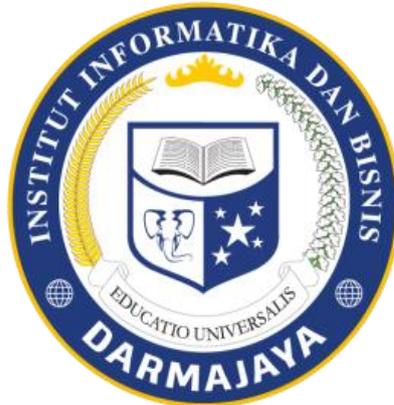


**PENGARUH INSENTIF DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. LBUM MITSUBSHI MOTOR
KOTABUMI LAMPUNG UTARA**

SKRIPSI



Disusun Oleh :

Sara Triwati Manulang

1712110214

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA
BANDAR LAMPUNG**

2021

**PENGARUH INSENTIF DAN BEBAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. LBUM MITSUBSHI MOTOR
KOTABUMI LAMPUNG UTARA**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar

**SARJANA EKONOMI
Pada
Jurusan Manajemen**



Disusun Oleh :

Sara Triwati Manulang

1712110214

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA
BANDAR LAMPUNG**

2021



PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan dibawah ini, menyatakan bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya saya sendiri, tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana di suatu perguruan tinggi atau karya pernah ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali secara tertulis dibaca dalam naskah ini dan disebut dalam daftar pustaka.

Karya ini adalah milik saya dan pertanggung jawaban sepenuhnya berada di Pundak saya.

Bandar Lampung, 20 Juli 2021



Sara Triwati Manulang

1712110214

HALAMAN PERSETUJUAN

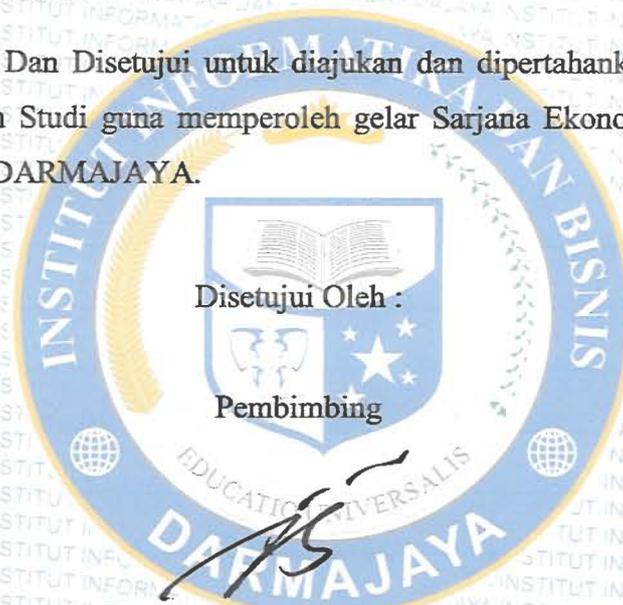
**Judul Skripsi : PENGARUH INSENTIF DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KINERJA PT.LBUM MITSUBHSI MOTOR
KOTABUMI LAMPUNG UTARA**

Nama : SARA TRIWATI MANULANG

Npm : 1712110214

Jurusan : MANAJEMEN

**Telah Diperiksa Dan Disetujui untuk diajukan dan dipertahankan dalam sidang
Tugas Penentuan Studi guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Jurusan
Manajemen IIB DARMAJAYA.**



**Disetujui Oleh :
Pembimbing**

**Dr.Swandi, M.M
NIK.14500518**

**Mengetahui
Ketua Prodi Manajemen**



**Dr. Anggalia Wibasuri, S.Kom., M.M.
NIK. 11310809**

HALAMAN PENGESAHAN

Pada tanggal 2021 Ruang telah diselenggarakan sidang Skripsi dengan Judul
**PENGARUH INSENTIF DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT.LBUM MITSHUBSHI MOTOR KOTABUMI
LAMPUNG UTARA.**

Untuk memenuhi sebagian persyaratan akademik guna memperoleh gelar
SARJANA EKONOMI, bagi Mahasiswa :

Nama : **SARA TRIWATI MANULANG**

Npm : **1712110214**

Jurusan : **MANAJEMEN**

Dan telah dinyatakan Lulus oleh Dewan Penguji yang terdiri dari :

Nama

Status

Tanda Tangan

1. **Dr. Lukmanul Hakim, S.E., M.Si** Penguji I

2. **Muhammad Rafiq, S.E., M.Si** Penguji II

Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis IIB Darmajaya

Dr. Faurani Santi Singagerda, S.E., M.Sc.

