

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

1.1 Deskripsi Data

Deskriptif adalah untuk mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat simpulan untuk umum atau generalisasi. 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 Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini, objek penelitian atau responden dapat dilihat dari karakteristik antara lain jenis kelamin dan usia yang dimiliki responden sebagai berikut :

A. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki – laki / L	18	56.3
Perempuan / P	14	43.8
Jumlah	32	100

Sumber : data primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin adalah didominasi oleh laki – laki yaitu sebanyak 18 orang atau 56.3%.

B. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

Lama Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
3 – 6 Bulan	4	12.5
1 – 3 Tahun	7	21.9
4 – 7 Tahun	9	28.1
>7 Tahun	12	37.5
Total	32	100

Sumber : data primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa karakteristik responden berdasarkan lama kerja, mayoritas karyawan PT. Bunda Asri Lestari ialah karyawan yang bekerja lebih dari 7 tahun sebesar 12 orang dan 37.5 %.

C. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
18 – 22	2	6.3
23 – 27	12	37,5
28 – 32	10	31,3
>32	8	25,0
Total	32	100

Sumber : data primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa karakteristik responden berdasarkan usia, mayoritas karyawan PT. Bunda Asri Lestari berumur 23 – 27 sebanyak 12 orang 37,5%.

D. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
SMA	25	78.1
S1	7	21.9
Total	32	100

Sumber : data primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa karakteristik responden berdasarkan pendidikan, mayoritas karyawan PT. Bunda Asri Lestari lulusan SMA sebesar 25 orang dan persentase sebesar 78.1%.

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

4.1.2.1 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban mengenai kuesioner yang disebar kepada 32 responden sebagai berikut:

Tabel 4.5

Hasil Jawaban Responden Variabel Insentif (X1)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		RR (3)		TS (2)		STS (1)	
		f	%	f	%	F	%	F	%	f	%
1	Perusahaan memberikan insentif berdasarkan kinerja karyawan	11	34.4	12	37.5	4	12.5	5	15.6	0	0
2	Kinerja anda selama ini sudah cukup baik serta mempengaruhi insentif yang diterima	8	25	15	46.9	3	9.4	6	18.8	0	0
3	Lama kerja karyawan mempengaruhi insentif yang diberikan	9	28.1	10	31.3	8	25.0	5	15.6	0	0
4	Perusahaan memberikan insentif berdasarkan lama kerja karyawan	7	21.0	15	45.9	5	15.6	4	12.5	1	3.1
5	Senioritas karyawan	14	43.8	9	28.1	9	28.1	3	9.4	0	0

	mempengaruhi insentif yang diberikan										
6	Perusahaan memberikan insentif berdasarkan senioritas karyawan	9	28.1	13	40.6	4	12.5	6	18.8	0	0
7	Insentif yang diberikan perusahaan cukup untuk memenuhi kebutuhan anda sehari-hari	8	25.0	15	45.9	5	15.6	4	12.5	0	0
8	Anda akan bekerja lebih giat lagi untuk mendapatkan tambahan insentif sehingga segala kebutuhan anda terpenuhi	6	18.8	16	50.0	5	15.6	5	15.6	0	0
9	Karyawan merasa adil terhadap insentif yang diberikan perusahaan	9	28.1	13	40.6	5	15.6	5	15.6	0	0
10	Insentif yang diberikan perusahaan sudah cukup layak	6	18.8	13	40.6	9	28.1	4	12.5	0	0
11	Evaluasi jabatan karyawan mempengaruhi insentif yang diberikan	5	15.6	16	50.0	7	21.9	4	12.5	0	0
12	Perusahaan memberikan insentif berdasarkan evaluasi jabatan karyawan	11	34.4	12	37.5	2	6.3	7	21.9	0	0

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Dari tabel 4.5 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 32 responden pernyataan 11 mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebesar 16 orang atau 50.0%, sedangkan pernyataan 4 mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju yaitu sebesar 1 orang atau 3,1%

