

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data merupakan gambaran data yang akan digunakan untuk proses selanjutnya (menguji hipotesis). Hal ini dilakukan untuk memenuhi beberapa asumsi yang telah ditetapkan dalam pengujian hipotesis dengan metode statistik. Dalam deskripsi data ini, penulis menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden yang berdasarkan usia dan masa kerja.

##### 4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam deskripsi data ini, penulis menggambarkan responden dapat dilihat dari karakteristik usia dan masa kerja.

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1.	20 – 25 tahun	13	31,8
2.	26 – 30 tahun	21	51,2
3.	>30 tahun	7	17,0
	<b>Jumlah</b>	<b>41</b>	<b>100</b>

*Sumber: Data yang diolah Tahun 2017*

Berdasarkan tabel 4.2, terdapat bahwa karakteristik responden penelitian berdasarkan usia pada karyawan PT. Budi Berlian Motor, didominasi oleh karyawan yang berusia 26-30 tahun yaitu sebanyak 21 orang atau 51,2%.

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

No	Masa Kerja	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1.	< 1 tahun	6	14,7
2.	1 – 5 tahun	26	63,4
3.	> 5 tahun	9	21,9
	<b>Jumlah</b>	<b>41</b>	<b>100</b>

*Sumber: Data yang diolah Tahun 2017*

Berdasarkan tabel 4.3 diatas, terdapat bahwa karakteristik responden penelitian berdasarkan masa kerja karyawan PT. Budi Berlian Motor, didominasi oleh karyawan yang memiliki masa kerja selama 1-5 tahun yaitu sebanyak 26 orang atau 63,4%.

#### 4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban tentang Kepemimpinan, Insentif, dan Kinerja karyawan yang disebarkan kepada 41 responden sebagai berikut:

**Tabel 4.3**  
**Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kepemimpinan**

No.	Pernyataan	Jawaban									
		SS		S		CS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Pimpinan dapat menyampaikan visi dan misinya dengan baik	21	51,2	13	31,7	7	17,1	0	0,0	0	0,0
2.	Pimpinan telah menjelaskan program kerja dalam kegiatan perusahaan	19	46,3	15	36,6	6	14,6	1	2,4	0	0,0
3.	Pimpinan menjalin komunikasi yang baik	17	41,5	16	39,0	7	17,1	1	2,4	0	0,0

4.	dengan karyawan Dalam mendelegasikan pekerjaan pemimpin menggunakan bahasa yang mudah dipahami	16	39,0	17	41,5	6	14,6	1	2,4	1	2,4
5.	Pimpinan memberikan kesempatan untuk mengeluarkan ide atau gagasan	20	48,8	14	34,1	7	17,1	0	0,0	0	0,0
6.	Parpartisipasi dalam penentuan target perusahaan	18	43,9	17	41,5	4	9,8	2	4,9	0	0,0
7.	Pimpinan mengkaji ulang terlebih dahulu sebelum mengambil keputusan	13	31,7	18	43,9	10	24,4	0	0,0	0	0,0
8.	Pimpinan memiliki semangat untuk membimbing dalam pelaksanaan pekerjaan	21	51,2	15	36,6	4	9,8	1	2,4	0	0,0
9.	Pimpinan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi	18	43,9	17	41,5	6	14,8	0	0,0	0	0,0
10.	Pimpinan memberi teguran terhadap kesalahan dalam pekerjaan	18	43,9	18	43,9	5	12,2	0	0,0	0	0,0

*Sumber: Data yang diolah, Tahun 2017*

Berdasarkan tabel 4.3, dapat diketahui bahwa deskripsi jawaban responden yang paling tinggi menyatakan sangat setuju ada pada pernyataan ke-1 dan ke-8 sebanyak 21 atau 51,2% responden yaitu

pada pernyataan “Pimpinan dapat menyampaikan visi dan misinya dengan baik” dan “Pimpinan memiliki semangat untuk membimbing dalam pelaksanaan pekerjaan”, sedangkan jawaban paling rendah menyatakan sangat setuju terdapat pada pernyataan ke-7 sebanyak 13 atau 31,7% responden yaitu pada pernyataan “Pimpinan mengkaji ulang terlebih dahulu sebelum mengambil keputusan”.

