BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskriptif data adalah mendeskripsikan atau menjelaskan data yang telah terkumpul tanpa bermaksud membuat simpulan yang umum PT. CAHAYA MAKMUR yang terletak di Jl. Soekarno-Hatta Lebak Haur RT.001 RW.002 No.26 Kel. Campang Raya, Bandar Lampung. Dalam deskripsi data ini penulis akan menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain:

4.1.1 Deskripsi Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah *driver* PT. CAHAYA MAKMUR yang masih aktif dan berjumlah 32 orang.

Hasil jawaban reponden tentang variabel insentif dan tunjangan kesehatan terhadap kinerja *driver* PT. CAHAYA MAKMUR, sampel adalah sebagai berikut: Data di bawah ini akan menyajikan jumlah hasil keseluruhan dari setiap variabel penelitian. Data hasil penelitian yang diperoleh tersebut, selanjutnya digunakan sebagai data dalam menganalisis pengaruh dari masing-masing variabel dengan menggunakan teknik analisis data regresi dan path analysis. Dalam pengolahan data penelitian dengan bantuan program SPSS versi 20.

Data penelitian diperoleh setelah melakukan penelitian lapangan. Kemudian dilakukan penjumlahan skor total terhadap jawaban responden dari semua variabel penelitian. Adapun jumlah keseluruhan skor penelitian adalah sebagai berikut:

A. Responden

NO	RESPONDEN	X1	X2	Y
1	R1	25	21	44
2	R2	26	20	44
3	R3	26	8	46
4	R4	25	21	49
5	R5	25	19	46
6	R6	22	24	43
7	R7	22	14	49
8	R8	16	25	34
9	R9	15	30	26
10	R10	14	26	28
11	R11	10	22	19
12	R12	24	14	48
13	R13	26	16	49
14	R14	30	16	60
15	R15	25	20	44
16	R16	14	23	27
17	R17	28	25	54
18	R18	20	22	36
19	R19	21	23	33
20	R20	10	21	19
21	R21	26	18	44
22	R22	27	23	41
23	R23	24	23	48
24	R24	15	24	54
25	R25	25	29	60
26	R26	20	22	36
27	R27	30	16	28
28	R28	28	18	33
29	R29	20	25	60
30	R30	24	22	44
31	R31	21	24	54
32	R32	27	20	48

B. Jenis Kelamin

Untuk mengetahui jenis kelamin responden, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.1.
Jenis Kelamin Responden

No	JenisKelamin	Jumlah	Presentase
1	Laki-laki	32	100

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2019.

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa dari 32 responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 32 orang dengan presentase100%

C. Pendidikan

Untuk mengetahui pendidikan responden, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.2
Pendidikan Responden

No	Pendidikan	Jumlah	Presentase
1	SMP	21	61,4
2	SMA	11	38,6
Total		**32**	**100**

Sumber : Data primer tahun 2019

Dari tabel 4.2 diatas dapat diketahui bahwa responden yang paling banyak adalah responden yang memiliki pendidikan SMP dengan jumlah 21 orang atau 61,4%. Hal tersebut mengindikasikan bahwa responden di dominasi dengan pendidikan SMP.

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Hasil jawaban reponden tentang variabel insentif dan tunjangan kesehatan terhadap kinerja *driver* PT. CAHAYA MAKMUR, sampel adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3
Hasil Jawaban Responden Variabel Insentif (X1)

No	Indikator	Uraian pernyataan	SS(5)		S(4)		N(3)		TS(2)		STS(1)		Hasil Responden
			f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Jabatan	Jabatan diberikan sesuai dengan kualitas dan hasil kerja karyawan	10	31,1%	13	40,6%	5	15,6%	3	9,4%	1	3,1%	124
2		Pemberian jabatan dilakukan secara obyektif sesuai penilaian kinerja karyawan oleh manajer	12	37,5%	6	18,8%	9	28,1%	1	3,1%	4	12,5%	105
3	Kinerja	Saya dapat menyelesaikan suatu pekerjaan yang di berikan dengan efektif	13	40,6%	8	25,0%	6	18,8%	5	15,6%	0	0,0%	122
4		Saya dapat menyelesaikan suatu pekerjaan yang di berikan dengan efisien	12	37,5%	8	25,0%	8	25,0%	2	6,3%	2	6,3%	113
5	Laba Organisasi	Insentif yang diberikan kepada saya berdasarkan pendapatan perusahaan	8	25,0%	7	21,9%	11	34,4%	3	9,4%	3	9,4%	92
6		Insentif yang di berikan mampu memenuhi sebagian kebutuhan pokok	9	28,1%	11	34,4%	4	12,5%	4	12,5%	4	12,5%	116
Total													687