NIK. 30040419

RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Bandar Jaya, pada tanggal 07 Maret 1999 sebagai anak ketiga dari empat bersaudara, dari pasangan Bapak B. Manulang dan Ibu D. Manalu.

1. Identitas

- a. Nama : Sara Triwati Manulang
- b. NPM : 1712110214
- c. Jenis Kelamin : Perempuan
- d. Agama : Kristen
- e. Alamat : JL. Pampangan.des.Giham, Lampung Barat
- f. Suku : Batak
- g. Kewarganegaraan : Indonesia
- h. E-mail : sarahmanula9@gmail.com
- i. Hp : 082278420349

2. Riwayat Pendidikan

- a. Tahun 2005 - 2011 menyelesaikan pendidikan Sekolah Dasar di SDN 1 Sidomulyo Lampung Barat.
- b. Tahun 2011 - 2014 menyelesaikan pendidikan Sekolah Menengah Pertama di SMPN 1 Atap satu Pagar Dewa Lampung Barat.
- c. Tahun 2014-2017 menyelesaikan pendidikan Sekolah Menengah Atas di SMA 1 Sekincau Lampung Barat.
- d. Tahun 2017 terdaftar sebagai mahasiswa Jurusan Manajemen pada Jenjang Strata (S1) di Institut Bisnis dan Informatika Darmajaya Bandar Lampung.

Bandar Lampung, 2021



SARA TRIWATI MANULANG

1712110214

HALAMAN PERSEMBAHAN

PERSEMBAHAN

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa karena atas berkat dan kasih-Nya, Skripsi yang berjudul “Pengaruh Pengaruh Insentif Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. LBUM Mitsubshi Motor Kotabumi Lampung Utara” ini dapat diselesaikan dengan lancar. Skripsi ini ku persembahkan kepada :

1. Tuhan Yesus Kristus, atas berkat dan kasihnya yang telah diberikan serta pengetahuan yang diturunkan kepada penyusun.
2. Kedua Orang tuaku Bapak B,Manulang dan Ibu D.Manalu, terima kasih yang sangat luar biasa bapak dan ibu untuk semua cinta,kasih sayang, perjuangan,pengorbanan,kerja keras, dan segala yang kalian berikan sampai saya bisa menjadi seperti sekarang ini. Kalian selalu memberikan dukungan baik secara moril maupun materil, arahan,bimbingan,semangat, dan motivasi dalam segenap perjalanan hidup yang saya jalani.
3. Dosen Pembimbing Bapak Dr. Swandi ,M.M yang selalu sabar membimbing dan mengarahkan saya sehingga laporan ini dapat diselesaikan.
4. Keluarga saya yang terkasih, Kakakku Adi Manulang, Dian Manulang dan Adikku Ganda Manulang yang membantu saya dalam berperoses menjadi pribadi yang lebih baik dan berguna, turut serta mendukung saya dalam berbagai hal dan aspek.
5. Untuk teman-temanku Dewi, Komang, Nanda, Tina Ria, Charin, teman-temanku yang didalam kampus maupun diluar kampus dan teman seperbimbingan skripsi.
6. Almamater ku Institut Informatika Dan Bisnis Darmajaya yang telah memberikan banyak kenangan dan wawasan untuk menjadikan saya pribadi yang baik.

MOTTO

“Janganlah hendaknya kamu kuatir tentang apa pun juga, tetapi nyatakanlah dalam segala hal keinginanmu kepada Allah dalam doa dan permohonan dengan ucapan syukur”

(Filipi 4:6)

“Carilah persamaan Bukan Perbedaan”

(Sara Manulang)

ABSTRAK

Pengaruh Insentif Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. LBUM Mitsubshi Motor Kotabumi Lampung Utara

Oleh

Sara Triwati Manulang

Penelitian ini dilaksanakan di PT. LBUM Motor Mitsubshi Kotabumi Lampung Utara, yang dimana PT. LBUM Motor Mitsubshi merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang usaha Penjualan Kendaraan bermotor Roda Empat Merek Mitsubshi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Insentif dan Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan di PT. LBUM Mitsubshi KotaBumi Lampung Utara. Sumber data yang digunakan adalah data primer. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 42 karyawan, dengan sampel yang digunakan karyawan tetap yang berjumlah 32 karyawan. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi liner berganda dan pengujian hipotesis uji t dan uji f. Hasil pengujian uji t dan Uji f menunjukkan bahwa Insentif dan Beban kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. LBUM Mitsubshi Motor.