**Tabel 4.4**  
**Deskripsi Jawaban Responden Variabel Insentif**

No.	Pernyataan	Jawaban									
		SS		S		CS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Pemberian insentif diberikan dengan proses yang mudah	20	48,8	14	34,1	7	17,1	0	0,0	0	0,0
2.	Insentif yang diterima telah sesuai dengan harapan	20	48,8	13	31,7	8	19,5	0	0,0	0	0,0
3.	Insentif yang diterima sesuai dengan pekerjaan dilakukan	21	51,2	15	36,6	5	12,2	0	0,0	0	0,0
4.	Insentif yang diterima sangat cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari	23	56,1	10	24,4	8	19,5	0	0,0	0	0,0
5.	Termotivasi untuk menaikkan output kinerja agar mendapat insentif yang lebih	16	39,0	18	43,9	6	14,6	1	2,4	0	0,0
6.	Perusahaan tidak menunda nunda dalam memberikan insentif	19	46,3	14	34,1	8	19,5	0	0,0	0	0,0
7.	Pemberian insentif sesuai dengan peraturan	19	46,3	12	29,3	10	24,4	0	0,0	0	0,0

	waktu yang telah disepakati										
<b>8.</b>	Perusahaan menetapkan standar kerja yang sesuai dengan kemampuan	20	48,8	11	26,8	10	24,4	0	0,0	0	0,0
<b>9.</b>	Pemberian insentif sesuai dengan standar kerja perusahaan	17	41,5	16	39,0	8	19,5	0	0,0	0	0,0
<b>10.</b>	Jumlah tunjangan yang diterima telah sesuai dengan beban kerja	22	53,7	14	34,1	4	9,8	1	2,4	0	0,0
<b>11.</b>	Adanya keterbukaan dalam pemberian insentif	17	41,5	17	41,5	6	14,6	1	2,4	0	0,0
<b>12.</b>	Insentif yang diberikan dapat mendorong untuk berkinerja lebih baik lagi	21	51,2	13	31,7	7	17,1	0	0,0	0	0,0

*Sumber: Data yang diolah Tahun 2017*

Berdasarkan tabel 4.4, menyatakan bahwa terdapat bahwa jawaban responden yang paling tinggi menyatakan sangat setuju ada pada pernyataan ke-4 dengan jumlah 23 atau 56,1% responden yaitu pada pernyataan “Insentif yang diterima sangat cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari”, sedangkan jawaban yang paling rendah direspon yang menyatakan sangat setuju ada pada pernyataan ke-5 sebanyak 16 atau 39,0% responden pada pernyataan “Termotivasi untuk menaikkan output kinerja agar mendapat insentif yang lebih”.

**Tabel 4.5**  
**Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kinerja**

No.	Pernyataan	Jawaban									
		SS		S		CS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Kemampuan yang dimiliki sesuai dengan pekerjaan yang dilaksanakan	16	39,0	23	56,1	2	4,9	0	0,0	0	0,0
2.	Pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan tepat	21	51,2	16	39,0	2	4,9	2	4,9	0	0,0
3.	Perusahaan menentukan target kerja dengan penuh perhitungan	17	41,5	18	43,9	6	14,6	0	0,0	0	0,0
4.	Hasil pekerjaan telah sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan	15	36,6	17	41,5	9	22,0	0	0,0	0	0,0
5.	Target kerja dapat dicapai dengan mudah	16	39,0	19	46,3	5	12,2	1	2,4	0	0,0
6.	Pekerjaan diselesaikan penuh dengan ketelitian dan tuntas	21	51,2	15	36,6	4	9,8	1	2,4	0	0,0
7.	Memaksimalkan fasilitas perusahaan dalam melaksanakan pekerjaan	18	43,9	18	43,9	4	9,8	1	2,4	0	0,0
8.	Menyelesaikan tugas sesuai dengan standar waktu	19	46,3	17	41,5	5	12,2	0	0,0	0	0,0
9.	pengerjaan Kebijakan perusahaan dapat dipahami dengan mudah	20	48,8	17	41,5	4	9,8	0	0,0	0	0,0
10.	Pekerjaan diselesaikan sesuai dengan kebijakan perusahaan	15	36,6	19	46,3	7	17,1	0	0,0	0	0,0
11.	Bersedia menanggung	20	48,8	16	39,0	5	12,2	0	0,0	0	0,0