Tabel 4.6
Hasil Jawaban Responden Variabel Motivasi (X2)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		RR (3)		TS (2)		STS (1)	
		f	%	f	%	F	%	F	%	f	%
1	Gaji yang anda terima cukup untuk memenuhi kebutuhan tempat tinggal, makan, dan minum anda sehari-hari	11	34.4	12	37.5	4	12.5	5	15.6	0	0

2	Asuransi kesehatan dan tunjangan hari raya cukup untuk memenuhi kebutuhan anda	12	37.5	8	25.0	7	21.9	5	15.6	0	0
3	Gaji yang diberikan sesuai dengan desain pekerjaan anda	9	28.1	10	31.3	8	25.0	5	15.6	0	0
4	Desain pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan anda	6	18.8	14	43.8	7	21.9	4	12.5	1	3.1
5	Anda merasa puas dengan prestasi kerja yang telah dicapai selama ini	10	31.3	12	37.5	4	12.5	6	18.8	0	0
6	Anda mendapat pujian dari pemimpin atas hasil kerja yang memuaskan	9	28.1	13	40.6	4	12.5	6	18.8	0	0
7	Pemimpin bersikap adil dengan memberikan kesempatan kepada anda untuk mengembangkan ketrampilan anda dalam bekerja	5	15.6	13	40.6	10	31.3	3	9.4	1	3.1
8	Perlakuan yang hormat dan adil membuat karyawan merasa dihargai	9	28.1	12	37.5	6	18.8	5	15.6	0	0
9	Untuk dapat diterima dan disukai, saya menjadi seseorang yang sesuai dengan harapan orang lain	8	25.0	14	43.8	6	18.8	4	12.5	0	0
10	Anda tahu dengan pasti apa yang diharapkan pihak perusahaan sehubungan dengan posisi anda sebagai karyawan	15	46.9	11	34.4	2	6.3	4	12.5	0	0
11	Dalam pekerjaan anda memiliki tujuan serta sasaran untuk mencapai tujuan	7	21.9	15	46.9	7	21.9	3	9.4	0	0
12	Tujuan anda dalam bekerja sudah tercapai	7	21.9	12	27.5	8	25.0	4	12.5	1	3.1

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Dari tabel 4.6 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 32 responden pernyataan 10 dan 11 mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju dan setuju yaitu sebesar 15 orang atau 46.9%, sedangkan pernyataan 4,7 dan 12 mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju yaitu sebesar 1 orang atau 3,1%.

Tabel 4.7
Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		RR (3)		TS (2)		STS (1)	
		f	%	f	%	F	%	F	%	F	%
1	Anda mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan	11	34.4	11	34.4	6	18.8	4	12.5	0	0
2	Kualitas pekerjaan yang saya sudah sesuai dengan yang diharapkan perusahaan	7	21.9	15	46.9	5	15.6	5	15.6	0	0
3	Jumlah dari hasil pekerjaan yang anda jalani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan	5	15.6	16	50.0	7	21.9	4	12.5	0	0
4	Perusahaan menetapkan target kerja dengan penuh perhitungan	11	34.4	12	37.5	4	12.5	5	15.6	0	0
5	Anda selalu datang ke kantor tepat waktu	8	25.0	16	50.0	3	9.4	5	15.6	0	0
6	Anda selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	9	28.1	13	40.6	4	12.5	6	18.8	0	0
7	Anda dapat menggunakan saran yang tersedia secara efektif	7	21.9	15	46.9	7	21.9	3	9.4	0	0
8	Saran yang ada membantu anda dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif	11	34.4	11	34.4	7	21.9	3	9.4	0	0
9	Anda mampu mengambil inisiatif dalam bekerja	9	28.1	14	43.8	3	9.4	6	18.8	0	0
10	Anda bisa bekerja secara mandiri dan beerja sama dengan semua karyawan	13	40.6	11	34.4	3	9.4	5	15.6	0	0
11	Anda memegang erat komitmen kerja anda terhadap perusahaan	6	18.8	15	46.9	7	21.9	4	12.5	0	0
12	Komitmen kerja anda mempengaruhi hasil kerja	8	25.0	15	46.9	6	18.8	3	9.4		0

