerja

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,904	5

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KPS.1	14,80	8,234	,769	,881
KPS.2	15,03	8,654	,662	,903
KPS.3	14,83	7,592	,812	,872
KPS.4	14,93	8,133	,777	,879
KPS.5	15,20	8,097	,783	,878

#### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
18,70	12,424	3,525	5

## Validitas dan Reliabilitas: Kinerja Karyawan

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,867	4

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KIN.1	11,30	4,562	,769	,810
KIN.2	11,50	4,948	,699	,839
KIN.3	11,53	4,878	,649	,858
KIN.4	11,77	4,323	,764	,812

#### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
15,37	7,964	2,822	4

## LAMPIRAN IV: ANALISIS PERSENTASE

### Frequencies

		Jenis kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	50	58.1	58.1	58.1
	Perempuan	36	41.9	41.9	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20 - 34 tahun	45	52.3	52.3	52.3
	35 - 49 tahun	33	38.4	38.4	90.7
	> 49 tahun	8	9.3	9.3	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK/Sederajat/Di Bawahnya	76	88.4	88.4	88.4
	Diploma (D1-D3)	8	9.3	9.3	97.7
	Sarjana (S1)	2	2.3	2.3	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

		Masa kerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 - 3 tahun	7	8.1	8.1	8.1
	> 3 - 5 tahun	27	31.4	31.4	39.5
	> 5 tahun	52	60.5	60.5	100.0
	Total	86	100.0	100.0	



## LAMPIRAN V: ANALISIS DESKRIPTIF

### Descriptives

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
IP.1	86	3	5	4.19	.564
IP.2	86	2	5	4.12	.676
IP.3	86	2	5	3.62	.800
IP.4	86	3	5	4.01	.542
IP.5	86	2	5	3.98	.650
IP.6	86	2	5	3.86	.635
IP.7	86	2	5	3.93	.647
IP.8	86	3	5	3.98	.553
IP.9	86	3	5	4.02	.553
IP.10	86	3	5	4.07	.610
Insentif & Penghargaan	86	3	5	3.98	.491
Valid N (listwise)	86				

### Descriptives

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KPS.1	86	2	5	3.91	.792
KPS.2	86	2	5	3.76	.750
KPS.3	86	2	5	3.90	.868
KPS.4	86	2	5	3.78	.817
KPS.5	86	1	5	3.62	.706
Kepuasan Kerja	86	2	5	3.79	.685
Valid N (listwise)	86				

### Descriptives

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KIN.1	86	2	5	4.06	.831
KIN.2	86	2	5	3.93	.732
KIN.3	86	2	5	3.86	.814
KIN.4	86	1	5	3.60	.885
Kinerja Karyawan	86	2	5	3.86	.689
Valid N (listwise)	86				

**LAMPIRAN VI: ANALISIS REGRESI, PENGARUH INSENTIF & PENGHARGAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**Regression**

**Variables Entered/Removed<sup>d</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Insentif & Penghargaan	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,788 <sup>a</sup>	,621	,616	,42662

a. Predictors: (Constant), Insentif & Penghargaan

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	25,044	1	25,044	137,599	,000 <sup>a</sup>
	Residual	15,288	84	,182		
	Total	40,332	85			

a. Predictors: (Constant), Insentif & Penghargaan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,528	,377		-1,401	,165
	Insentif & Penghargaan	1,104	,094	,788	11,730	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**LAMPIRAN VII: ANALISIS REGRESI, PENGARUH INSENTIF & PENGHARGAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA**

**Regression**

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Insentif & Penghargaan	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,851 <sup>a</sup>	,724	,721	,36203

a. Predictors: (Constant), Insentif & Penghargaan

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	28,903	1	28,903	220,520	,000 <sup>a</sup>
	Residual	11,010	84	,131		
	Total	39,913	85			

a. Predictors: (Constant), Insentif & Penghargaan

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,927	,320		-2,897	,005
	Insentif & Penghargaan	1,186	,080	,851	14,850	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

**LAMPIRAN VIII: ANALISIS REGRESI, PENGARUH KEPUASAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**Regression**

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepuasan Kerja	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,857 <sup>a</sup>	,735	,732	,35689