---

resiko akibat  
kesalahan dalam  
pekerjaan

---

*Sumber: Data yang diolah, Tahun 2017*

Berdasarkan tabel 4.5, dapat diketahui bahwa jawaban responden yang paling tinggi menyatakan setuju yaitu ada pada pernyataan ke-1 dengan jumlah 23 atau 56,1% responden yaitu pada pernyataan “Kemampuan yang dimiliki sesuai dengan pekerjaan yang dilaksanakan”, sedangkan jawaban yang paling rendah menyatakan setuju yaitu pada pernyataan ke-6 dengan jumlah 15 atau 36,6% responden pada pernyataan “Pekerjaan diselesaikan penuh dengan ketelitian dan tuntas”.

## 4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

### 4.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas peneliti menggunakan 20 responden yang dilakukan kepada sebagian dari calon subjek penelitian, subjek tersebut dijadikan subjek uji coba sekaligus subjek penelitian dengan menggunakan korelasi *product moment*. Kriteria pengujian untuk uji validitas ini yaitu apabila  $\text{sig} < 0,05$ , maka pernyataan dinyatakan valid dan apabila  $\text{sig} > 0,05$ , maka pernyataan dinyatakan tidak valid. Berdasarkan pengolahan data diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.6**

**Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan**

<b>Item</b>	<b>Sig</b>	<b>Alpha</b>	<b>Kesimpulan</b>
<b>Pernyataan</b>		<b>(0,05)</b>	
<b>Pernyataan 1</b>	0,000	0,05	Valid
<b>Pernyataan 2</b>	0,001	0,05	Valid
<b>Pernyataan 3</b>	0,003	0,05	Valid
<b>Pernyataan 4</b>	0,000	0,05	Valid

<b>Pernyataan 5</b>	0,002	0,05	Valid
<b>Pernyataan 6</b>	0,000	0,05	Valid
<b>Pernyataan 7</b>	0,006	0,05	Valid
<b>Pernyataan 8</b>	0,000	0,05	Valid
<b>Pernyataan 9</b>	0,009	0,05	Valid
<b>Pernyataan 10</b>	0,001	0,05	Valid

*Sumber: Data yang diolah, Tahun 2017*

Berdasarkan tabel 4.6, menyatakan bahwa hasil uji validitas variabel Kepemimpinan (X1) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan faktor kepemimpinan, hasil yang didapatkan yaitu keseluruhan nilai signifikansi lebih kecil dari alpha (0,05). Dengan demikian seluruh item pernyataan dinyatakan valid.

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Insentif**

<b>Item Pernyataan</b>	<b>Sig</b>	<b>Alpha (0,05)</b>	<b>Kesimpulan</b>
<b>Pernyataan 1</b>	0,002	0,05	Valid
<b>Pernyataan 2</b>	0,003	0,05	Valid
<b>Pernyataan 3</b>	0,000	0,05	Valid
<b>Pernyataan 4</b>	0,000	0,05	Valid
<b>Pernyataan 5</b>	0,000	0,05	Valid
<b>Pernyataan 6</b>	0,000	0,05	Valid
<b>Pernyataan 7</b>	0,008	0,05	Valid
<b>Pernyataan 8</b>	0,000	0,05	Valid
<b>Pernyataan 9</b>	0,001	0,05	Valid
<b>Pernyataan 10</b>	0,000	0,05	Valid
<b>Pernyataan 11</b>	0,003	0,05	Valid
<b>Pernyataan 12</b>	0,002	0,05	Valid

*Sumber: Data yang diolah, Tahun 2017*



Berdasarkan tabel 4.7, diketahui bahwa hasil uji validitas variabel Insentif (X2) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan faktor Insentif, hasil yang didapatkan yaitu keseluruhan nilai signifikansi lebih kecil dari alpha (0,05). Dengan demikian seluruh item pernyataan dinyatakan valid.