Kata Kunci : Insentif, Beban Kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

INFLUENCE OF INCENTIVES AND WORKLOAD ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT. LBUM MITSUBISHI MOTORS KOTABUMI, NORTH LAMPUNG

By:

SARA TRIWATI MANULANG

This research was conducted at PT. LBUM Motor Mitsubishi Kotabumi, North Lampung, where PT. LBUM Motor Mitsubshi is a company engaged in the business of selling Mitsubshi Brand Four-wheeled motor vehicles. The data source used is primary data. Methods of data collection using a questionnaire. The population in this study amounted to 42 employees, with the sample used permanent employees totaling 32 employees. The analytical tool used in this research is multiple linear regression and hypothesis testing t test and f test. The results of the t test and f test show that incentives and workload affect the performance of employees of PT. LBUM Mitsubishi Motor.

Keywords: Incentives, Workload and Employee Performance

PRAKATA

Puji syukur saya panjatkan kehadiran Tuhan yang Maha Esa karena berkat rahmat-Nya lah saya dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul : “Pengaruh Insentif dan Beban kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.LBUM Mitshubshi Motor Kotabumi Lampung Utara”. Penulisan Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada program S1 Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomi Jurusan Manajemen di perguruan tinggi IIB Darmajaya Bandar Lampung.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penulisan Skripsi ini dari bantuan berbagai pihak. Karena itu dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada :

1. Bapak Dr. (Can) H. Ir. Firmansyah YA., MBA., MSc., selaku Rektor Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.
2. Bapak Dr. RZ. Abdul Aziz, ST., M.M selaku Wakil Rektor I IBI Darmajaya.
3. Bapak Rony Nazar, S.E., M.M selaku Wakil Rektor II IBI Darmajaya.
4. Bapak Muprihan Thaib, S.Sos., M.M selaku Wakil Rektor III IBI Darmajaya.
5. Ibu Dr. Faurani I Santi Singagerda, SE.,M.Sc selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.
6. Ibu Dr. Anggalia Wibasuri, S.Kom., M.M. selaku Ketua Jurusan Manajemen IBI Darmajaya
7. Seluruh Dosen Pengajar dan Staf Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis IIB Darmajaya.
8. Bapak Dedi Putra.,S.E.,M.S.Ak Ka.Biro Kemahasiswaan dan seluruh Staff
9. Kedua orang Tuaku, Bapak dan Mama yang selalu setia membimbing dan mendoakankku setiap saat.
10. Abang-abangku,dan adikku tersayang, yang selalu memberikan semangat dan motivasi setiap saat.
11. Kepada keluarga Besar dari Bapak dan Ibu yang selalu Menegur, membimbing, dantiada henti memberikan dukungan dan semangatnya.

12. Kepada semua responden yang telah membantu peneliti dalam menyusun penelitian ini. Semua pihak yang memberikan bantuan dan dukungan kepada peneliti.
13. Almamater tercinta IIB Darmajaya semoga Allah SWT selalu menuntun kita di dalam kebenaran dan semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pembaca pada umumnya dan penulis pada khususnya.

Semoga Allah senantiasa memberikan kasih sayang dan perlindungannya kepada kita semua. Akhir kata, peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, akan tetapi sedikit harapan semoga skripsi yang sederhana ini bisa dapat bermanfaat dan berguna bagi kita semua.

Bandar Lampung, 20 Juli 2021.

