##### PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INDOJAYA AGRINUSA

**SKRIPSI**

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E) Jurusan Manajemen*



##### OLEH :

**MUHAMMAD ANDRE NPM: 163114081**

**FAKULTAS EKONOMI JURUSAN MANAJEMEN UNIVERSITAS MUSLIM NUSANTARA**

**AL-WASHLIYAH MEDAN**

**2020**

##### ABSTRAK

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INDOJAYA AGRINUSA**

**MUHAMMAD ANDRE NPM: 163114081**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel Motivasi Kerja dan Insentif berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Skripsi ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan teknik analisis data yang digunakan yaitu Regresi Linear berganda dengan pengujian hipotesis yaitu uji-t dan uji-f. Jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 40 responden dengan penarikan sampel menggunakan teknik *sampling jenuh*. Teknik pengumpulan data dengan cara menyebar kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan Insentif berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indojaya Agrinusa. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil analisa berganda di peroleh persamaan Y = 6,134 + 0,359𝑋1 + 0,440𝑋2 + e. Hasil Uji-t didapatkan variabel Motivasi Kerja (X1) dengan nilai t hitung (3,896) > t tabel (1,66380) dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian keputusan yang diambil yaitu menerima hipotesis alternatif (H1) dan menolak hipotesis alternatif (H0). Sedangkan untuk hasil uji-t variabel Insentif (X2) dengan nilai t hitung (3,811) > t tabel (1,66380). Dengan demikian keputusan yang diambil yaitu menerima hipotesis alternatif (H2) dan menolak hipotesis alternatif (H0). Sementara apabila variabel Motivasi Kerja dan Insentif di uji secara simultan, maka di dapatkan nilai f hitung (76,385) > f tabel (3,25), dengan demikian keputusan yang diambil yaitu menerima hipotesis alternatif (H3) dan menolak hipotesis alternatif (H0). Nilai koefisisen determinasi mencapai 0,805 atau sebesar 80,5% yang berarti bahwa variabel Motivasi Kerja dan Insentif mempengaruhi Kinerja Karyawan bagian ekspedisi PT. Indojaya Agrinusa. Sementara sisanya sebesar 19,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar penelitian ini.

**Kata Kunci:** Motivasi Kerja, Insentif, Kinerja.

i

###### ABSTRACT

***INFLUENCE OF WORK MOTIVATION AND INCENTIVES ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT. INDOJAYA AGRINUSA***

**MUHAMMAD ANDRE NPM: 163114081**

*This study aims to determine whether the variable Work Motivation and Incentives affect Employee Performance. This thesis uses a quantitative descriptive method with data analysis techniques used are multiple linear regression with hypothesis testing namely t-test and f-test. The number of samples in this study were 40 respondents with sampling using saturated sampling techniques. Data collection techniques by distributing questionnaires. The results showed that work motivation and incentives had a positive effect on employee performance at PT. Indojaya Agrinusa. This can be seen from the results of multiple analyzes obtained by the equation Y = 6.134 + 0.359*X1 *+ 0.440*X2 *+ e. T-Test results obtained variable Work Motivation* (X1) *with a calculated t test (3.896)> t table (1.68709) with a significance of 0,000 <0.05. Thus the decision taken is to accept an alternative hypothesis* (H1) *and reject the alternative hypothesis* (H0)*. As for the results of the t-test the Incentive variable* (X2) *with the calculated t test (3,811)> t table (1.68709). Thus the decision taken is to accept an alternative hypothesis* (H2) *and reject an alternative hypothesis* (H0). *Meanwhile, if the variables of Work Motivation and Incentives are tested simultaneously, then the value of f test (76,385)> f table (3.25) is taken, thus the decision taken is to accept an alternative hypothesis* (H3) *and reject the alternative hypothesis* (H0). *The coefficient of determination reached 0.805 or equal to 80.5% which means that the variable Work Motivation and Incentives affect the Performance of the expedition employee at PT. Indojaya Agrinusa. While the remaining 19.5% is influenced by other factors outside this study.*

***Keywords****: Work Motivation, Incentives, Performance.*

ii

##### KATA PENGANTAR



**Artinya** : ‘’Hai orang-orang yang beriman, sukakah kamu aku tunjukkan suatu perniagaan yang dapat menyelamatkanmu dari azab yang pedih? (10). (Yaitu) kamu beriman kepada Allah dan RasulNya dan berjihad di jalan Allah dengan harta dan jiwamu. Itulah yang lebih baik bagimu, jika kamu mengetahui.(11) (QS. ash-Shaff: 10-11)’’

Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan terhadap kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat hidayah, dan karunianya pada peneliti hingga peneliti dapat menyelesaikan penelitian skripsi ini. Judul yang peneliti pilih dalam penelitian skripsi ini adalah: **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indojaya Agrinusa”.**

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan baik mengenai isi maupun penelitiannya. Hal ini disebabkan oleh keterbatasan pengetahuan dan kemampuan yang peneliti miliki. Untuk itu peneliti sangat mengharapkan kritikan dan saran dari Bapak/Ibu Dosen serta para pembaca sekalian demi perbaikan dan penyempurnaan skripsi ini.

Selama proses penyusunan skripsi ini, peneliti banyak sekali mendapat bimbingan, arahan, bantuan, dan dukungan baik moril mau materil dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan kali ini peneliti ingin mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada:

iii

1. Bapak Dr. KRT. Hardi Muliyono K. Surbakti, selaku rektor Universitas Muslim Nusantara Al-Washliyah Medan
2. Ibu Shita Tiara, SE, Ak, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi
3. Bapak Mutawaqil Bilah. T, SE, MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muslim Nusantara Al-Washliyah Medan
4. Bapak Adrial, S.Sos, M.Sp selaku Dosen Pembimbing I yang telah bersedia membimbing penulis dalam penyusunan proposal penelitian yang lebih baik lagi.
5. Bapak Julianto Hutasuhut, SE, MM selaku Dosen Pembimbing II Penulis yang telah bersedia mengorbankan waktunya untuk memberikan bimbingan dalam penyusunan proposal penelitian ini.
6. Ucapan terima kasih kepada kedua orang tua tercinta, serta keluarga besar penulis yang telah memberikan dukungan, kasih sayang yang tulus, serta selalu mendo’akan penulis.
7. Seluruh pihak yang terkait dalam penyusunan proposal ini

Dalam hal ini, peneliti menyadari masih banyak kekuarangan dalam penelitian ini yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Peneliti mengharapkan masukan dan saran dari para pembaca untuk menyempurnakan skripsi ini. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca. Terima kasih.

Medan, Juni 2020 Peneliti

##### Muhammad Andre 163114081

iv

##### DAFTAR ISI

[ABSTRAK i](#_TOC_250054)

[ABSTRACT ii](#_TOC_250053)

[KATA PENGANTAR iii](#_TOC_250052)

[DAFTAR ISI v](#_TOC_250051)

[DAFTAR TABEL viii](#_TOC_250050)

[DAFTAR GAMBAR x](#_TOC_250049)

[BAB I : PENDAHULUAN 1](#_TOC_250048)

* 1. [Latar Belakang Masalah 1](#_TOC_250047)
  2. [Identifikasi Masalah 4](#_TOC_250046)
  3. [Batasan Masalah 5](#_TOC_250045)
  4. [Rumusan Masalah 5](#_TOC_250044)
  5. [Tujuan Penelitian 6](#_TOC_250043)
  6. [Manfaat Penelitian 6](#_TOC_250042)
  7. [Asumsi/Anggapan Dasar 7](#_TOC_250041)
  8. [Hipotesis 7](#_TOC_250040)

[BAB II : TINJAUAN PUSTAKA 9](#_TOC_250039)

* 1. [Motivasi Kerja 9](#_TOC_250038)
     1. [Pengertian Motivasi 9](#_TOC_250037)
     2. [Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi 10](#_TOC_250036)
     3. [Langkah-langkah dalam Memberikan Motivasi 12](#_TOC_250035)
     4. [Tujuan Motivasi 12](#_TOC_250034)
     5. [Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja 12](#_TOC_250033)
     6. [Indikator Motivasi 13](#_TOC_250032)
  2. [Insentif 13](#_TOC_250031)
     1. [Pengertian Insentif 13](#_TOC_250030)
     2. [Jenis-jenis Insentif 15](#_TOC_250029)
     3. Jenis-jenis Insentif 15
     4. Tujuan Insentif 15
     5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Insentif 16

v

* + 1. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja 16
    2. Indikator Insentif 16
  1. [Kinerja 17](#_TOC_250028)
     1. [Pengertian Kinerja 17](#_TOC_250027)
     2. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja 18
     3. [Pengukuran/Penilaian Kinerja 19](#_TOC_250026)
     4. Tujuan Penilaian Kinerja 21
     5. Dimensi/Indikator Kinerja 22
  2. [Penelitian Terdahulu 23](#_TOC_250025)
  3. Kerangka Konseptual. 24

[BAB III : METODE PENELITIAN 27](#_TOC_250024)

* 1. [Desain Penelitian 27](#_TOC_250023)
  2. [Lokasi Dan Waktu Penelitian 28](#_TOC_250022)
     1. [Lokasi Penelitian 28](#_TOC_250021)
     2. Waktu 28
  3. Populasi dan Sampel 29
     1. Populasi 29
     2. Sampel 29
  4. [Variabel dan Indikator 29](#_TOC_250020)
     1. [Variabel 29](#_TOC_250019)
     2. [Indikator 30](#_TOC_250018)
  5. [Instrumen Penelitian 31](#_TOC_250017)
  6. [Jenis dan Sumber Data 31](#_TOC_250016)
  7. [Teknik Pengumpulan Data 33](#_TOC_250015)
  8. Uji Validitas dan Reliabilitas 34
  9. [Uji Asumsi Klasik 37](#_TOC_250014)
  10. [Definisi Operasional Variabel 39](#_TOC_250013)
  11. [Teknik Analisis Data 40](#_TOC_250012)

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 45

* 1. [Hasil Penelitian 45](#_TOC_250011)
     1. [Gambaran Umum Perusahaan 45](#_TOC_250010)
     2. [Deskripsi Responden 51](#_TOC_250009)

vi

* + 1. [Deskripsi Jawaban Responden 52](#_TOC_250008)
    2. [Uji Instrumen 63](#_TOC_250007)
    3. Uji Asumsi Klasik 67
    4. [Uji Regresi Linear Berganda 70](#_TOC_250006)
    5. [Uji Hipotesis 72](#_TOC_250005)
    6. Uji Determinasi 75
  1. [Pembahasan 76](#_TOC_250004)

[BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN 79](#_TOC_250003)

* 1. [Kesimpulan 79](#_TOC_250002)
  2. [Saran 80](#_TOC_250001)

[DAFTAR PUSTAKA 82](#_TOC_250000)

**LAMPIRAN**

vii

##### DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Rekapitulasi Ketidakhadiran Karyawan Bagian Ekspedisi

PT. Indojaya Agrinusa Pada Tahun 2020 2

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu 23

Tabel 3.1 Waktu Penelitian 28

Tabel 3.2 Kisi-kisi Instrumen 31

Tabel 3.3 Alternative Jawaban Responden 34

Tabel 3.4 Definisi Operasional Variabel 39

Tabel 4.1 Karakteristik Usia 51

Tabel 4.2 Karakteristik Pendidikan 52

Tabel 4.3 Jawaban Untuk Butir Pernyataan 1 53

Tabel 4.4 Jawaban Untuk Butir Pernyataan 2 53

Tabel 4.5 Jawaban Untuk Butir Pernyataan 3 53

Tabel 4.6 Jawaban Untuk Butir Pernyataan 4 54

Tabel 4.7 Jawaban Untuk Butir Pernyataan 5 54

Tabel 4.8 Jawaban Untuk Butir Pernyataan 6 54

Tabel 4.9 Jawaban Untuk Butir Pernyataan 7 55

Tabel 4.10 Jawaban Untuk Butir Pernyataan 8 55

Tabel 4.11 Jawaban Untuk Butir Pernyataan 9 55

Tabel 4.12 Jawaban Untuk Butir Pernyataan 10 56

Tabel 4.13 Jawaban Untuk Butir Pernyataan 1 56

Tabel 4.14 Jawaban Untuk Butir Pernyataan 2 57

Tabel 4.15 Jawaban Untuk Butir Pernyataan 3 57

Tabel 4.16 Jawaban Untuk Butir Pernyataan 4 57

Tabel 4.17 Jawaban Untuk Butir Pernyataan 5 58

Tabel 4.18 Jawaban Untuk Butir Pernyataan 6 58

Tabel 4.19 Jawaban Untuk Butir Pernyataan 7 58

Tabel 4.20 Jawaban Untuk Butir Pernyataan 8 59

Tabel 4.21 Jawaban Untuk Butir Pernyataan 9 59

Tabel 4.22 Jawaban Untuk Butir Pernyataan 10 59

viii

Tabel 4.23 Jawaban Untuk Butir Pernyataan 1 60

Tabel 4.24 Jawaban Untuk Butir Pernyataan 2 60

Tabel 4.25 Jawaban Untuk Butir Pernyataan 3 60

Tabel 4.26 Jawaban Untuk Butir Pernyataan 4 61

Tabel 4.27 Jawaban Untuk Butir Pernyataan 5 61

Tabel 4.28 Jawaban Untuk Butir Pernyataan 6 61

Tabel 4.29 Jawaban Untuk Butir Pernyataan 7 62

Tabel 4.30 Jawaban Untuk Butir Pernyataan 8 62

Tabel 4.31 Jawaban Untuk Butir Pernyataan 9 62

Tabel 4.32 Jawaban Untuk Butir Pernyataan 10 63

Tabel 4.33 Hasil Pengujian Validitas Variabel X1 64

Tabel 4.34 Hasil Pengujian Validitas Variabel X2 64

Tabel 4.35 Hasil Pengujian Validitas Variabel Y 65

Tabel 4.36 Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel X1 66

Tabel 4.37 Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel X2 66

Tabel 4.38 Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel Y 66

Tabel 4.39 Uji Multikolinearitas 69

Tabel 4.40 Regresi Linear Berganda 71

Tabel 4.41 Hasil Uji-t 72

Tabel 4.42 Uji Simultan (Uji-F) 74

Tabel 4.43 Hasil Pengujian Determinasi 75

ix

##### DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual 26

Gambar 4.1 Struktur Organisasi 49

Gambar 4.2 Normal Histogram 67

Gambar 4.3 Normal P-P Plot 68

Gambar 4.4 Scatterplot pengujian Heterokedastisitas 70

x

##### BAB I PENDAHULUAN

##### Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memiliki posisi sangat strategis dalam perusahaan, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam aktivitas untuk pencapaian tujuan. Sumber daya manusia yang dimaksud dalam perusahaan adalah karyawan atau orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dengan tujuan untuk memperoleh balas jasa atau upah sesuai dengan perjanjian.

Pemberian motivasi berarti memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mampu mengembangkan kemampuannya dan merupakan dorongan semaksimal mungkin karyawan untuk berbuat atau berproduksi, dengan begitu kinerja karyawan akan lebih baik bila dibandingkan tanpa pemberian motivasi satupun pada suatu perusahaan.

Artinya dengan melihat pemberian motivasi yang sangat menentukan bagi kinerja karyawan tersebut, manajemen perusahaan juga harus dapat memberikan apa yang di butuhkan dan di inginkan oleh karyawannya. Jika perusahaan mampu memenuhi apa yang menjadi keinginan karyawannya, maka akan memunculkan satu sikap dan perasaan betah dalam diri karyawan untuk tetap terus bekerja dan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerjanya. Faktor utama yang menyebabkan mereka tidak betah antara lain pemberian kompensasi insentif yang tidak sesuai.

Pemberian insentif sebenarnya merupakan salah satu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang. Pemberian insentif ini mempunyai pengaruh sangat besar terhadap pegawai yang melaksanakan pekerjaan sesuai target yang

1

telah di tetapkan. Sistem ini pada umumnya dipandang sebagai salah satu alat untuk mendistribusikan upah kepada pegawai dengan mendasarkan pada lamanya bekerja dan mendasarkan pada kebutuhan hidup. Insentif yang diberikan di maksudkan untuk memacu semangat bekerja pegawai agar mampu memberi kinerja yang baik dan dapat mencapai tujuan perusahaan yang efektif.

Dalam hal ini peneliti melakukan penelitian pada PT. Indojaya Agrinusa di kabupaten Deli Serdang, PT Indojaya Agrinusa bergerak dibidang pakan ternak dan pembiakan ayam,dan perdagangan untuk ternak yang akan dipasarkan kembali, akan diproduksi kembali misalnya menjadi makanan seperti Soziz, PT. Indojaya Agrinusa ini bekerjasama dengan Japfa *Comfeed*.

Berikut ini merupakan pamaparan tingkat ketidakhadiran karyawan PT. Indojaya Agrinusa bagian ekspedisi selama 4 bulan ini dan dapat dilihat pada tabel berikut :

##### Tabel 1.1

**Rekapitulasi Ketidakhadiran Karyawan Bagian Ekspedisi PT. Indojaya Agrinusa Pada Tahun 2020**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Bulan | Keterangan | | | | | | | |
| Sakit | % | Izin | % | Cuti | % | Mangkir | % |
| Januari | 5 | 10 | 4 | 8 | 5 | 10 | 7 | 15 |
| Februari | 2 | 4 | 7 | 15 | 8 | 17 | 9 | 19 |
| Maret | 4 | 8 | 3 | 6 | 3 | 6 | 6 | 13 |
| April | 7 | 15 | 5 | 10 | 6 | 13 | 9 | 19 |

Sumber: PT. Indojaya Agrinusa Tanjung Morawa (2020)

Dari tabel rekapitulasi ketidakhadiran karyawan PT. Indojaya Agrinusa di atas dapat dilihat bahwa karyawan pada bagian ekspedisi selama empat bulan mengalami fluktuasi. Ketidakhadiran dapat dikategorikan menjadi empat, yaitu katidakhadiran dikarenakan sakit, izin, cuti dan mangkir/tanpa keterangan. Namun

yang jadi permasalahan adalah jika karyawan tidak masuk kerja dikarenakan mangkir, karyawan yang mangkir paling tinggi terjadi pada bulan Februari dan April mencapai 9 karyawan atau 19% dari jumlah seluruh karyawan bagian ekspedisi. Dari perbandingan data rekapitulasi ketidakhadiran karyawan tersebut mengindikasikan adanya permasalahan pada kinerja karyawan bagian ekspedisi PT. Indojaya Agrinusa. Hal ini menunjukkan kecenderungan absensi yang terjadi secara fluktuatif merupakan dampak dari ketidakpuasan karyawan dalam bekerja, sehingga membuat motivasi kerja karyawan menurun.

Berkenaan dengan karakteristik pekerjaan diantaranya masih cukup banyak karyawan yang mengeluh bosan dalam menghadapi rutinitas kerja, pekerjaan yang dirasa cukup membosankan serta cenderung berulang-ulang, dan berdasarkan informasi yang peneliti terima dari mewawancarai salah satu karyawan di PT. Indojaya Agrinusa, menyatakan bahwa pada bagian ekspedisi tidak adanya mutasi ataupun rotasi karyawan yang terjadi. Dimana Rotasi bermanfaat bagi karyawan karena menghilangkan sifat bosan terhadap pekerjaan yang dilaksanakan, rotasi juga bermanfaat bagi organisasi sebab karyawan lebih berkompeten dibeberapa pekerjaan dibandingkan hanya satu pekerjaan yang dikuasainya, selain itu karyawan merasa bahwa masih kurang sesuainya insentif yang diberikan dengan kebutuhan karyawan.

Selama ini nsentif yang diterapakan oleh PT. Indojaya Agrinusa untuk karyawan bagian ekspedisi adalah insentif dengan berdasarkan pada beratnya muatan yang di akut. Adapun jumlah insentif yang diberikan dalam bentuk finansial berkisar Rp. 10.000 s/d Rp. 35.000 untuk muatan per box, sementara untuk insentif muatan box plastik berkisar Rp. 120/box. Adapun ketentuan

perhitungannya setiap muatan 1-50 box = Rp. 10.000, 51-100 box = Rp. 15.000,- 101-160 box = Rp. 25.000,- 161-seterusnya = Rp. 35.000. Sedangkan untuk muatan dengan box plastik bernilai Rp. 120/box.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indojaya Agrinusa”.

##### Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah adalah mengenali masalah yaitu dengan cara mendaftar faktor-faktor yang berupa permasalahan, mengidentifikasi masalah-masalah penelitian bukan sekedar mendaftar jumlah masalah tetapi juga kegiatan ini lebih dari pada itu karena masalah yang telah dipilih hendaknya memiliki nilai yang sangat penting atau signifikan untuk dipecahkan.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Menurunnya motivasi kerja karyawan bagian ekspedisi PT. Indojaya Agrinusa dikarenakan rasa bosan terhadap pekerjaan yang cenderung berulang-ulang.
2. Insentif yang diberikan masih dirasakan kurang sesuai dengan kebutuhan karyawan.
3. Kecenderungan absensi yang terjadi secara fluktuatif menunjukkan adanya permasalahan pada kinerja karyawan bagian ekspedisi PT. Indojaya Agrinusa lantaran ketidakpuasan karyawan dalam bekerja.

##### Batasan Masalah

Mengingat keterbatasan waktu, pengetahuan, dan kemampuan penulis baik secara moril maupun materil maka penulis membatasi penelitian pada : “Pengaruh Motivasi Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Ekspedisi Pada PT. Indojaya Agrinusa”

##### Rumusan Masalah

Perumusan masalah merupakan upaya untuk menyatakan secara tersurat pertanyaan-pertanyaan yang hendak dicarikan jawabannya. Rumusan masalah adalah penyataan rinci dan lengkap mengenai ruang lingkup permasalahan yang akan diteliti berdasarkan identifikasi masalah.

Berdasarkan identifikasi dan batasan masalah diatas, adapun rumusan masalah yang di ajukan sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Indojaya Agrinusa?.
2. Apakah insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Indojaya Agrinusa?.
3. Apakah motivasi kerja dan insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Indojaya Agrinusa?.
4. Berapa besar pengaruh motivasi kerja dan insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Indojaya Agrinusa?.

##### Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah untuk merumuskan pertanyaan-pertanyaan dan merumuskan jawaban-jawaban terhadap pertanyaan rumusan penelitian tersebut. Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara parsial antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indojaya Agrinusa.
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara parsial antara insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Indojaya Agrinusa.
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara simultan antara motivasi kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Indojaya Agrinusa.
4. Untuk melihat seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Indojaya Agrinusa.

##### Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Penelitian yang dilakukan ini agar kiranya dapat menambah pengetahuan dan wawasan penulis, terutama yang terkait dengan masalah dalam penelitian ini, serta sebagai wadah dalam rangka menerapkan teori yang telah dipelajari.

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan sebagai bahan masukan untuk PT. Indojaya Agrinusa

1. Bagi Pihak Lain/ Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan, tambahan pengetahuan dan referensi yang dapat dijadikan sebagai wahana pembelajaran serta sebagai dasar pembanding dalam rangka melakukan penelitian lebih lanjut pada bidang kajian ini.

##### Asumsi / Anggapan Dasar

Asumsi atau anggapan dasar merupakan dasar pemikiran yang memungkinakan peneliti mengadakan penelitian tentang permasalahan. Sehingga yang menjadi anggapan dasar dalam penelitian ini adalah:

1. Ada pengaruh secara parsial antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indojaya Agrinusa.
2. Ada pengaruh secara parsial antara insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Indojaya Agrinusa.
3. Ada pengaruh secara simultan antara motivasi kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Indojaya Agrinusa.

##### Hipotesis

Arikunto (2014:110), menjelaskan bahwa Hipotesis merupakan jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul.

Berdasarkan judul penelitian dan konsep hipotesis tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Ha1 Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indojaya Agrinusa.

Ho1 Tidak ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indojaya Agrinusa.

1. Ha2 Ada pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Indojaya Agrinusa.

Ho2 Tidak ada pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Indojaya Agrinusa.

1. Ha3 Ada pengaruh motivasi kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Indojaya Agrinusa.

Ho3 Tidak ada pengaruh motivasi kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Indojaya Agrinusa.

##### BAB II TINJAUAN PUSTAKA

##### Motivasi Kerja

##### Pengertian Motivasi

Samsudin (2011:281), motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dari situasi kerja diperusahaan (*situation*) yang menggerakkan diri karyawan menjadi terarah untuk mencapai tujuan dari organisasi. Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.

Menurut Sardiman (2011: 73), motivasi berpangkal dari kata “motif” yang diartikan daya penggerak yang ada di dalam diri seseorang untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi tercapainya suatu tujuan.

Sedangkan menurut Uno (2016:71), motivasi Kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang, besar kecilnya pengaruh motivasi kerja pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan.

Berbeda lagi dengan pendapat Flippo dalam Hasibuan (2016:143), motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

Wibowo (2014:323), motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang

9

terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan.

Berdasarkan uraian pendapat dari para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan atau perangsang yang membuat seseorang melakukan pekerjaan yang diinginkannya dengan rela tanpa merasa terpaksa sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat berjalan dengan baik atau menghasilkan sesuatu yang memuaskan.

##### Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Sunyoto (2013:13), faktor-faktor yang mampengaruhi motivasi kerja ada tujuh yaitu:

1. Promosi

Promosi adalah kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji.

1. Prestasi Kerja

Pangkal tolak pengembangan karier seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas-tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang karyawan untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi di masa depan.

1. Pekerjaan itu sendiri

Tanggung jawab dalam mengembangkan karier terletak pada masing-masing pekerja. Semua pihak seperti pimpinan, atasan langsung, kenalan dan para spesialis di bagian kepegawaian, hanya berperan memberikan bantuan, semua terserah pada karyawan yang bersangkutan, apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan mengembankan diri atau tidak.

1. Penghargaan

Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan, seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya. Hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi pada karyawan. Penghargaan di sini dapat merupakan tuntutan faktor manusiawi atas kebutuhan dan keinginan untuk menyelesaikan suatu tantangan yang harus dihadapi.

1. Tanggung Jawab

Pertanggungjawaban atas tugas yang diberikan perusahaan kepada karyawan merupakan timbal balik atas kompensasi yang diterimanya. Pihak perusahaan memberikan apa yang diharapkan oleh para karyawan, namun disisi lain para karyawan pun harus memberikan kontribusi penyelesaian pekerjaan dengan baik pula dan penuh dengan

1. Pengakuan

Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan. Karena pengakuan tersebut merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang memang mempunyai suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik pula. Hal ini akan dapat mendorong para karyawan yang mempunyai kelebihan dibidangnya untuk berprestasi lebih baik.

1. Keberhasilan dalam Bekerja

Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dengan keberhasilan tersebut setidaknya dapat memberikan rasa bangga dalam perasaan karyawan bahwa mereka telah mampu mempertanggungjawabkan apa yang menjadi tugas mereka.

##### Langkah-langkah dalam Memberikan Motivasi

Dalam memotivasi bawahan, ada beberapa petunjuk atau langkah-langkah yang perlu diperhatikan oleh setiap pemimpin. Adapun langkah-langkah tersebut menurut Sunyoto (2013:17), adalah sebagai berikut:

1. Pemimpin harus tahu apa yang dilakukan bawahan
2. Pemimpin harus berorientasi kepada kerangka acuan orang
3. Tiap orang berbeda-beda di dalam memuaskan kebutuhan
4. Setiap pemimpin harus memberikan contoh yang baik bagi para karyawan
5. Pemimpin mampu mempergunakan keahlian dalam berbagai bentuk
6. Pemimpin harus berbuat dan berlaku realistis

##### Tujuan Motivasi

Adapun tujuan motivasi menurut Sunyoto (2013:17) adalah sebagai berikut:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan.
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
8. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.
9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

##### Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Motivasi merupakan keadaan dalam diri seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melaksanakan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

Motivasi timbul karena adanya kebutuhan dalam diri seseorang yang dituntut adanya pemuasan dalam memenuhi kebutuhan pegawai. Apabila kebutuhan terpenuhi maka, akan memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik.

Menurut Winardi (2011:238), hubungan motivasi kerja terhadap kinerja yaitu: “bahwa seseorang karyawan akan bersedia melakukan upaya yang lebih besar apabila diyakini bahwa upaya itu akan berakibat pada penilaian kinerja yang baik dan bahwa penilaian kinerja yang baik akan dan bahwa penilaian kinerja yang baik akan berakibat pada imbalan yang lebih besar, kenaikan gaji, serta promosi dan kesemuanya itu memungkinkan yang bersangkutan untuk mencapai tujuan pribadinya”.

##### Indikator Motivasi

Menurut Wibowo (2014:324), dimensi dan indicator dari motivasi adalah sebagai berikut:

1. *Achievement* (prestasi).
2. *Recognition* (pengakuan).
3. *Job Interest* (minat pada pekerjaan).
4. *Responsibility* (tanggung jawab).
5. *Advancement* (kemajuan).

##### Insentif

##### Pengertian Insentif

Pada mulanya segala bentuk usaha yang dilakukan oleh setiap karyawan pasti mempunyai maksud dan tujuan tertentu, misalnya keinginan untuk lebih maju dan berprestasi serta ingin mendapatkan hasil yang lebih besar dari pada sebelumnya. Untuk dapat melaksanakan maksud dan tujuan tersebut dibutuhkan adanya suatu dorongan yang berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri maupun dorongan dari luar.

Dorongan yang berasal dari luar tersebut dapat berasal dari pimpinan perusahaan, misalnya dengan adanya pemberian tambahan yang dapat berupa uang, barang dan sebagainya. Dimana hal ini disebut dengan istilah insentif.

Menurut Hasibuan (2016:118) mengemukakan pengertian insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

Menurut Sofyandi (2013:159) mengemukakan insentif merupakan salah satu bentuk dari kompensasi langsung. Insentif adalah imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Mangkunegara (2017:89), mengatakan bahwa insentif kerja adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang di berikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan prestasi 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 Moeheriono (2012:259), pegertian insentif bagi organisasi atau perusahaan yakni: insentif adalah salah satu bentuk imbalan yang di berikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas prestasinya.

Menurut Rivai (2011:384), insentif adalah bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan gainsharing, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya.

Dengan kata lain insentif itu adalah hal-hal atau usaha yang harus diperhatikan dan dibangun untuk menggaraihkan karyawan agar rajin bekerja dan dapat mencapai hasil yang lebih baik sehingga tercipta efektifitas kerja karyawan.

Berdasarkan uraian pendapat-pendapat para ahli di atas dapat penulis simpulkan, bahwa insentif merupakan salah satu bentuk rangsangan atau motivasi yang sengaja diberikan oleh perusahaan atau lembaga kepada karyawan, sehingga mendorong semagat kerja para karyawan agar mereka dapat bekerja lebih produktif lagi, dan mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi prestasinya dalam mencapai tujuan perusahaan atau lembaga.

##### Jenis-jenis Insentif

Insentif yang berarti penghargaan atau ganjaran ternyata tidak sekedar berbentuk upah atau gaji atas pengangkatannya sebagai tenaga kerja sebuah perusahaan. Menurut Nawawi (2011:317), penghargaan atau ganjaran sebagai insentif dibedakan dalam beberapa jenis sebagai berikut:

1. Kompensasi atau insentif total

Keseluruhan penghargaan atau ganjaran yang diterima oleh seseorang tenaga kerja untuk seluruh pekerjaannya yang dilakukannya sebagai kontribusi pada pencapaian tujuan organisasinya

1. Kompensasi khusus

Penghasilan tambahan yang diberikan kepada tenaga kerja dengan status tertentu dalam perusahaan.

##### Tujuan Insentif

Tujuan diberikannya insentif menurut Sutrisno (2016:188) sebagai berikut:

1. Menghargai prestasi kerja.
2. Menjamin keadilan.
3. Mempertahankan karyawan.
4. Memperoleh karyawan yang bermutu.
5. Pengendalian biaya.
6. Memenuhi peraturan.

##### Faktor-faktor yang Mempengaruhi Insentif

Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat insentif menurut Sirait (2010:202) adalah sebagai berikut:

1. Kondisi dan kemampuan dari perusahaan.
2. Kemampuan, kreativitas, serta prestasi dari karyawan.
3. Keadaan ekonomi suatu negara.

##### Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja

Insentif mempunyai hubungan dengan kinerja yang dihasilkan setiap individu, karena setiap karyawan yang telah memberikan kinerja terbaiknya pasti mengharapkan imbalan di samping gaji atau upah sebagai tambahan berupa insentif atas prestasi yang telah diberikannya terhadap suatu perusahaan.

Menurut Siagian (2011:268), “Insentif diberikan guna mendorong produktivitas kerja yang lebih tinggi bagi karyawannya”.

Hasibuan (2016:117) mengemukakan bahwa, "Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang di pergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi". Hal ini berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan haruslah memperhatikan insentif karyawan guna peningkatan *outcome* perusahaan yang berimplikasi terhadap kenaikan produktivitas perusahaan.

##### Indikator Insentif

Menurut Sirait (2010:202) indikator insentif sebagai berikut:

1. *Financial Incentive*

Insentif yang diberikan kepada tenaga kerja atas prestasinya dalam organisasi atau perusahaan dalam bentuk bonus, komisi (yang dihitung berdasarkan penjualan yang melebihi standar), pembayaran yang ditangguhkan (dana pensiun).

1. *Non Financial Incentive*

Insentif yang diberikan kepada tenaga kerja bukan dalam bentuk uang atau barang tetapi dalam bentuk hiburan, pendidikan dan latihan, penghargaan berupa

pujian, tempat kerja yang terjamin sehingga diharapkan dapat memotivasi pekerja agar semakin giat dalam bekerja.

1. *Sosial Incentive*

Keadaan dan sikap dari rekan kerja merupakan salah satu pendukung untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

##### Kinerja

##### Pengertian Kinerja

Menurut Darodjat (2015:105), kinerja memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Dengan demikian istilah kinerja mempunyai pengertian akan adanya suatu tindakan atau kegiatan yang di tampilkan oleh seseorang dalam melaksanakan aktivitas tertentu yang menjadi tugasnya.

Mangkunegara (2017:67), menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Fatimah (2017:12), mengungkapkan bahwa kinerja merupakan hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan

tugasnya.

Hal sejalan disampaikan dengan Prawirosentono dan Dewi (2017:2), bahwa Kinerja adalah hasil kerja yang dapat di capai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi.

Sedangkan L. Gaol (2014:589), berpendapat kalau kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu dan

merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki.

Menurut Wibowo (2014:7), kinerja berasal dari pengertian performance. Ada pula yang memberikan pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Jadi dapat diambil kesimpulan bahwa pengertian kinerja adalah hasil kerja seseorang yang mampu melaksanakan tugas-tugas yang diberikan dengan usaha, kecakapan, pengalaman dan kemampuannya baik dalam mengatur waktu maupun menjalankan tugas itu sendiri dengan tanggungjawab untuk mencapai tujuan

tertentu.

##### Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Devis dalam Mangkunegara (2017:67), yang merumuskan bahwa :

1. *Human Performance = Ability + motivation*
2. *Motivation = Attitude + Situation*
3. *Ability = Knowledge + Skill*
   1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) seorang pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang

memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari- hari, maka ia akan lebih mudah untuk mencapai kinerja yang diharapkan.

* 1. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk berdasarkan sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan oerganisasi (tujuan kerja)

Sedangkan menurut Quible dalam Darodjat (2015:106), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah pengetahuan, bakat, persepsi, konsep diri, nilai- nilai, minat, emosi, kebutuhan dan kepribadian.

Byar dan Rue dalam Sutrisno (2016:151), mengemukakan adanya dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan lingkungan. Faktor-faktor individu yang dimaksud adalah:

1. Usaha (*Effort*), sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
2. *Abilities*, sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
3. *Role/Task Perception*, perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Adapun faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja adalah: Kondisi fisik, Peralatan, Waktu, Material, Pendidikan, Supervisi, Desain Organisasi, Pelatihan, Keberuntungan

##### Pengukuran/Penilaian Kinerja

Samsudin, (2011:159), penilaian kinerja *(performance appraisal)* adalah proses oleh organisasi untuk mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2017:69), penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian prestasi kerja pegawai yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematik berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.

Menurut Sikula dalam Mangkunegara (2017:73), ruang lingkup pengukuran kinerja berumuskan sebagai beriku:

5W + 1H, yaitu *WHO, WHAT, WHY, WHEN, WHERE*, *and HOW*

1. *Who* (siapa)?
   1. Siapa yang harus dinilai? Yaitu seluruh tenaga kerja yang ada dalam organisasi dari jabatan yang tertinggi sampai dengan pegawai jabatan terendah.
   2. Siapa yang harus menilai? Penilaian kinerja dilakukan oleh atasan langsung dan atasan tidak langsung. Atau penilai kinerja dapat dilakukan dengan menunjuk orang tertentu yang menurut pemimpin perusahaan memiliki keahlian dalam bidangnya.
2. *What* (Apa)?

Apa yang harus dinilai, yaitu:

1. Objek atau materi yang dinilai antara lain hasil kerja, kemampuan sikap, kepemimpinan kerja, dan motivasi kerja,
2. Dimensi waktu, merupakan kinerja yang dicapai pada saat ini (*current performance*) dan pontensi yang dapat dikembangkan pada waktu yang akan datang (*future potensial*).
3. *Why* (Mengapa)?

Mengapa penilaian kinerja itu harus dilakukan? Hal ini untuk:

* 1. Memlihara potensi kerja,
  2. Menentukan kebutuhan pelatihan kerja,
  3. Dasar pengembangan karier,
  4. Dasar promosi jabatan.

1. *When* (Bilamana)?

Waktu pelaksanaan penilaian kinerja dilakukan secara formal dan informal.

1. Penilaian kinerja secara formal dilakukan secara periodik, seperti dilakukan setiap bulan, kwartal, triwulan, semester, atau setiap tahun,
2. Penilaian kinerja secara informal dapat dilakukan secara terus menerus dan setiap saat atau setiap hari kerja.
3. *Where* (Di mana)?

Penilaian kinerja pegawai dilakukan pada dua alternatif tempat.

* 1. Di tempat kerja (*on the job appraisal*). Pelaksanaan penilaian kinerja di tempat kerja pegawai, atau di tempat lain yang masih dalam lingkungan organisasinya sendirinya.
  2. Di luar tempat kerja (*on the job appraisal*). Pelaksanaan penilaian kinerja dapat dilakukan di luar organisasi dengan cara meminta bantuan konsultan.

1. *How* (Bagaimana) ?

Bagaimana penilaian kinerja dilakukan, yaitu dengan menggunakan metode tradisional atau dengan menggunakan metode modern. Metode tradisional, seperti *rating scale, employee comparison.* Sedangkan metode modern, antara lain, *Management By Objective* (MBO), *assessment centre*.

##### Tujuan Penilaian Kinerja

Adapun yang menjadi tujuan penilaian prestasi kerja menurut Samsudin (2011:165), sebagai berikut:

1. Administratif, yaitu memberikan arah untuk penetapan promosi, transfer dan kenaikan gaji.
2. Informatif, yaitu memberikan data kepada manajemen tentang prestasi kerja bawahan dan memberikan data kepada individu tentang kelebihan dan kekurangannya.
3. Motivasi, yaitu menciptakan pengalaman belajar yang memotivasi staf untuk mengembangkan diri dan meningkatkan prestasi kerja mereka.

Pada organisasi, penilaian prestasi kerja bertujuan:

1. Menentukan kontribusi suatu unit atau divisi dalam perusahaan terhadap organisasi perusahaan secara keseluruhan.
2. Memberikan dasar bagi penilaian mutu prestasi manajer unit/divisi dalam perusahaan.
3. Memberikan motivasibagi manajer unit/divisi dalam mengelola divisi seirama dengan tujuan umum perusahaan.

Sedangkan pada tingkat karyawan, bertujuan untuk:

1. Membedakan tingkat prestasi kerja setiap karyawan.
2. Mengambil keputusan administrasi seperti seleksi, promosi, *retention, demotion*, transfer, *termination*, dan kenaikan gaji.
3. Memberikan pinalti, seperti diklat untuk mengembangkan keahlian.

##### Dimensi/Indikator Kinerja

Menurut Afandi (2018:89) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

1. Kualitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

1. Efesiensi dalam melaksanakan tugas

Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

1. Disiplin kerja

Taat kepada hokum dan peraturan yang berlaku .

1. Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

1. Ketelitian

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.

1. Kepemimpinan

Proses mempengaruhi atau memberi contoh dari seorang pemimpin kepada pengikutnya untuk mencapai tujuan organisasi.

1. Kejujuran

Sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.

1. Kreativitas

Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

##### Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan sebagai dasar dalam penyusunan penelitian. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya yang satu jenis. Berikut ini adalah tabel 2.1 perbandingan penelitian terdahulu yang mendukung penelitian penulis:

##### Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Nama  Penelitian | Judul  Penelitian | Hasil  Penelitian | Keterangan | |
| Persamaan | Perbedaan |
| 1 | Nuning Kurniah (2013)  Fakultas Peternakan Universitas Hasanuddin Makassar | Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Charoen Pokphand Di Kota Pare- Pare | Hasil penelitian pada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Pt. Charoen Pokphand pare- pare yaitu motivasi berdasarkan faktor ekstrinsik tidak berpengaruh signifikan sedangakan motivasi berdasarkan faktor intrinsik berpengaruh secara signifikan  terhadap | Pada penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang sama-sama merupakan penelitian deskriptif dengan metode analisis kuantitatif | Pada penelitian terdahulu Menggunakan Teknik analisis regresi linear sederhana. |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  | kinerja karyawan PT. Charoen Pokphand Pare-Pare. |  |  |
| 2 | Boy Simanjuntak (2017)  Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi& Bisnis Universitas Medan Area | Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt.Central Proteina Prima Medan | Hasil penelitian ini yaitu motivasi  dan kompensasi secara serempak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel produktifitas  kerja. | Pada penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang sama-sama merupakan penelitian deskriptif dengan metode analisis  kuantitatif | Pada penelitian terdahulu dilakukan pada objek penelitian PT. Central Proteina Prima |
| 3 | Koko Happy Anggriawan, Djamhur Hamid,  M. Djudi Mukzam  Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 28  No. 1 November  2015 | Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Cv Suka Alam (Kaliwatu Rafting) Kota Batu, Jawa Timur) | Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara keseluruhan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan secara bersamaan dan  secara parsial | Pada penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang sama-sama menggunakan teknik analisis regresi linear berganda | Pada penelitian terdahulu Menggunakan Intensif sebagai variabel bebas dan Kinerja sebagai variabel terikat, sedangkan penelitian yang sekarang malah  sebaliknya. |

**6.2 Kerangka Konseptual**

Sugiyono, (2018:60), menyatakan bahwa kerangka konseptual/berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisian sebagai masalah yang penting

Dalam penelitian ini dilakukan pengukuran pengaruh variabel independen yaitu Motivasi Kerja (𝑋1) dan Insentif (𝑋2) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja (Y).

Menurut Wasis (2018:17), Motivasi dan Kinerja memiliki hubungan erat terhadap insentif. Motivasi dan kinerja merupakan subjek yang penting, karena manejer perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhi untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan perusahaan. Sehingga pada akhirnya perusahaan memberikan balas jasa kepada karyawan seperti insentif atas hasil kerja karyawan. Adanya motivasi dan kinerja akan berakibat pada penilaian kinerja yang baik dan pastinya juga akan berpengaruh terhadap pemberian insentif. Dapat dikatakan bahwa besar kecilnya insentif yang diberikan oleh perusahaan dipengaruhi oleh motivasi dan kinerja dari diri para karyawan itu sendiri.

Menurut Nuning Kurniah (2013), dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Charoen Pokphand Di Kota Pare- Pare”, menyatakan bahwa motivasi faktor ekstrinsik tidak berpengaruh signifikan sedangakan motivasi berdasarkan faktor intrinsik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sementara pada penelitian Koko, dkk (2015), “Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Cv Suka Alam (Kaliwatu Rafting) Kota Batu, Jawa Timur)” akan menjelaskan bagaimana pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat apabila diuji secara serempak. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari variabel- variabel bebas yang berupa Insentif dan Motivasi sebesar 50,3% terhadap variabel

terikat yaitu Kinerja Karyawan pada CV Suka Alam (Kaliwatu Rafting) Kota Batu, Jawa Timur.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka kerangka konseptual dalam penelitian ini, dapat dilihat dalam Gambar 2.1

Motivasi Kerja ( *x*1 ) Indikator:

1. *Achievement*

(prestasi).