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Dari tabel 4.6 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 32 responden pernyataan 5 mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju dan setuju yaitu sebesar 16 orang atau 50.0%, sedangkan pernyataan 7,8 dan 12 mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju yaitu sebesar 3 orang atau 9,4%.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Untuk pengujian validitas dilakukan penyebaran kuesioner ke 15 responden dengan nilai t_{tabel} 0,515. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan kolerasi *product moment*. Uji validitas ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 20.0 . Kriteria pengujian untuk uji validitas ini adalah :

Bila probabilitas (*sig*) < 0,05 atau $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrument valid

Bila probabilitas (*sig*) > 0,05 atau $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrument tidak valid

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Variabel Insentif (X1)

Butir	Sig	Alpha	Kondisi	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Keterangan
1	0.008	0,05	Sig < alpha	0.613	0.514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	0.000	0,05	Sig < alpha	0.850	0.514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	0.016	0,05	Sig < alpha	0.552	0.514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	0.002	0,05	Sig < alpha	0.698	0.514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	0.007	0,05	Sig < alpha	0.622	0.514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	0.000	0,05	Sig < alpha	0.965	0.514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	0.000	0,05	Sig < alpha	0.821	0.514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	0.000	0,05	Sig < alpha	0.819	0.514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	0.000	0,05	Sig < alpha	0.965	0.514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	0.008	0,05	Sig < alpha	0.613	0.514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
11	0.022	0,05	Sig < alpha	0.527	0.514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
12	0.000	0,05	Sig < alpha	0.819	0.514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel hasil uji untuk pernyataan variabel insentif menunjukkan semua nilai sig lebih kecil dari alpha dan r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} yang artinya semua butir pernyataan variabel insentif memenuhi syarat kevalidan dan layak untuk dijadikan kuesioner.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X2)

Butir	Sig	Alpha	Kondisi	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Keterangan
1	0.001	0,05	Sig < alpha	0.739	0.514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	0.004	0,05	Sig < alpha	0.657	0.514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	0.004	0,05	Sig < alpha	0.657	0.514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	0.004	0,05	Sig < alpha	0.652	0.514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	0.008	0,05	Sig < alpha	0.609	0.514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	0.000	0,05	Sig < alpha	0.777	0.514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	0.008	0,05	Sig < alpha	0.612	0.514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	0.012	0,05	Sig < alpha	0.581	0.514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	0.001	0,05	Sig < alpha	0.739	0.514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	0.001	0,05	Sig < alpha	0.745	0.514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
11	0.000	0,05	Sig < alpha	0.903	0.514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
12	0.001	0.05	Sig < alpha	0.750	0.514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel hasil uji untuk pernyataan variabel motivasi menunjukkan semua nilai sig lebih kecil dari alpha dan r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} yang artinya semua butir pernyataan variabel insentif memenuhi syarat kevalidan dan layak untuk dijadikan kuesioner.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Butir	Sig	Alpha	Kondisi	r _{hitung}	r _{tabel}	Kondisi	Keterangan
1	0.000	0,05	Sig < alpha	0.825	0.514	r _{hitung} >r _{tabel}	Valid
2	0.000	0,05	Sig < alpha	0.928	0.514	r _{hitung} >r _{tabel}	Valid
3	0.004	0,05	Sig < alpha	0.663	0.514	r _{hitung} >r _{tabel}	Valid
4	0.007	0,05	Sig < alpha	0.614	0.514	r _{hitung} >r _{tabel}	Valid
5	0.010	0,05	Sig < alpha	0.593	0.514	r _{hitung} >r _{tabel}	Valid
6	0.000	0,05	Sig < alpha	0.928	0.514	r _{hitung} >r _{tabel}	Valid
7	0.000	0,05	Sig < alpha	0.842	0.514	r _{hitung} >r _{tabel}	Valid
8	0.022	0,05	Sig < alpha	0.526	0.514	r _{hitung} >r _{tabel}	Valid
9	0.000	0,05	Sig < alpha	0.928	0.514	r _{hitung} >r _{tabel}	Valid
10	0.016	0,05	Sig < alpha	0.557	0.514	r _{hitung} >r _{tabel}	Valid
11	0.004	0,05	Sig < alpha	0.663	0.514	r _{hitung} >r _{tabel}	Valid
12	0.004	0,05	Sig < alpha	0.650	0.514	r _{hitung} >r _{tabel}	Valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2016