Sumber : Data Primer yang diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa pernyataan yang sangat direspon variabel insentif adalah pada pernyataan nomor 3 dengan pernyataan “Saya dapat menyelesaikan suatu pekerjaan yang di berikan dengan efektif.” dengan jumlah reponden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 responden atau (40,6%) setuju 8 responden atau (25,0%.) Pernyataan yang paling rendah di respon adalah pernyataan nomor 5 dengan pernyataan “Insentif yang diberikan kepada saya berdasarkan pendapatan perusahaan.” dengan jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 responden atau (25,0%.) Setuju 7 responden atau (21,9%).

Tabel 4.4
Hasil Jawaban Responden Variabel Tunjangan Kesehatan(X_2)

No	Indikator	Uraian pernyataan	SS(5)		S(4)		N(3)		TS(2)		STS(1)		Hasil Responden
			f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1		saya mendapat tunjangan kesehatan setiap tahunnya	7	21,9%	14	43,80%	9	28,10%	0	0%	2	6%	120
2	pengaruh pemerintah	saya mendapat tunjangan keshatan sesuai dengan kebijakan pemerintah	4	12,5%	16	50,0%	7	21,9%	1	3,1%	4	12,5%	107
3	Serikat kerja	Tunjangan yang diberikan menciptakan rasa percaya diri bagi saya untuk ikut berbaur dalam pergaulan sosial baik dikantor, rumah maupun lingkungan masyarakat	5	15,6%	13	40,6%	9	28,1%	4	12,5%	1	3,1%	112
4		Tunjangan yang di berikan membuat saya merasa aman ketika bekerja, terutama bila saya diberikan tanggung jawab dengan resiko tinggi	2	6,3%	9	28,1%	16	50,0%	0	0,0%	5	15,6%	94
5	Jenis dan sifat pekerjaan	Tunjangan kesehatan diberikan sesuai jenis dan sifat pekerjaan	1	3,1%	13	40,6%	14	43,8%	4	12,5%	0	0,0%	107
6		Saya merasa terlindungi dengan adanya jaminan kesehatan yang diberikan oleh perusahaan	11	34,4%	9	28,1%	9	28,1%	3	9,4%	0	0,0%	124
Total													664

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2019.

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa pernyataan yang sangat direspon variabel Tunjangan Kesehatan adalah pada pernyataan nomor 6 dengan pernyataan “Saya merasa terlindungi dengan adanya jaminan kesehatan yang diberikan oleh perusahaan” dengan jumlah reponden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 responden atau (34,4%) setuju 9 responden atau (28,1%.). Pernyataan yang paling rendah di respon adalah pernyataan nomor 5 dengan pernyataan “Tunjangan kesehatan diberikan sesuai jenis dan sifat pekerjaan” dengan jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 responden atau (3,1%.) Setuju 13 responden atau (40,6%.).

Tabel 4.5
Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja *Driver* (Y)

