

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 1.1. Deskripsi Data

Deskripsi data merupakan gambaran yang akan dilakukan untuk proses selanjutnya yaitu menguji hipotesis. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain Jenis Kelamin, Usia, Jenjang Pendidikan, Lama bekerja, dan Penghasilan.

##### 1.1.1. Deskripsi Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil pengujian data kuesioner responden dengan uji frekuensi, diketahui hasil gambaran pada kuesioner karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini yaitu berdasarkan Jenis Kelamin, Usia, Pendidikan, Penghasilan, dan Lama bekerja. Hasil pengolahan data dengan uji frekuensi tersebut yang telah dilakukan penelitian dapat dilihat pada tabel-tabel dibawah ini:

**Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1.	Laki-Laki	23	44,2%
2.	Perempuan	29	55,8%
<b>Total</b>		<b>52</b>	<b>100%</b>

**Sumber: Data diolah, Tahun 2022**

Dari tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan Jenis Kelamin diketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu laki-laki dengan frekuensi 23 orang responden dan dengan persentase 44,2%. Mayoritas karyawan di PT. Bukit Baraja Jaya adalah perempuan

**Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No.	Usia	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1.	< 23 Tahun	21	40,4%

2.	23 – 30 tahun	23	44,2%
3.	31 – 35 tahun	7	13,5%
4.	> 35 Tahun	1	1,9%
<b>Total</b>		<b>52</b>	<b>100%</b>

**Sumber : Data diolah, Tahun 2022**

Berdasarkan tabel 4.2 karakteristik responden berdasarkan usia diketahui usia 23 – 30 tahun menempati tingkat tertinggi artinya pegawai PT. Bukit Baraja Jaya mayoritas berumur 23 – 30 tahun dengan frekuensi 23 orang dan persentase 44,2%.

**Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

No.	Lama bekerja	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1.	< 1 Tahun	21	40,4%
2.	1 Tahun – 5 Tahun	21	40,4%
3.	6 tahun – 10 tahun	6	11,5%
4.	>10 tahun	4	7,7%
<b>Total</b>		<b>52</b>	<b>100%</b>

**Sumber: Data diolah, Tahun 2022**

Berdasarkan tabel 4.3 Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja diketahui lama bekerja karyawan di PT. Bukit Baraja Jaya kebanyakan 1 tahun – 5 tahun dengan frekuensi 21 orang dan persentase 40,4%.

**Tabel 4.4 Frekuensi Jenjang Pendidikan**

No.	Jenjang Pendidikan	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1.	SD – SMP	0	0%
2.	SMA	19	36,5%
3.	S1	33	63,5%
<b>Total</b>		<b>52</b>	<b>100%</b>

**Sumber: Data diolah, Tahun 2022**

Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa mayoritas responden memiliki latar belakang Pendidikan terakhir yakni S1 dengan frekuensi 33 orang dan persentase 63,5%

**Tabel 4.5 Frekuensi Penghasilan**

No.	Penghasilan	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
-----	-------------	-------------------	----------------

1.	< Rp. 2.000.000	12	23,1%
2.	Rp. 2.000.000 – Rp. 4.000.000	27	51,9%
3.	> Rp. 4.000.000 – Rp. 8.000.000	8	15,4%
4	>Rp. 8.000.000 – Rp. 10.000.000	3	5,8%
5	Rp. 10.000.000	2	3,8%
<b>Total</b>		<b>52</b>	<b>100%</b>

**Sumber: Data diolah, Tahun 2022**

Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa mayoritas responden memiliki penghasilan yakni Rp. 2.000.000 – Rp. 4.000.000 dengan frekuensi 27 orang dan persentase 51,9%

### 1.1.2. Deskripsi Variabel Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian data kuesioner responden yang telah dilakukan peneliti dengan uji frekuensi data pada masing-masing variable independen yaitu Insentif (X1), Motivasi (X2), dan variable dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y). Data tersebut diperoleh dari kuesioner pada 52 orang konsumen yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.6**  
**Hasil Jawaban Responden Variable Insentif (X1)**

