

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Deskripsi Data

Penelitian ini mengambil sampel yaitu seluruh karyawan pada PT. Swadaya Sentosa Karya Prima Bandar Lampung. Jumlah karyawan PT. Swadaya Sentosa Karya Prima Bandar Lampung sebanyak 55 orang. Berdasarkan hasil pengumpulan kuesioner yang telah dilakukan selama bulan Februari 2020, berhasil dikumpulkan kembali jawaban kuesioner yang diisi lengkap sebanyak 55 kuesioner. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa kerja.

##### 4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan penelitian terhadap seluruh karyawan PT. Swadaya Sentosa Karya Prima Bandar Lampung berjumlah 55 orang.

##### 4.1.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
Pria	43	78,2 %
Wanita	12	21,8 %
Jumlah	55	100 %

*Sumber : Data diolah pada tahun 2020*

Berdasarkan tabel 4.1 karakter responden berdasarkan jenis kelamin di ketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu Pria, artinya karyawan PT. Swadaya Sentosa Karya Prima Bandar Lampung yang menjadi responden di dominasi oleh karyawan Pria, yaitu sebanyak 43 atau 78,2 %.

#### 4.1.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

**Tabel 4.2 Karakteristik Usia Responden**

No	Usia	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	20 – 30	28	50,9 %
2	31 – 40	24	43,6 %
3	41 – 55	3	5,5 %
	<b>Jumlah</b>	<b>55</b>	<b>100</b>

*Sumber : Data diolah pada tahun 2020*

Berdasarkan tabel 4.2 di atas, responden dengan usia antara 20 - 30 tahun memiliki frekuensi sebanyak 28 orang (50,9%), dengan usia 31 - 40 tahun memiliki frekuensi sebanyak 24 orang (43,6%) dan dengan usia 41 - 55 tahun memiliki frekuensi sebanyak 3 orang (5,5%). Dengan demikian dapat diartikan bahwa sampel dalam penelitian ini di dominasi oleh responden dengan usia di antara 20 - 30 tahun atau 50,9%.

#### 4.1.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

**Tabel 4.3 Karakteristik Pendidikan Responden**

Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase
S1	7	12,7 %
D3	21	38,2 %
SMA	27	49,1 %
Total	55	100 %

*Sumber : Data diolah pada tahun 2020*

Berdasarkan tabel 4.3 di atas, responden dengan pendidikan terakhir SMA (Sekolah Menengah Atas)/ sederajat memiliki frekuensi sebanyak 27 orang (49,1%), pendidikan terakhir D3 (Diploma Tiga) memiliki frekuensi sebanyak 21 orang atau (38,2%), dan pendidikan S1 (Strata Satu) memiliki frekuensi sebanyak 7 orang (12,7%). Dengan demikian dapat diartikan bahwa sampel dalam penelitian ini di dominasi oleh responden dengan pendidikan SMA (Strata Satu).

#### 4.1.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

**Tabel 4.4 Karakteristik Masa Kerja Responden**

<b>Masa Kerja</b>	<b>Jumlah (orang)</b>	<b>Persentase</b>
1 - 3 Tahun	11	20,0%
> 3 Tahun	44	80,0%
Total	55	100%

*Sumber : Data diolah pada tahun 2020*

Berdasarkan tabel 4.4 diatas dapat diketahui bahwa proporsi paling besar adalah dari responden dengan masa kerja > 3 tahun sebanyak 44 responden atau 80,0%, dan dengan masa kerja 1 - 3 tahun sebanyak 11 responden atau 20,0%. Hal ini membuktikan PT. Swadaya Sentosa Karya Prima Bandar Lampung tersebut didominasi oleh pegawai dengan lama kerja > 3 tahun.