No	Indikator	Uraian pernyataan	SS(5)		S(4)		N(3)		TS(2)		STS(1)		Hasil Responden
			f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Tujuan	Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan	17	53,1%	9	28,1%	3	9,4%	2	6,3%	1	3,1%	135
2		Saya mampu mencapai kuantitas pekerjaan yang telah ditentukan oleh perusahaan	13	40,6%	11	34,4%	5	15,6%	2	6,3%	1	3,1%	129
3	Standar	saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah di tetapkan perusahaan	9	28,1%	14	43,8%	7	21,9%	0	0,0%	2	6,3%	124
4		Saya bisa memenuhi standar mutu hasil kerja dari perusahaan	5	15,6%	10	31,3%	13	40,6%	2	6,3%	2	6,3%	110
5	Umpan Balik	Dalam bekerja, saya dan rekan sekerja dapat memberikan umpan balik bagi organisasi	4	12,5%	17	53,1%	7	21,9%	2	6,3%	2	6,3%	115
6		Saya mampu menyesuaikan diri dengan cara kerja perusahaan	3	9,4%	18	56,3%	4	12,5%	6	18,8%	1	3,1%	112
7	Alat atau Sarana	Tugas wewenang dan tanggung jawab pekerjaan saya di dokumentasikan secara tertulis dalam kebijakan, prosedur dan deskripsi kerja	3	9,4%	11	34,4%	0	0,0%	7	21,9%	11	34,4%	84
8		saya mempunyai kemampuan menggunakan peralatan kerja seperti komputer atau peralatan kerja lainnya dengan baik	3	9,4%	12	37,5%	0	0,0%	6	18,8%	11	34,4%	86
9	Kompetensi	Tugas yang di berikan sesuai dengan keahlian saya	6	18,8%	19	59,4%	7	21,9%	0	0,0%	0	0,0%	127
10		Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kopetensi yang dimiliki karyawan	6	18,8%	22	68,8%	4	12,5%	0	0,0%	0	0,0%	130
11	Motif	Saya diakui sebagai pegawai yang layak dihormati dan dihargai	3	9,4%	18	56,3%	4	12,5%	6	18,8%	1	3,1%	112
12		Saya bekerja semata-mata hanya mencari upah (uang) yang adil dan layak	3	9,4%	11	34,4%	0	0,0%	7	21,9%	11	34,4%	84
Total													1348

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2019.

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui bahwa pernyataan yang sangat direspon variabel Kinerja *Driver* adalah pada pernyataan nomor 1 “Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan.” dengan jumlah reponden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 responden atau (53,1%) setuju 9 responden atau (28,1%) Pernyataan yang paling rendah di respon adalah pernyataan nomor 12 dengan pernyataan “Saya bekerja semata-mata hanya mencari upah (uang) yang adil dan layak” dengan jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 responden atau (9,4%.) Setuju 11 responden atau (34,4%).

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

Dalam penelitian ini yang diukur adalah variabel X yaitu Insentif (X1), Tunjangan Kesehatan (X2), dan Variabel Kinerja *Driver* (Y). Uji persyaratan instrumen penelitian menguji validitas dan reliabilitas.

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kuesioner dapat mengukur indikator dari pernyataan yang diteliti. Untuk mengukur validitas digunakan nilai korelasi analisis faktor. Jika korelasi analisis faktor antara masing-masing butir pernyataan dengan skor total menghasilkan nilai lebih besar dari r_{Tabel}, maka item pernyataan tersebut dinyatakan valid dan sebaliknya jika nilainya lebih kecil dari r_{Tabel} maka item pernyataan disimpulkan tidak valid dalam membentuk variabel. Pengujian dilakukan dengan program SPSS 20.0.

Berikut hasil pengujian validitas untuk masing-masing item pernyataan pada variabel Insentif (X_1).

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Variabel Insentif (X_1)

Correlations

		X1P1	X1P2	X1P3	X1P4	X1P5	X1P6	insentif
X1P1	Pearson Correlation	1	,768**	,664**	,557**	,406*	,201	,785**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,001	,021	,270	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32
X1P2	Pearson Correlation	,768**	1	,807**	,571**	,417*	,327	,863**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,001	,018	,068	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32
X1P3	Pearson Correlation	,664**	,807**	1	,562**	,634**	,392*	,898**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,001	,000	,026	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32
X1P4	Pearson Correlation	,557**	,571**	,562**	1	,186	,062	,642**
	Sig. (2-tailed)	,001	,001	,001		,308	,734	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32
X1P5	Pearson Correlation	,406*	,417*	,634**	,186	1	,561**	,719**
	Sig. (2-tailed)	,021	,018	,000	,308		,001	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32
X1P6	Pearson Correlation	,201	,327	,392*	,062	,561**	1	,590**
	Sig. (2-tailed)	,270	,068	,026	,734	,001		,000
	N	32	32	32	32	32	32	32
insentif	Pearson Correlation	,785**	,863**	,898**	,642**	,719**	,590**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	32	32	32	32	32	32	32

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2019.