Berdasarkan tabel hasil uji untuk pernyataan variabel kinerja karyawan menunjukkan semua nilai sig lebih kecil dari alpha dan r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} yang artinya semua butir pernyataan variabel insentif memenuhi syarat kevalidan dan layak untuk dijadikan kuesioner.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 20.0 diperoleh hasil pengujian reliabilitas kuesioner digunakan dengan menggunakan *Alpha cronbach* Hasil uji reliabilitas dikonsultasikan dengan daftar nilai r alpha indeks korelasi :

Tabel 4.11
Interprestasi Nilai r Alpha Indeks Kolerasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat Rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Tinggi
0,800 – 1,000	Sangat Tinggi

Sumber : Sugiyono (2011, 184)

Berdasarkan tabel ketentuan reliable diatas, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut :

Tabel 4.12
Hasil uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Keterangan
Insentif (X1)	0,926	Sangat tinggi
Motivasi (X2)	0,905	Sangat tinggi
Kinerja Karyawan (Y)	0,921	Sangat tinggi

Sumber : Hasil data diolah tahun 2016

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas dengan nilai tertinggi adalah insentif sebesar 0,926 dan nilai reliabilitas terendah adalah motivasi sebesar 0,905.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Uji Linearitas

Uji Linearitas adalah untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan salah atau benar. Dalam penelitian ini pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.0 .

Rumusan 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 4.13
Hasil Uji Linieritas

Linieritas	Sig <i>Deviantion from linearity</i>	Alpha	Keterangan
Kinerja*Insentif	0.518	0,05	Linier
Kineja*Motivasi	0.192	0,05	Linier

Sumber : Hasil data diolah tahun 2016

Berdasarkan hasil pada tabel 4.13 diatas dari hasil yang telah diuji bahwa perhitungan ANOVA didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linearity* dari variabel Insentif (X_1) diperoleh nilai Sig sebesar $0,518 > 0,05$ (Alpha), variabel Motivasi (X_2) diperoleh nilai Sig sebesar $0,192 > 0,05$ (Alpha), Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dari semua variabel independen menyatakan model regresi berbentuk linier.

4.3.2 Uji Normalitas Sampel

Untuk mengetahui data normal atau mendekati normal bisa dilakukan dengan uji statistic Kolmogorov-Smirnov test, jika nilai Kolmogorov-Smirnov test tidak signifikasi pada ($p > 0,05$) dengan kata lain residual berdistribusi normal, dirumuskan dengan hipotesis :

Ho = Data berasal dari populasi berdistribusi normal

Ha = Data berasal dari populasi tidak berdistribusi normal

Dengan pengambilan keputusan :

- Apabila Sig < 0,05 maka Ho ditolak, Ha diterima (distribusi sampel tidak normal)
- Apabila Sig > 0,05 maka Ho diterima, Ha ditolak (distribusi sampel normal)

Dari hasil pengolahan melalui program SPSS 20.0 diperoleh data sebagai berikut

Tabel 4.14
Hasil Normalitas Sampel
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Insentif Kerja	Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
N		32	32	32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	45.53	45.44	46.03
	Std. Deviation	7.935	8.052	8.038
	Absolute	.153	.108	.144
Most Extreme Differences	Positive	.099	.080	.085
	Negative	-.153	-.108	-.144
Kolmogorov-Smirnov Z		.868	.613	.815
Asymp. Sig. (2-tailed)		.439	.846	.520