No.	Pertanyaan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS(2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Besarnya pemberian bonus dari PT. Bukit Baraja Jaya sesuai dengan hasil kerja saya.	15	28,8%	23	44,2%	12	23,1%	1	1,9%	1	1,9%
2.	Pemberian bonus dari PT. Bukit Baraja	10	19,2%	27	52,9%	14	26,9%	1	1,9%	-	-

	Jaya selalu tepat waktu.										
3.	Pemberian bonus dari PT. Bukit Baraja Jaya sudah adil sesuai dengan hasil kerja saya dan karyawan yang lain.	19	36,5%	22	42,3%	9	17,3%	2	3,8%	-	-
4.	PT. Bukit Baraja Jaya memberikan insentif lain selain bonus uang tunai, seperti penghargaan dan pujian bagi karyawan yang berprestasi	21	40,4%	21	40,4%	9	17,3%	1	1,9%	-	-
5.	Pemberian penghargaan dilakukan secara obyektif sesuai penilaian kinerja karyawan oleh manajer.	19	36,5%	25	48,1%	7	13,5%	1	1,9%	-	-
6.	PT. Bukit Baraja Jaya sering memberikan penghargaan dan pujian	18	34,6%	20	38,5%	14	26,9%	-	-	-	-

	pada karyawan.										
--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Sumber : Data diolah, Tahun 2022

Dari tabel 4.6 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan 52 responden mengenai variabel Insentif (X1) yaitu, pernyataan 2 mengenai “Pemberian bonus dari PT. Bukit Baraja Jaya selalu tepat waktu.” Mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 27 orang atau 52.9%. Sedangkan pernyataan 3 mengenai “Pemberian bonus dari PT. Bukit Baraja Jaya sudah adil sesuai dengan hasil kerja saya dan karyawan yang lain.” Mendapat respon paling tinggi untuk jawab tidak setuju yaitu sebanyak 2 orang atau 3,8%.

**Tabel 4.7**

**Hasil Jawaban Responden Variable Motivasi (X2)**

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Saya merasa termotivasi untuk melakukan pekerjaan secara tepat dan cepat sesuai target yang ditentukan	20	38,5 %	25	28,1 %	6	11,5 %	-	-	1	1,9 %
2.	Saya seringkali memiliki keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan melebihi dari target yang ditentukan	18	34,6 %	21	40,4 %	11	21,2 %	1	1,9 %	1	1,9 %
3.	Saya siap lembur apabila pekerjaan saya belum selesai tepat waktu	18	34,6 %	24	46,2 %	9	17,3 %	-	-	1	1,9 %
4.	Saya memiliki semangat yang	22	42,3 %	24	46,2 %	5	9,6%	-	-	1	1,9 %

	tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan yang saya miliki										
5.	Saya senang untuk menggunakan potensi diri dan bekerja secara kreatif	29	55,8 %	16	30,8 %	5	9,6%	1	1,9 %	1	1,9 %
6.	Saya senang melakukan inovasi-inovasi untuk peningkatan perusahaan	28	53,8 %	15	28,8 %	7	13,5 %	-	-	2	3,8 %
7.	Saya mampu bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab	25	48,1 %	23	44,2 %	3	5,8%	-	-	1	1,9 %
8.	Saya menyelesaikan semua pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya.	26	52%	20	38,5 %	4	7,7%	-	-	2	3,8 %

**Sumber: Data diolah, Tahun 2022**

Dari tabel 4.7 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan 52 responden mengenai variabel Motivasi (X2) yaitu, pernyataan 5 mengenai “Saya senang untuk menggunakan potensi diri dan bekerja secara kreatif” mendapat respon tertinggi dengan jawaban setuju yaitu sebanyak 29 orang atau 55,8%. Sedangkan pernyataan 8 mengenai ” Saya menyelesaikan semua pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya.” mendapat respon paling tinggi dengan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 2 orang atau 3,8%