#### 4.1.1.5 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban tentang variabel Motivasi Kerja, Insentif, dan Kinerja yang disebarkan kepada 55 responden adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.5**  
**Hasil Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja (X1)**

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Sistem <i>reward</i> yang diberikan perusahaan meningkatkan motivasi kerja karyawan.	19	34,5	13	23,6	15	27,3	5	9,1	3	5,5
2	Perusahaan memberikan reward atau penghargaan apabila karyawan bekerja dengan baik dan melebihi target yang ditetapkan perusahaan.	18	32,7	16	29,1	14	25,5	5	9,1	2	3,6
3	Keselamatan kerja dijamin oleh perusahaan untuk meningkatkan rasa nyaman dan aman karyawan dalam bekerja.	13	23,6	19	34,5	14	25,5	8	14,5	1	1,8
4	Karyawan merasa senang dan aman dengan tunjangan kesehatan yang diberikan oleh perusahaan.	19	34,5	15	27,3	14	25,5	6	10,9	1	1,8
5	Perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas karyawan	17	30,9	15	27,3	14	25,5	6	10,9	3	5,5
6	Karyawan ikut berpartisipasi dalam kegiatan sosial di perusahaan.	20	36,4	18	32,7	8	14,5	5	9,1	4	7,3
7	Atasan selalu memberikan apresiasi/penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi atas pekerjaan yang dilakukan.	18	32,7	17	30,9	13	23,6	6	10,9	1	1,8
8	Penghargaan dalam pekerjaan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja keras.	16	29,1	20	36,4	13	23,6	4	7,3	2	3,6
9	Dengan adanya perhatian dari atasan maka karyawan termotivasi untuk bekerja lebih rajin lagi	17	30,9	20	36,4	9	16,4	5	9,1	4	7,3
10	Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk lebih maju.	18	32,7	12	21,8	11	20,0	11	20,0	3	5,5

*Sumber : Data diolah pada tahun 2020*

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju pernyataan 6 yaitu Karyawan ikut berpartisipasi dalam kegiatan sosial di perusahaan, sebanyak 20 orang. Jawaban tidak setuju paling besar terdapat pada pernyataan no 10, yaitu Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk lebih maju, sebanyak 11 orang.

**Tabel 4.6**  
**Hasil Jawaban Responden Variabel Insentif (X2)**

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Lama waktunya pekerjaan membuat karyawan merasa jenuh dan bosan.	17	30,9	19	34,5	8	14,5	7	12,7	4	7,3
2	Dengan lama waktunya karyawan bekerja dapat meningkatkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.	14	25,5	17	30,9	17	30,9	5	9,1	2	3,6
3	Karyawan merasa peran senior dalam memberikan pengarahan dirasa masih kurang.	16	29,1	22	40,0	12	21,8	4	7,3	1	1,8
4	Pimpinan menganjurkan senioritas membantu karyawan baru untuk prngoprasian alat kerja.	22	40,0	16	29,1	13	23,6	3	5,5	1	1,8
5	Perusahaan memberikan perhatian terhadap karyawan seperti kebutuhan rasa aman dan kesehatan.	16	29,1	17	30,9	13	23,6	7	12,7	2	3,6
6	Kebutuhan karyawan dapat terpenuhi dengan gaji yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.	17	30,9	21	38,2	7	12,7	9	16,4	1	1,8
7	Menurut saya, pemberian komisi yang diterapkan manajemen perusahaan cukup adil	10	18,2	17	30,9	13	23,6	14	25,5	1	1,8
8	Perusahaan selalu mengapresiasi terhadap karyawan yang telah berprestasi.	17	30,9	14	25,5	10	18,2	13	23,6	1	1,8
9	Pimpinan sering melakukan evaluasi jabatan terhadap karyawan yang berprestasi dalam bekerja.	9	1,6	18	32,7	11	20,0	14	25,5	3	5,5
10	Evaluasi jabatan yang dilakukan perusahaan telah berjalan dengan efektif.	16	29,1	17	30,9	8	14,5	10	18,2	4	7,3

*Sumber : Data diolah pada tahun 2020*

Berdasarkan tabel 4.6 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju pernyataan 4 yaitu Pimpinan menganjurkan senioritas membantu karyawan baru untuk prngoprasian alat kerja, sebanyak 22 orang. Jawaban tidak setuju paling besar terdapat pada pernyataan no 7, yaitu Menurut saya, pemberian komisi yang diterapkan manajemen perusahaan cukup adil, sebanyak 14 orang.