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel 4.14 diatas, menunjukkan bahwa (X1) Kolmogorov – Smirnov Test dengan tingkat signifikan diperoleh $0,439 > 0,05$ maka data berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Nilai untuk X2 dengan tingkat signifikan diperoleh $0,846 > 0,05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai untuk Kinerja Karyawan (Y) dengan tingkat signifikansi diperoleh dari data $0,520 > 0,05$ maka data berasal dari berdistribusi normal.

4.4 Hasil Uji Analisis Data

4.4.1 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda dengan dua atau lebih variabel independen digunakan untuk menguji pengaruh dan meramalkan suatu variabel dependen (Y). Dalam penelitian ini untuk mengetahui apakah ada pengaruh variabel Insentif (X_1), Motivasi (X_2), terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4.15
Koefisien Korelasi

R	R Square
0,937	0,879

Sumber: Hasil data diolah tahun 2016.

Berdasarkan hasil pada tabel 4.15 diatas diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,937 yang menunjukkan tingkat keeratan antara variabel tinggi. Sedangkan nilai koefisien determinan R^2 (R square) sebesar 0,879 menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh insentif dan motivasi pada PT. Bunda Asri Lestari Bandar Lampung, sebesar 87,9% sedang sisanya 12,1% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain.

Tabel 4.16
Koefisien Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	1,543	3,141
Insentif	0,755	0,115
Motivasi	0,223	0,114

Sumber: Hasil data diolah tahun 2017.

Berdasarkan hasil pada tabel 4.16 diatas didapatkan nilai *Coefficients* adalah untuk melihat persamaan regresi linier berganda. Persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + et$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan
a = konstanta
b. 1,2 = koefisien regresi
X₁ = Insentif
X₂ = Motivasi
et = Error trem/unsur kesalahan

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$Y = 1.543 + 0.755(X_1) + 0.223(X_2)$$

- a. Nilai konstanta sebesar 1.543 menyatakan bahwa jika tidak ada skor insentif dan motivasi (X=0) maka skor Kinerja Karyawan sebesar 1,543.
- b. Koefisien regresi untuk variabel Insentif (X₁) sebesar 0,755 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan Insentif maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,755.

Koefisien regresi untuk variabel Motivasi (X₂) sebesar 0,223 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan Motivasi maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,233.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Pengaruh Secara Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Bunda Asri Lestari Bandar Lampung

(Uji t).

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

- a. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka Ho, ditolak Ha diterima
- b. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka Ho, diterima Ha ditolak

Tabel 4.17
Hasil Uji t

Variabel	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig	Alpha	Kesimpulan
Insentif (X ₁)	13,725	1,697	0.00	0.05	Ho ditolak dan Ha diterima
Motivasi (X ₂)	8,364	1,697	0.00	0.05	Ho ditolak dan Ha diterima

Sumber: Hasil data diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.17 didapat perhitungan pada hubungan insentif (X₁) diperoleh nilai t hitung sebesar 13.725. sedangkan nilai t tabel dengan dk (dk=32-2=30) adalah 1.697 jadi t hitung (13.725) > t tabel (1.697), dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga di simpulkan bahwa hubungan insentif (X₁) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) Karyawan PT Bunda Asri Lestari Bandar Lampung.

Pada perhitungan untuk variabel Motivasi (X₂) diperoleh nilai t hitung sebesar 1,961 sedangkan nilai t tabel dengan dk (dk=32-2=30) adalah 1.697 jadi t hitung (8.364,) >t tabel (1.697), dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga disimpulkan bahwa motivasi (X₂) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Bunda Asri Lestari Bandar Lampung.