**Tabel 4.8**

**Hasil Jawaban Responden Variable Kinerja Karyawan (Y)**

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Saya mampu bekerja	20	38,5 %	20	38,5 %	12	23,1 %	-	-	-	-

	mencapai/melebihi target.										
2.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.	16	30,8 %	30	57,7 %	5	9,6%	1	1,9 %	-	-
3.	Pekerjaan yang saya selesaikan dilakukan dengan ketelitian yang tinggi	20	38,5 %	23	44,2 %	7	13,5 %	2	3,8 %	-	-
4.	Saya mampu meminimalkan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan	16	30,8 %	25	48,1 %	10	19,2 %	1	1,9 %	-	-
5.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.	21	40,4 %	21	40,4 %	8	15,4 %	2	3,8 %	-	-
6.	Saya dapat menggunakan waktu dengan efektif & efisien	22	42,3 %	22	42,3 %	7	13,5 %	1	1,9 %	-	-
7.	Saya datang ke kantor dengan tepat waktu.	20	38,5 %	23	44,2 %	9	17,3 %	-	-	-	-
8.	Saya pulang sesuai dengan jam kantor, kecuali karena lembur	19	36,5 %	23	44,2 %	10	19,2 %	-	-	-	-
9	Saya dapat bekerja dalam tim dengan baik.	18	34,6 %	24	46,2 %	8	15,4 %	1	1,9 %	1	1,9 %
10	Saya tidak memaksakan pendapat dalam diskusi/rapat.	17	32,7 %	25	48,1 %	10	19,2 %	-	-	-	-

**Sumber: Data diolah, Tahun 2022**

Dari tabel 4.8 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan 52 responden

mengenai variabel Kinerja Karyawan (Y) yaitu, pernyataan 5 mengenai “Saya senang untuk menggunakan potensi diri dan bekerja secara kreatif” mendapat respon tertinggi dengan jawaban cukup setuju yaitu sebanyak 29 orang atau 55,8%. Sedangkan pernyataan 9 mengenai ” Saya dapat bekerja dalam tim dengan baik.” mendapat respon dengan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 1 orang atau 1,9%

## 1.2. Hasil Uji Persyaratan Instrumen

### 1.2.1. Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu alat ukur yang digunakan dalam sebuah penelitian. Kuesioner dikatakan layak apabila disetiap item-item pertanyaan atau pernyataan mampu mengungkapkan sesuatu keadaan yang dirasakan atau dialami oleh responden yang menjadi sampel dalam penelitian. Dalam penelitian ini uji validitas yang dilakukan peneliti untuk mengetahui kerelevanan kuesioner yang menjadi alat ukur penelitian, layak atau tidak nya untuk digunakan dalam pengumpulan data dari responden. Dalam melakukan uji validitas persyaratan instrument ini peneliti terlebih dahulu melakukan penyebaran 30 data kuesioner kepada responden, hal ini dilakukan untuk meminimalkan hasil kevaliditasan data dari pengujian yang dilakukan pada masing-masing variabel independen yaitu Insentif (X1) dan Motivasi (X2) serta variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y). Hasil uji validitas data tersebut telah dilakukan peneliti dengan menggunakan bantuan Statistical Program and Service Solution seri 26. Dapat dilihat pada tabel-tabel dibawah ini:

**Tabel 4.9**

#### **Hasil Perhitungan Uji Validitas Variabel Insentif**

Item Pernyataan	Signifikansi	Alpha	Simpulan
Item 1	0,000	0,05	Valid
Item 2	0,000	0,05	Valid
Item 3	0,000	0,05	Valid
Item 4	0,000	0,05	Valid
Item 5	0,000	0,05	Valid
Item 6	0,000	0,05	Valid

**Sumber: Data diolah, Tahun 2022**

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji validitas untuk variabel Insentif (X1) sebanyak 6 pernyataan diperoleh nilai Sig (0,000) < Alpha (0,05) sehingga dapat disimpulkan

bahwa semua butir pernyataan variabel Insentif (X1) dinyatakan valid.