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	29,633	1	29,633	232,645	,000 <sup>a</sup>
	Residual	10,699	84	,127		
	Total	40,332	85			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,597	,218		2,744	,007
	Kepuasan Kerja	,862	,056	,857	15,253	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**LAMPIRAN IX: ANALISIS REGRESI, PENGARUH INSENTIF & PENGHARGAAN, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**Regression**

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepuasan Kerja, Insentif & Penghargaan	.	Enter

- a. All requested variables entered.  
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,864 <sup>a</sup>	,747	,741	,35052

- a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Insentif & Penghargaan

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	30,134	2	15,067	122,634	,000 <sup>a</sup>
	Residual	10,198	83	,123		
	Total	40,332	85			

- a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Insentif & Penghargaan  
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,102	,325		,314	,754
	Insentif & Penghargaan	,298	,147	,212	2,021	,047
	Kepuasan Kerja	,680	,106	,676	6,437	,000

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**LAMPIRAN X: TABEL DISTRIBUSI R 5%**

**TABEL DISTRIBUSI R**

<b>Df</b>	<b>5%</b>	<b>DF</b>	<b>5%</b>	<b>DF</b>	<b>5%</b>	<b>DF</b>	<b>5%</b>
1	0.997	51	0.271	101	0.194	151	0.159
2	0.950	52	0.268	102	0.193	152	0.158
3	0.878	53	0.266	103	0.192	153	0.158
4	0.811	54	0.263	104	0.191	154	0.157
5	0.754	55	0.261	105	0.190	155	0.157
6	0.707	56	0.259	106	0.189	156	0.156
7	0.666	57	0.256	107	0.188	157	0.156
8	0.632	58	0.254	108	0.187	158	0.155
9	0.602	59	0.252	109	0.187	159	0.155
10	0.576	60	0.250	110	0.186	160	0.154
11	0.553	61	0.248	111	0.185	161	0.154
12	0.532	62	0.246	112	0.184	162	0.153
13	0.514	63	0.244	113	0.183	163	0.153
14	0.497	64	0.242	114	0.182	164	0.152
15	0.482	65	0.240	115	0.182	165	0.152
16	0.468	66	0.239	116	0.181	166	0.151
17	0.456	67	0.237	117	0.180	167	0.151
18	0.444	68	0.235	118	0.179	168	0.151
19	0.433	69	0.234	119	0.179	169	0.150
20	0.423	70	0.232	120	0.178	170	0.150
21	0.413	71	0.230	121	0.177	171	0.149
22	0.404	72	0.229	122	0.176	172	0.149
23	0.396	73	0.227	123	0.176	173	0.148
24	0.388	74	0.226	124	0.175	174	0.148
25	0.381	75	0.224	125	0.174	175	0.148
26	0.374	76	0.223	126	0.174	176	0.147
27	0.367	77	0.221	127	0.173	177	0.147
28	0.361	78	0.220	128	0.172	178	0.146
29	0.355	79	0.219	129	0.172	179	0.146
30	0.349	80	0.217	130	0.171	180	0.146
31	0.344	81	0.216	131	0.170	181	0.145
32	0.339	82	0.215	132	0.170	182	0.145
33	0.334	83	0.213	133	0.169	183	0.144
34	0.329	84	0.212	134	0.168	184	0.144
35	0.325	85	0.211	135	0.168	185	0.144
36	0.320	86	0.210	136	0.167	186	0.143
37	0.316	87	0.208	137	0.167	187	0.143
38	0.312	88	0.207	138	0.166	188	0.142
39	0.308	89	0.206	139	0.165	189	0.142
40	0.304	90	0.205	140	0.165	190	0.142
41	0.301	91	0.204	141	0.164	191	0.141
42	0.297	92	0.203	142	0.164	192	0.141
43	0.294	93	0.202	143	0.163	193	0.141
44	0.291	94	0.201	144	0.163	194	0.140
45	0.288	95	0.200	145	0.162	195	0.140
46	0.285	96	0.199	146	0.161	196	0.139
47	0.282	97	0.198	147	0.161	197	0.139
48	0.279	98	0.197	148	0.160	198	0.139
49	0.276	99	0.196	149	0.160	199	0.138
50	0.273	100	0.195	150	0.159	200	0.138