Peneliti,

Sara Triwati Manulang

1712110214

DAFTAR ISI

Halaman

| | |
|------------------------------|------|
| HALAMAN JUDUL DEPAN | i |
| HALAMAN JUDUL BELAKANG | ii |
| HALAMAN PERNYATAAN | iii |
| HALAMAN PERSETUJUAN | iv |
| HALAMAN PENGESAHAN | v |
| DAFTAR RIWAYAT HIDUP | vi |
| HALAMAN PERSEMBAHAN | vii |
| MOTTO | viii |
| ABSTRACT | ix |
| ABSTRAK..... | x |
| KATA PENGANTAR | xi |
| DAFTAR ISI | xiii |
| DAFTAR TABEL | xvii |

BAB I PENDAHULUAN

| | | |
|-----|--------------------------------|---|
| 1.1 | Latar Belakang Masalah | 1 |
| 1.2 | Perumusan Masalah | 6 |
| 1.3 | Ruang Lingkup Penelitian | 7 |
| 1.4 | Tujuan Penelitian | 7 |
| 1.5 | Manfaat Penelitian | 7 |
| 1.6 | Sistematika Penulisan | 8 |

BAB II LANDASAN TEORI

| | | |
|-------|----------------------------------------|----|
| 2.1 | Insentif..... | 11 |
| 2.1.1 | Pengertian Insentif | 11 |
| 2.1.2 | Bentuk Insentif | 12 |
| 2.1.3 | Tujuan Pemberian Insentif | 13 |
| 2.1.4 | Jenis - jenis Insentif..... | 14 |
| 2.1.5 | Program Insentif yang Efektif..... | 16 |
| 2.1.6 | Indikator Insentif..... | 17 |
| 2.2 | Beban Kerja..... | 20 |
| 2.2.1 | Pengertian Beban Kerja..... | 20 |
| 2.2.2 | Faktor-Faktor Beban Kerja | 20 |
| 2.2.3 | Indikator Beban Kerja | 21 |
| 2.3 | Kinerja..... | 22 |
| 2.3.1 | Pengertian Kinerja..... | 22 |
| 2.3.2 | Indikator Kinerja | 23 |
| 2.3.3 | Faktor-faktor Kinerja | 23 |
| 2.3.4 | Faktor-faktor penghambat kinerja..... | 26 |
| 2.3.5 | Manfalitasi Kinerja..... | 27 |
| 2.3.6 | Metode-metode Penelitian Kinerja | 28 |
| 2.4 | Penelitian Terdahulu | 29 |
| 2.5 | Kerangka Pemikira..... | 31 |

| | |
|--------------------|----|
| 2.6 Hipotesis..... | 32 |
|--------------------|----|

BAB III METODE PENELITIAN

| | |
|-----------------------------------------|----|
| 3.1 Jenis Penelitian..... | 35 |
| 3.2 Sumber Data..... | 35 |
| 3.3 Metode Pengumpulan Data..... | 35 |
| 3.4 Populasi dan Sampel | 36 |
| 3.4.1 Populasi..... | 36 |
| 3.4.2 Sampel..... | 37 |
| 3.5 Variabel Penelitian | 37 |
| 3.6 Definisi Operasional Variabel..... | 37 |
| 3.7 Uji Persyaratan Instrumen..... | 40 |
| 3.7.1 Uji Validitas | 40 |
| 3.7.2 Uji Reliabilitas | 41 |
| 3.8 Uji Persyaratan Analisis Data | 42 |
| 3.8.1 Uji Normalitas Data | 42 |
| 3.8.2 Uji Linieritas | 43 |
| 3.8.3 Uji Multikolinieritas..... | 43 |
| 3.9 Metode Analisis Data..... | 44 |
| 3.9.1 Uji Regresi Linear Berganda | 44 |
| 3.10 Pengujian Hipotesis..... | 45 |
| 3.10.1 Uji t..... | 45 |
| 3.10.2 Uji f | 45 |

BAB IV PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

| | |
|-----------------------------------------------|----|
| 4.1 Deskripsi Data | 47 |
| 4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden | 47 |
| 4.1.2 Deskripsi Variabel Lingkungan..... | 50 |
| 4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen..... | 59 |
| 4.2.1 Hasil Uji Validitas | 59 |
| 4.2.2 Hasil Uji Reabilitas..... | 62 |
| 4.3 Hasil Uji persyaratan Analisis Data | 63 |
| 4.3.1 Hasil Uji Linieritas | 63 |

| | |
|---------------------------------------------------|-----|
| 4.3.2 Hasil Uji Normalitas..... | 64 |
| 4.3.3 Hasil Uji Multikolinieritas..... | 65 |
| 4.4 Hasil Analisis Data..... | .66 |
| 4.4.1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda..... | 66 |
| 4.5 Hasil Pengujian Hipotesis..... | 67 |
| 4.6 Pembahasan | .69 |

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

| | |
|-------------------|-----|
| 5.1 Simpulan..... | 71 |
| 5.2 Saran..... | .71 |

DAFTAR PUSAKA

LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu faktor penting di dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan mereka. Berbagai macam visi dan misi yang ditetapkan oleh sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan, sumber daya manusia mempunyai tugas untuk membawa perusahaan mencapai tujuan mereka. Dibutuhkan kualitas sumber daya manusia yang berkompeten dan selaras dengan tujuan perusahaan. Perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja sumber daya manusia secara maksimal untuk mendapatkan hasil sesuai dengan apa yang perusahaan harapkan.