1. *Recognition*

(pengakuan).

1. *Job Interest* (minat pada pekerjaan).
2. *Responsibility*

(tanggung jawab).

1. *Advancement*

(kemajuan). (Wibowo, 2014:324)

Ha1 (Uji-t)

Ha3 (Uji-f)

Insentif ( *x*2 ) Indikator:

1. *Financial Incentive*
2. *Non Financial Incentive*
3. *Sosial Incentive*

(Sirait, 2010:202)

Ha2 (Uji-t)

Kinerja (Y) Indikator:

1. Kuantitas hasil kerja
2. Kualitas hasil kerja
3. Efesiensi dalam melaksanakan tugas
4. Disiplin kerja
5. Inisiatif
6. Ketelitian
7. Kepemimpinan
8. Kejujuran

i. Kreativitas (Afandi, 2018:89)

##### Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

##### BAB III METODE PENELITIAN

##### Desain Penelitian

Menurut Martono (2010:131), desain penelitian adalah rancangan kegiatan yang mencakup berbagai komponen yang akan digunakan peneliti serta kegiatan yang akan dilakukan selama proses penelitian. Desain penelitian berfungsi untuk membantu pelaksanaan penelitian agar dapat berjalan dengan baik. Metode analisis data yang digunakan penulis dalam menganalisis masalah yang ada dengan metode analisis data deskriptif dan kuantitatif. Metode ini digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Indojaya Agrinusa.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian Asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Metode asosiatif merupakan metode yang bermaksud untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengaruh antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Menurut Sugiyono (2018:11) menyatakan bahwa pengertian asosiatif adalah Penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih.

Adapun pengertian dari metode deskriptif analisis menurut Sugiyono (2017:29) adalah suatu metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum.

27

Menurut Sugiyono (2017:23), data kuantitatif merupakan data yang berbentuk angka, atau data kualitatif yang diangkakan (*scoring).* Adapun jika dilihat dari karakteristiknya, penelitian ini termasuk pada penelitian kausal komparatif, yaitu tipe penelitian dengan karakteristik masalah berupa hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih.

##### Lokasi dan Waktu Penelitian

##### Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Indojaya Agrinusa, Jl. Tirta Deli No. 99S Dsn. 3 Desa Tanjung Morawa A Kab. Deli Serdang. Medan 20362.

##### Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan dari bulan Des 2019 s/d selesai,

##### Tabel 3.1 Jadwal Penelitian

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Kegiatan** | **Des 2019** | | | | | | | | **Jan s/d Feb 2020** | | | | | | | | **Mar s/d Apr 2020** | | | | | | | | **Mei 2020** | | | | | | | | **Jun 2020** | | | | | | **Jul 2020** | | | | | | |
| **1** | | **2** | | **3** | | **4** | | **1** | | **2** | | **3** | | **4** | | **1** | | **2** | | **3** | | **4** | | **1** | | **2** | | **3** | | **4** | | **1** | **2** | **3** | | **4** | | **1** | | **2** | | **3** | | **4** |
| 1 | Pengajuan Judul |  |  |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  |  |  | |  | |  | |  | |  | |  |
| 2 | Pra Riset |  |  |  |  |  |  |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  |  |  | |  | |  | |  | |  | |  |
| 3 | Penyusunan Proposal |  | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  |  |  | |  | |  | |  | |  | |  |
| 4 | Bimbingan Proposal |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | |  | |  | |  | |  |  |  | |  | |  | |  | |  | |  |
| 5 | Seminar Proposal |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  |  |  | |  | |  | |  | |  |  |  | |  | |  | |  | |  | |  |
| 6 | Pengumpulan Data |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | |  | |  | |  | |  | |  |
| 7 | Pengolahan dan  Penyusunan Skripsi |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  |  |  | |  | |  | |  | |  | |  |
| 8 | Bimbingan Skripsi |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 9 | Sidang Meja Hijau |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  |  |  | |  | |  | |  | |  |  |  |

Sumber: Data diolah peneliti (2020)

##### Populasi dan Sampel Penelitian

* + 1. **Populasi Penelitian**

Menurut Sugiyono (2018:80), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi atau sumber adalah seluruh karyawan bagian ekspedisi PT. Indojaya Agrinusa yang berjumlah sebanyak 40 karyawan.

##### Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2018:81), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Sugiyono (2018:85), menyatakan bahwa teknik pengambilan sampel menggunakan *sampling jenuh* yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel jenuh juga sering diartikan sampel yang sudah maksimum, ditambah berapapun tidak akan merubah keterwakilan.

Berdasarkan pendapat tersebut, maka dalam penelitian ini jumlah yang akan dijadikan sampel adalah sebanyak 40 orang karyawan bagian ekspedisi PT. Indojaya Agrinusa.

##### Variabel dan Indikator

##### Variabel

Menurut Sugiyono (2018:38), variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari sehingga di

peroleh informasi tentang hal tersebut, kemudian di tarik kesimpulannya. Adapun variabel-variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Bebas (variabel independen)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (dependen). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah motivasi kerja (𝑋1) dan insentif (𝑋2).

1. Variabel Terikat (variabel dependen)

Variabel terikat merupakan variabel yang diengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja (Y).

##### Indikator

Dari Sub variabel yang sudah di dapat, maka penulis dapat menjabarkan indikator-indikator sebagai berikut:

1. Menurut Wibowo (2014:324), indikator dari variabel motivasi kerja (𝑋1):
   1. *Achievement* (prestasi).
   2. *Recognition* (pengakuan).
   3. *Job Interest* (minat pada pekerjaan).
   4. *Responsibility* (tanggung jawab).
   5. *Advancement* (kemajuan).
2. Sirait (2010:202), indikator dari variabel insentif (𝑋2):
   1. *Financial Incentive*
   2. *Non Financial Incentive*
   3. *Sosial Incentive*
3. Afandi (2018:89), menyatakan bahwa indikator dari variabel kinerja (Y)
   1. Kuantitas hasil kerja
   2. Kualitas hasil kerja
   3. Efesiensi dalam melaksanakan tugas
   4. Disiplin kerja
   5. Inisiatif
   6. Ketelitian
   7. Kepemimpinan
   8. Kejujuran
   9. Kreativitas

##### Instrumen Penelitian

Arikunto (2014:160), menjelaskan instrumen penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik dalam arti lebih cermat, lengkap dan sistematis sehingga mudah diolah.

Adapun kisi-kisi instrumen penelitian dapat dilihat pada tabel berikut ini:

##### Tabel 3.2

**Kisi-kisi Instrumen Penelitian**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Indikator** | **Nomor Item** |
| Motivasi Kerja (𝑋1) | 1. *Achievement* (prestasi). | **1,2** |
| 2. *Recognition* (pengakuan). | **3,4** |
| 3. *Job Interest* (minat pada pekerjaan). | **5,6** |
| 4. *Responsibility* (tanggung jawab). | **7,8** |
| 5. *Advancement* (kemajuan). | **9,10** |
| Insentif (𝑋2) | 1. *Financial Incentive* | **11,12,13,14** |
| 2. *Non Financial Incentive* | **15,16,17** |
| 3. *Sosial Incentive* | **18,19,20** |
| Kinerja (Y) | 1. Kuantitas hasil kerja | **21,22** |
| 2. Kualitas hasil kerja | **23** |
| 3. Efesiensi dalam melaksanakan tugas | **24** |
| 4. Disiplin kerja | **25** |
| 5. Inisiatif | **26** |
| 6. Ketelitian | **27** |
| 7. Kepemimpinan | **28** |
| 8. Kejujuran | **29** |
| 9. Kreativitas | **30** |

##### Jenis dan Sumber Data

* + 1. **Jenis Data**

Adapun jenis data yang digunakan dalam penulisan ini adalah :

1. Data kuantitatif

Data yang dapat dihitung atau data yang berupa angka-angka. Dalam hal ini data yang merupakan jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan yang terdapat pada kuesioner mengenai motivasi kerja, insentif dan kinerja.

1. Data kualitatif

Data atau informasi dalam bentuk tertulis mengenai keadaan perusahaan dan uraian tugas masing-masing bagian dalam perusahaan.

##### Sumber Data

Sedangkan sumber data yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Data Primer

Sugiyono (2018: 137), mengatakan bahwa data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam hal ini data yang diperoleh oleh peneliti langsung dari karyawan PT. Indojaya Agrinusa dengan cara memberikan kuesioner kepada para responden.

1. Data Sekunder

Sugiyono (2018:137), mengatakan bahwa data sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam hal ini data yang yang diproleh oleh peneliti melalui dokumen-dokumen dari PT. Indojaya Agrinusa yang berhubungan dengan penelitian. Relevansinya dengan penelitian ini yang meliputi: gambaran umum perusahaan, struktur perusahaan, visi dan misi perusahaan, dll.

##### Teknik Pengumpulan Data

Arikunto (2014:24), menjelaskan bahwa teknik atau instrumen pengumpulan data adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatan pengumpulan data agar pekerjaannya menjadi lebih mudan dan mendapatkan hasil yang lebih baik. Teknik pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh data atau informasi tentang pengaruh motivasi kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan PT. Indojaya Agrinusa, yaitu:

1. Observasi

Sugiyono (2018:238), menjelaskan teknik observasi adalah cara pengumpulan data melalui pengamatan langsung terhadap subjek penelitian tanpa adanya pertanyaan atau komunikasi dengan subjek yang diteliti.

1. Dokumentasi

Sugiyono (2018:240), menjelaskan dokumentasi adalah pengumpulan data yang datanya diperoleh dari buku, internet, atau dokumen lain yang menunjang penelitian yang dilakukan, dokumen merupakan catatan mengenai peristiwa yang sudah berlalu.

1. Kuesioner

Sugiyono (2018:142), menjelaskan kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk jawabannya.

Instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini dengan menggunakan skala likert 5 poin. Jawaban responden berupa pilihan dari lima alternatif yang ada, yaitu:

##### Tabel 3.3

**Alternatif Jawaban Responden**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Simbol** | **Alternatif Jawaban** | **Nilai** |
| **SS** | Sangat Setuju | **5** |
| **S** | Setuju | **4** |
| **KS** | Kurang Setuju | **3** |
| **TS** | Tidak Setuju | **2** |
| **STS** | Sangat Tidak Setuju | **1** |

Sumber: Sugiyono (2018:95)

Skala likert digunakan untuk pernyataan positif (5,4,3,2,1), namun jika menggunakan pernyataan-pernyataan negatif (1,2,3,4,5).

##### Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

* + 1. **Uji Validitas**

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun benar-benar mampu mengukur apa yang harus diukur. Uji validitas digunakan untuk menguji seberapa cermat suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya. Sekiranya peneliti mengunakan kuesioner dalam pengumpulan data peneliti, maka kuesioner yang disusun harus mengukur apa yang ingin diukurnya. Adapun yang menjadi perusahaan pembanding dalam penelitian ini, peneliti memilih PT. Cargil Indonesia, Jl. Medan-Tj. Morawa Km 13,5 Ds. Limau manisKab. Deli Serdang Sumatera utara, dengan menyebarkan sebanyak 30 kuesioner kepada karyawan bagian ekspedisi PT. Cargil Indonesia.

Tingkat validitas dapat diukur dengan cara membandingkan nilai r *hitung* (*correlation item total correlation*) dengan nilai r *tabel* dengan ketentuan untuk *degree of freedom* (df):

### df = n –k

Dimana:

n = jumlah sample yang digunakan k = jumlah variabel.

Bila : r *hitung* **>** r *tabel* : berarti pernyataan tersebut dinyatakan valid.

r *hitung* **<** r *tabel* : berarti pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

Arikunto (2014:213), menyatakan bahwa nilai korelasi ini dapat diketahui dengan mengunakan rumus teknik korelasi *product moment,* sebagai berikut:

*rxy* 

(*n* *X* 2  ( *X* )2 )(*n*.*Y* 2  (*Y* )2 )

*n*. *XY*   *X* *Y*

Keterangan :

rxy = Koefisien korelasi *product moment*

N = Jumlah responden

X = Skor butir item tertentu Y = Skor total

ΣX = Jumlah skor butir

ΣY = Jumlah skor total

ΣXY = Perkalian skor butir dan skor total

Σ𝑋2 = Jumlah kuadrat skor butir

Σ𝑌2 = Jumlah kuadrat skor total

Dalam penelitian ini perhitungan validitas item dianalisis dengan menggunakan komputer program SPSS (*Statistical Package For Social Science*) versi 20.0.

Untuk pembandingnya penyebaran kuesioner dilakukan oleh peneliti terhadap 30 karyawan bagian ekspedisi yang berada pada PT. New Sari Pati, Jl. Medan Raya – Batang Kuis Km. 15,2 No. 99, Desa Bakaran Batu, Kabupaten Deli Serdang.

##### Uji Reliabilitas

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 ( ≥ 0,6).

Teknik pengujian reliabilitas ini menggunakan teknik analisis yang dikembangkan oleh *Alpha Cronbach*. Untuk menghitung koefisien realibilitas dengan rumus alpha yang diusulkan oleh *Cronbach*. Arikunto (2014:239) menyatakan formulannya sebagai berikut:

𝑟 = ( 𝑘

) (1 − ∑ 𝜎2𝑏)

11 𝑘−1

𝜎2𝑡

Keterangan:

𝑟11 = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pernyataan atau pertanyaan

∑ 𝜎2𝑏 = Jumlah varian butir

𝜎2𝑡 = Varian total

Dengan rumus varians sebagai berikut:

𝜎2 =

∑ 𝑋2

(∑ 𝑋)2

− 𝑁

𝑁

Dimana:

𝜎2 = Varians Skor tiap-tiap item N = Banyaknya Responden

X = Varians Skor Total item

Dalam penelitian ini perhitungan validitas item dianalisis dengan menggunakan komputer program SPSS (*Statistical Package For Social Science*) versi 20.0.

##### Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah pengujian asumsi-asumsi *statistic* yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda yang berbasis *Ordinary least square (OLS),* untuk menguji apakah persamaan dalam model regresi yang diperoleh linier dan bisa dipergunakan untuk melakukan peramalan, maka harus dilakukan uji asumsi klasik yaitu :

##### Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2013:160) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal.

Pembuktian apakah data tersebut memiliki distribusi normal atau tidak dapat dilihat pada bentuk distribusi datanya, yaitu pada histogram maupun normal probability plot. Pada histogram, data dikatakan memiliki distribusi yang normal jika data tersebut berbentuk seperti lonceng. Sedangkan pada normal probability plot, data dikatakan normal jika ada penyebaran titik-titik disekitar garis diagonal

dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

##### Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas adalah pengujian untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi yang signifikan antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linier berganda. Uji ini diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel bebas yang memiliki kemiripan dengan variabel bebas lain dalam satu model. Ketentuan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas yaitu:

1. Jika nilai *variance inflation factor* (VIF) tidak lebih dari 10 (atau dibawah 10) dan nilai *tolerance* tidak kurang dari 0,1 (di atas 0,1), maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas VIF = 1/*tolerance*, jika VIF = 10 maka *tolerance* = 1/10 = 0,1. Semakin tinggi VIF maka semakin rendah *tolerance*.
2. Jika nilai koefisien korelasi antar masing-masing variabel bebas kurang dari 0,70 (di bawah 0,7), maka model dapat dinyatakan bebas dari asumsi klasik multikolinieritas. Jika lebih dari 0,7 maka diasumsikan terjadi korelasi yang sangat kuat antar variabel bebas sehingga terjadi multikolinieritas.
3. Jika nilai koefisien determinan, baik dilihat dari 𝑅2 (R-Square) diatas 0,60 namun tidak ada variabel bebas yang berpengaruh terhadap variabel terikat sehingga terjadi multikolinieritas.

##### Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah pengujian asumsi residual dengan varians tidak konstan. Uji hiterokedatisitas bertujuan untuk menguji apakah salah satu

model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedatisitas, namun jka berbeda disebut dengan heterokedatisitas.

Model regresi yang baik adalah homokedatisitas atau tidak terjadi heterokedatisitas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedatisitas adalah melihat grafik plot antar prediksi variabel dependen (ZPRED) dengan residual (SRESID). Deteksi ada tidaknya heterokedatisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola titik pada garis scatterplot antara ZPRED dan SRESID, dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual yang telah di standarizet. Dengan asumsi sebagai berikut:

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindifikasikan telah terjadi heterokeditisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokeditisitas

##### Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2018: 58), pengertian variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut. Pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala likert. Skala Likert merupakan metode pengukuran sikap yang menyatakan kepuasan atau ketidakpuasaannya terhadap suatu subjek, objek, atau kejadian tertentu. Adapun

definisi operasional dari masing-masing variabel independen dan dependen diatas adalah sebagai berikut:

##### Tabel 3.4

**Definisi Operasional Variabel**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Variabel | Definisi Variabel | Indikator | Skala |
| Motivasi (𝑋1) | Motivasi Kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang, besar kecilnya pengaruh motivasi kerja pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan. (Uno,  2016:71) | 1. *Achievement* (prestasi). 2. *Recognition*   (pengakuan).   1. *Job Interest* (minat pada pekerjaan). 2. *Responsibility* (tanggung jawab). 3. *Advancement* (kemajuan). (Wibowo, 2014:324) | LIKERT |
| Insentif (𝑋2) | Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.  (Hasibuan, 2016:118). | 1. *Financial Incentive* 2. *Non Financial Incentive* 3. *Sosial Incentive*   (Sirait, 2010:202) | LIKERT |
| Kinerja (Y) | Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2017:67). | 1. Kuantitas hasil kerja 2. Kualitas hasil kerja 3. Efesiensi dalam melaksanakan tugas 4. Disiplin kerja 5. Inisiatif 6. Ketelitian 7. Kepemimpinan 8. Kejujuran   i. Kreativitas (Afandi, 2018:89) | LIKERT |

Adapun yang menjadi variabel dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel bebas (*Independen*)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat, baik pengaruhnya positif maupun negatif. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebasnya adalah Motivasi Kerja (𝑋1) dan Insentif (𝑋2)

1. Variabel Terikat (*Dependent*)

Variabel yang dipengaruhi akibat adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Kinerja (Y).

##### Teknik Analisis Data

* + 1. **Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

Dalam analisis regresi berganda ini mempunyai variabel bebas lebih dari satu. Untuk menganalisis apakah motivasi kerja dan kinerja berpengaruh terhadap insentif. Maka digunakan model regresi linier berganda, perumusan model analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini menurut Trihendradi (2013:141), adalah sebagai berikut :

Y = a+𝑏1𝑋1 + 𝑏2𝑋2 + e

Dimana :

Y = Kinerja

a = Konstanta

b = Koefisien regresi, yaitu besarnya perusahaan yang terjadi pada Y jika satu unit perubahan pada variabel bebas (variabel X)

𝑋1 = Motivasi kerja

𝑋2 = Insentif

e = Variabel residu

Dalam penelitian ini perhitungan validitas item dianalisis dengan menggunakan komputer program SPSS (*Statistical Package For Social Science*) versi 20.0.

##### Uji Hipotesis

* + - 1. **Uji Parsial (Uji t)**

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel secara persial dengan rumus menurut Umar (2011:132), sebagai berikut:

Dimana:

r = Nilai Koefisien korelasi

𝑛 = Jumlah responden

𝑟√𝑛 − 2

𝑡 =

√1 − 𝑟2

Dengan Asumsi:

Ho :𝑟𝑥1𝑦 = 0 (Motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Indojaya Agrinusa).

:𝑟𝑥2𝑦= 0 (Insentif secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Indojaya Agrinusa)

Ha :𝑟𝑥1𝑦≠ 0 (Motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja

karyawan PT. Indojaya Agrinusa).

:𝑟𝑥2𝑦≠ 0 (Insentif secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Indojaya Agrinusa).

Kriteria uji korelasi parsial adalah:

1. Tolak Ho atau terima Ha apabila 𝑡ℎ𝑖𝑡𝑢𝑛𝑔 ≥ 𝑡𝑡𝑎𝑏𝑒𝑙 dengan derajat kesalah α = 0,05.
2. Tolak Ha atau terima Ho apabila 𝑡ℎ𝑖𝑡𝑢𝑛𝑔 ≤ 𝑡𝑡𝑎𝑏𝑒𝑙

Dalam penelitian ini perhitungan validitas item dianalisis dengan menggunakan komputer program SPSS (*Statistical Package For Social Science*) versi 20.0.

##### Uji Simultan (Uji F)

Uji korelasi serempak dilakukan untuk melihat pengaruh motivasi kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Indojaya Agrinusa secara serempak. Dengan rumus menurut Umar (2011:134), sebagai berikut:

𝐹ℎ𝑖𝑡𝑢𝑛𝑔

= 𝑟2/𝑘

(1−𝑟2)/ (𝑛−𝑘−1)

Dimana:

R = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen n = Jumlah anggota sampel Dengan Asumsi:

Hipotesis H0 :𝑟𝑥1𝑥2𝑦 = 0 (Tidak ada korelasi antara motivasi kerja dan insentif

terhadap kinerja karyawan pada PT. Indojaya Agrinusa)

Hipotesis H1 :𝑟𝑥1𝑥2𝑦≠ 0 (Ada korelasi antara motivasi kerja dan insentif

terhadap kinerja karyawan pada PT. Indojaya Agrinusa).

Nilai 𝐹ℎ𝑖𝑡𝑢𝑛𝑔 akan dibandingkan dengan nilai 𝐹𝑡𝑎𝑏𝑒𝑙 = F (∝, n – k – 1) .

Kriteria uji korelasi serempak adalah:

1. Tolak Ho apabila 𝐹𝑡𝑎𝑏𝑒𝑙 ≤ 𝐹ℎ𝑖𝑡𝑢𝑛𝑔 dengan α = 0,05 2. Terima Ho apabila 𝐹𝑡𝑎𝑏𝑒𝑙 ≥ 𝐹ℎ𝑖𝑡𝑢𝑛𝑔 dengan α = 0,05

##### Uji Determinasi

Koefisien determinasi merupakan ukuran untuk mengetahui kesesuaian atau ketepatan hubungan antara variabel dependen dalam suatu persamaan regresi. Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Sugiyono (2018:109) menjelaskan, uji determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu Motivasi Kerja dan Insentif terhadap Kinerja karyawan PT. Indojaya Agrinusa. Dengan rumus menurut Sugiyono (2018:292) sebagai berikut:

### 𝐷 = 𝑅2x 100%

Keterangan:

D = Koefisien Determinasi

𝑅2 = Kuadrat koefisien korelasi berganda 𝑟𝑥1𝑥2𝑦

100% = Persentase kontribusi.