**Tabel 4.10**

**Hasil Perhitungan Uji Validitas Variabel Motivasi**

Item Pernyataan	Signifikansi	Alpha	Simpulan
Item 1	0,000	0,05	Valid
Item 2	0,000	0,05	Valid
Item 3	0,000	0,05	Valid
Item 4	0,000	0,05	Valid
Item 5	0,000	0,05	Valid
Item 6	0,000	0,05	Valid
Item 7	0,000	0,05	Valid
Item 8	0,000	0,05	Valid

**Sumber: Data diolah, Tahun 2022**

Berdasarkan tabel 4.10 hasil uji validitas untuk variabel Motivasi (X2) sebanyak 8 pernyataan diperoleh nilai Sig (0,000) < Alpha (0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel Motivasi (X2) dinyatakan valid.

**Tabel 4.11**

**Hasil Perhitungan Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan**

Item Pernyataan	Signifikansi	Alpha	Simpulan
Item 1	0,000	0,05	Valid
Item 2	0,000	0,05	Valid
Item 3	0,000	0,05	Valid
Item 4	0,000	0,05	Valid
Item 5	0,000	0,05	Valid
Item 6	0,000	0,05	Valid
Item 7	0,000	0,05	Valid
Item 8	0,000	0,05	Valid
Item 9	0,000	0,05	Valid
Item 10	0,000	0,05	Valid

**Sumber: Data diolah, Tahun 2022**

Berdasarkan tabel 4.11 hasil uji validitas untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) sebanyak 10 pernyataan diperoleh nilai Sig (0,000) < Alpha (0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan

valid.

### 1.2.2. Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 26.0 diperoleh hasil pengujian reliabilitas kuesioner digunakan dengan menggunakan Alpha cronbach. Hasil uji reliabilitas yang didapatkan yakni:

**Tabel 4.12**

**Hasil Perhitungan Uji Reliabilitas**

Variable	Nilai Alpha Cronbach	Keterangan
Insentif	0.861	Sangat Tinggi
Motivasi	0.938	Sangat Tinggi
Kinerja Karyawan	0.931	Sangat Tinggi

**Sumber: Data diolah, Tahun 2022**

Berdasarkan tabel 4.12 hasil uji reliabilitas dengan masing–masing nilai *Cronbach's Alpha* yaitu: untuk variabel Insentif (X1) sebesar 0,861, Motivasi (X2) sebesar 0,938, dan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,931.

### 1.3. Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

#### 1.3.1. Hasil Uji Normalitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah jumlah sampel yang diambil sudah representatif atau belum, sehingga kesimpulan penelitian yang diambil dari sejumlah sampel bisa di pertanggung jawabkan. Untuk menguji normalitas pada penelitian ini penulis menggunakan program SPSS 26.0

**Tabel 4.13**

**Hasil Perhitungan Uji Normalitas**

	Unstandardized Residual
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.255

**Sumber: Data diolah, Tahun 2022**

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji normalitas menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed)  $0,255 > 0,05$ . Dari hasil tersebut bahwa nilai signifikan dengan uji one sampel Kolmogorov-Smirnov untuk semua variabel lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data-data pada penelitian ini terdistribusi secara normal dan

penelitian dapat di lanjutkan dengan menggunakan uji parametik.

### 1.3.2. Hasil Uji Linearitas

Uji linieritas adalah untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan salah atau benar. Dalam penelitian ini pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 26.0.