PT. Lautan Berlian Utama Motor adalah salah satu dealer Mitsubishi populer di Lampung Utara. Dealer ini terletak di Jl. Jend. Sudirman 202, Kotabumi, Lampung Utara. Merupakan dealer yang menjual berbagai tipe kendaraan roda 4 namun seiring berjalanya waktu banyak bermunculan dealer yang menawarkan produk yang sama. Oleh karena itu untuk menjaga reputasi di masyarakat, kinerja karyawan sebagai salah satu pondasi penggerak perusahaan perlu diperhatikan agar mampu menjaga kinerja perusahaan dalam bersaing dengan dealer lain.

Penilaian kinerja karyawan PT. LBUM Mitsubishi Motor Kotabumi Lampung Utara menggunakan dua cara, yaitu penilaian perilaku kerja karyawan dan penilaian sasaran kerja. Penurunan kualitas kerja diindikasikan dari adanya sifat malas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini didukung dengan wawancara yang dilakukan peneliti dengan karyawan dan Manager PT. LBUM Mitsubishi Motor, diketahui adanya karyawan yang menunda pekerjaan yang membuat pekerjaan yang dilakukan membuahkan hasil yang tidak baik dan maksimal. Beberapa karyawan mengakui bahwa mereka terkadang menunda pekerjaan mereka yang mengakibatkan pekerjaan mereka tidak mampu terselesaikan dengan baik.

Kinerja adalah pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut. Berikut data penjualan di PT. LBUM Mitsubishi Motors Kota Bumi Lampung Utara Tahun 2019-2020.

Tabel 1.1
Data Penjualan PT. LBUM Mitsubishi Motors
Kota Bumi Lampung Utara Tahun
2019-2020

| No | Bulan | Target | Penjualan Pertahun | | | |
|--------------|-----------|--------|--------------------|--------------|-----------------|--------------|
| | | | 2019 | Realisasi % | 2020 | Realisasi % |
| 1 | Januari | 60 | 42 | 70% | 22 | 37% |
| 2 | Februari | 60 | 24 | 40% | 19 | 32% |
| 3 | Maret | 60 | 21 | 35% | 30 | 50% |
| 4 | April | 60 | 38 | 63% | 16 | 27% |
| 5 | Mei | 60 | 27 | 45% | 12 | 20% |
| 6 | Juni | 60 | 55 | 92% | 28 | 47% |
| 7 | Juli | 60 | 48 | 80% | 24 | 40% |
| 8 | Agustus | 60 | 38 | 63% | 23 | 38% |
| 9 | September | 60 | 19 | 32% | 31 | 52% |
| 10 | Oktober | 60 | 22 | 37% | 3 | 5% |
| 11 | November | 60 | 31 | 52% | 15 | 25% |
| 12 | Desember | 60 | 40 | 66% | 9 | 15% |
| Total | | | 405 Unit | 56.3% | 232 Unit | 32.2% |

Sumber: PT. LBUM Mitsubishi Motor (2020)

Tabel 1.1 diatas memperlihatkan tabel penjualan PT. LBUM Mitsubishi Motors Kota Bumi Lampung Utara, paling banyak terjual pada tahun 2019 yaitu sebanyak 405 unit, yang mana hasil penjualan dibulan tersebut hampir mendekati target penjualan yang telah ditentukan yaitu sebanyak 720 unit per tahun. Namun tidak dipungkiri wabah covid 19 mempengaruhi siklus

penjualan di dalam perusahaan dimana tingkat penjualan mengalami kenaikan dan penurunan yang tidak stabil imbasnya pada tahun 2020 dimana dalam beberapa tahun kebelakang penjualan ditahun 2020 adalah penjualan yang sangat sedikit dan hanya mampu menjual 232 unit kendaraan per tahun. Hal ini menjadi pr besar bagi manajemen untuk melakukan langkah-langkah yang strategis untuk menarik minat beli masyarakat, namun disisi lain perusahaan harus memperharikan kondisi tenaga kerja (karyawan).