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja**

<b>Item Pernyataan</b>	<b>Sig</b>	<b>Alpha (0,05)</b>	<b>Kesimpulan</b>
<b>Pernyataan 1</b>	0,013	0,05	Valid
<b>Pernyataan 2</b>	0,000	0,05	Valid
<b>Pernyataan 3</b>	0,000	0,05	Valid
<b>Pernyataan 4</b>	0,003	0,05	Valid
<b>Pernyataan 5</b>	0,000	0,05	Valid
<b>Pernyataan 6</b>	0,000	0,05	Valid
<b>Pernyataan 7</b>	0,001	0,05	Valid
<b>Pernyataan 8</b>	0,024	0,05	Valid
<b>Pernyataan 9</b>	0,000	0,05	Valid
<b>Pernyataan 10</b>	0,001	0,05	Valid
<b>Pernyataan 11</b>	0,013	0,05	Valid

*Sumber: Data yang diolah, Tahun 2017*

Berdasarkan tabel 4.8, diketahui bahwa hasil uji validitas variabel Kinerja (Y) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan hasil yang didapatkan yaitu keseluruhan nilai signifikansi lebih kecil dari alpha (0,05), dan nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  (0,444). Dengan demikian seluruh item pernyataan sebanyak 11 pernyataan dinyatakan valid.

#### 4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan pengolahan data menggunakan SPSS 20.0 diperoleh hasil pengujian reability kuesioner dengan menggunakan *cronbach's alpha* diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.9**  
**Inteprestasi Nilai r Alpha Indeks Korelasi**

Koefisien r	Reliabilitas
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,0199	Sangat Rendah

*Sumber : Sugiyono (2015,p.184)*

Berdasarkan tabel 4.9, tentang ketentuan realibilitas maka diperoleh hasil pengujian data sebagai berikut:

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Reliabilitas
Kepemimpinan	0,868	Reliabel Sangat Tinggi
Insentif	0,892	Reliabel Sangat Tinggi
Kinerja	0,877	Reliabel Sangat Tinggi

*Sumber: Data yang diolah, Tahun 2017*

Berdasarkan tabel 4.10, terdapat bahwa hasil uji realibilitas dengan nilai cronbach's alpha pada variabel kepemimpinan dengan nilai 0,868, variabel insentif 0,892, dan variabel kinerja dengan nilai 0,877,

maka dapat dinyatakan bahwa semua variabel memiliki realibilitas dengan tingkan sangat tinggi.

### 4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

#### 4.3.1 Hasil Uji Linieritas

Uji linieritas ini untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak.

Prosedur Pengujian:

- a.  $H_0$  : model regresi berbentuk linier  
 $H_a$  : model regresi tidak berbentuk linier
- b. Jika  $Sig > 0,05$  maka  $H_0$  diterima  
 Jika  $sig < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Linieritas**

Variabel	Sig	Sig (Alpha)	Kesimpulan
Kepemimpinan	0,348	0,05	Linier
Insentif	0,057	0,05	Linier

*Sumber: Data yang diolah Tahun 2017*

#### 1. Kepemimpinan terhadap Kinerja

Berdasarkan tabel 4.11, diketahui bahwa hasil perhitungan ANOVA nilai sig variabel kepemimpinan sebesar  $0,348 > 0,05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

#### 2. Insentif terhadap Kinerja

Berdasarkan tabel 4.11, diketahui bahwa hasil perhitungan ANOVA terdapat nilai sig variabel insentif sebesar  $0,057 > 0,05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

### 4.3.2 Hasil Uji Multikolonieritas

Uji multikolinieritas dimaksudkan untuk menguji ada atau tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas (*independen*) satu dengan variabel bebas (*independen*) yang lainnya.