##### BAB IV

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

##### Hasil Penelitian

##### Gambaran Umum Perusahaan

* + - 1. **Sejarah Singkat PT. Indojaya Agrinusa**

PT. Indojaya Agrinusa merupakan industri yang memproduksi pakan ternak, seperti pakan ayam, pakan puyuh dan pakan ikan. PT. Indojaya Agrinusa berdiri pada tanggal 26 Oktober 1995 dan merupakan *join venture* dengan PT. Japfa *Comfeed* Indonesia. Pada bulan Desember PT. Indojaya Agrinusa mendapatkan surat akte lainnya berupa surat penanaman modal dalam negeri SK BKPM No.671/I/PMDN/5 Desember 1995 kemudian pada bulan yang sama perusahaan mendapatkan Izin Lokasi No.640/65/IL/XII/95 Tanggal 12 Desember 1995.

PT. Indojaya Agrinusa berdiri berdasarkan surat akte notaris nomor 131 oleh Notaris Ishara Wisnurwardani, SH, dengan luas bangunan 11.801 m2 pada tanah seluas 8 Ha. Surat Akte ini tercatat dalam tambahan berita negara RI tanggal 5 Maret 1996 Nomor 19. Pada tahun 1997, PT. Indojaya Agrinusa mendapat Izin bangunan No.503.647/3498/BG tanggal 21 Desember 1997, diikuti dengan adanya Izin usaha tetap dan izin gudang pada tahun 1999. PT. Indojaya Agrinusa mendapat Izin usaha industri dan tanda daftar perusahaan pada tahun 2002, sedangkan pada tahun 2003 perusahaan mendapat izin Gangguan/HO No. 207/I/PENDA/V/2003 tanggal 01 Mei 2003.

45

PT. Indojaya Agrinusa beroperasi dengan kapasitas produksi 4000 ton/bulan dan dimulai secara komersial pada tanggal 9 Januari 1997. Sebagai cabang dari PT. Japfa *Comfeed* Indonesia yang berpusat di Jakarta. Perkembangan PT. Indojaya Agrinusa ditandai dengan adanya penambahan kapital seperti penambahan mesin dan peralatan, perluasan tanah, penambahan fasilitas-fasilitas pendukung dan kendaraan. PT. Indojaya Agrinusa juga telah mendapatkan ISO 9001:2008.

##### Ruang Lingkup Usaha

PT. Indojaya Agrinusa adalah perusahaan yang bergerak dibidang pakan ternak (*animal feed*) memproduksi jenis pakan ternak yaitu:

* + - * 1. Pakan Ternak

Pakan ternak terbagi atas 3 jenis, yaitu:

Ayam petelur

Ayam pedaging

Anak Ayam

* + - * 1. Pakan Puyuh
        2. Pakan Ikan (*aqua feed*)

Pakan ikan terbagi atas 2 jenis, yaitu:

Pakan apung, jenis ikan pada pakan apung misalnya ikan lele, ikan mas dan ikan nila.

Pakan tenggelam, jenis ikan pada pakan tenggelam misalnya ikan gurami, udang, dan lain-lain.

Pakan yang diproduksi dibagi atas 3 jenis bentuk yaitu:

1. Butiran *Pellet* dan *Crumble*

Pakan yang berbentuk butiran diberikan untuk pedaging dan ikan yang berguna untuk mempercepat pertumbuhan, jenis produk berbentuk butiran yaitu BR-I, BR-II, AB-I Super, dan AB-II Super.

1. Tepung

Pakan yang bebentuk tepung diberikan untuk anak ayam dan ikan yang berguna untuk mempercepat pertumbuhan. Jenis produk yang berbentuk tepung yaitu PARL-I, PARL-II, MSL Best dan KLK Super.

1. *Consentrat*

Pakan yang berbentuk *consentrat* diberikan untuk petelur yang berguna untuk mengeraskan cangkang telur. Jenis produk yang berbentuk *consentrat* yaitu *consentrat grower*.

##### Struktur Organisasi

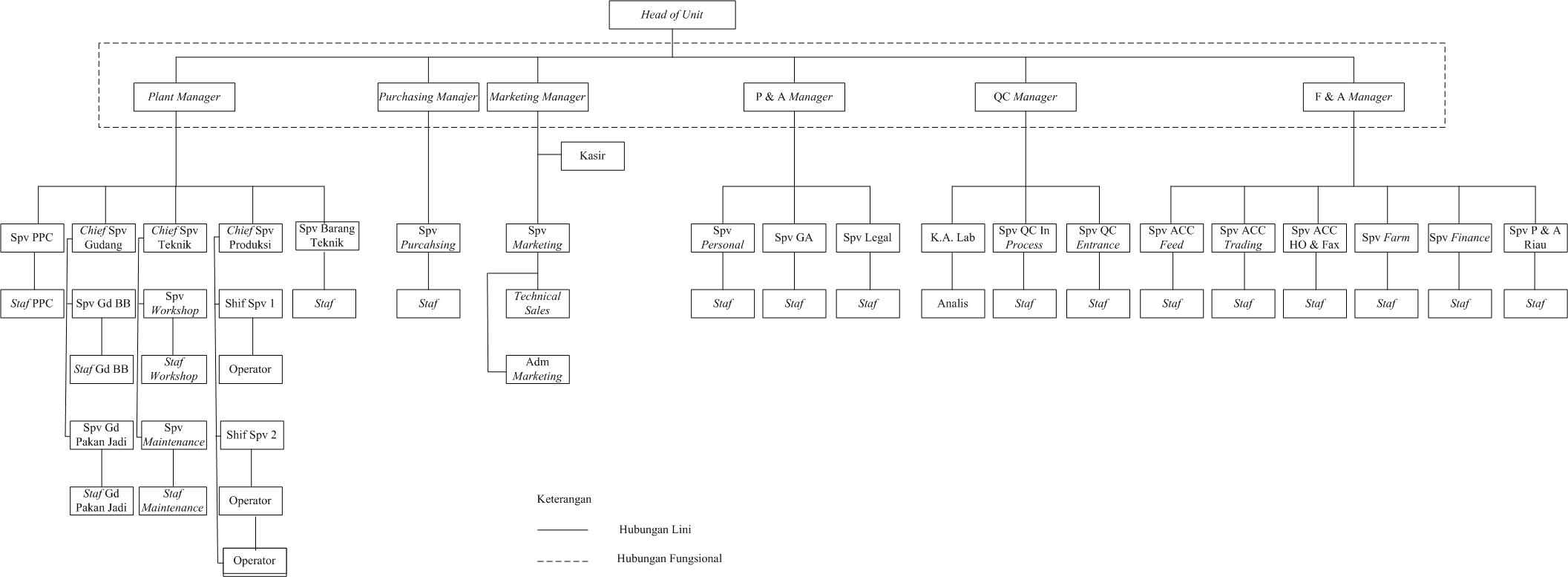
Setiap organisasi yang beroperasi baik perusahaan yang berbentuk swasta maupun non swasta memiliki struktur organisasi. Struktur organisasi ini dapat di artikan sebagai kumpulan orang-orang yang melakukan aktifitas kerja sama yang ditempatkan pada suatu bagian dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama. Dengan ini maka diperlukan adanya struktur organisasi dalam mengakomodir semua bagian.

Struktur organisasi perusahaan PT. Indojaya Agrinusa adalah campuran yaitu berbentuk hubungan garis (*lini*) dan fungsional. Struktur organisasi lini adalah suatu struktur organisasi dimana wewenang dan kebijakan pimpinan atau atasan dilimpahkan pada satuan-satuan organisasi di bawahnya menurut garis

vertikal. Sedangkan struktur organisasi fungsional adalah struktur organisasi di mana organisasi diatur berdasarkan pengelompokan aktivitas dan tugas yang sama untuk membentuk unit-unit kerja. Dalam menjalankan struktur organisasinya ada pembagian tugas yang jelas antara pimpinan dan pelaksana sehingga koordinasi dapat dengan mudah dikerjakan karena sudah ada pembidangan masing-masing tugas dan tanggung jawab. Untuk PT. Indojaya Agrinusa cabang operasional Medan, struktur organisasi yang mereka pakai adalah organisasi jenis *staffline* (garis staff) yaitu terdiri dari :

* + - * 1. Pimpinan, yang berfungsi sebagai pengendali operasional perusahaan dan bertanggung jawab secara keseluruhan dalam semua aktivitas perusahaan, dan mempunyai tugas, mengarahkan, merencanakan, dan meetapkan kebijaksanaan serta mengambil keputusan strategis dalam perusahaan.
        2. Wakil Pimpinan, staaf ini berfungsi sebagai pembantu atasan dalam mengawasi baik di dalam maupun diluar, staaf ini bertugas memberikan laporan kepada atasan dan turun langsung ke lapangan melihat kondisi yang ada.
        3. Staff Koordinasi, staff koordinasi ini bertugas membantu pimpinan dalam perencanaan dan pengawasan memberikan masukan-masukan yang berguna dalam kelancaran usaha perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung.
        4. Staaf Teknis, berfungsi sebagai pelaksana dilapangan karena tugasnya adalah mengatur teknis.

49



##### Gambar 4.1 Struktur Organisasi

Sumber: PT. Indojaya Agrinusa Cabang Operasional Medan

##### Tugas dan Tanggungjawab

###### Head Of Unit

Seorang pemimpin cabang bertanggung jawab untuk mengoordinasi dan mengawasi semua operasi cabang, termasuk perekrutan staf, pelatihan, dan pengawasan. Mereka datang dengan strategi yang tepat untuk meningkatkan tingkat produktivitas dan kinerja untuk mencapai target keuangan cabang.

##### Manager

Seorang manajer bertanggungjawab untuk menyelesaikan tujuan organisasi atau perusahaan dengan mengelola staf sesuai dengan departemen yang dia pimpin, bertanggung jawab tentang perencanaan dan evaluasi kegiatan sebuah organisasi atau perusahaan. Seseorang yang tanggungjawab utamanya adalah menjalankan proses atau fungsi manajemen, dengan membuat perencanaan serta mengambil keputusan, mengorganisasikan, memimpin, serta melakukan fungsi pengawasan terhadap manusia/pekerja, keuangan, aset fisik, serta informasi. Dalam pelaksanaan kegiatannya, seorang manajer harus dapat mencapai tujuan organisasi melalui kerjasama dengan banyak orang (staf).

##### Supervisor

Seorang supervisor harus bisa merencanakan tugas yang akan dilaksanakan, mampu mengkondisikan bahwa tugas itu akan berjalan lancar dengan memastikan staf yang ada di bawah memahami tugas yang akan dikerjakan. Memberikan arahan yang jelas sangat diperlukan bagi seorang supervisor.

##### Kasir

Tugas kasir melakukan penghitungan jumlah total penjualan per hari, per minggu, ataupun per bulan serta mengenali barang yang paling laris terjual.

##### Staff

Tanggungjawab seorang staff yaitu melakukan kegiatan-kegiatan penunjang demi lancarnya roda organisasi dan mekanisme kerjasama yang harmonise baik secara kwantitatif maupun kualitatif kedua kelompok ini mempunyai peranan penting dalam merealisasi tujuan organisasi.

##### Operator

Tanggungjawab seorang operator adalah untuk mengoperasikan alat, tetapi ternyata cara pengoperasian, pengetahuan dan sikap operator tentang peralatan tersebut akan berpengaruh pada aspek yang lain.

##### Deskripsi Responden

Pada penelitian ini peneliti menyebarkan kuisioner sebayak 40 lembar pada karyawan bagian ekspedisi PT. Indojaya Agrinusa dan kembali semuanya. Pada bagian ini di deskripsikan mengenai karakteristik responden yang memberikan jawaban kuesioner yang meliputi usia.

##### Tabel 4.1 Karakteristik Usia

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Jenis Usia** | **Frekuensi** | **Persentase** |
| **20 - 30 tahun** | **14** | **35,0%** |
| **31 - 40 tahun** | **17** | **42,5%** |
| **>41 tahun** | **9** | **22,5%** |
| **Jumlah** | **40** | **100%** |

Sumber : Hasil Jawaban Kuesioner Responden (2020)

Pada tabel 4.1 di atas menunjukkan karakteristik responden ditinjau dari usia yang terdiri atas 40 responden. Responden yang berusia 20 sampai 30 tahun berjumlah 14 responden atau 35%. Responden yang berusia 31 sampai 40 tahun berjumlah 17 responden atau 42,5% dan responden yang berusia >41 tahun berjumlah 9 responden atau 22,5%.

Pada bagian ini dideskripsikan mengenai karakteristik responden yang memberikan jawaban kuesioner yang meliputi jenis kelamin.

##### Tabel 4.2 Karakteristik Pendidikan

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Jenis Kelamin/Gender** | **Frekuensi** | **Persentase** |
| **SD** | **5 orang** | **12,5%** |
| **SMP** | **7 orang** | **17,5%** |
| **SLTA** | **28 orang** | **70,0%** |
| **Jumlah** | **40 orang** | **100%** |

Sumber : Hasil Jawaban Kuesioner Responden (2020)

Pada tabel 4.2 di atas menunjukkan bahwa karakteristik responden ditinjau dari pendidikan yang terdiri atas 40 responden. Responden yang berpendidikan SD ada sebanyak 5 responden atau 12,5% dan responden yang berpendidikan SMP sebanyak 7 orang atau 17,5%, responden yang memiliki pendidikan SLTA sebanyak 28 orang atau sebesar 70%.

##### Deskripsi Jawaban Responden

* + - 1. **Deskripsi Jawaban Variabel Motivasi Kerja (**𝐗𝟏**)**

Dari hasil penyebaran kuesioner mengenai variabel motivasi kerja (𝑋1) diperoleh jawaban dari responden yang selengkapnya disajikan pada tabel berikut ini:

##### Tabel 4.3

**Jawaban Butir Pernyataan 1**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| 2,00 | 2 | 5,0 | 5,0 | 5,0 |
| 3,00 | 7 | 17,5 | 17,5 | 22,5 |
| Valid 4,00 | 21 | 52,5 | 52,5 | 75,0 |
| 5,00 | 10 | 25,0 | 25,0 | 100,0 |
| Total | 40 | 100,0 | 100,0 |  |

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 20.0 (2020)

Keterangan: Tidak setuju 2 orang, kurang setuju 7 orang, setuju 21 orang, sangat setuju 10 orang

##### Tabel 4.4

**Jawaban Butir Pernyataan 2**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| 2,00 | 1 | 2,5 | 2,5 | 2,5 |
| 3,00 | 21 | 52,5 | 52,5 | 55,0 |
| Valid 4,00 | 13 | 32,5 | 32,5 | 87,5 |
| 5,00 | 5 | 12,5 | 12,5 | 100,0 |
| Total | 40 | 100,0 | 100,0 |  |

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 20.0 (2020)

Keterangan: tidak setuju 1 orang, kurang setuju 21 orang, setuju 13 orang, sangat setuju 5 orang.

##### Tabel 4.5

**Jawaban Butir Pernyataan 3**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative  Percent |
| 2,00 | 2 | 5,0 | 5,0 | 5,0 |
| 3,00 | 6 | 15,0 | 15,0 | 20,0 |
| Valid 4,00 | 22 | 55,0 | 55,0 | 75,0 |
| 5,00 | 10 | 25,0 | 25,0 | 100,0 |
| Total | 40 | 100,0 | 100,0 |  |

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 20.0 (2020)

Keterangan: tidak setuju 2 orang, kurang setuju 6 orang, setuju 22 orang, sangat setuju 10 orang.

##### Tabel 4.6

**Jawaban Butir Pernyataan 4**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative  Percent |
| 2,00 | 2 | 5,0 | 5,0 | 5,0 |
| 3,00 | 15 | 37,5 | 37,5 | 42,5 |
| Valid 4,00 | 8 | 20,0 | 20,0 | 62,5 |
| 5,00 | 15 | 37,5 | 37,5 | 100,0 |
| Total | 40 | 100,0 | 100,0 |  |

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 20.0 (2020)

Keterangan: Tidak setuju 2 orang, kurang setuju 15 orang, setuju 8 orang, sangat setuju 15 orang.

##### Tabel 4.7

**Jawaban Butir Pernyataan 5**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative  Percent |
| 2,00 | 6 | 15,0 | 15,0 | 15,0 |
| 3,00 | 18 | 45,0 | 45,0 | 60,0 |
| Valid 4,00 | 9 | 22,5 | 22,5 | 82,5 |
| 5,00 | 7 | 17,5 | 17,5 | 100,0 |
| Total | 40 | 100,0 | 100,0 |  |

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 20.0 (2020)

Keterangan: Tidak setuju 6 orang, kurang setuju 18 orang, setuju 9 orang, sangat setuju 7 orang.

##### Tabel 4.8

**Jawaban Butir Pernyataan 6**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| 2,00 | 1 | 2,5 | 2,5 | 2,5 |
| 3,00 | 16 | 40,0 | 40,0 | 42,5 |
| Valid 4,00 | 8 | 20,0 | 20,0 | 62,5 |
| 5,00 | 15 | 37,5 | 37,5 | 100,0 |
| Total | 40 | 100,0 | 100,0 |  |

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 20.0 (2020)

Keterangan: Tidak setuju 1 orang, kurang setuju 16 orang, setuju 8, sangat setuju 15 orang.

##### Tabel 4.9

**Jawaban Butir Pernyataan 7**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| 2,00 | 1 | 2,5 | 2,5 | 2,5 |
| 3,00 | 21 | 52,5 | 52,5 | 55,0 |
| Valid 4,00 | 13 | 32,5 | 32,5 | 87,5 |
| 5,00 | 5 | 12,5 | 12,5 | 100,0 |
| Total | 40 | 100,0 | 100,0 |  |

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 20.0 (2020)

Keterangan: Tidak setuju 1 orang, kurang setuju 21 orang, setuju 13 orang, sangat setuju 5 orang.

##### Tabel 4.10 Jawaban Butir Pernyataan 8

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| 2,00 | 3 | 7,5 | 7,5 | 7,5 |
| 3,00 | 16 | 40,0 | 40,0 | 47,5 |
| Valid 4,00 | 12 | 30,0 | 30,0 | 77,5 |
| 5,00 | 9 | 22,5 | 22,5 | 100,0 |
| Total | 40 | 100,0 | 100,0 |  |

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 20.0 (2020)

Keterangan: tidak setuju 3 orang, kurang setuju 16 orang, setuju 12 orang, sangat setuju 9 orang.

##### Tabel 4.11 Jawaban Butir Pernyataan 9

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative  Percent |
| 2,00 | 3 | 7,5 | 7,5 | 7,5 |
| 3,00 | 21 | 52,5 | 52,5 | 60,0 |
| Valid 4,00 | 12 | 30,0 | 30,0 | 90,0 |
| 5,00 | 4 | 10,0 | 10,0 | 100,0 |
| Total | 40 | 100,0 | 100,0 |  |

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 20.0 (2020)

Keterangan: tidak setuju 3 orang, kurang setuju 21 orang, setuju 12 orang, sangat setuju 4 orang.

##### Tabel 4.12

**Jawaban Butir Pernyataan 10**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| 2,00 | 8 | 20,0 | 20,0 | 20,0 |
| 3,00 | 16 | 40,0 | 40,0 | 60,0 |
| Valid 4,00 | 14 | 35,0 | 35,0 | 95,0 |
| 5,00 | 2 | 5,0 | 5,0 | 100,0 |
| Total | 40 | 100,0 | 100,0 |  |

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 20.0 (2020)

Keterangan: tidak setuju 8 orang, kurang setuju 16 orang, setuju 14 orang, sangat setuju 2 orang.

##### Deskripsi Jawaban Variabel Insentif (𝐗𝟐)

Dari hasil penyebaran kuesioner mengenai variabel insentif (𝑋2) diperoleh jawaban dari responden yang selengkapnya disajikan pada tabel berikut ini:

##### Tabel 4.13 Jawaban Butir Pernyataan 1

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| 2,00 | 2 | 5,0 | 5,0 | 5,0 |
| 3,00 | 10 | 25,0 | 25,0 | 30,0 |
| Valid 4,00 | 20 | 50,0 | 50,0 | 80,0 |
| 5,00 | 8 | 20,0 | 20,0 | 100,0 |
| Total | 40 | 100,0 | 100,0 |  |

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 20.0 (2020)

Keterangan: Tidak setuju 2 orang, kurang setuju 10 orang, setuju 20 orang, sangat setuju 8 orang.

##### Tabel 4.14 Jawaban Butir Pernyataan 2

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative  Percent |
| 2,00 | 2 | 5,0 | 5,0 | 5,0 |
| 3,00 | 5 | 12,5 | 12,5 | 17,5 |
| Valid 4,00 | 25 | 62,5 | 62,5 | 80,0 |
| 5,00 | 8 | 20,0 | 20,0 | 100,0 |
| Total | 40 | 100,0 | 100,0 |  |

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 20.0 (2020)

Keterangan: tidak setuju 2 orang, kurang setuju 5 orang, setuju 25 orang, sangat setuju 8 orang.

##### Tabel 4.15 Jawaban Butir Pernyataan 3

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| 2,00 | 3 | 7,5 | 7,5 | 7,5 |
| 3,00 | 14 | 35,0 | 35,0 | 42,5 |
| Valid 4,00 | 18 | 45,0 | 45,0 | 87,5 |
| 5,00 | 5 | 12,5 | 12,5 | 100,0 |
| Total | 40 | 100,0 | 100,0 |  |

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 20.0 (2020)

Keterangan: tidak setuju 3 orang, kurang setuju 14 orang, setuju 18 orang, sangat setuju 5 orang.

##### Tabel 4.16 Jawaban Butir Pernyataan 4

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| 2,00 | 3 | 7,5 | 7,5 | 7,5 |
| 3,00 | 21 | 52,5 | 52,5 | 60,0 |
| Valid 4,00 | 12 | 30,0 | 30,0 | 90,0 |
| 5,00 | 4 | 10,0 | 10,0 | 100,0 |
| Total | 40 | 100,0 | 100,0 |  |

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 20.0 (2020)

Keterangan: Tidak setuju 3 orang, kurang setuju 21 orang, setuju 12 orang, sangat setuju 4 orang.