**Tabel 4.7**  
**Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y)**

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Kemampuan yang dimiliki sesuai dengan pekerjaan dilaksanakan	16	29,1	23	41,8	12	21,8	2	3,6	2	3,6
2	Waktu kerja digunakan secara efisien	17	30,9	15	27,3	18	32,7	4	7,3	1	1,8
3	Motivasi meningkatkan ketepatan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan	15	27,3	24	43,6	10	18,2	5	9,1	1	1,8
4	Masalah dalam bekerja dapat diselesaikan dengan baik	19	34,5	17	30,9	10	18,2	9	16,4	9	16,4
5	Karyawan di tuntut berinisiatif mengambil tindakan dalam menyelesaikan pekerjaan tertentu	20	36,4	17	30,9	12	21,8	6	10,9	0	0,0
6	Memperbaiki dan meminimalisir kesalahan-kesalahan dalam bekerja	16	29,1	16	29,1	9	16,4	9	16,4	5	9,1
7	Fasilitas kerja yang tersedia sudah memadai sehingga memberikan kemudahan untuk menyelesaikan berbagai pekerjaan	17	30,9	21	38,2	8	14,5	8	14,5	1	1,8
8	Waktu menyelesaikan tugas dapat dilaksanakan dengan tepat dan cepat sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan	16	29,1	19	34,5	13	23,6	6	10,9	1	1,8
9	Pekerjaan dapat diselesaikan dengan ketelitian, rapi dan tuntas bersama rekan kerja	20	36,4	16	29,1	10	18,2	8	14,5	1	1,8
10	Kerja sama team/sesama rekan kerja dominan mempengaruhi dalam menyelesaikan pekerjaan dengan efektif	21	38,2	13	23,6	10	18,2	8	14,5	3	5,5

*Sumber : Data diolah pada tahun 2020*

Berdasarkan tabel 4.7 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju pada no 10 yaitu Kerja sama team/sesama rekan kerja dominan mempengaruhi dalam menyelesaikan pekerjaan dengan efektif, sebanyak 21 orang. Jawaban tidak setuju paling besar terdapat pada pernyataan no 4 yaitu Masalah dalam bekerja dapat diselesaikan dengan baik, sebanyak 9 orang.

## 4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

### 4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden di uji dengan uji validitas dan uji reliabilitas yang diuji cobakan pada responden. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi *SPSS 21*.

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Validitas Kuesioner Motivasi Kerja (X1)**

<b>Pernyataan</b>	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	<b>Kondisi</b>	<b>Simpulan</b>
Butir 1	0,735	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,644	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,630	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,719	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,624	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,648	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,645	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,619	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,626	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,657	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

*Sumber : Data diolah pada tahun 2020*

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji validitas variabel Motivasi Kerja (X1) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Motivasi Kerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , dimana nilai

$r_{hitung}$  paling tinggi yaitu 0,735 dan paling rendah 0,619. Dengan demikian seluruh item Motivasi Kerja dinyatakan valid.

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Validitas Kuesioner Insentif (X2)**

<b>Pernyataan</b>	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	<b>Kondisi</b>	<b>Simpulan</b>
Butir 1	0,755	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,634	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,660	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,589	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,702	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,708	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,672	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,631	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,688	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,763	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

*Sumber : Data diolah pada tahun 2020*

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji validitas variabel Insentif (X2) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Insentif. Hasil yang didapatkan yaitu nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , dimana nilai  $r_{hitung}$  paling tinggi yaitu 0,763 dan paling rendah 0,589. Dengan demikian seluruh item Insentif dinyatakan valid.



**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja (Y)**

<b>Pernyataan</b>	<b><math>r_{hitung}</math></b>	<b><math>r_{tabel}</math></b>	<b>Kondisi</b>	<b>Simpulan</b>
Butir 1	0,819	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,753	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,739	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,722	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,642	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,656	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,743	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,717	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,725	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,802	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

*Sumber : Data diolah pada tahun 2020*

Berdasarkan pada tabel 4.10 hasil uji validitas variabel Kinerja (Y) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Kinerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , dimana nilai  $r_{hitung}$  paling tinggi yaitu 0,819 dan paling rendah 0,642. Dengan demikian seluruh item pernyataan Kinerja dinyatakan valid.