Rumus hipotesis:

Ho: model regresi berbentuk linier

Ha: model regresi tidak berbentuk linier

Dengan kriteria:

1. Jika probabilitas (sig) > 0,05 (alpha) maka Ho diterima, Ha ditolak
2. Jika probabilitas (sig) < 0,05 (alpha) maka Ho ditolak, Ha diterima

Berikut merupakan hasil dari uji linieritas:

**Tabel 4.14**

**Hasil Perhitungan Uji Linieritas**

Variabel	Sig	Alpha	Simpulan	Keterangan
Insentif	0.200	0.05	Sig > Alpha	Linier
Motivasi	0,076	0,05	Sig > Alpha	Linier

**Sumber: Data diolah, Tahun 2022**

Dari hasil perhitungan linieritas pada tabel 4.14 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk uji linearitas variable Insentif (X1) sebesar 0,200, Motivasi (X2) sbesar 0,076. Dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa nilai sig > 0,05 yang berarti data dari populasi tersebut linier.

### 1.3.3. Uji Multikolinearitas

**Tabel 4.16**

**Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Insentif	0,696	1,437	Tidak ada gejala Multikolinearitas
Motivasi	0,696	1,437	Tidak ada gejala Multikolinearitas

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan table diatas, dikehui bahwa nilai Tolerance dari masing-masing Variabel >0,1 dan nilai VIF < 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada

gejala multikolinearitas dan model regresi baik untuk digunakan.

#### 1.4. Hasil Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier sederhana untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

X<sub>1</sub> = Insentif

X<sub>2</sub> = Motivasi

B<sub>1</sub> = Koefisien regresi untuk variable Insentif

B<sub>2</sub> = Koefisien regresi untuk variable Motivasi

E = standar error

**Sumber: Sugiyono (2018)**

**Tabel 4.17**

**Hasil Perhitungan Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Coefficients <sup>a</sup>	
	B	Std. Error
(Constant)	10,984	3,475
Insentif	0,789	0.157
Motivasi	0,830	0,100

**Sumber: Data diolah, Tahun 2022**

Dari tabel 4.16 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS 26. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut:

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 10,984 + 0,789 X_1 + 0,830X_2 + e$$

Adapun interpretasi dari persamaan tersebut yaitu, sebagai berikut :

1. Nilai constanta adalah 10,984, mengandung arti bahwa nilai kensistem variabel Kinerja Karyawan sebesar 10,984

2. Koefisien regresi X1 sebesar 0,789 menyatakan bahwa setiap pertambahan 1% nilai Insentif, maka nilai Kinerja Karyawan bertambah sebesar 0,789. Nilai koefisien yang negative berarti pengaruh yang diberikan oleh Insentif terhadap Kinerja Karyawan adalah pengaruh positif
3. Koefisien Regresi X2 sebesar 0,830 menyatakan bahwa setiap pertambahan 1% nilai Motivasi, maka nilai Kinerja Karyawan bertambah sebesar 0,830. Nilai koefisien yang negative berarti pengaruh yang diberikan oleh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan adalah pengaruh positif.

**Tabel 4.18**

**Hasil Perhitungan Uji Model Summary**

<b>Variable</b>	<b>R</b>	<b>R Square (R<sup>2</sup>)</b>
Insentif & Motivasi	0.830 <sup>a</sup>	0.688

**Sumber : Data diolah, Tahun 2022**

Dari tabel 4.17 diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi di peroleh  $R = 0,830$  yang menunjukkan tingkat hubungan antara Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan R Square ( $R^2$ ) di peroleh sebesar 0.688 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel Insentif dan Motivasi berpengaruh 68,8% terhadap Kinerja Karyawan dan 31,2% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti.

## **1.5. Hasil Uji Hipotesis**

### **1.5.1. Hasil Uji t**

Uji t digunakan untuk menguji signifikan, yaitu pengujian hipotesis melalui uji t pada penelitian ini mengenai Insentif (X1), Kepuasan Karyawan (X2), dan Kinerja Karyawan (Y).