##### Tabel 4.17 Jawaban Butir Pernyataan 5

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative  Percent |
| 2,00 | 1 | 2,5 | 2,5 | 2,5 |
| 3,00 | 21 | 52,5 | 52,5 | 55,0 |
| Valid 4,00 | 18 | 45,0 | 45,0 | 100,0 |
| Total | 40 | 100,0 | 100,0 |  |

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 20.0 (2020)

Keterangan: Tidak setuju 1 orang, kurang setuju 21 orang, setuju 18

orang.

##### Tabel 4.18 Jawaban Butir Pernyataan 6

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative  Percent |
| 2,00 | 6 | 15,0 | 15,0 | 15,0 |
| 3,00 | 16 | 40,0 | 40,0 | 55,0 |
| Valid 4,00 | 16 | 40,0 | 40,0 | 95,0 |
| 5,00 | 2 | 5,0 | 5,0 | 100,0 |
| Total | 40 | 100,0 | 100,0 |  |

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 20.0 (2020)

Keterangan: Tidak setuju 6 orang, kurang setuju 16 orang, setuju 16, sangat setuju 2 orang.

##### Tabel 4.19 Jawaban Butir Pernyataan 7

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative  Percent |
| 2,00 | 4 | 10,0 | 10,0 | 10,0 |
| 3,00 | 17 | 42,5 | 42,5 | 52,5 |
| Valid 4,00 | 16 | 40,0 | 40,0 | 92,5 |
| 5,00 | 3 | 7,5 | 7,5 | 100,0 |
| Total | 40 | 100,0 | 100,0 |  |

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 20.0 (2020)

Keterangan: Tidak setuju 4 orang, kurang setuju 17 orang, setuju 16 orang, sangat setuju 3 orang.

##### Tabel 4.20 Jawaban Butir Pernyataan 8

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| 2,00 | 5 | 12,5 | 12,5 | 12,5 |
| 3,00 | 20 | 50,0 | 50,0 | 62,5 |
| Valid 4,00 | 13 | 32,5 | 32,5 | 95,0 |
| 5,00 | 2 | 5,0 | 5,0 | 100,0 |
| Total | 40 | 100,0 | 100,0 |  |

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 20.0 (2020)

Keterangan: tidak setuju 5 orang, kurang setuju 20 orang, setuju 13 orang, sangat setuju 2 orang.

##### Tabel 4.21 Jawaban Butir Pernyataan 9

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative  Percent |
| 2,00 | 5 | 12,5 | 12,5 | 12,5 |
| 3,00 | 24 | 60,0 | 60,0 | 72,5 |
| Valid 4,00 | 11 | 27,5 | 27,5 | 100,0 |
| Total | 40 | 100,0 | 100,0 |  |

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 20.0 (2020)

Keterangan: tidak setuju 5 orang, kurang setuju 24 orang, setuju 11

orang.

##### Tabel 4.22

**Jawaban Butir Pernyataan 10**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative  Percent |
| 2,00 | 3 | 7,5 | 7,5 | 7,5 |
| 3,00 | 4 | 10,0 | 10,0 | 17,5 |
| Valid 4,00 | 19 | 47,5 | 47,5 | 65,0 |
| 5,00 | 14 | 35,0 | 35,0 | 100,0 |
| Total | 40 | 100,0 | 100,0 |  |

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 20.0 (2020)

Keterangan: tidak setuju 3 orang, kurang setuju 4 orang, setuju 19 orang, sangat setuju 14 orang.

##### Deskripsi Jawaban Variabel Kinerja (Y)

Variabel Kinerja (Y) terdiri dari sepuluh pernyataan, dimana jawaban responden untuk masing-masing pernyataan adalah sebagai berikut:

##### Tabel 4.23 Jawaban Butir Pernyataan 1

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| 2,00 | 2 | 5,0 | 5,0 | 5,0 |
| 3,00 | 11 | 27,5 | 27,5 | 32,5 |
| Valid 4,00 | 20 | 50,0 | 50,0 | 82,5 |
| 5,00 | 7 | 17,5 | 17,5 | 100,0 |
| Total | 40 | 100,0 | 100,0 |  |

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 20.0 (2020)

Keterangan: Tidak setuju 2 orang, kurang setuju 11 orang, setuju 20 orang, sangat setuju 7 orang.

##### Tabel 4.24 Jawaban Butir Pernyataan 2

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| 2,00 | 13 | 32,5 | 32,5 | 32,5 |
| 3,00  Valid 4,00 | 16  11 | 40,0  27,5 | 40,0  27,5 | 72,5  100,0 |
| Total | 40 | 100,0 | 100,0 |  |

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 20.0 (2020)

Keterangan: tidak setuju 13 orang, kurang setuju 16 orang, setuju 11

orang.

##### Tabel 4.25 Jawaban Butir Pernyataan 3

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative  Percent |
| 2,00 | 2 | 5,0 | 5,0 | 5,0 |
| 3,00 | 15 | 37,5 | 37,5 | 42,5 |
| Valid 4,00 | 14 | 35,0 | 35,0 | 77,5 |
| 5,00 | 9 | 22,5 | 22,5 | 100,0 |
| Total | 40 | 100,0 | 100,0 |  |

Keterangan: tidak setuju 2 orang, kurang setuju 15 orang, setuju 14 orang, sangat setuju 9 orang.

##### Tabel 4.26 Jawaban Butir Pernyataan 4

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| 2,00 | 4 | 10,0 | 10,0 | 10,0 |
| 3,00  Valid 4,00 | 20  16 | 50,0  40,0 | 50,0  40,0 | 60,0  100,0 |
| Total | 40 | 100,0 | 100,0 |  |

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 20.0 (2020)

Keterangan: Tidak setuju 4 orang, kurang setuju 20 orang, setuju 16.

##### Tabel 4.27 Jawaban Butir Pernyataan 5

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| 2,00 | 4 | 10,0 | 10,0 | 10,0 |
| 3,00 | 10 | 25,0 | 25,0 | 35,0 |
| Valid 4,00 | 19 | 47,5 | 47,5 | 82,5 |
| 5,00 | 7 | 17,5 | 17,5 | 100,0 |
| Total | 40 | 100,0 | 100,0 |  |

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 20.0 (2020)

Keterangan: Tidak setuju 4 orang, kurang setuju 10 orang, setuju 19 orang dan dangat setuju 7 orang.

##### Tabel 4.28 Jawaban Butir Pernyataan 6

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative  Percent |
| 2,00 | 3 | 7,5 | 7,5 | 7,5 |
| 3,00 | 22 | 55,0 | 55,0 | 62,5 |
| Valid 4,00 | 14 | 35,0 | 35,0 | 97,5 |
| 5,00 | 1 | 2,5 | 2,5 | 100,0 |
| Total | 40 | 100,0 | 100,0 |  |

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 20.0 (2020)

Keterangan: Tidak setuju 3 orang, kurang setuju 22 orang, setuju 14, sangat setuju 1 orang.

##### Tabel 4.29 Jawaban Butir Pernyataan 7

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| 2,00 | 9 | 22,5 | 22,5 | 22,5 |
| 3,00  Valid 4,00 | 17  14 | 42,5  35,0 | 42,5  35,0 | 65,0  100,0 |
| Total | 40 | 100,0 | 100,0 |  |

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 20.0 (2020)

Keterangan: Tidak setuju 9 orang, kurang setuju 17 orang, setuju 14

orang.

##### Tabel 4.30 Jawaban Butir Pernyataan 8

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| 2,00 | 6 | 15,0 | 15,0 | 15,0 |
| 3,00 | 18 | 45,0 | 45,0 | 60,0 |
| Valid 4,00 | 11 | 27,5 | 27,5 | 87,5 |
| 5,00 | 5 | 12,5 | 12,5 | 100,0 |
| Total | 40 | 100,0 | 100,0 |  |

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 20.0 (2020)

Keterangan: tidak setuju 6 orang, kurang setuju 18 orang, setuju 11 orang, sangat setuju 5 orang.

##### Tabel 4.31 Jawaban Butir Pernyataan 9

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| 2,00 | 1 | 2,5 | 2,5 | 2,5 |
| 3,00 | 8 | 20,0 | 20,0 | 22,5 |
| Valid 4,00 | 26 | 65,0 | 65,0 | 87,5 |
| 5,00 | 5 | 12,5 | 12,5 | 100,0 |
| Total | 40 | 100,0 | 100,0 |  |

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 20.0 (2020)

Keterangan: tidak setuju 1 orang, kurang setuju 8 orang, setuju 26 orang dan sangat setuju 5 orang.

##### Tabel 4.32

**Jawaban Butir Pernyataan 10**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| 2,00 | 2 | 5,0 | 5,0 | 5,0 |
| 3,00 | 8 | 20,0 | 20,0 | 25,0 |
| Valid 4,00 | 28 | 70,0 | 70,0 | 95,0 |
| 5,00 | 2 | 5,0 | 5,0 | 100,0 |
| Total | 40 | 100,0 | 100,0 |  |

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 20.0 (2020)

Keterangan: tidak setuju 2 orang, kurang setuju 8 orang, setuju 28 orang, sangat setuju 2 orang.

##### Uji Instrumen

Uji instrumen dimaksudkan untuk mendapatkan hasil penelitian yang baik dan bermutu. Uji instrumen dilakukan terhadap alat penelitian yang dalam hal ini berupa kuesioner. Valid artinya data-data yang diperoleh dengan menggunakan alat (Instrument) dapat menjawab tujuan penelitian. Sedangkan Reliabel artinya konsisten atau stabil.

Dalam hal ini, adapun yang menjadi perusahaan pembanding pada penelitian ini yaitu PT Cargill Indonesia Cabang Medan, Jl. Medan Tanjung Morawa, KM. 13,5. Dengan melakukan penyebaran kuesioner terhadap 30 karyawan bagian ekspedisi.

##### Uji Validitas

Uji validitas yang digunakan yaitu analisis *scale* yang melihat tabel *item- total statistic* dan pada kolom *corrected item-Total Correlation* kemudian

dibandingkan dengan r tabel (5%). Dikatakan valid jika nilai *correlation item- Total Correlation* > r tabel = 0,3673. Uji yang menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan pengukuran dikatakan sebagai validitas rendah.

Berdasarkan data yang diperoleh telah dilakukan uji korelasi pearson dengan hasil sebagai berikut :

##### Tabel 4.33

**Hasil Pengujian Validitas Variabel** 𝐗𝟏

**Item-Total Statistics**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item- Total  Correlation | Cronbach's Alpha if Item  Deleted |
| Butir1 | 33,1667 | 33,040 | ,558 | ,887 |
| Butir2 | 33,6000 | 32,593 | ,508 | ,889 |
| Butir3 | 33,0667 | 30,754 | ,608 | ,883 |
| Butir4 | 33,1333 | 28,189 | ,823 | ,867 |
| Butir5 | 33,6333 | 28,516 | ,697 | ,877 |
| Butir6 | 33,1333 | 28,189 | ,823 | ,867 |
| Butir7 | 33,6000 | 32,593 | ,508 | ,889 |
| Butir8 | 33,4000 | 30,248 | ,571 | ,887 |
| Butir9 | 33,7333 | 31,789 | ,673 | ,881 |
| Butir10 | 33,7333 | 30,340 | ,599 | ,884 |

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2020)

Dari hasil uji korelasi pearson, dapat disimpulkan bahwa masing-masing indikator pernyataan dalam penelitian ini adalah valid, sebab nilai *correlation item-total correlation* > r tabel (0,3673).

##### Tabel 4.34

**Hasil Pengujian Validitas Variabel** 𝐗𝟐

**Item-Total Statistics**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-  Total Correlation | Cronbach's  Alpha if Item Deleted |
| Butir1 | 33,7667 | 30,392 | ,493 | ,864 |
| Butir2 | 34,1667 | 31,040 | ,468 | ,865 |
| Butir3 | 33,7667 | 29,909 | ,583 | ,857 |
| Butir4 | 33,8000 | 25,959 | ,807 | ,836 |
| Butir5 | 34,2667 | 28,823 | ,614 | ,854 |
| Butir6 | 33,7333 | 27,306 | ,762 | ,841 |
| Butir7 | 34,1667 | 31,040 | ,468 | ,865 |
| Butir8 | 34,1000 | 29,334 | ,581 | ,857 |
| Butir9 | 34,3000 | 30,217 | ,553 | ,859 |
| Butir10 | 34,4333 | 30,737 | ,495 | ,863 |

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2020)

Dari hasil uji korelasi pearson, dapat disimpulkan bahwa masing-masing indikator pernyataan dalam penelitian ini adalah valid, sebab nilai *correlation item-total correlation* > r tabel (0,3673).

##### Tabel 4.35

**Hasil Pengujian Validitas Variabel Y**

**Item-Total Statistics**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-  Total Correlation | Cronbach's  Alpha if Item Deleted |
| Butir1 | 33,2000 | 26,303 | ,717 | ,828 |
| Butir2 | 32,6667 | 27,816 | ,572 | ,842 |
| Butir3 | 33,1000 | 28,852 | ,564 | ,843 |
| Butir4 | 33,0667 | 28,409 | ,497 | ,849 |
| Butir5 | 33,1333 | 28,533 | ,642 | ,837 |
| Butir6 | 33,3667 | 29,413 | ,436 | ,853 |
| Butir7 | 32,7667 | 29,771 | ,574 | ,844 |
| Butir8 | 33,1000 | 27,886 | ,440 | ,858 |
| Butir9 | 33,1000 | 28,852 | ,564 | ,843 |
| Butir10 | 33,1000 | 27,334 | ,714 | ,830 |

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2020)

Dari hasil uji korelasi pearson, dapat disimpulkan bahwa masing-masing indikator pernyataan dalam penelitian ini adalah valid, sebab nilai *correlation item-total correlation* > r tabel (0,3673).

##### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui keadaan atau sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, bisa dilakukan pengukuran beberapa kali terhadap gejala yang sama. Tinggi rendahnya reabilitas ditunjukan oleh suatu angka koefisien reabilitas. Uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah tehnik pengukuran koefisien Alpha dari *cronbach*.

Uji realiabilitas ini dilaksanakan setelah melakukan uji validitas terhadap item variabel yang telah dinyatakan valid saja. Adapun prosedur yang digunakan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut :

1. Jika alpha (α) *Cronbach* < 0,6, maka instrumen penelitian tidak reliabel
2. Jika alpha (α) *Croncbach* > 0,6, maka penelitian dinyatakan realiabel Adapun hasil dari uji reliabilitas dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### Tabel 4.36

**Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel** 𝐗𝟏

**Reliability Statistics**

|  |  |
| --- | --- |
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| ,892 | 10 |

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 20.0 (2020)

Berdasarkan hasil pengolahan yang dilakukan dapat dijelaskan bahwa data yang diperoleh dari variabel motivasi (X1) adalah reliabel karena 0,892 > 0,6.

##### Tabel 4.37

**Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel** 𝐗𝟐

**Reliability Statistics**

|  |  |
| --- | --- |
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| ,869 | 10 |

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 20.0 (2020)

Berdasarkan hasil pengolahan yang dilakukan dapat dijelaskan bahwa data yang diperoleh dari variabel insentif (X2) adalah reliabel karena 0,869 > 0,6.

##### Tabel 4.38

**Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel Y**

**Reliability Statistics**

|  |  |
| --- | --- |
| Cronbach's  Alpha | N of Items |
| ,856 | 10 |

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 20.0 (2020)

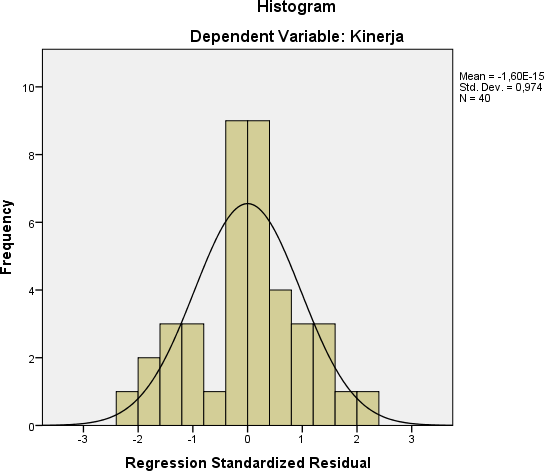
Berdasarkan hasil pengolahan yang dilakukan dapat dijelaskan bahwa data yang diperoleh dari variabel kinerja (Y) adalah reliabel karena 0,856 > 0,6.

##### Hasil Uji Asumsi Klasik

Suatu model regresi yang baik harus memenuhi tidak adanya masalah asumsi klasik dalam modelnya. Jika masih terdapat asumsi klasik maka model regresi tersebut masih dalam keadaan bias. Pengujian asumsi klasik dapat dilakukan dengan sebagai berikut:

##### Uji Normalitas

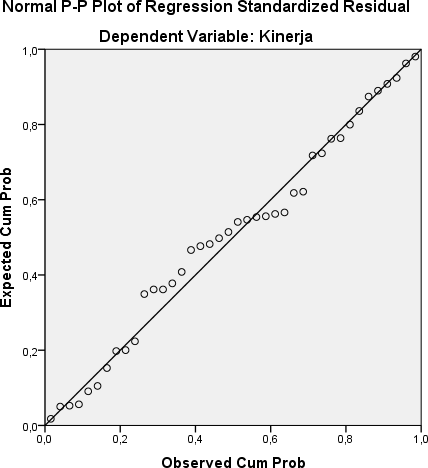
Uji Normalitas dilakukan pada nilai residual model. Asumsi normalitas dapat diperiksa dengan pemeriksaan output normal P-P plot. Asumsi Normalitas terpenuhi ketika penyebaran titik-titik output plot mengikuti garis diagonal plot.



##### Gambar 4.2 Normal Histogram

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 20.0 (2020)

Pada gambar di atas dapat terlihat bahwa distribusi dari data variabel motivasi dan insentif membentuk satu gambar mirip seperti lonceng, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data yang disajikan dapat dikatakan normal. Sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja berdasarkan masukan variabel bebas.



##### Gambar 4.3 Normal P-P Plot

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 20.0 (2020)

Berdasarkan gambar di atas memperlihatkan bahwa distribusi dari titik- titik data variabel motivasi dan insentif menyebar di sekitar garis diagonal dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data yang disajikan dapat dikatakan normal, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja berdasarkan masukan variabel bebas.

##### Uji Multikolinieritas

Apabila nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10, berarti tidak ada multikolinearitas antar variabel dalam model regresi. Hasil uji multikolinieritas adalah sebagai berikut:

##### Tabel 4.39

**Uji Multikolinearitas**

**Coefficientsa**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | Unstandardized  Coefficients | | Standardized  Coefficients | t | Sig. | Correlations | | | Collinearity  Statistics | |
| B | Std.  Error | Beta | Zero-  order | Partial | Part | Tolerance | VIF |
| (Constant) | 6,134 | 2,458 |  | 2,496 | ,017 |  |  |  |  |  |
| 1 Motivasi | ,359 | ,092 | ,477 | 3,896 | ,000 | ,854 | ,539 | ,283 | ,351 | 2,849 |
| Insentif | ,440 | ,115 | ,467 | 3,811 | ,001 | ,851 | ,531 | ,277 | ,351 | 2,849 |

a. Dependent Variable: Kinerja

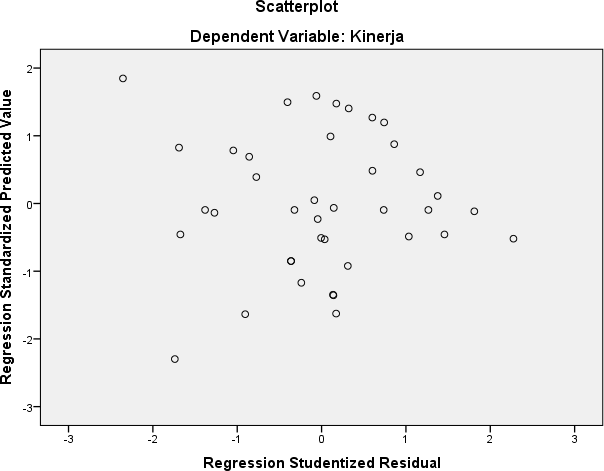
Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2020)

Dari tabel 4.39 di atas menunjukan besarnya nilai *tolerance* masing- masing variabel motivasi = 0,351 dan insentif = 0,351 dimana semuannya > 0,1. Nilai VIF pada kolom terakhir masing-masing variabel motivasi = 2,849 dan insentif = 2,849 dimana semuanya < 10 dengan demikian, model pengujian ini bebas dari gejala multikolinearitas.

##### Uji Heterokedastisitas

Dalam penelitian ini untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas adalah dengan menggunakan grafik *Scatterplot.* Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat adanya tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot.* Dasar analisis:

1. Titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0
2. Titik-titik data tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja.
3. Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
4. Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.



##### Gambar 4.4

**Scatterplot pengujian Heterokedastisitas**

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 20.0 (2020)

Berdasarkan gambar di atas terlihat titik-titik secara acak tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, dan tersebar secara baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu *Regression Standardized Residual* (Y). Hal ini berarti tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi ini layak di pakai untuk prediksi komitmen organisasi berdasarkan masukan variabel bebas.