Berdasarkan hasil uji validitas responden disimpulkan bahwa untuk semua item pernyataan pada variabel Insentif(X_1) didapatkan nilai r_{Hitung} lebih besar dari r_{Tabel}.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada tabel tertera bendera atau "*flag*" yang menunjuk bahwa pada masing-masing instrumen adalah valid.

Berikut hasil pengujian validitas untuk masing-masing item pernyataan pada variabel Tunjangan Kesehatan (X_2).

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Variabel Tunjangan Kesehatan (X_2)

Correlations

		X2P1	X2P2	X2P3	X2P4	X2P5	X2P6	tunjangan kesehatan
X2P1	Pearson Correlation	1	,621**	,414*	,547**	,628**	,535**	,833**
	Sig. (2-tailed)		,000	,018	,001	,000	,002	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32
X2P2	Pearson Correlation	,621**	1	,410*	,499**	,217	,272	,707**
	Sig. (2-tailed)	,000		,020	,004	,232	,133	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32
X2P3	Pearson Correlation	,414*	,410*	1	,479**	,390*	,477**	,710**
	Sig. (2-tailed)	,018	,020		,006	,027	,006	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32
X2P4	Pearson Correlation	,547**	,499**	,479**	1	,396*	,540**	,787**
	Sig. (2-tailed)	,001	,004	,006		,025	,001	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32
X2P5	Pearson Correlation	,628**	,217	,390*	,396*	1	,617**	,684**
	Sig. (2-tailed)	,000	,232	,027	,025		,000	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32
X2P6	Pearson Correlation	,535**	,272	,477**	,540**	,617**	1	,753**
	Sig. (2-tailed)	,002	,133	,006	,001	,000		,000
	N	32	32	32	32	32	32	32
tunjangan kesehatan	Pearson Correlation	,833**	,707**	,710**	,787**	,684**	,753**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	32	32	32	32	32	32	32

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

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

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2019.

Berdasarkan hasil uji validitas responden disimpulkan bahwa untuk semua item pernyataan pada variabel Tunjangan Kesehatan (X_2) didapatkan nilai r_{Hitung} lebih besar dari r_{Tabel}. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Pada tabel tertera bendera atau *"flag*" yang menunjuk bahwa pada masing-masing instrumen adalah valid.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja *Driver* (Y)

Correlations

		YP1	YP2	YP3	YP4	YP5	YP6	YP7	YP8	YP9	YP10	YP11	YP12	Kinerja
YP1	Pearson Correlation	1	,874**	,809**	,691**	,830**	,727**	,657**	,682**	,616**	,511**	,727**	,657**	,848**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,003	,000	,000	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
YP2	Pearson Correlation	,874**	1	,880**	,772**	,823**	,762**	,515**	,508**	,659**	,589**	,762**	,515**	,813**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,003	,003	,000	,000	,000	,003	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
YP3	Pearson Correlation	,809**	,880**	1	,853**	,870**	,794**	,632**	,631**	,810**	,564**	,794**	,632**	,879**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
YP4	Pearson Correlation	,691**	,772**	,853**	1	,753**	,638**	,562**	,579**	,784**	,608**	,638**	,562**	,794**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,001	,001	,000	,000	,000	,001	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
YP5	Pearson Correlation	,830**	,823**	,870**	,753**	1	,863**	,706**	,716**	,769**	,611**	,863**	,706**	,910**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
YP6	Pearson Correlation	,727**	,762**	,794**	,638**	,863**	1	,763**	,693**	,761**	,675**	1,000**	,763**	,904**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
YP7	Pearson Correlation	,657**	,515**	,632**	,562**	,706**	,763**	1	,972**	,754**	,678**	,763**	1,000**	,895**
	Sig. (2-tailed)	,000	,003	,000	,001	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
YP8	Pearson Correlation	,682**	,508**	,631**	,579**	,716**	,693**	,972**	1	,748**	,666**	,693**	,972**	,882**
	Sig. (2-tailed)	,000	,003	,000	,001	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
YP9	Pearson Correlation	,616**	,659**	,810**	,784**	,769**	,761**	,754**	,748**	1	,801**	,761**	,754**	,872**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
YP10	Pearson Correlation	,511**	,589**	,564**	,608**	,611**	,675**	,678**	,666**	,801**	1	,675**	,678**	,754**
	Sig. (2-tailed)	,003	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
YP11	Pearson Correlation	,727**	,762**	,794**	,638**	,863**	1,000**	,763**	,693**	,761**	,675**	1	,763**	,904**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
YP12	Pearson Correlation	,657**	,515**	,632**	,562**	,706**	,763**	1,000**	,972**	,754**	,678**	,763**	1	,895**
	Sig. (2-tailed)	,000	,003	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Kinerja	Pearson Correlation	,848**	,813**	,879**	,794**	,910**	,904**	,895**	,882**	,872**	,754**	,904**	,895**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32