**Tabel 4.19**

**Hasil Perhitungan Uji t**

Variable	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Insentif	0,000	0.05	Sig < Alpha	Berpengaruh
Motivasi	0,000	0.05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber: Data diolah, Tahun 2022

### 1. Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.18 didapat perhitungan pada variable Insentif (X1) sig (0.000) > alpha (0,05), dengan demikian Ha diterima dan Ho ditolak sehingga disimpulkan bahwa Insentif (X1) berpengaruh signifikan terhadap *Kinerja Karyawan* (Y).

### 2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.18 didapat perhitungan pada variable Motivasi (X2) sig (0.000) > alpha (0,05), dengan demikian Ha diterima dan Ho ditolak sehingga disimpulkan bahwa Motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap *Kinerja Karyawan* (Y).

## 1.5.2. Hasil Uji F

**Tabel 4.20**

**Hasil Uji F**

Model	Signifikansi	Alpha	F <sub>hitung</sub>	F <sub>tabel</sub>	Keterangan
Regresi	0,000	0,05	54,117	3,20	Berpengaruh

Sumber: Data diolah, Tahun 2022

Berdasarkan hasil Uji F, diketahui bahwa nilai Signifikansi f yang didapatkan adalah 0,000 yang mana lebih kecil dari 0,05 dan juga  $F_{hitung} > F_{tabel}$  sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti ada pengaruh antara Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bukit Baraja Jaya

## 1.6. Pembahasan

### 1. Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian yang dilakukan, didapatkan hasil uji statistic berupa Sig t

$(0,000) < \text{Alpha } (0,05)$  hal tersebut memiliki arti bahwa Insentif memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan persamaan regresi berganda diperoleh persamaan berupa  $Y = 10,984 + 0,789 X_1 + 0,830X_2 + e$  yang mana memiliki interpretasi bahwa setiap pertambahan 1% nilai Insentif, maka nilai Kinerja Karyawan bertambah sebesar 0,789. Hasil ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Suryani & Kristianti (2020). Kinerja karyawan di suatu perusahaan bisa meningkat dengan adanya pemberian insentif kepada para karyawan. Pemberian insentif juga dinilai sangat berperan penting untuk mencegah adanya penurunan kinerja yang terjadi di sebuah perusahaan (Suryani & Kristanti, 2020).

## **2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan pengujian yang dilakukan, didapatkan hasil uji statistic berupa Sig t  $(0,000) < \text{Alpha } (0,05)$  hal tersebut memiliki arti bahwa Motivasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan persamaan regresi berganda diperoleh persamaan berupa  $Y = 10,984 + 0,789 X_1 + 0,830X_2 + e$  yang mana memiliki interpretasi bahwa setiap pertambahan 1% nilai Motivasi, maka nilai Kinerja Karyawan bertambah sebesar 0,830. Hasil yang didapatkan selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Liang, et al (2018). Dengan adanya dorongan dari diri sendiri, maka akan terbentuk motivasi yang meminimalisir adanya penurunan kinerja (Hasibuan & Silvy, 2019).

## **3. Pengaruh Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan pengujian yang dilakukan, didapatkan hasil uji statistic berupa Sig f  $(0,000) < \text{Alpha } (0,05)$  dan  $F_{hitung} (54,117) > F_{tabel} (3,20)$  hal tersebut memiliki arti bahwa Insentif dan Motivasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan pengujian koefisien determinasi, didapatkan nilai R Square sebesar 0.688 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel Insentif dan Motivasi berpengaruh 68,8% terhadap Kinerja Karyawan dan 31,2% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti. Dimana hasil ini sesuai dengan penelitian yang dibuat oleh Adam, dkk (2020). Adanya insentif yang sesuai serta pemberian motivasi dari dalam diri masing-masing karyawan bisa meningkatkan kinerja yang dimiliki oleh individu karyawan di perusahaan tersebut (Adam dkk, 2020).