##### Uji Regresi Linear Berganda

Karena dalam penelitian ini memiliki variabel independen lebih dari satu, maka regresi yang dihasilkan adalah regresi linear berganda (*multiple linear regression*) sebagai berikut:

##### Tabel 4.40 Regresi Linear Berganda

**Coefficientsa**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | Unstandardized  Coefficients | | Standardized  Coefficients | t | Sig. | Correlations | | | Collinearity  Statistics | |
| B | Std. Error | Beta | Zero- order | Partial | Part | Tolerance | VIF |
| (Constant) | 6,134 | 2,458 |  | 2,496 | ,017 |  |  |  |  |  |
| 1 Motivasi | ,359 | ,092 | ,477 | 3,896 | ,000 | ,854 | ,539 | ,283 | ,351 | 2,849 |
| Insentif | ,440 | ,115 | ,467 | 3,811 | ,001 | ,851 | ,531 | ,277 | ,351 | 2,849 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2020)

Dari hasil pengujian regresi linier berganda yang dilakukan dengan bantuan progam SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) *for windows versi 20.0* diperoleh persamaan regresi:

𝑌 = 𝑎 + 𝑏1𝑋1 + 𝑏2𝑋2 + 𝑒

Y = 6,134 +0,359𝑋1 + 0,440𝑋2 + e

Berdasarkan persamaan regresi yang diperoleh dari tabel *coefficient* di atas maka dapat dijelaskan pengaruh antara variabel motivasi (X1), dan insentif (X2) terhadap variabel kinerja (Y). Untuk lebih jelasnya adalah sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 6,134 menyatakan bahwa jika tidak adanya motivasi dan insentif dalam bekerja atau bernilai nol maka kinerja karyawan akan tetap meningkat sebesar 6,134 %.
2. Koefisien regresi variabel motivasi adalah 0,359 menunjukkan adanya kenaikan variabel motivasi dalam diri karyawan yang dapat mengakibatkan meningkatnya kinerja atau dengan kata lain kenaikan motivasi sebesar satu satuan akan menyebabkan meningkatnya kinerja sebesar 35,9% dengan asumsi insentif dalam keadaan konstan.
3. Koefisien regresi variabel insentif adalah 0,440 menunjukkan adanya kenaikan variabel insentif yang dapat mengakibatkan meningkatnya kinerja atau dengan kata lain meningkatnya insentif sebesar satu satuan akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan sebesar 44%, dengan asumsi motivasi dalam keadaan konstan.

Sehingga model regresi linier berganda dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan bagian ekspedisi PT. Indojaya Agrinusa yang dipengaruhi oleh motivasi (X1) dan insentif (X2).

##### Uji Hipotesis

* + - 1. **Uji Parsial (Uji-t)**

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, dikatakan berpengaruh signifikan apabila sig < a. Dengan ketentuan berikut:

1. Jika thitung> ttabel (0,05), maka Ha diterima, Ho ditolak
2. Jika thitung< ttabel (0,05), maka Ha diterima, Ho diterima

Adapun hasil perhitungan parsial pada penelitian dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

##### Tabel 4.41 Hasil Uji-t

**Coefficientsa**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | Unstandardized  Coefficients | | Standardized  Coefficients | t | Sig. | Correlations | | | Collinearity  Statistics | |
| B | Std. Error | Beta | Zero- order | Partial | Part | Tolerance | VIF |
| (Constant) | 6,134 | 2,458 |  | 2,496 | ,017 |  |  |  |  |  |
| 1 Motivasi | ,359 | ,092 | ,477 | 3,896 | ,000 | ,854 | ,539 | ,283 | ,351 | 2,849 |
| Insentif | ,440 | ,115 | ,467 | 3,811 | ,001 | ,851 | ,531 | ,277 | ,351 | 2,849 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2019)

Pada tabel 4.41 di atas terlihat bahwa t hitung untuk variabel motivasi sebesar 3,896 dengan nilai sig 0,000 sedangkan t hitung untuk variabel insentif yaitu 3,811 dengan nilai sig 0,001. Sehingga dari hasil pengolahan data SPSS Versi 20.0 di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

##### Pengaruh Variabel motivasi (𝐗𝟏) Terhadap kinerja (Y)

H0: H1 = 0

(variabel bebas tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel tergantung).

H0: H1 ≠ 0

(variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel tergantung)

𝑡ℎ𝑖𝑡𝑢𝑛𝑔 = 3,896 dengan 𝑡𝑡𝑎𝑏𝑒𝑙 = 1,68709

H0 diterima dan H1 ditolak bila 𝑡ℎ𝑖𝑡𝑢𝑛𝑔 < 𝑡𝑡𝑎𝑏𝑒𝑙 H0 ditolak dan H1 diterima bila 𝑡ℎ𝑖𝑡𝑢𝑛𝑔 ≥ 𝑡𝑡𝑎𝑏𝑒𝑙

Karena 𝑡ℎ𝑖𝑡𝑢𝑛𝑔 > 𝑡𝑡𝑎𝑏𝑒𝑙 dan memiliki taraf signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, maka H0 ditolak dan H1 diterima, artinya variabel motivasi (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian ekspedisi PT. Indojaya Agrinusa.

##### Pengaruh Variabel insentif (𝐗𝟐) Terhadap kinerja (Y)

H0 : H2 = 0

(variabel bebas tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel tergantung).

H0 : H2 ≠ 0

(variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel tergantung).

𝑡ℎ𝑖𝑡𝑢𝑛𝑔 = 3,811 dengan 𝑡𝑡𝑎𝑏𝑒𝑙 = 1,68709

H0 diterima dan H2 ditolak bila 𝑡ℎ𝑖𝑡𝑢𝑛𝑔 < 𝑡𝑡𝑎𝑏𝑒𝑙 H0 ditolak dan H2 diterima bila 𝑡ℎ𝑖𝑡𝑢𝑛𝑔 > 𝑡𝑡𝑎𝑏𝑒𝑙

Karena 𝑡ℎ𝑖𝑡𝑢𝑛𝑔 > 𝑡𝑡𝑎𝑏𝑒𝑙 dan memiliki taraf signifikansi sebesar 0,001 < 0,05, maka H0 ditolak dan H2 diterima, artinya variabel insentif (X2) memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian ekspedisi PT. Indojaya Agrinusa.

##### Uji Simultan (Uji-F)

Pembuktian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan Uji F untuk menguji pengaruh secara simultan atau bersama-sama yaitu pengaruh variabel bebas yang terdiri dari motivasi (X1) dan insentif (X2) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel kinerja (Y).

Berdasarkan uji F sesuai dengan hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut ini:

##### Tabel 4.42

**Uji Simultan (Uji-F)**

**ANOVAa**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|  | Regression | 582,015 | 2 | 291,008 | 76,385 | ,000b |
| 1 | Residual | 140,960 | 37 | 3,810 |  |  |
|  | Total | 722,975 | 39 |  |  |  |

1. Dependent Variable: Kinerja
2. Predictors: (Constant), Insentif, Motivasi

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 20.0 (2020)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai F hitung adalah sebesar 76,385 dengan taraf signifikan sebesar 0,000. Berdasarkan keterangan tersebut dapat diasumsikan bahwa:

H0 diterima bila 𝑓ℎ𝑖𝑡𝑢𝑛𝑔 < 3,26 Tidak signifikan bila α > 0,05 H0 ditolak bila 𝑓ℎ𝑖𝑡𝑢𝑛𝑔 > 3,26 Signifikan bila α < 0,05

Pada tabel *Annova* di atas dapat dilihat bahwa nilai f hitung yang sebesar 76,385 itu berarti dapat dikatakan bahwa 𝑓ℎ𝑖𝑡𝑢𝑛𝑔 (76,385) > 𝑓𝑡𝑎𝑏𝑒𝑙 (3,26). Sedangkan nilai signifikan sebesar 0,000 berarti bahwa α < 0,05. Hal ini dapat dikatakan kalau hasil penelitian yang telah dilakukan sesuai dengan kriteria pengujian. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H3 diterima, itu berarti pada penelitian ini secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi (X1), dan insentif (X2) terhadap kinerja karyawan bagian ekspedisi PT. Indojaya Agrinusa.

##### Uji Koefisien Determinasi (R)

Koefisien Determinasi (R) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model menerangkan variasi variabel dependentnya. Adapun hasil perhitungan determinasi pada penelitian dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

##### Tabel 4.43

**Hasil Pengujian Determinasi**

**Model Summaryb**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics | | | | |
| R Square  Change | F  Change | df1 | df2 | Sig. F  Change |
| 1 | ,897a | ,805 | ,794 | 1,95185 | ,805 | 76,385 | 2 | 37 | ,000 |

1. Predictors: (Constant), Insentif, Motivasi
2. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2020)

Dari hasil pengelolaan data komputerisasi dengan menggunakan program SPSS Versi 20.0 maka diperoleh koefisien Determinasi (𝑅2) = 0,805. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 80,5% variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel motivasi dan insentif, sedangkan sisanya (100%-80,5% = 19,5%) dijelaskan atau dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini.

##### Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel motivasi dan insentif, hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Penjelasan dari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dijelaskan sebagai berikut:

##### Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Indojaya Agrinusa

Berdasarkan hasil penelitian yang di peroleh dapat dijelaskan bahwa dalam hal ini variabel motivasi (X1) berpengaruh positif secara signifikan terhadap variabel kinerja, hal ini dapat di lihat dari koefisien variabel motivasi yang bernilai sebesar 3,896 > 1,68709 yang merupakan nilai dari t tabel. Dengan tingkat signifikansi yaitu 0,000 < 0,05. Hal ini berarti dapat dikatakan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan terbukti benar adanya.

Menurut Hamzah B. Uno (2012:71), motivasi Kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang, besar kecilnya pengaruh motivasi kerja pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan.

Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian dari Boy Simanjuntak (2017), yang menyatakan bahwa variabel motivasi memiliki hubungan positif serta signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Central Proteina Prima Tbk.

##### Pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Indojaya Agrinusa

Berdasarkan hasil penelitian yang di peroleh dapat dijelaskan bahwa dalam hal ini variabel insentif (X2) berpengaruh positif secara signifikan terhadap variabel kinerja, hal ini dapat di lihat dari koefisien variabel insentif yang bernilai sebesar 3,811 > 1,68709 yang merupakan nilai dari t tabel. Dengan tingkat signifikansi yaitu 0,001 < 0,05. Hal ini berarti dapat dikatakan bahwa variabel insentif memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan terbukti benar adanya.

Menurut Malayu (2013:35), besarnya insentif tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja pegawai. Cara ini dapat diterapkan apabila hasil kerja diukur secara kuantitatif, memang dapat dikatakan bahwa dengan cara ini dapat mendorong pegawai yang kurang produktif menjadi lebih produktif dalam bekerjanya.

Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian dari Koko Happy, dkk (2015), yang menyatakan bahwa variabel insentif memiliki hubungan positif serta signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV Suka Alam (Kaliwatu Rafting) Kota Batu.

##### Pengaruh motivasi dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Indojaya Agrinusa

Berdasarkan hasil penelitian yang di peroleh dapat dijelaskan bahwa dalam hal ini variabel motivasi dan insentif berpengaruh positif signifikan secara simultan terhadap variabel kinerja, hal ini dapat di lihat dari koefisien uji simultan yang bernilai sebesar 76,385 > 3,26 yang merupakan nilai dari f tabel. Dengan tingkat signifikansi yaitu 0,000 < 0,05. Hal ini berarti dapat dikatakan bahwa variabel motivasi dan insentif memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan terbukti benar adanya.

Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian dari Koko Happy, dkk (2015), yang menyatakan bahwa variabel motivasi dan insentif memiliki hubungan positif serta signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada CV Suka Alam (Kaliwatu *Rafting*) Kota Batu.

##### BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

##### Kesimpulan

Dari pembahasan yang telah diuraikan di atas serta berdasarkan data yang diperoleh dari penelitian sebagaimana yang telah dibahas dalam skripsi ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan uji regresi linear berganda, untuk variabel kinerja konstanta sebesar 6,134 menyatakan bahwa jika tidak ada motivasi dan isentif maka kinerja akan tetap mengalami peningkatan sebesar 6,134%. Dengan kata lain jika tidak ada motivasi dan insentif terhadap suatu profesi maka kinerja akan tetap meningkat sebesar 6,134%.
2. Berdasarkan uji t hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi (X1) mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Indojaya Agrinusa. Hal itu dapat terlihat dari nilai t hitung (3,896) > t tabel (1,68709) dengan tingkat sig 0,000 < 0,05.
3. Berdasarkan uji t hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel insentif (X2) mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Indojaya Agrinusa. Hal itu dapat terlihat dari nilai t hitung (3,811) > t tabel (1,68709) dengan tingkat sig 0,001 < 0,05.
4. Berdasarkan uji f hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi (X1) dan insentif (X2) mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Indojaya Agrinusa secara simultan. Hal itu dapat terlihat dari nilai f hitung (76,385) > f tabel (3,26) dengan tingkat sig 0,000 < 0,05.

79

1. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut juga diperoleh nilai koefesien determinasi (R) sebesar 0,805. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi dan insentif memberikan pengaruh kinerja karyawan pada PT. Indojaya Agrinusa sebesar 80,5%.

##### Saran

Berdasarkan pembahasan dan simpulan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka saran dari penelitian ini adalah :

* + 1. Bagi perusahaan diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan ataupun bahan pertimbangan untuk manajemen atas untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Indojaya Agrinusa cabang Medan terutama karyawan di bagian ekspedisi, seperti sopir.
    2. Diharapkan pihak PT. Indojaya Agrinusa cabang Medan agar lebih memperhatikan lagi masalah motivasi kerja yang ada dalam diri karyawan karena hal tersebut bisa mempengaruhi kinerja, semakin baik motivasi kerja karyawan maka akan semakin baik juga kinerja karyawan yang ada di perusahaan tersebut.
    3. Diharapkan pihak perusahaan bisa dan mampu mempertahankan serta meningkatkan pelayanan terhadap Insentif, karena insentif memiliki pengaruh yang dominan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya yaitu dengan memberikan bonus diluar gaji karyawan, memberikan pujian atas pekerjaan yang telah diselesaikan dengan baik oleh karyawan.
    4. Kinerja karyawan yang dalam kategori baik diharapkan dapat menjadi sangat baik. Diharapkan tiap karyawan dapat bekerja sama dengan karyawan yang lainnya. Sehingga memiliki tujuan yang sama untuk mewujudkan tujuan perusahaan, dan setiap karyawan tidak hanya bekerja untuk pada hasilnya saja, tetapi dapat menjalin hubungan yang baik antar karyawan.
    5. Diharapkan hasil dari penelitian ini nantinya dapat digunakan sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk dapat mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel yang lain yang merupakan variabel lain diluar variabel yang sudah digunakan dalam penelitian ini. Variabel yang bisa dikembangkan adalah faktor kemampuan (*ability*) seperti kemampuan intelektual serta kemampuan fisik. Hal tersebut dapat dijadikan variabel tambahan untuk penelitian selanjutnya sehingga hasil penelitian pengaruh kinerja karyawan akan semakin baik.

##### DAFTAR PUSTAKA

**Buku:**

Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*.

Riau: Zanafa Publishing.

Arikunto, Suharsimi. 2014. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik.* Jakarta: Rineka Cipta

Darodjat, Tubagus Achmad. 2015. *Konsep-konsep Dasar Manajemen Personalia.*

*Cetakan-1*. Bandung: Refika Aditama.

Fatimah, Fajar Nur’aini Dwi. 2017. *Panduan Praktis Evaluasi Kinerja Karyawan.*

Yogyakarta: QUADRANT.

Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi AnalisisMultivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

L. Gaol, Jimmy. 2014. *Human Capital: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Grasindo.

Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2017. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia.*

Bandung: PT. Refika Aditama.

Martono, Nanang. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Rajawali Pers Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo

Persada.

Nawawi, Ismail. 2013. *Budaya organisasi kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta: PT. Fajar Iterpratama Mandiri.

Prawirosentono, Suryadi & Dewi Primasari. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kinerja dan Motivasi Karyawan. Cetakan-2.* Yogyakarta: BPFE.

Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta : RajaGrafindo Persada

Samsudin, Salidi. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung Penerbit Pustaka Setia

Sardiman, A.M. 2011. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rajawali Press

82

83

Siagian, Sondang P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. Sirait, Justine T. 2010. *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia*

*Dalam Organisasi*. Jakarta: Grasindo

Sofyandi, Herman. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Graha Ilmu Sugiyono, 2017. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta

. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Afabeta Sunyoto, Danang. 2013. *Dasar-Dasar Manajemen Pemasaran*. Yogyakarta: CAPS.

Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan-8*. Jakarta: Prenada media Grup.

Trihendradi, C. 2013. *Step By Step IBM SPSS 21: Analisis Data Statistik*. Yogyakarta: CV. Andi Offset

Umar, Husein. 2011. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Uno, Hamzah B. 2016. *Teori Motivasi & Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja. Edisi Keempat*. Jakarta : Rajawali Pers.

Winardi. 2011. *Motivasi, Permotivasian, dan Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

##### Jurnal:

Boy Simanjuntak. 2017. *Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Central Proteina Prima Medan*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi& Bisnis Universitas Medan Area.

Koko Happy Anggriawan, Djamhur Hamid, M. Djudi Mukzam. 2015. *Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan CV Suka Alam (Kaliwatu Rafting) Kota Batu, Jawa Timur)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 28 No. 1 November 2015.

Nuning Kurniah. 2013. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Charoen Pokphand Di Kota Pare-Pare.* Fakultas Peternakan Universitas Hasanuddin Makassar

**LAMPIRAN**

Medan, 1 Juli 2020

Kepada Yth : Responden Di tempat

Bersama ini saya ,

Nama : Muhammad. Andre

NIM : 163114081

Status : Mahasiswa Strata 1 (S-1), Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen, Universitas Muslim Nusantara Al-Washliyah. Medan

Dalam rangka untuk penelitian skripsi program sarjana (S-1), Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen, Universitas Muslim Nusantara Al-Washliyah Medan, saya memerlukan informasi untuk mendukung penelitian yang saya lakukan dengan judul “Pengaruh motivasi kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Indojaya Agrinusa”.

Untuk itu saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i berpartisipasi dalam penelitian ini dengan mengisi kuesioner yang terlampir. Kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i mengisi kuesioner ini sangat menentukan keberhasilan penelitian yang saya lakukan. Perlu Bapak/Ibu/Saudara/i ketahui sesuai dengan etika dalam penelitian, data yang saya peroleh akan dijaga kerahasiaannya dan digunakan semata-mata untuk kepentingan penelitian. Atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i meluangkan waktu mengisi kuesioner tersebut, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Muhammad. Andre

Nomor Responden (Tidak

Perlu Diisi)

##### IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama : ..........................................................

2. Umur : ..........................................................

3. Jenis Kelamin : Pria/Wanita

4. Pendidikan Terakhir :...........................................................

##### Cara pengisian kuesioner :

Bapak/ibu/saudara/i cukup memberikan tanda silang (X) pada pilihan jawaban yang tersedia sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i. Setiap pernyataan mengharapkan hanya ada satu jawaban. Setiap angka akan mewakili tingkat kesesuaian dengan pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i. Skor/Nilai jawaban adalah sebagai berikut :

Skor/Nilai 1 : Sangat tidak setuju (STS) Skor/Nilai 2 : Tidak setuju (TS) Skor/Nilai 3 : Kurang Setuju (KS) Skor/Nilai 4 : Setuju (Setuju) Skor/Nilai 5 : Sangat Setuju (SS)

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| NO | Pernyataan | Kriteria Jawaban | | | | |
| STS | TS | KS | S | SS |
| 1 | Setiap karyawan yang memiliki prestasi kerja yang tinggi akan mendapatkan kesempatan untuk  mengembangkan karir |  |  |  |  |  |
| 2 | Karyawan memiliki kesempatan untuk mengikuti  pelatihan untuk menunjang prestasi |  |  |  |  |  |
| 3 | Dalam mengerjakan pekerjaan setiap karyawan ingin mendapat pengakuan terhadap pekerjaannya  dari lingkungan kerjanya |  |  |  |  |  |
| 4 | Pengakuan dari rekan kerja mampu meningkatkan  prestasi kerja |  |  |  |  |  |
| 5 | Saya berminat pada pekerjaan yang lain demi pengembangan diri dan potensi saya |  |  |  |  |  |
| 6 | Saya berminat bekerja di tempat yang lain jika  gaji yang saya terima lebih tinggi |  |  |  |  |  |
| 7 | Dalam menyelesaikan pekerjaan karyawan selalu mempunyai metode sendiri dan wewenang yang bisa  dipertanggung jawabkan |  |  |  |  |  |
| 8 | Karyawan memiliki kewenangan dan tanggungjawab  terhadap keberhasilan perusahaan. |  |  |  |  |  |
| 9 | Karyawan bertanggungjawab atas kemajuan  perusahaan |  |  |  |  |  |
| 10 | Kemajuan perusahaan ditentukan dari prestasi  kerja karyawan |  |  |  |  |  |

Keterangan:

STS : Sangat Tidak Setuju TS : Tidak Setuju

KS : Kurang Setuju S : Setuju

SS : Sangat Setuju

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| NO | Pernyataan | Kriteria Jawaban | | | | |
| STS | TS | KS | S | SS |
| 1 | Perusahaan memberi bonus jika saya mampu mencapai  kinerja yang diharapkan |  |  |  |  |  |
| 2 | Menurut saya, pemberian komisi yang diterapkan  manajemen perusahaan cukup adil |  |  |  |  |  |
| 3 | Saya menerima tunjangan yang sesuai dengan  tanggung jawab pekerjaan saya |  |  |  |  |  |
| 4 | Saya selalu menerima konpensasi atas  tanggungjawab saya terhadap pekerjaan |  |  |  |  |  |
| 5 | Pemberian penghargaan dilakukan secara obyektif  sesuai penilaian kinerja karyawan oleh manajer. |  |  |  |  |  |
| 6 | Perusahaan sering memberikan penghargaan dan  pujian pada karyawan. |  |  |  |  |  |
| 7 | Perusahaan menyediakan insentif pengembangan  karir bagi karyawan teladan |  |  |  |  |  |
| 8 | Menurut saya, masyarakat memberi apresiasi yang  baik terhadap keberadaan perusahaan |  |  |  |  |  |
| 9 | Saya merasakan pimpinan sudah memberikan apresiasi  terhadap hasil kerja karyawan |  |  |  |  |  |
| 10 | Saya merasakan lingkungan kerja yang kondusif yang  dapat menunjang kinerja saya |  |  |  |  |  |

Keterangan:

STS : Sangat Tidak Setuju TS : Tidak Setuju

KS : Kurang Setuju S : Setuju

SS : Sangat Setuju

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| NO | Pernyataan | Kriteria Jawaban | | | | |
| STS | TS | KS | S | SS |
| 1 | Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang  ditetapkan perusahaan |  |  |  |  |  |
| 2 | Saya berupaya menjadi individu yang selalu berusaha  untuk meningkatkan kualitas kinerja |  |  |  |  |  |
| 3 | Saya memiliki pengetahuan atas pekerjaan yang saya  lakukan. |  |  |  |  |  |
| 4 | Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang  ditargetkan. |  |  |  |  |  |
| 5 | Saya selalu taat kepada peraturan yang ditetapkan oleh  perusahaan dan tidak pernah sekalipun melanggarnya |  |  |  |  |  |
| 6 | Saya selalu melakukan sesuatu hal yang baik dalam pekerjaan saya sesuai dengan inisiatif saya  sendiri sebelum disuruh atasan |  |  |  |  |  |
| 7 | Saya tidak sering membuat kesalahan dalam  menjalankan tugas saya |  |  |  |  |  |
| 8 | Saya merasa nyaman dengan gaya kepemimpinan  atasan saya |  |  |  |  |  |
| 9 | Dalam bekerja saya tidak pernah berbohong  sekalipun |  |  |  |  |  |
| 10 | Dalam bidang pekerjaan saya tidak dituntut soal  kreativitas |  |  |  |  |  |