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

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2019.

Berdasarkan hasil uji validitas responden disimpulkan bahwa untuk semua item pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan (Y) didapatkan nilai r_{Hitung} lebih besar dari r_{Tabel}. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Pada tabel tertera bendera atau “flag” yang menunjuk bahwa pada masing-masing instrumen adalah valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana keadaan alat ukur atau kuesioner (angket) tersebut dapat dipercaya atau dapat dihandalkan untuk

mengukur reliabilitas digunakan nilai *cronbach's alpha*. Selanjutnya dikonsultasikan dengan besarnya nilai intepretasi koefisien *r*. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.0

Tabel 4.9
Interprestasi Nilai r Alpha Indeks Korelasi

Koefisien r	Reliabilitas
0,8000-1,0000	SangatTinggi
0,6000 - 0,7999	Tinggi
0,4000-0,5999	Sedang
0,2000-0,3999	Rendah
0,0000-0,0199	SangatRendah

Sumber: Sugiyono (2009 : 183)

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Nilai*Cronbach's Alpha*	Reliabilitas
Insentif (X1)	0,895	Sangat Tinggi
Tunjangan Kesehatan (X2)	0,736	Tinggi
Kinerja *Driver* (Y)	0,959	Sangat Tinggi

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2019.

Berdasarkan nilai *cronbach's alpha* hasil pada uji reliabilitas yang selanjutnya dikonsultasikan dengan daftar intepretasi koefisien *r*, maka dapatdisimpulkan bahwa instrumen pernyataan tersebut memiliki reliabilitas yang Sangat Tinggi.

4.3 Hasil Uji Asumsi Klasik

4.3.1 Uji Linieritas

Tabel 4.11
Hasil Uji Linieritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * insentif	Between Groups	(Combined)	1962.883	12	163.574	1.571	.183
		Linearity	1310.716	1	1310.716	12.586	.002
		Deviation from Linearity	652.167	11	59.288	.569	.830
	Within Groups		1978.617	19	104.138		
	Total		3941.500	31			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * tunjangan kesehatan	Between Groups	(Combined)	1787.667	13	137.513	1.149	.384
		Linearity	47.502	1	47.502	.397	.537
		Deviation from Linearity	1740.164	12	145.014	1.212	.346
	Within Groups		2153.833	18	119.657		
	Total		3941.500	31			

Sumber : Hasil olahan tahun 2019

Berdasarkan hasil tabel 4.11 Penghitungan ANOVA table variabel X1,Y didapat nilai sig pada baris *Deviation from Linearity* 0,830> 0,05 atau nilai F_{hitung} = 0,569< dari F_{table} (df1 =1 dan df2 = 12) yaitu 3,98 dengan demikian maka sig > alpha dan $F_{hitung} < F_{table,}$ maka Ho diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

Penghitungan ANOVA table variabel X2,Y didapat nilai sig pada baris *Deviation from Linearity* 0,346> 0,05 atau nilai F_{hitung} = 1,212< dari F_{table} (df1 = 1 dan df2 = 12) yaitu 3,89 dengan demikian maka sig > alpha dan $F_{hitung} < F_{table,}$ maka Ho diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

4.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Tabel 4.12
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,280	13,994		,163	,872		
	insentif	1,355	,341	,659	3,970	,000	,800	1,250
	tunjangan kesehatan	,462	,415	,185	1,114	,274	,800	1,250

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil data diolah 2019

Keriteria pengambilan keputusan :
Jika VIF < 10 atau *collinierrity tolerance* > 0,1 maka tidak ada gejala Multikolinieritas.