Prosedur pengujian:

- a. Jika nilai  $VIF \geq 10$  maka ada gejala multikolonieritas  
Jika nilai  $VIF \leq 10$  maka tidak ada gejala multikolonieritas
- b. Jika nilai  $tolerance < 0,1$  maka ada gejala multikolonieritas  
Jika nilai  $tolerance > 0,1$  maka tidak ada gejala multikolonieritas.

**Tabel 4.12**

**Hasil Uji Multikolonieritas**

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Kesimpulan
Kepemimpinan	0,998	1,002	Tidak ada gejala multikolonieritas
Insentif	0,998	1,002	Tidak ada gejala multikolonieritas

*Sumber: Data yang diolah Tahun 2017*

Berdasarkan tabel 4.12, dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* variabel kepemimpinan dan insentif adalah sebesar  $0,998 > 0,1$  dan nilai VIF variabel kepemimpinan dan insentif adalah sebesar  $1,002 < 10$  artinya tidak ada gejala multikolonieritas atau hubungan di antara kedua variabel bebas tersebut.

## 4.4 Hasil Metode Analisis Data

### Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda dalam penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu Kepemimpinan (X1) dan Insentif (X2) yang mempengaruhi

variabel Kinerja (Y). Persamaan umum regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Kepemimpinan

X2 = Insentif

a = Konstanta

b1, b2 = Koefisien Regresi

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Variabel	B	Sig
(Constanta)	18,784	0,035
Kepemimpinan	0,303	0,028
Insentif	0,303	0,025

*Sumber: Data yang diolah Tahun 2017*

Berdasarkan tabel 4.13, tersebut diatas merupakan hasil uji regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 18,784 + 0,303 (X_1) + 0,303 (X_2)$$

a. Koefisien konstanta (Y)

Variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 18,784 satu satuan. Jika jumlah variabel kepemimpinan dan insentif tetap atau sama dengan nol.

b. Koefisien Regresi Kepemimpinan (X1)

Jika jumlah kepemimpinan (X1) naik sebesar satu satuan, maka kepemimpinan akan meningkat sebesar 0,303 satu satuan.

c. Insentif (X2)

Jika jumlah insentif (X2) naik sebesar satu satuan, maka insentif akan meningkat sebesar 0,303 satu satuan.

## 4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

### 4.5.1 Hasil Uji t

Uji t ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas yaitu Kepemimpinan (X1) dan Insentif (X2) terhadap variabel terikat Kinerja karyawan (Y) secara parsial atau sendiri. Untuk menguji t dilakukan dengan menghitung  $df = n - k = 41 - 2 = 39$ , sehingga diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar. Berikut adalah tabel hasil uji t = 2,022. Berikut adalah pengujian yang menunjukkan hasil t:

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji t Variabel Kepemimpinan**

Variabel	T	$T_{tabel}$	Sig
(Constant)	5,613	2,022	0,000
Kepemimpinan	2,265	2,022	0,029

*Sumber: Data yang diolah Tahun 2017*

Berdasarkan tabel 4.14, diperoleh nilai  $t_{hitung}$  pada variabel kepemimpinan sebesar 2,265. Jadi  $t_{hitung} (2,265) > t_{tabel} (2,022)$  dan nilai signifikansi variabel kepemimpinan sebesar  $0,029 > 0,05$ , dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Budi Berlian Motor.

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji t Variabel Insentif**

Variabel	$T_{hitung}$	$T_{tabel}$	Sig
(Constant)	4,383	2,022	0,000
Insentif	2,320	2,022	0,026

*Sumber: Data yang diolah Tahun 2017*

Berdasarkan tabel 4.15, diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 2,320. Jadi  $t_{hitung}$  (2,320)  $>$   $t_{tabel}$  (2,022) dan nilai signifikansi variabel insentif sebesar 0,026  $<$  0,05, dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga disimpulkan bahwa variabel Insentif (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Budi Berlian Motor.