Keterangan:

STS : Sangat Tidak Setuju TS : Tidak Setuju

KS : Kurang Setuju S : Setuju

SS : Sangat Setuju

# TABULASI DATA PEMBANDING SAMPEL 30

### VARIABEL MOTIVASI (X1)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Nomor Responden | VARIABEL INDEPENDEN MOTIVASI (X1) | | | | | | | | | | **Σ** |
| BUTIR PERNYATAAN | | | | | | | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|  | | | | | | | | | |
| 1 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | **35** |
| 2 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 2 | 3 | 4 | **35** |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | **29** |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | **42** |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | **45** |
| 6 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | **31** |
| 7 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | **26** |
| 8 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | **38** |
| 9 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | **42** |
| 10 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | **46** |
| 11 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | **46** |
| 12 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | **50** |
| 13 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | **32** |
| 14 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | **38** |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | **43** |
| 16 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | **40** |
| 17 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | **44** |
| 18 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | **34** |
| 19 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | **39** |
| 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | **36** |
| 21 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | **38** |
| 22 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | **31** |
| 23 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | **31** |
| 24 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | **30** |
| 25 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 1 | **34** |
| 26 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | **34** |
| 27 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | **32** |
| 28 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | **32** |
| 29 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | **35** |
| 30 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | **46** |

Warning # 849 in column 23. Text: in\_ID

The LOCALE subcommand of the SET command has an invalid parameter. It could

not be mapped to a valid backend locale. CORRELATIONS

/VARIABLES=x1 x2 x3 x4 x5 x6 x7 x8 x9 x10 Total

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

#### Correlation

**Correlations**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | x1 | x2 | x3 | x4 | x5 | x6 | x7 | x8 | x9 | x10 | Total |
| Pearson  Correlation  x1 Sig. (2-tailed) N  Pearson  x2 Correlation Sig. (2-tailed)  N  Pearson  x3 Correlation Sig. (2-tailed)  N  Pearson  x4 Correlation Sig. (2-tailed)  N  Pearson  x5 Correlation Sig. (2-tailed)  N  Pearson  x6 Correlation Sig. (2-tailed)  N  Pearson  x7 Correlation Sig. (2-tailed)  N  Pearson  x8 Correlation Sig. (2-tailed)  N  Pearson  x9 Correlation Sig. (2-tailed)  N | 1 | ,195 | ,392\* | ,474\*\* | ,457\* | ,474\*\* | ,195 | ,557\*\* | ,532\*\* | ,325 | ,625\*\* |
|  | ,303 | ,032 | ,008 | ,011 | ,008 | ,303 | ,001 | ,002 | ,080 | ,000 |
| 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| ,195 | 1 | ,214 | ,299 | ,453\* | ,299 | 1,000\*  \* | ,061 | ,532\*\* | ,436\* | ,594\*\* |
| ,303 |  | ,256 | ,108 | ,012 | ,108 | ,000 | ,749 | ,002 | ,016 | ,001 |
| 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| ,392\* | ,214 | 1 | ,629\*\* | ,419\* | ,629\*\* | ,214 | ,467\*\* | ,365\* | ,520\*\* | ,693\*\* |
| ,032 | ,256 |  | ,000 | ,021 | ,000 | ,256 | ,009 | ,047 | ,003 | ,000 |
| 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| ,474\*\* | ,299 | ,629\*\* | 1 | ,629\*\* | 1,000\*  \* | ,299 | ,632\*\* | ,486\*\* | ,586\*\* | ,870\*\* |
| ,008 | ,108 | ,000 |  | ,000 | ,000 | ,108 | ,000 | ,006 | ,001 | ,000 |
| 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| ,457\* | ,453\* | ,419\* | ,629\*\* | 1 | ,629\*\* | ,453\* | ,574\*\* | ,539\*\* | ,319 | ,779\*\* |
| ,011 | ,012 | ,021 | ,000 |  | ,000 | ,012 | ,001 | ,002 | ,085 | ,000 |
| 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| ,474\*\* | ,299 | ,629\*\* | 1,000\*  \* | ,629\*\* | 1 | ,299 | ,632\*\* | ,486\*\* | ,586\*\* | ,870\*\* |
| ,008 | ,108 | ,000 | ,000 | ,000 |  | ,108 | ,000 | ,006 | ,001 | ,000 |
| 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| ,195 | 1,000\*\* | ,214 | ,299 | ,453\* | ,299 | 1 | ,061 | ,532\*\* | ,436\* | ,594\*\* |
| ,303 | ,000 | ,256 | ,108 | ,012 | ,108 |  | ,749 | ,002 | ,016 | ,001 |
| 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| ,557\*\* | ,061 | ,467\*\* | ,632\*\* | ,574\*\* | ,632\*\* | ,061 | 1 | ,428\* | ,234 | ,674\*\* |
| ,001 | ,749 | ,009 | ,000 | ,001 | ,000 | ,749 |  | ,018 | ,213 | ,000 |
| 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| ,532\*\* | ,532\*\* | ,365\* | ,486\*\* | ,539\*\* | ,486\*\* | ,532\*\* | ,428\* | 1 | ,504\*\* | ,731\*\* |
| ,002 | ,002 | ,047 | ,006 | ,002 | ,006 | ,002 | ,018 |  | ,004 | ,000 |
| 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Pearson  x10 Correlation  Sig. (2-tailed)  N  Pearson Correlation  Total Sig. (2-tailed)  N | ,325 | ,436\* | ,520\*\* | ,586\*\* | ,319 | ,586\*\* | ,436\* | ,234 | ,504\*\* | 1 | ,692\*\* |
| ,080 | ,016 | ,003 | ,001 | ,085 | ,001 | ,016 | ,213 | ,004 |  | ,000 |
| 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| ,625\*\* | ,594\*\* | ,693\*\* | ,870\*\* | ,779\*\* | ,870\*\* | ,594\*\* | ,674\*\* | ,731\*\* | ,692\*\* | 1 |
| ,000 | ,001 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,001 | ,000 | ,000 | ,000 |  |
| 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

RELIABILITY

/VARIABLES=x1 x2 x3 x4 x5 x6 x7 x8 x9 x10

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA

/SUMMARY=TOTAL.

#### Reliability

**Scale: ALL VARIABLES**

**Case Processing Summary**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | | N | % |
|  | Valid | 30 | 100,0 |
| Cases | Excludeda | 0 | ,0 |
|  | Total | 30 | 100,0 |

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

**Reliability Statistics**

|  |  |
| --- | --- |
| Cronbach's  Alpha | N of Items |
| ,892 | 10 |

**Item-Total Statistics**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-  Total Correlation | Cronbach's  Alpha if Item Deleted |
| x1 | 33,1667 | 33,040 | ,558 | ,887 |
| x2 | 33,6000 | 32,593 | ,508 | ,889 |
| x3 | 33,0667 | 30,754 | ,608 | ,883 |
| x4 | 33,1333 | 28,189 | ,823 | ,867 |
| x5 | 33,6333 | 28,516 | ,697 | ,877 |
| x6 | 33,1333 | 28,189 | ,823 | ,867 |
| x7 | 33,6000 | 32,593 | ,508 | ,889 |
| x8 | 33,4000 | 30,248 | ,571 | ,887 |
| x9 | 33,7333 | 31,789 | ,673 | ,881 |
| x10 | 33,7333 | 30,340 | ,599 | ,884 |

# TABULASI DATA PEMBANDING SAMPEL 30

### VARIABEL INSENTIF (X2)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Nomor Responden | VARIABEL INDEPENDEN INSENTIF (X2) | | | | | | | | | | **Σ** |
| BUTIR PERNYATAAN | | | | | | | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|  | | | | | | | | | |
| 1 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | **34** |
| 2 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | **33** |
| 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | **41** |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | **45** |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 5 | 2 | **38** |
| 6 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 2 | **40** |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | **35** |
| 8 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | **24** |
| 9 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | **34** |
| 10 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 2 | **39** |
| 11 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | **34** |
| 12 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | **35** |
| 13 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 2 | 3 | 4 | **35** |
| 14 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | **29** |
| 15 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | **42** |
| 16 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | **45** |
| 17 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | **31** |
| 18 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | **29** |
| 19 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | **38** |
| 20 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | **42** |
| 21 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | **46** |
| 22 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | **46** |
| 23 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | **50** |
| 24 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | **32** |
| 25 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | **38** |
| 26 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | **43** |
| 27 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | **40** |
| 28 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | **44** |
| 29 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | **34** |
| 30 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | **39** |

NEW FILE.

DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT. CORRELATIONS

/VARIABLES=x1 x2 x3 x4 x5 x6 x7 x8 x9 x10 Total

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

#### Correlations

**Correlations**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | x1 | x2 | x3 | x4 | x5 | x6 | x7 | x8 | x9 | x10 | Total |
| Pearson | 1  30  ,181  ,337  30  ,425\*  ,019  30  ,482\*\*  ,007  30  ,249  ,184  30  ,406\*  ,026  30  ,181  ,337  30  ,417\*  ,022  30 | ,181  ,337  30  1  30  ,190  ,314  30  ,255  ,173  30  ,214  ,255  30  ,224  ,234  30  1,000\*\*  ,000  30  ,111  ,561  30 | ,425\*  ,019  30  ,190  ,314  30  1  30  ,623\*\*  ,000  30  ,350  ,058  30  ,556\*\*  ,001  30  ,190  ,314  30  ,346  ,061  30 | ,482\*\*  ,007  30  ,255  ,173  30  ,623\*\*  ,000  30  1  30  ,637\*\*  ,000  30  ,974\*\*  ,000  30  ,255  ,173  30  ,651\*\*  ,000  30 | ,249  ,184  30  ,214  ,255  30  ,350  ,058  30  ,637\*\*  ,000  30  1  30  ,626\*\*  ,000  30  ,214  ,255  30  ,591\*\*  ,001  30 | ,406\*  ,026  30  ,224  ,234  30  ,556\*\*  ,001  30  ,974\*\*  ,000  30  ,626\*\*  ,000  30  1  30  ,224  ,234  30  ,666\*\*  ,000  30 | ,181  ,337  30  1,000\*\*  ,000  30  ,190  ,314  30  ,255  ,173  30  ,214  ,255  30  ,224  ,234  30  1  30  ,111  ,561  30 | ,417\*  ,022  30  ,111  ,561  30  ,346  ,061  30  ,651\*\*  ,000  30  ,591\*\*  ,001  30  ,666\*\*  ,000  30  ,111  ,561  30  1  30 | ,578\*\*  ,001  30  ,542\*\*  ,002  30  ,353  ,056  30  ,334  ,071  30  ,357  ,053  30  ,281  ,133  30  ,542\*\*  ,002  30  ,244  ,193  30 | ,107  ,572  30  ,317  ,088  30  ,471\*\*  ,009  30  ,461\*  ,010  30  ,417\*  ,022  30  ,433\*  ,017  30  ,317  ,088  30  ,290  ,121  30 | ,599\*\*  ,000  30  ,569\*\*  ,001  30  ,670\*\*  ,000  30  ,865\*\*  ,000  30  ,707\*\*  ,000  30  ,825\*\*  ,000  30  ,569\*\*  ,001  30  ,677\*\*  ,000  30 |
| Correlation |
| x1 |
| Sig. (2-tailed) |
| N |
| Pearson |
| Correlation |
| x2 |
| Sig. (2-tailed) |
| N |
| Pearson |
| Correlation |
| x3 |
| Sig. (2-tailed) |
| N |
| Pearson |
| Correlation |
| x4 |
| Sig. (2-tailed) |
| N |
| Pearson |
| Correlation |
| x5 |
| Sig. (2-tailed) |
| N |
| Pearson |
| Correlation |
| x6 |
| Sig. (2-tailed) |
| N |
| Pearson |
| Correlation |
| x7 |
| Sig. (2-tailed) |
| N |
| Pearson |
| Correlation |
| x8 |
| Sig. (2-tailed) |
| N |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Pearson | ,578\*\*  ,001  30  ,107  ,572  30  ,599\*\*  ,000  30 | ,542\*\*  ,002  30  ,317  ,088  30  ,569\*\*  ,001  30 | ,353  ,056  30  ,471\*\*  ,009  30  ,670\*\*  ,000  30 | ,334  ,071  30  ,461\*  ,010  30  ,865\*\*  ,000  30 | ,357  ,053  30  ,417\*  ,022  30  ,707\*\*  ,000  30 | ,281  ,133  30  ,433\*  ,017  30  ,825\*\*  ,000  30 | ,542\*\*  ,002  30  ,317  ,088  30  ,569\*\*  ,001  30 | ,244  ,193  30  ,290  ,121  30  ,677\*\*  ,000  30 | 1  30  ,238  ,205  30  ,644\*\*  ,000  30 | ,238  ,205  30  1  30  ,594\*\*  ,001  30 | ,644\*\*  ,000  30  ,594\*\*  ,001  30  1  30 |
|  | Correlation |
| x9 |  |
|  | Sig. (2-tailed) |
|  | N |
|  | Pearson |
|  | Correlation |
| x10 |  |
|  | Sig. (2-tailed) |
|  | N |
|  | Pearson |
|  | Correlation |
| Total |  |
|  | Sig. (2-tailed) |
|  | N |

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

RELIABILITY

/VARIABLES=x1 x2 x3 x4 x5 x6 x7 x8 x9 x10

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA

/SUMMARY=TOTAL.

#### Reliability

**Scale: ALL VARIABLES**

**Case Processing Summary**

**Reliability Statistics**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | | N | % |
|  | Valid | 30 | 100,0 |
| Cases | Excludeda | 0 | ,0 |
|  | Total | 30 | 100,0 |

|  |  |
| --- | --- |
| Cronbach's  Alpha | N of Items |
| ,869 | 10 |

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

**Item-Total Statistics**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item- Total  Correlation | Cronbach's Alpha if Item  Deleted |
| x1 | 33,7667 | 30,392 | ,493 | ,864 |
| x2 | 34,1667 | 31,040 | ,468 | ,865 |
| x3 | 33,7667 | 29,909 | ,583 | ,857 |
| x4 | 33,8000 | 25,959 | ,807 | ,836 |
| x5 | 34,2667 | 28,823 | ,614 | ,854 |
| x6 | 33,7333 | 27,306 | ,762 | ,841 |
| x7 | 34,1667 | 31,040 | ,468 | ,865 |
| x8 | 34,1000 | 29,334 | ,581 | ,857 |
| x9 | 34,3000 | 30,217 | ,553 | ,859 |
| x10 | 34,4333 | 30,737 | ,495 | ,863 |

# TABULASI DATA PEMBANDING SAMPEL 30

### VARIABEL KINERJA (Y)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Nomor Responden | VARIABEL DEPENDEN KINERJA (Y) | | | | | | | | | | **Σ** |
| BUTIR PERNYATAAN | | | | | | | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|  | | | | | | | | | |
| 1 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 43 |
| 2 | 3 | 3 | 5 | 3 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 3 | 39 |
| 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 2 | 5 | 4 | 3 | 5 | 40 |
| 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 35 |
| 5 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 26 |
| 6 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 37 |
| 7 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 36 |
| 8 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 34 |
| 9 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 34 |
| 10 | 3 | 3 | 5 | 2 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 36 |
| 11 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 31 |
| 12 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 39 |
| 13 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 45 |
| 14 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 27 |
| 15 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 2 | 32 |
| 16 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 32 |
| 17 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 41 |
| 18 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 44 |
| 19 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 47 |
| 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 49 |
| 21 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 31 |
| 22 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 32 |
| 23 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 44 |
| 24 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 36 |
| 25 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 43 |
| 26 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 31 |
| 27 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 38 |
| 28 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 34 |
| 29 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 36 |
| 30 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 30 |

NEW FILE.

DATASET NAME DataSet2 WINDOW=FRONT. CORRELATIONS

/VARIABLES=y1 y2 y3 y4 y5 y6 y7 y8 y9 y10 Total

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

#### Correlations

**Correlations**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | y1 | y2 | y3 | y4 | y5 | y6 | y7 | y8 | y9 | y10 | Total |
| Pearson | 1  30  ,673\*\*  ,000  30  ,257  ,170  30  ,604\*\*  ,000  30  ,340  ,066  30  ,403\*  ,027  30  ,505\*\*  ,004  30  ,435\*  ,016  30 | ,673\*\*  ,000  30  1  30  ,214  ,257  30  ,635\*\*  ,000  30  ,275  ,141  30  ,462\*  ,010  30  ,386\*  ,035  30  ,024  ,901  30 | ,257  ,170  30  ,214  ,257  30  1  30  ,015  ,938  30  ,587\*\*  ,001  30  ,289  ,121  30  ,295  ,113  30  ,527\*\*  ,003  30 | ,604\*\*  ,000  30  ,635\*\*  ,000  30  ,015  ,938  30  1  30  ,280  ,134  30  ,391\*  ,033  30  ,412\*  ,024  30  ,042  ,824  30 | ,340  ,066  30  ,275  ,141  30  ,587\*\*  ,001  30  ,280  ,134  30  1  30  ,171  ,366  30  ,643\*\*  ,000  30  ,420\*  ,021  30 | ,403\*  ,027  30  ,462\*  ,010  30  ,289  ,121  30  ,391\*  ,033  30  ,171  ,366  30  1  30  ,079  ,677  30  ,241  ,199  30 | ,505\*\*  ,004  30  ,386\*  ,035  30  ,295  ,113  30  ,412\*  ,024  30  ,643\*\*  ,000  30  ,079  ,677  30  1  30  ,349  ,059  30 | ,435\*  ,016  30  ,024  ,901  30  ,527\*\*  ,003  30  ,042  ,824  30  ,420\*  ,021  30  ,241  ,199  30  ,349  ,059  30  1  30 | ,257  ,170  30  ,214  ,257  30  1,000\*\*  ,000  30  ,015  ,938  30  ,587\*\*  ,001  30  ,289  ,121  30  ,295  ,113  30  ,527\*\*  ,003  30 | ,703\*\*  ,000  30  ,590\*\*  ,001  30  ,299  ,108  30  ,648\*\*  ,000  30  ,664\*\*  ,000  30  ,275  ,141  30  ,524\*\*  ,003  30  ,250  ,182  30 | ,793\*\*  ,000  30  ,676\*\*  ,000  30  ,655\*\*  ,000  30  ,615\*\*  ,000  30  ,716\*\*  ,000  30  ,554\*\*  ,001  30  ,648\*\*  ,000  30  ,589\*\*  ,001  30 |
| Correlation |
| y1 |
| Sig. (2-tailed) |
| N |
| Pearson |
| Correlation |
| y2 |
| Sig. (2-tailed) |
| N |
| Pearson |
| Correlation |
| y3 |
| Sig. (2-tailed) |
| N |
| Pearson |
| Correlation |
| y4 |
| Sig. (2-tailed) |
| N |
| Pearson |
| Correlation |
| y5 |
| Sig. (2-tailed) |
| N |
| Pearson |
| Correlation |
| y6 |
| Sig. (2-tailed) |
| N |
| Pearson |
| Correlation |
| y7 |
| Sig. (2-tailed) |
| N |
| Pearson |
| Correlation |
| y8 |
| Sig. (2-tailed) |
| N |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Pearson | ,257  ,170  30  ,703\*\*  ,000  30  ,793\*\*  ,000  30 | ,214  ,257  30  ,590\*\*  ,001  30  ,676\*\*  ,000  30 | 1,000\*  \*  ,000  30  ,299  ,108  30  ,655\*\*  ,000  30 | ,015  ,938  30  ,648\*\*  ,000  30  ,615\*\*  ,000  30 | ,587\*\*  ,001  30  ,664\*\*  ,000  30  ,716\*\*  ,000  30 | ,289  ,121  30  ,275  ,141  30  ,554\*\*  ,001  30 | ,295  ,113  30  ,524\*\*  ,003  30  ,648\*\*  ,000  30 | ,527\*\*  ,003  30  ,250  ,182  30  ,589\*\*  ,001  30 | 1  30  ,299  ,108  30  ,655\*\*  ,000  30 | ,299  ,108  30  1  30  ,782\*\*  ,000  30 | ,655\*\*  ,000  30  ,782\*\*  ,000  30  1  30 |
|  | Correlation |
| y9 |  |
|  | Sig. (2-tailed) |
|  | N |
|  | Pearson |
|  | Correlation |
| y10 |  |
|  | Sig. (2-tailed) |
|  | N |
|  | Pearson |
|  | Correlation |
| Total |  |
|  | Sig. (2-tailed) |
|  | N |

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

RELIABILITY

/VARIABLES=y1 y2 y3 y4 y5 y6 y7 y8 y9 y10

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA

/SUMMARY=TOTAL.