Berdasarkan tabel 4.12 hasil perhitungan pada *coefficient* diperoleh nilai VIF= 1,250 atau nilai *collinierrity tolerance* = 0,800 di atas 0,1 maka tidak ada Gejala Multikoliniaritas.

4.4 Hasil Analisis Data

Dalam bagian ini penulis akan memaparkan deskripsi hasil penelitian.

4.4.1 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Dari hasil pengolahan melalui program SPSS 20.0 diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.13
Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.280	13.994		.163	.872
	insentif	1.355	.341	.659	3.970	.000
	tunjangan kesehatan	.462	.415	.185	1.114	.274

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Olah data tahun 2019.

$$\mathbf{Y = 2{,}280 + 1{,}355X_1 + 0{,}462X_2}$$

Artinya :

a. Koefisien konstanta = 2,280 menyatakan bahwa jika tidak ada nilai Insentif dan Tunjangan Kesehatan maka akan meningkatkan Kinerja *Driver* hanya akan mencapai 2,280
b. Koefisien regresi X_1 =1,355menyatakan bahwa setiap penambahan X_1 (Insentif) maka akan meningkatkan Kinerja *Driver* sebesar 1,355
c. Koefisien regresi X_2 = 0,462 menyatakan bahwa setiap penambahan X_2 (Tunjangan Kesehatan) maka akan meningkatkan Kinerja *Driver* sebesar 0,462.

Dari hasil pengolahan melalui program SPSS 20.0 diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.14
Koefisien Determinasi (R Square)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,600[a]	,360	,316	9,32689	1,594

a. Predictors: (Constant), tunjangan kesehatan, insentif

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Olah data tahun 2019.

Dari tabel 4.15 diatas diperoleh nilai koefisien korelasi (R) yang menunjukkan tingkat hubungan antar variabel (0,600). Koefisien Determinasi R^2 (R *Square)* sebesar 0,360. Menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Insentif dan Tunjangan Kesehatan sebesar 36% sedangkan sisanya 64% dipengaruhi oleh faktor lain.

4.4.2 Hasil Uji Hipotesis Insentif (X1) terhadap Kinerja *Driver* (Y) PT. CAHAYA MAKMUR

Ho : Insentif (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja *Driver*

Ha : Insentif(X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja *Driver*.

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

- Jika nilai $t_{Hitung} < t_{Tabel}$, artinya Ho diterima dan Ha ditolak
- Jika nilai $t_{Hitung} > t_{Tabel}$, artinya Ho ditolak dan Ha diterima
- Jika nilai sig < 0.05, artinya Ho ditolak, Ha diterima
- Jika nilai sig > 0.05, artinya Ho diterima, Ha ditolak

Tabel 4.15
Insentif (X_1) Terhadap Kinerja *Driver* (Y)
Uji t

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.797	7.008		2.254	.032
	insentif	1.185	.307	.577	3.866	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Olah data tahun 2019.

Pengujiandilakukan untuk menggambarkan tingkat pengaruh antaravariabel bebas Insentif (X_1) terhadap variabel terikat Kinerja *Driver* (Y) secara parsial atau individual. Untuk menguji t dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau

alpha (5%) dan tingkat derajat kebebasan df = n-2 = 32-2 = 30, sehingga diperoleh t_{Tabel} sebesar 1,697.

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel *coefficients* diatas diperoleh nilai t_{Hitung} sebesar 3,866. Dengan demikian t_{Hitung} 3,866> t_{Tabel} 1,697yang artinya Ho ditolakdan Ha diterima atau nilai signifikansi 0,001< alpha (0,05) artinya Ho ditolak dan Ha diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Insentif (X_1) secara parsialberpengaruh signifikan terhadap Kinerja *Driver* (Y) PT. CAHAYA MAKMUR.