#### **4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas**

Setelah uji validitas maka pengujian kemudian melakukan uji reliabilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X1, variabel X2, dan instrumen variabel Y menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program

SPSS 21. Hasil uji reliabilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien  $r$  dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.11**  
**Daftar Interpretasi  $r$**

<b>Koefisien <math>r</math></b>	<b>Reliabilitas</b>
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang / Cukup
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

Berdasarkan tabel 4.11 ketentuan reliable diatas, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut :

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

<b>Variabel</b>	<b>Koefisien alpha cronbach</b>	<b>Koefisien <math>r</math></b>	<b>Simpulan</b>
Motivasi Kerja	0,750	0,6000 – 0,7999	Tinggi
Insentif	0,756	0,6000 – 0,7999	Tinggi
Kinerja	0,765	0,6000 – 0,7999	Tinggi

*Sumber : Data diolah pada tahun 2020*

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.12 nilai cronbach's alpha variabel Motivasi Kerja (X1) sebesar 0,750 dengan tingkat reliabel tinggi, untuk variabel Insentif (X2) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0,756 dengan tingkat reliabel tinggi, dan untuk variabel Kinerja (Y) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0,765 yang artinya tingkat reliabel tinggi.

### 4.3 Uji Persyaratan Analisis Data

#### 4.3.1 Hasil Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikansi. Berdasarkan hasil uji linieritas diperoleh hasilnya sebagai berikut :

**Tabel 4.13 Hasil Uji Linieritas**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Motivasi Kerja terhadap Kinerja	0,811	0,05	Sig>Alpha	Linier
Insentif terhadap Kinerja	0,190	0,05	Sig>Alpha	Linier

*Sumber : Data diolah tahun 2020*

Dari hasil perhitungan linieritas pada tabel 4.13 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,811 lebih besar dari 0,05 yang berarti  $H_0$  diterima. Nilai signifikansi untuk variabel Insentif (X2) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,190 lebih besar dari 0,05 yang berarti  $H_0$  diterima. Dengan demikian maka Sig > alpha maka  $H_0$  diterima yang menyatakan model regresi untuk variabel berbentuk linier.

#### 4.3.2 Hasil Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2017:149), menyatakan bahwa Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau sebaliknya. Alat uji yang digunakan adalah model *One Sample Kolmogrov-Smirnov Test*.

**Tabel 4.14 Hasil Uji Normalitas**

Variabel	Sig	Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja (X)	0,419	0,05	Normalitas
Insentif Kerja (X2)	0,112	0,05	Normalitas

*Sumber :Hasil data diolah tahun 2020*

Dari hasil perhitungan normalitas pada tabel 4.14 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikan untuk variabel Motivasi Kerja (X) sebesar 0,419 lebih besar dari 0,05 yang berarti  $H_0$  diterima atau normal, nilai signifikan untuk variabel Insentif (X2) sebesar 0,112 lebih besar dari 0,05 yang berarti  $H_0$  diterima atau normal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel dinyatakan normal.

#### 4.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai *Variance Inflation factor* (VIF) dengan nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,1 dan untuk nilai VIF kurang dari 10. Dalam penelitian ini uji multikolinieritas hanya menggunakan Regresi linier berganda pengujian dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 21*.

**Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Motivasi Kerja	0,919	1,088	Bebas gejala multikolieneritas
Insentif	0,919	1,088	Bebas gejala multikolieneritas

*Sumber : Data diolah pada tahun 2020*

Berdasarkan tabel 4.14 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel Motivasi Kerja, dan Insentif lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 yang artinya dari kedua variabel tersebut menunjukkan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas dalam variabel penelitian ini.

## 4.4 Hasil Metode Analisis Data

### 4.4.1 Hasil 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 Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Insentif ( $X_2$ ) terhadap Kinerja (Y) PT. Swadaya Sentosa Karya Prima Bandar Lampung.

Dari hasil pengolahan melalui program SPSS 21 diperoleh data sebagai berikut :

**Tabel 4.16 Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

<b>R</b>	<b>R Square</b>
0,709	0,503

*Sumber: Hasil Data diolah tahun 2020*

Berdasarkan Tabel 4.15 diatas diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,709 yang menunjukkan tingkat keeratan hubungan antara variabel independen dan dependen positif kuat.

Sedangkan nilai koefisien determinasi  $R^2$  (R square) sebesar 0,503 menunjukkan bahwa Kinerja dipengaruhi oleh Motivasi Kerja dan Insentif sebesar 50,3% sedangkan sisanya 49,7% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain.

Dari hasil pengolahan melalui program SPSS 21 diperoleh data sebagai berikut :

**Tabel 4.17 Hasil Koefisien Regresi Linier Berganda**

Variabel	B
Kinerja (Y)	4,831
Motivasi Kerja ( $X_1$ )	0,303
Insentif ( $X_2$ )	0,598

*Sumber : Hasil data diolah tahun 2020*

Berdasarkan tabel 4.16 diatas didapatkan nilai *Coefficients* adalah untuk melihat persamaan regresi linier berganda.

Persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + et$$

Keterangan :

Y	= Kinerja
a	= Konstanta
$b_1, b_2$	= Koefesien Regresi
$X_1$	= Motivasi Kerja
$X_2$	= Insentif
et	= Error Trem/ unsur kesalahan

$$Y = 4,831 + 0,303 (X_1) + 0,598 (X_2), \text{ artinya:}$$

**1. Koefisien konstanta (Y)**

Variabel Kinerja sebesar 4,831 satu-satuan jika variabel Motivasi Kerja dan Insentif tetap atau sama dengan nol (0).

**2. Koefisien regresi  $X_1$**

Jika jumlah Motivasi Kerja naik sebesar satu-satuan, maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,303 satu satuan.

### 3. Koefisien regresi $X_2$

Jika jumlah Insentif naik sebesar satu-satuan, maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,598 satu satuan.

**Tabel 4.18**  
**Hasil Uji Model Summary**

Variabel	R (korelasi)	Rsquares (koefisien determinasi)
Motivasi Kerja dan Insentif	0,709 <sup>a</sup>	0,503

*Sumber: Hasil data diolah tahun 2020*

Dari tabel 4.17 diatas, diperoleh nilai koefisien determinan *R Squares* sebesar 0,503 artinya variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ), dan Insentif ( $X_2$ ) mempengaruhi Kinerja ( $Y$ ) sebesar 50,3% dan sisanya 49,7% dipengaruhi oleh variabel lain. Nilai R menunjukkan arah hubungan antara Motivasi Kerja ( $X_1$ ), Insentif ( $X_2$ ) dan Kinerja ( $Y$ ) adalah positif artinya jika Motivasi Kerja ( $X_1$ ) Insentif ( $X_2$ ) naik maka Kinerja ( $Y$ ) akan meningkat.

## 4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

### 4.5.1 Hasil Uji t

#### 1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja (Y)

Ho : Motivasi Kerja ( $X_1$ ) tidak berpengaruh terhadap Kinerja (Y) PT. Swadaya Sentosa Karya Prima Bandar Lampung.

Ha : Motivasi Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) PT. Swadaya Sentosa Karya Prima Bandar Lampung.

**Motivasi Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja (Y)**

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak

Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima

Jika nilai  $sig < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak

Jika nilai  $sig > 0,05$  maka  $H_0$  diterima

**Tabel 4.19**

**Hasil Uji t Motivasi Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja**

Variabel	$t_{Hitung}$	$t_{Tabel}$	Alpha	Simpulan
Motivasi Kerja ( $X_1$ )	3,626	2,005	0,05	$H_0$ ditolak dan $H_a$ diterima

Sumber: Hasil data diolah tahun 2020

Untuk menguji t dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha (5%) dan tingkat derajat kebebasan dk ( $dk = 55-2=53$ ), sehingga diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 2,005.

Berdasarkan hasil perhitungan tabel 4.18 *coefficients* diatas dengan demikian  $t_{hitung} 3,626 > t_{tabel} 2,005$  yang artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

**Hipotesis I : Motivasi Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) PT. Swadaya Sentosa Karya Prima Bandar Lampung.**

**2. Pengaruh Insentif ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja (Y)**

$H_0$  : Insentif ( $X_2$ ) tidak berpengaruh terhadap Kinerja (Y) PT. Swadaya Sentosa Karya Prima Bandar Lampung.

$H_a$  : Insentif ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) PT. Swadaya Sentosa Karya Prima Bandar Lampung.



### **Insentif (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja (Y)**

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak

Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima

Jika nilai  $sig < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak

Jika nilai  $sig > 0,05$  maka  $H_0$  diterima

**Tabel 4.20**  
**Hasil Uji t Insentif (X<sub>2</sub>)**  
**terhadap Kinerja**

<b>Variabel</b>	<b>t<sub>Hitung</sub></b>	<b>t<sub>Tabel</sub></b>	<b>Alpha</b>	<b>Simpulan</b>
Insentif (X <sub>2</sub> )	6,321	2,005	0,05	Ho ditolak dan Ha diterima

*Sumber: Hasil data diolah tahun 2020*

Untuk menguji t dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha (5%) dan tingkat derajat kebebasan dk ( $dk = 55 - 2 = 53$ ), sehingga diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 2,005.