4.5.2 Pengaruh insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Bunda Asri Lestari Bandar Lampung

Tabel 4.18
Tabel Hasil Uji F

Model	F _{hitung}	Signifikansi
1	105,048	0,000

Sumber: Hasil data diolah tahun 2017

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

- a. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka Ho ditolak Ha diterima
- b. Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka Ho diterima Ha ditolak.

Pengujian Anova dalam Uji F dipakai untuk menggambarkan tingkat pengaruh antara variabel hubungan Insentif (X1) dan Motivasi (X2) terhadap variabel Kinerja (Y) secara bersama-sama. Untuk menguji F dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha 5% dan derajat kebebasan pembilang sebesar $k - 1 = 2$ dan derajat kebebasan penyebut sebesar $n-k= 32-3=29$ sehingga diperoleh F tabel sebesar 3,33 dan F hitung 105,048.

Berdasarkan hasil analisis data, maka diperoleh F_{hitung} sebesar 105,048 sedangkan nilai F_{tabel} ($\alpha 0,05$) sebesar 3,33. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, dan H_a diterima. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh antara Insentif (X1) dan Motivasi (X2) secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Bunda Asri Lestari Bandar Lampung.

4.6 Pembahasan

Hasil penelitian ini untuk mengetahui bahwa ada tidaknya pengaruh insentif terhadap motivasi pada PT. Bunda Asri Lestari Bandar Lampung. Dalam penelitian ini di dapatkan hasil uji korelasi R square sebesar 0,879 menunjukkan bahwa insentif dan motivasi dipengaruhi oleh kinerja pada PT. Bunda Asri Lestari Bandar Lampung, sebesar 87,9% sedang sisanya 12,1% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain. Dan hasil uji hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

4.6.1 Insentif (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil dari penelitian insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bunda Asri Lestari Bandar Lampung. Hubungan tersebut mempengaruhi, artinya adanya dampak yang dapat diandalkan di dalam penelitian. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa insentif adalah pemberian balas jasa yang dikaitkan dengan kinerja, baik bersifat materil maupun non materil yang dapat memberikan motivasi atau daya pendorong bagi karyawan untuk

bekerja lebih baik dan bersemangat, sehingga kinerja karyawan atau hasil kerja lebih meningkat yang pada akhirnya tujuan perusahaan dapat tercapai.

Hal tersebut didukung dengan teori tentang Heidjrachman (2011,p.212) mengemukakan insentif merupakan daya tarik yang menyebabkan seseorang melakukan sesuatu karena bisa mendapatkan imbalan yang memuaskan kebutuhan.

4.6.2 Motivasi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil dari penelitian Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bunda Asri Lestari Bandar Lampung. Hubungan tersebut mempengaruhi, artinya adanya dampak yang dapat diandalkan di dalam penelitian. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi merupakan pemberian dorongan-dorongan individu untuk bertindak yang menyebabkan orang tersebut berperilaku dengan cara tertentu yang mengarah pada tujuan. Setiap peningkatan motivasi kerja akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.

Hal tersebut didukung dengan teori tentang motivasi yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Robbins (2010, p.238) bahwa seseorang karyawan akan bersedia melakukan upaya yang lebih besar apabila diyakininya bahwa upaya itu akan berakibat pada penilaian kinerja yang baik, dan bahwa penilaian kinerja yang baik akan berakibat pada kenaikan gaji serta promosi dan kesemuanya itu memungkinkan yang bersangkutan untuk mencapai tujuan pribadinya.

4.6.3 Pengaruh Insentif (X₁), Motivasi (X₂), Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hubungan insentif dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya ada dampak yang dapat diandalkan dalam penelitian ini yaitu ketika insentif dan motivasi dapat mempengaruhi karyawan agar para karyawan dapat meningkatkan kinerjanya dan menurut teori yang

dikemukakan Fahmi, (2010, p.2) menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkatan pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan / program/ kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu organisasi. Hal tersebut kemudian berdampak pada kinerja karyawan yang dapat menimbulkan hasil kinerja yang optimal.