4.4.3 Hasil Uji Hipotesis Tunjangan Kesehatan (X2) Terhadap Kinerja *Driver* (Y) PT. CAHAYA MAKMUR.

Ho : Tunjangan Kesehatan (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja *Driver*.

Ha : Tunjangan Kesehatan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja *Driver*.

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

- Jika nilai $t_{Hitung} < t_{Tabel}$, artinya Ho diterima dan Ha ditolak
- Jika nilai $t_{Hitung} > t_{Tabel}$, artinya Ho ditolak dan Ha diterima
- Jika nilai sig < 0.05, artinya Ho ditolak, Ha diterima
- Jika nilai sig > 0.05, artinya Ho diterima, Ha ditolak

Tabel 4.16
Tunjangan Kesehatan (X_2) Terhadap Kinerja *Driver* (Y)
Uji t

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	47.900	9.756		4.910	.000
	tunjangan kesehatan	-.274	.453	-.110	-.605	.550

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Olah data tahun 2019.

Pengujian dilakukan untuk menggambarkan tingkat pengaruh antara variabel bebas Tunjangan Kesehatan (X_2) terhadap variabel terikat Kinerja *Driver* (Y) secara parsial atau individual. Untuk menguji t dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha (5%) dan tingkat derajat kebebasan df = n-3 = 32-3 = 29, sehingga diperoleh t_{Tabel} sebesar 1,699.

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel *coefficients* diatas diperoleh nilai t_{Hitung} sebesar 0,605. Dengan demikian t_{Hitung} -0,605< t_{Tabel} 1,699 yang artinya Ho diterima dan Ha ditolak atau nilai signifikansi 0,550> alpha (0,05) artinya Ho diterima dan Ha ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Tunjangan Kesehatan (X_2) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja *Driver* (Y) pada PT. CAHAYA MAKMUR.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis Uji F

Bagian ini akan disampaikan pemaparan hasil uji F.

4.5.1 Hasil Uji Hipotesis Insentif dan Tunjangan Kesehatan Terhadap Kinerja *Driver* PT. CAHAYA MAKMUR.

Ho : Insentif (X_1) dan Tunjangan Kesehatan (X2) secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja *Driver*.

Ha : Insentif (X_1) dan Tunjangan Kesehatan (X2) secara bersama-samaber pengaruh signifikan terhadap Kinerja *Driver*

Kriteria pengujian dilakukan dengan:

- Jika nilai $F_{Hitung} < F_{Tabel}$, artinya Ho diterima dan Ha ditolak
- Jika nilai $F_{Hitung} > F_{Tabel}$, artinya Ho ditolak dan Ha diterima
- Jika nilai sig < 0.05, artinya Ho ditolak, Ha diterima
- Jika nilai sig > 0.05, artinya Ho diterima, Ha ditolak

Tabel 4.17 Hasil Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1418.765	2	709.382	8.155	.002[b]
	Residual	2522.735	29	86.991		
	Total	3941.500	31			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), tunjangan kesehatan, insentif

Sumber : Olah Data tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.18 maka diperoleh F_{hitung} adalah 8,155 sedangkan nilai F_{tabel} (α 0,05), numerator = 2 dan *denumarator* = 29 adalah 1,699. Jadi F_{hitung}>Ft_{able}(α 0,05) dengan demikian, Ho ditolak dan Ha diterima. Dengan kata lain ada pengaruh yang signifikan antara Insentif dan Tunjangan Kesehatan terhadap kinerja *driver*.

4.6 Hasil Pembahasan

Pada bagian ini penulis akan menyajikan hasil penelitian yang akan dilakukan pembahasan.