Berdasarkan tabel 4.18 *coefficients* diatas dengan demikian  $t_{hitung}$  6,321 >  $t_{tabel}$  2,005 yang artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

**Hipotesis II : Insentif (X<sub>2</sub>) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) PT. Swadaya Sentosa Karya Prima Bandar Lampung.**

#### 4.5.2 Hasil Uji F ( $X_1X_2Y$ )

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang antara variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.

Ho = Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Insentif ( $X_2$ ) tidak berpengaruh terhadap Kinerja (Y) PT. Swadaya Sentosa Karya Prima Bandar Lampung.

Ha = Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Insentif ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) PT. Swadaya Sentosa Karya Prima Bandar Lampung.

#### Motivasi Kerja ( $X_1$ ) Insentif ( $X_2$ ) terhadap Kinerja (Y)

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara sebagai berikut :

Jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka Ho ditolak dan Ha diterima

Jika nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka Ho diterima dan Ho ditolak

Jika nilai  $sig < 0,05$  maka Ho ditolak

Jika nilai  $sig > 0,05$  maka Ho diterima

Dari hasil pengolahan melalui program SPSS 21 diperoleh data sebagai berikut :

**Tabel 4.21 Hasil Uji F**

Variabel	$F_{hitung}$	$F_{Tabel}$	Alpha	Simpulan
Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Insentif ( $X_2$ ) terhadap Kinerja (Y)	26,328	3,18	0,05	Ho ditolak dan Ha diterima

*Sumber: Hasil Data diolah tahun 2020*

Berdasarkan Tabel 4.20 diatas hasil uji F yang diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 25,113 sedangkan  $F_{tabel}$  dengan  $\alpha = 0,05$  dan  $df_1 = k-1$  ( $3-1=2$ ) dan  $df_2 = n-k$  ( $55-3= 52$ ) adalah 3,18. Jadi nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $26,328 > 3,18$  maka Ho yang diajukan ditolak dan Ha diterima.

**Hipotesis III : Motivasi Kerja (X1) dan Insentif (X2) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) PT. Swadaya Sentosa Karya Prima Bandar Lampung.**

## **4.6 Pembahasan**

### **4.6.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dapat diketahui bahwa, ada pengaruh yang signifikan dari variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja PT. Swadaya Sentosa Karyaprima Bandar Lampung. Ketika pemimpin dapat mempengaruhi, mengkoordinasikan bawahannya serta dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawannya maka secara langsung dapat meningkatkan hasil Kinerja yang diinginkan perusahaan. Menurut Sarros dan Butchatsky (2016,p.90), kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk memengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi. Hasil penelitian ini diperkuat juga oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Maida (2017), bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja.

### **4.6.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dapat diketahui bahwa, ada pengaruh yang signifikan dari variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja PT. Swadaya Sentosa Karyaprima Bandar Lampung. Ketika pemimpin dapat memberikan dorongan kepada karyawannya seperti dapat memberikan semangat dalam bekerja dan pemimpin lebih mengapresiasi

karyawannya yang melebihi target yang ditetapkan oleh perusahaan maka dengan begitu Kinerja karyawan akan meningkat. Menurut Rivai (2016,p.220) Motivasi Kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang memengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Hasil penelitian ini diperkuat juga oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Laksmiari (2019), Bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja.

#### **4.6.3 Pengaruh Motivasi Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja. Bahwa dengan penerapan Motivasi Kerja yang baik seperti pemimpin bisa memberikan instruksi yang tepat dalam menetapkan pekerjaan untuk bawahannya agar lebih efektif dan efisien dalam bekerja dan pemimpin dapat memberikan apresiasi yang lebih atau penghargaan diri dari hasil pencapaian karyawan yang telah berhasil dalam memenuhi targetnya dengan begitu akan sejalan dengan peningkatan Kinerjanya.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Dotulong (2019), menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja. Serta hasil penelitian tersebut konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Maida (2017) yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Kartika Sari (2017), menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Motivasi Kerja yang baik serta dibarengi oleh penerapan Motivasi yang baik dapat mempengaruhi Kinerja.