#### Reliability

**Scale: ALL VARIABLES**

**Case Processing Summary**

**Reliability Statistics**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | | N | % |
|  | Valid | 30 | 100,0 |
| Cases | Excludeda | 0 | ,0 |
|  | Total | 30 | 100,0 |

|  |  |
| --- | --- |
| Cronbach's  Alpha | N of Items |
| ,856 | 10 |

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

**Item-Total Statistics**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item- Total  Correlation | Cronbach's Alpha if Item  Deleted |
| y1 | 33,2000 | 26,303 | ,717 | ,828 |
| y2 | 32,6667 | 27,816 | ,572 | ,842 |
| y3 | 33,1000 | 28,852 | ,564 | ,843 |
| y4 | 33,0667 | 28,409 | ,497 | ,849 |
| y5 | 33,1333 | 28,533 | ,642 | ,837 |
| y6 | 33,3667 | 29,413 | ,436 | ,853 |
| y7 | 32,7667 | 29,771 | ,574 | ,844 |
| y8 | 33,1000 | 27,886 | ,440 | ,858 |
| y9 | 33,1000 | 28,852 | ,564 | ,843 |
| y10 | 33,1000 | 27,334 | ,714 | ,830 |

Lampiran 3

**TABULASI DATA 40 RESPONDEN VARIABEL MOTIVASI (**𝐗𝟏**)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Nomor Responden | VARIABEL INDEPENDEN MOTIVASI (X1) | | | | | | | | | | **Σ** |
| BUTIR PERNYATAAN | | | | | | | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|  | | | | | | | | | |
| 1 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 34 |
| 2 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 33 |
| 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 41 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 45 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 5 | 2 | 38 |
| 6 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 2 | 40 |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 35 |
| 8 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 25 |
| 9 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 34 |
| 10 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 2 | 39 |
| 11 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 34 |
| 12 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 35 |
| 13 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 2 | 3 | 4 | 35 |
| 14 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 29 |
| 15 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 42 |
| 16 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 45 |
| 17 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 31 |
| 18 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 26 |
| 19 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 38 |
| 20 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 42 |
| 21 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 46 |
| 22 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 46 |
| 23 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 24 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 32 |
| 25 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 38 |
| 26 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 43 |
| 27 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 40 |
| 28 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 44 |
| 29 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 34 |
| 30 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| 31 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 36 |
| 32 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 38 |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 33 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 31 |
| 34 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 31 |
| 35 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 30 |
| 36 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 2 | 35 |
| 37 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 34 |
| 38 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 32 |
| 39 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 32 |
| 40 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 35 |

**TABULASI DATA 40 RESPONDEN VARIABEL INSENTIF (**𝐗𝟐**)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Nomor Responden | VARIABEL INDEPENDEN INSENTIF (X2) | | | | | | | | | | **Σ** |
| BUTIR PERNYATAAN | | | | | | | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|  | | | | | | | | | |
| 1 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 37 |
| 2 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 5 | 34 |
| 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 39 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 42 |
| 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 38 |
| 6 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 39 |
| 7 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 33 |
| 8 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 25 |
| 9 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 37 |
| 10 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 41 |
| 11 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 37 |
| 12 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 38 |
| 13 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 35 |
| 14 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 30 |
| 15 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 39 |
| 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 40 |
| 17 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 26 |
| 18 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 30 |
| 19 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 5 | 35 |
| 20 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 40 |
| 21 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 42 |
| 22 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 41 |
| 23 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 41 |
| 24 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 35 |
| 25 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 34 |
| 26 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 41 |
| 27 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 37 |
| 28 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 42 |
| 29 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 26 |
| 30 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 38 |
| 31 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 35 |
| 32 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 30 |
| 33 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 36 |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 34 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 30 |
| 35 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 33 |
| 36 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 5 | 33 |
| 37 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 37 |
| 38 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 32 |
| 39 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 32 |
| 40 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 36 |

**TABULASI DATA 40 RESPONDEN VARIABEL KINERJA (Y)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Nomor Responden | VARIABEL DEPENDEN KINERJA (Y) | | | | | | | | | | **Σ** |
| BUTIR PERNYATAAN | | | | | | | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|  | | | | | | | | | |
| 1 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 32 |
| 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 33 |
| 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 5 | 4 | 36 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 40 |
| 5 | 5 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 5 | 4 | 4 | 35 |
| 6 | 5 | 2 | 4 | 3 | 5 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 36 |
| 7 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 36 |
| 8 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 23 |
| 9 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 34 |
| 10 | 4 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 35 |
| 11 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 36 |
| 12 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 38 |
| 13 | 3 | 2 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 34 |
| 14 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 30 |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 16 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 41 |
| 17 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 29 |
| 18 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 27 |
| 19 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 35 |
| 20 | 5 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 39 |
| 21 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 41 |
| 22 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 41 |
| 23 | 5 | 2 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 38 |
| 24 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 33 |
| 25 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 35 |
| 26 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 41 |
| 27 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 39 |
| 28 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 41 |
| 29 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 5 | 4 | 30 |
| 30 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 38 |
| 31 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 32 |
| 32 | 4 | 4 | 5 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 37 |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 33 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 5 | 4 | 4 | 35 |
| 34 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 30 |
| 35 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 32 |
| 36 | 3 | 2 | 2 | 3 | 5 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 30 |
| 37 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 37 |
| 38 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 31 |
| 39 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 31 |
| 40 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 38 |

Lampiran 4

## HASIL UJI REGRESI DENGAN SPSS VERSI 20.0

NEW FILE.

DATASET NAME DataSet10 WINDOW=FRONT. REGRESSION

/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL CHANGE ZPP

/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)

/NOORIGIN

/DEPENDENT Kinerja

/METHOD=ENTER Motivasi Insentif

/SCATTERPLOT=(\*ZPRED ,\*SRESID)

/RESIDUALS HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID).

#### Regression

**Descriptive Statistics**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Mean | Std. Deviation | N |
| Kinerja | 34,9750 | 4,30556 | 40 |
| Motivasi | 36,6750 | 5,72618 | 40 |
| Insentif | 35,6500 | 4,57165 | 40 |

**Correlations**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Kinerja | Motivasi | Insentif |
| Kinerja | 1,000 | ,854 | ,851 |
| Pearson Correlation Motivasi | ,854 | 1,000 | ,806 |
| Insentif | ,851 | ,806 | 1,000 |
| Kinerja | . | ,000 | ,000 |
| Sig. (1-tailed) Motivasi | ,000 | . | ,000 |
| Insentif | ,000 | ,000 | . |
| Kinerja | 40 | 40 | 40 |
| N Motivasi | 40 | 40 | 40 |
| Insentif | 40 | 40 | 40 |

**Variables Entered/Removeda**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Model | Variables  Entered | Variables  Removed | Method |
| 1 | Insentif,  Motivasib | . | Enter |

1. Dependent Variable: Kinerja
2. All requested variables entered.

**Model Summaryb**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics | | | | |
| R Square  Change | F  Change | df1 | df2 | Sig. F  Change |
| 1 | ,897a | ,805 | ,794 | 1,95185 | ,805 | 76,385 | 2 | 37 | ,000 |

* 1. Predictors: (Constant), Insentif, Motivasi
  2. Dependent Variable: Kinerja

**ANOVAa**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|  | Regression | 582,015 | 2 | 291,008 | 76,385 | ,000b |
| 1 | Residual | 140,960 | 37 | 3,810 |  |  |
|  | Total | 722,975 | 39 |  |  |  |

* + 1. Dependent Variable: Kinerja
    2. Predictors: (Constant), Insentif, Motivasi

**Coefficientsa**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | Unstandardized  Coefficients | | Standardized  Coefficients | t | Sig. | Correlations | | | Collinearity  Statistics | |
| B | Std.  Error | Beta | Zero-  order | Partial | Part | Tolerance | VIF |
| (Constant) | 6,134 | 2,458 |  | 2,496 | ,017 |  |  |  |  |  |
| 1 Motivasi | ,359 | ,092 | ,477 | 3,896 | ,000 | ,854 | ,539 | ,283 | ,351 | 2,849 |
| Insentif | ,440 | ,115 | ,467 | 3,811 | ,001 | ,851 | ,531 | ,277 | ,351 | 2,849 |

a. Dependent Variable: Kinerja

**Collinearity Diagnosticsa**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | Dimension | Eigenvalue | Condition Index | Variance Proportions | | |
| (Constant) | Motivasi | Insentif |
| 1 | | 2,984 | 1,000 | ,00 | ,00 | ,00 |
| 1 2 | | ,012 | 15,592 | ,80 | ,22 | ,02 |
| 3 | | ,004 | 29,155 | ,20 | ,78 | ,98 |

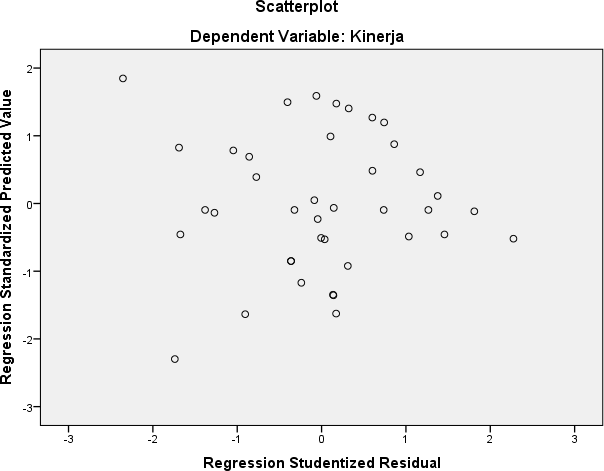
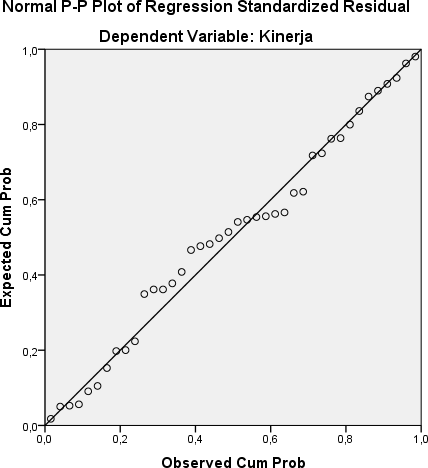
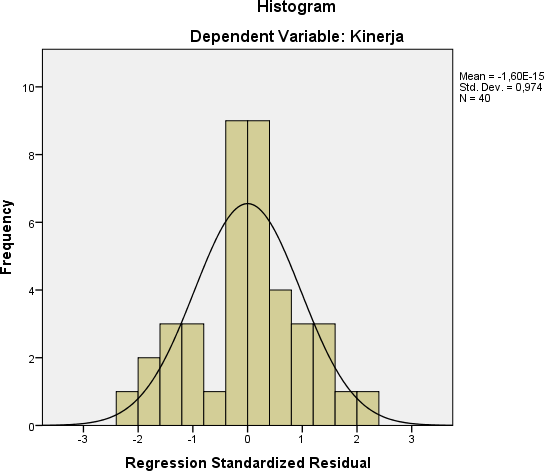
a. Dependent Variable: Kinerja

**Residuals Statisticsa**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation | N |
| Predicted Value | 26,1010 | 42,1105 | 34,9750 | 3,86309 | 40 |
| Std. Predicted Value | -2,297 | 1,847 | ,000 | 1,000 | 40 |
| Standard Error of Predicted  Value | ,312 | ,977 | ,511 | ,160 | 40 |
| Adjusted Predicted Value | 26,7186 | 43,1387 | 34,9868 | 3,89253 | 40 |
| Residual | -4,11053 | 4,03400 | ,00000 | 1,90115 | 40 |
| Std. Residual | -2,106 | 2,067 | ,000 | ,974 | 40 |
| Stud. Residual | -2,355 | 2,274 | -,003 | 1,025 | 40 |
| Deleted Residual | -5,13870 | 4,88453 | -,01185 | 2,11183 | 40 |
| Stud. Deleted Residual | -2,519 | 2,419 | -,005 | 1,054 | 40 |
| Mahal. Distance | ,020 | 8,788 | 1,950 | 2,011 | 40 |
| Cook's Distance | ,000 | ,462 | ,039 | ,094 | 40 |
| Centered Leverage Value | ,001 | ,225 | ,050 | ,052 | 40 |

a. Dependent Variable: Kinerja

#### Charts



Lampiran 5

## HASIL JAWABAN RESPONDEN

### Variabel Motivasi (𝑋1)

**Pernyataan1**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| 2,00 | 2 | 5,0 | 5,0 | 5,0 |
| 3,00 | 7 | 17,5 | 17,5 | 22,5 |
| Valid 4,00 | 21 | 52,5 | 52,5 | 75,0 |
| 5,00 | 10 | 25,0 | 25,0 | 100,0 |
| Total | 40 | 100,0 | 100,0 |  |

**Pernyataan2**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| 2,00 | 1 | 2,5 | 2,5 | 2,5 |
| 3,00 | 21 | 52,5 | 52,5 | 55,0 |
| Valid 4,00 | 13 | 32,5 | 32,5 | 87,5 |
| 5,00 | 5 | 12,5 | 12,5 | 100,0 |
| Total | 40 | 100,0 | 100,0 |  |

**Pernyataan3**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative  Percent |
| 2,00 | 2 | 5,0 | 5,0 | 5,0 |
| 3,00 | 6 | 15,0 | 15,0 | 20,0 |
| Valid 4,00 | 22 | 55,0 | 55,0 | 75,0 |
| 5,00 | 10 | 25,0 | 25,0 | 100,0 |
| Total | 40 | 100,0 | 100,0 |  |

**Pernyataan4**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| 2,00 | 2 | 5,0 | 5,0 | 5,0 |
| 3,00 | 15 | 37,5 | 37,5 | 42,5 |
| Valid 4,00 | 8 | 20,0 | 20,0 | 62,5 |
| 5,00 | 15 | 37,5 | 37,5 | 100,0 |
| Total | 40 | 100,0 | 100,0 |  |

**Pernyataan5**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| 2,00 | 6 | 15,0 | 15,0 | 15,0 |
| 3,00 | 18 | 45,0 | 45,0 | 60,0 |
| Valid 4,00 | 9 | 22,5 | 22,5 | 82,5 |
| 5,00 | 7 | 17,5 | 17,5 | 100,0 |
| Total | 40 | 100,0 | 100,0 |  |

**Pernyataan6**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| 2,00 | 1 | 2,5 | 2,5 | 2,5 |
| 3,00 | 16 | 40,0 | 40,0 | 42,5 |
| Valid 4,00 | 8 | 20,0 | 20,0 | 62,5 |
| 5,00 | 15 | 37,5 | 37,5 | 100,0 |
| Total | 40 | 100,0 | 100,0 |  |

**Pernyataan7**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative  Percent |
| 2,00 | 1 | 2,5 | 2,5 | 2,5 |
| 3,00 | 21 | 52,5 | 52,5 | 55,0 |
| Valid 4,00 | 13 | 32,5 | 32,5 | 87,5 |
| 5,00 | 5 | 12,5 | 12,5 | 100,0 |
| Total | 40 | 100,0 | 100,0 |  |

**Pernyataan8**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| 2,00 | 3 | 7,5 | 7,5 | 7,5 |
| 3,00 | 16 | 40,0 | 40,0 | 47,5 |
| Valid 4,00 | 12 | 30,0 | 30,0 | 77,5 |
| 5,00 | 9 | 22,5 | 22,5 | 100,0 |
| Total | 40 | 100,0 | 100,0 |  |

**Pernyataan9**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative  Percent |
| 2,00 | 3 | 7,5 | 7,5 | 7,5 |
| 3,00 | 21 | 52,5 | 52,5 | 60,0 |
| Valid 4,00 | 12 | 30,0 | 30,0 | 90,0 |
| 5,00 | 4 | 10,0 | 10,0 | 100,0 |
| Total | 40 | 100,0 | 100,0 |  |

**Pernyataan10**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| 2,00 | 8 | 20,0 | 20,0 | 20,0 |
| 3,00 | 16 | 40,0 | 40,0 | 60,0 |
| Valid 4,00 | 14 | 35,0 | 35,0 | 95,0 |
| 5,00 | 2 | 5,0 | 5,0 | 100,0 |
| Total | 40 | 100,0 | 100,0 |  |

### Variabel Insentif (𝑋2)

**Pernyataan1**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| 2,00 | 2 | 5,0 | 5,0 | 5,0 |
| 3,00 | 10 | 25,0 | 25,0 | 30,0 |
| Valid 4,00 | 20 | 50,0 | 50,0 | 80,0 |
| 5,00 | 8 | 20,0 | 20,0 | 100,0 |
| Total | 40 | 100,0 | 100,0 |  |

**Pernyataan2**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| 2,00 | 2 | 5,0 | 5,0 | 5,0 |
| 3,00 | 5 | 12,5 | 12,5 | 17,5 |
| Valid 4,00 | 25 | 62,5 | 62,5 | 80,0 |
| 5,00 | 8 | 20,0 | 20,0 | 100,0 |
| Total | 40 | 100,0 | 100,0 |  |

**Pernyataan3**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative  Percent |
| 2,00 | 3 | 7,5 | 7,5 | 7,5 |
| 3,00 | 14 | 35,0 | 35,0 | 42,5 |
| Valid 4,00 | 18 | 45,0 | 45,0 | 87,5 |
| 5,00 | 5 | 12,5 | 12,5 | 100,0 |
| Total | 40 | 100,0 | 100,0 |  |

**Pernyataan4**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| 2,00 | 3 | 7,5 | 7,5 | 7,5 |
| 3,00 | 21 | 52,5 | 52,5 | 60,0 |
| Valid 4,00 | 12 | 30,0 | 30,0 | 90,0 |
| 5,00 | 4 | 10,0 | 10,0 | 100,0 |
| Total | 40 | 100,0 | 100,0 |  |

**Pernyataan5**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| 2,00 | 1 | 2,5 | 2,5 | 2,5 |
| 3,00  Valid 4,00 | 21  18 | 52,5  45,0 | 52,5  45,0 | 55,0  100,0 |
| Total | 40 | 100,0 | 100,0 |  |

**Pernyataan6**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| 2,00 | 6 | 15,0 | 15,0 | 15,0 |
| 3,00 | 16 | 40,0 | 40,0 | 55,0 |
| Valid 4,00 | 16 | 40,0 | 40,0 | 95,0 |
| 5,00 | 2 | 5,0 | 5,0 | 100,0 |
| Total | 40 | 100,0 | 100,0 |  |

**Pernyataan7**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative  Percent |
| 2,00 | 4 | 10,0 | 10,0 | 10,0 |
| 3,00 | 17 | 42,5 | 42,5 | 52,5 |
| Valid 4,00 | 16 | 40,0 | 40,0 | 92,5 |
| 5,00 | 3 | 7,5 | 7,5 | 100,0 |
| Total | 40 | 100,0 | 100,0 |  |

**Pernyataan8**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| 2,00 | 5 | 12,5 | 12,5 | 12,5 |
| 3,00 | 20 | 50,0 | 50,0 | 62,5 |
| Valid 4,00 | 13 | 32,5 | 32,5 | 95,0 |
| 5,00 | 2 | 5,0 | 5,0 | 100,0 |
| Total | 40 | 100,0 | 100,0 |  |

**Pernyataan9**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| 2,00 | 5 | 12,5 | 12,5 | 12,5 |
| 3,00  Valid 4,00 | 24  11 | 60,0  27,5 | 60,0  27,5 | 72,5  100,0 |
| Total | 40 | 100,0 | 100,0 |  |

**Pernyataan10**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative  Percent |
| 2,00 | 3 | 7,5 | 7,5 | 7,5 |
| 3,00 | 4 | 10,0 | 10,0 | 17,5 |
| Valid 4,00 | 19 | 47,5 | 47,5 | 65,0 |
| 5,00 | 14 | 35,0 | 35,0 | 100,0 |
| Total | 40 | 100,0 | 100,0 |  |

### Variabel Kinerja (Y)

**Pernyataan1**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative  Percent |
| 2,00 | 2 | 5,0 | 5,0 | 5,0 |
| 3,00 | 11 | 27,5 | 27,5 | 32,5 |
| Valid 4,00 | 20 | 50,0 | 50,0 | 82,5 |
| 5,00 | 7 | 17,5 | 17,5 | 100,0 |
| Total | 40 | 100,0 | 100,0 |  |

**Pernyataan2**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| 2,00 | 13 | 32,5 | 32,5 | 32,5 |
| 3,00  Valid 4,00 | 16  11 | 40,0  27,5 | 40,0  27,5 | 72,5  100,0 |
| Total | 40 | 100,0 | 100,0 |  |

**Pernyataan3**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| 2,00 | 2 | 5,0 | 5,0 | 5,0 |
| 3,00 | 15 | 37,5 | 37,5 | 42,5 |
| Valid 4,00 | 14 | 35,0 | 35,0 | 77,5 |
| 5,00 | 9 | 22,5 | 22,5 | 100,0 |
| Total | 40 | 100,0 | 100,0 |  |

**Pernyataan4**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative  Percent |
| 2,00 | 4 | 10,0 | 10,0 | 10,0 |
| 3,00  Valid 4,00 | 20  16 | 50,0  40,0 | 50,0  40,0 | 60,0  100,0 |
| Total | 40 | 100,0 | 100,0 |  |

**Pernyataan5**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| 2,00 | 4 | 10,0 | 10,0 | 10,0 |
| 3,00 | 10 | 25,0 | 25,0 | 35,0 |
| Valid 4,00 | 19 | 47,5 | 47,5 | 82,5 |
| 5,00 | 7 | 17,5 | 17,5 | 100,0 |
| Total | 40 | 100,0 | 100,0 |  |

**Pernyataan6**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| 2,00 | 3 | 7,5 | 7,5 | 7,5 |
| 3,00 | 22 | 55,0 | 55,0 | 62,5 |
| Valid 4,00 | 14 | 35,0 | 35,0 | 97,5 |
| 5,00 | 1 | 2,5 | 2,5 | 100,0 |
| Total | 40 | 100,0 | 100,0 |  |

**Pernyataan7**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative  Percent |
| 2,00 | 9 | 22,5 | 22,5 | 22,5 |
| 3,00  Valid 4,00 | 17  14 | 42,5  35,0 | 42,5  35,0 | 65,0  100,0 |
| Total | 40 | 100,0 | 100,0 |  |

**Pernyataan8**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| 2,00 | 6 | 15,0 | 15,0 | 15,0 |
| 3,00 | 18 | 45,0 | 45,0 | 60,0 |
| Valid 4,00 | 11 | 27,5 | 27,5 | 87,5 |
| 5,00 | 5 | 12,5 | 12,5 | 100,0 |
| Total | 40 | 100,0 | 100,0 |  |

**Pernyataan9**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| 2,00 | 1 | 2,5 | 2,5 | 2,5 |
| 3,00 | 8 | 20,0 | 20,0 | 22,5 |
| Valid 4,00 | 26 | 65,0 | 65,0 | 87,5 |
| 5,00 | 5 | 12,5 | 12,5 | 100,0 |
| Total | 40 | 100,0 | 100,0 |  |

**Pernyataan10**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative  Percent |
| 2,00 | 2 | 5,0 | 5,0 | 5,0 |
| 3,00 | 8 | 20,0 | 20,0 | 25,0 |
| Valid 4,00 | 28 | 70,0 | 70,0 | 95,0 |
| 5,00 | 2 | 5,0 | 5,0 | 100,0 |
| Total | 40 | 100,0 | 100,0 |  |