4.6.1 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Hasil Uji t variabel Insentif (X1) dan Kinerja *Driver*diperoleh nilai t_{hitung} > t_{tabel} dan nilai sig < alpha. Sehingga dapat diartikan bahwa variabel Insentif (X1) dan Tunjangan Kesehatan secara sendiri dipengaruhi oleh Kinerja *Driver*. Artinya variabel Insentif dan Tunjangan Kesehatan sangat berpengaruh terhadap Kinerja *driver*. Nilai koefisien korelasi (R) yang menunjukkan tingkat hubungan antar variabel sebesar 0,600. Koefisien Determinasi R^2 (R Square) sebesar 0,360. Menunjukkan bahwa kinerja *driver* dipengaruhi oleh Insentif dan Tunjangan Kesehatansebesar 41,4% sedangkan sisanya 58,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

4.6.2 Insentif Berpengaruh Terhadap Kinerja *Driver*

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel *coefficients* diatas diperoleh nilai t_{Hitung} sebesar 3,866. Dengan demikian t_{Hitung} 3.866> t_{Tabel} 1,697 yang artinya Ho ditolak dan Ha diterima atau nilai signifikansi 0,001< alpha (0,05) artinya Ho ditolak dan Ha. Hasil dari penolakan hipotesis Ho menunjukkan bahwa bukti yang ada mendukung hipotesis alternatif yaitu Ha yang menyatakan terdapat pengaruh Insentif terhadap Kinerja *Driver* secara signifikan.

4.6.3 Tunjangan Kesehatan Berpengaruh Terhadap Kinerja *Driver*

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel *coefficients* diatas diperoleh nilai t_{Hitung} sebesar 0,605. Dengan demikian t_{Hitung} 0,605< t_{Tabel} 1,699 yang artinya Ho diterima dan Ha ditolak atau nilai signifikansi 0,550< alpha (0,05) artinya Ho diterima dan Ha ditolak. Hasil dari penolakan hipotesis Ha menunjukkan bahwa bukti yang ada mendukung hipotesis alternatif yaitu Ha yang menyatakan tidak terdapat pengaruh Tunjangan Kesehatan terhadap Kinerja *Driver* secara signifikan.

4.6.4 Insentif dan Tunjangan Kesehatan Secara Bersama-Sama Berpengaruh Terhadap Kinerja *Driver*

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel diatas maka nilai F_{Hitung} 8,155> F_{Tabel} 1,699 yang artinya Ho ditolak dan Ha diterima atau nilai signifikansi 0,002< alpha (0,05) artinya Ho ditolak dan Ha diterima. Hasil dari penolakan hipotesis Ho menunjukkan bahwa bukti yang ada mendukung hipotesis alternatif yaitu Ha yang menyatakan terdapat pengaruh Insentif dan Tunjangan Kesehatan secara bersama-sama terhadap Kinerja *Driver* secara signifikan.

BAB V
SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data, pungujian hipotesis, analisis dan pembahasan hasil penelitian tentang Pengaruh pemberian insentif (X1) dan tunjangan kesehatan (X2) terhadap Kinerja *Driver* (Y) pada PT. CAHAYA MAKMUR Bandar Lampung maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Insentif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja *Driver* PT. CAHAYA MAKMUR Bandar Lampung.
2. Tunjangan kesehatan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja *Driver* PT. CAHAYA MAKMUR Bandar Lampung.
3. Insentif dan tunjangan kesehatan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja *Driver* PT. CAHAYA MAKMUR Bandar Lampung.

5.2 Saran

Berdasarkan latar belakang dan pembahasan yang telah dilakukan, maka saransaran yang dapat diberikan oleh peneliti kepada PT. CAHAYA MAKMUR Bandar Lampung adalah :

1. Berdasarkan hasil penelitian melalui pengujian hipotesis menujukan bahwa variabel insentif dan tunjangan kesehatan berpengaruh signifikan pada variabel Kinerja *Driver*. Oleh sebab itu langkah-langkah kebijakan yang harus diambil oleh perusahaan agar mencapai target yang dinginkan, maka perusahaan harus lebih memfokuskan pada faktor-faktor lainnya bukan hanya pada faktor pemberian insentif dan fator pemberian tunjangan kesehatan.
2. Diharapkan agar penelitian yang lain mencari referensi baru tentang faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja *Driver* untuk penelitian selanjutnya.