#### 4.5.2 Hasil Uji F

Uji simultan (uji F) ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel Kepemimpinan (X1) dan Insentif (X2) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Pengujian ini dilakukan untuk menggambarkan tingkat pengaruh antara variabel kepemimpinan (X1) dan insentif (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara bersama-sama. Untuk menguji F dengan derajat kebebasan pembilang sebesar  $k - 1 = 3 - 1 = 2$  dan derajat penyebut sebesar  $n - k = 41 - 3 = 38$  dengan alpha 0,05, sehingga diperoleh  $F_{tabel}$  sebesar 3,24. Berikut adalah tabel hasil yang menunjukkan hasil uji f:

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji F**

<b>Model</b>	<b>F</b>	<b>F<sub>tabel</sub></b>	<b>Sig</b>
Regression	5,582	3,24	0,007
Residual			
Total			

*Sumber: Data yang diolah tahun 2017*

Berdasarkan tabel 4.16, menunjukkan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 5,582 dan sig 0,007. Jadi,  $F_{hitung}$  sebesar 5,582  $>$   $F_{tabel}$  3,24 dengan sig 0,007  $<$  0,05. Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Budi Berlian Motor.

## **4.6 Pembahasan**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara kepemimpinan dan insentif terhadap kinerja. Dapat dilihat pada penjelasan bawah ini:

### **4.6.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Budi Berlian Motor**

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner menyatakan bahwa responden menyatakan sangat setuju dengan pernyataan pimpinan dapat menyampaikan visi dan misinya dengan baik dan pimpinan memiliki semangat untuk membimbing dalam pelaksanaan pekerjaan.

Berdasarkan penelitian hipotesis secara parsial diperoleh hasil variabel kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Budi Berlian Motor. Dengan kata lain semakin tinggi kemampuan pimpinan untuk mengatur dan menggerakkan bawahannya, maka terdapat kecenderungan semakin tinggi kinerja karyawan yang dihasilkan, dan sebaliknya, jika semakin rendah kemampuan pimpinan untuk mengatur dan menggerakkan bawahannya, maka terdapat kecenderungan semakin rendah kinerja karyawan yang dihasilkan.

Hasil ini juga didukung oleh teori Robbins dalam Salam (2013) mengungkapkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau serangkaian tujuan. Hal ini sejalan dengan I Ketut Kusuma Yogi Antara (2015), dalam kesimpulannya menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan pada kinerja karyawan UD.Terus di Bali.



#### **4.6.2 Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Budi Berlian Motor**

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner menyatakan bahwa responden menyatakan sangat setuju dengan pernyataan insentif yang diterima sangat cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari.

Berdasarkan penelitian hipotesis secara parsial diperoleh hasil variabel Insentif (X<sub>2</sub>) berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Budi Berlian Motor. Hasil ini juga didukung oleh teori Mangkunegara dalam Natasari (2012) Insentif merupakan pemberian uang diluar gaji yang dilakukan oleh pihak pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi. Dengan kata lain adanya insentif yang diberikan perusahaan akan semakin meningkatkan semangat kinerja karyawan agar dapat memberikan kontribusi lebih kepada perusahaan, dan sebaliknya, jika insentif yang diberikan perusahaan menurun maka karyawan tidak termotivasi untuk berkinerja akibatnya karyawan tidak bisa memberikan kontribusi lebih kepada perusahaan.

Hal ini sejalan dengan Wasisto (2014) yang menyatakan bahwa insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada STIE AUB Surakarta.

#### **4.6.3 Pengaruh Kepemimpinan dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Budi Berlian Motor**

Berdasarkan hasil kuesioner pada variabel kepemimpinan responden menyatakan sangat setuju dengan pernyataan pimpinan dapat menyampaikan visi dan misinya dengan baik dan pimpinan memiliki semangat untuk membimbing dalam pelaksanaan pekerjaan dan pada

variabel insentif yaitu insentif yang diterima sangat cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari.

Berdasarkan pengujian hipotesis secara simultan maka diperoleh hasil bahwa kepemimpinan dan insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Budi Berlian Motor, maka dapat diartikan jika kepemimpinan dan insentif meningkat maka akan meningkatkan pula kinerja karyawan, dan apabila kepemimpinan dan insentif menurun maka akan menurunkan pula kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan Wiwi Yulianti (2016) yang menyatakan bahwa insentif dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.