Wawancara yang dilakukan peneliti dengan Manager PT. LBUM Mitsubishi Motor dan karyawan, diketahui faktor-faktor yang memengaruhi penurunan kinerja karyawan antara lain disebabkan oleh Insentif terlalu rendah, beban kerja yang terlalu tinggi, rendahnya tingkat kepercayaan diri karyawan, motivasi yang tidak mampu mengangkat semangat kerja karyawan, lingkungan kerja yang monoton, dan budaya organisasi. Dari faktor-faktor tersebut, insentif dan beban kerja menjadi faktor utama dalam memengaruhi kinerja karyawan.

Moehariono (2012) Insentif adalah salah satu imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas prestasinya. Insentif dapat membuat karyawan bekerja lebih baik dalam perusahaan, dimana karyawan mendapat berbagai hadiah, komisi atau sertifikat, sementara perusahaan tidak perlu meningkatkan gaji tetap untuk menghargai kinerja karyawannya. Program insentif yang dirancang dengan baik akan sangat berguna karena akan menambah motivasi untuk meningkatkan kinerja dan mengenali faktor utama dalam motivasi.

Menilai kinerja perusahaan artinya melihat secara umum apakah perusahaan ini dikenal oleh masyarakat atau pasar, apakah perusahaan ini mampu bertahan atau perusahaan ada dalam masa akhir kegiatannya (dalam kondisi lemah), maka berdasarkan pernyataan tersebut penulis secara tidak langsung menyampaikan bahwa membangun kinerja perusahaan adalah hal yang sangat penting, seperti yang dikatakan oleh Prawirosentono (2014) yang menyatakan

bahwa kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma maupun etika. Semangat tidaknya karyawan bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Menurut Veithzal Rivai (2009) insentif adalah bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan *gainsharing*, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktifitas atau penghematan biaya.

Insentif adalah tambahan finansial secara langsung yang diterima karyawan diluar gaji pokok. Insentif yang diterima oleh karyawan adalah uang lembur dan uang target penjualan. Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan karyawan, karyawan merasa minimnya insentif uang lembur dan target penjualan yang diberikan oleh perusahaan. Karyawan menginginkan perusahaan mampu memberikan uang lembur dan target penjualan sesuai dengan jam lembur dan target penjualan mereka.

PT. LBUM Mitsubishi Motor adalah perusahaan yang bergerak dibidang otomotif yang menjual kendaraan bermerk Toyota yang beraneka ragam jenis dan tipenya. Dalam penjualannya setiap karyawan telah mempunyai target yang telah ditentukan, yaitu sebanyak 60.

Tabel 1.2
Indikator Pemberian Insentif dan Penghargaan
Kepada Karyawan PT. LBUM
Mitsubishi Motor

| No | Indikator | Bonus | Penghargaan | Keterangan |
|----|-------------------------------------|---------------------|--------------|------------|
| 1 | Target penjualan 60 unit /bulan | | Naik Pangkat | Uang Saku |
| 2 | Kredit 1 mobil jangka waktu 5 tahun | 8% dari harga Mobil | | Uang Saku |
| 3 | Kredit 1 mobil jangka waktu 3 tahun | 5% dari harga Mobil | | Uang Saku |

Sumber: PT. LBUM Mitsubishi Motor (2020)

Tabel 1.2 menjelaskan tabel target penjualan 60 unit/bulan akan mendapatkan penghargaan berupa naik pangkat. Jika kredit 1 mobil jangka 5 tahun akan mendapatkan bonus 8% dari harga mobil. Kredit 1 mobil jangka 3 tahun akan mendapatkan bonus 5% dari harga mobil Namun dari hasil wawancara kepada karyawan pemberian bonus penjualan dimasa seperti ini mengalami pengurangan dari pihak perusahaan guna kelangsungan bersama dimana kredit jangka waktu 5 tahun diberikan bonus 8% dari hasil penjualan menjadi 6% dan kredit mobil dalam waktu 3 tahun diberikan bonus 5% dari hasil penjualan, menjadi 4%.

Faktor kedua yang memengaruhi kinerja adalah beban kerja. Beban kerja adalah jumlah atau volume tugas yang dikerjakan oleh karyawan. Menurut Putra (2012), indikator beban kerja meliputi target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan dan standar pekerjaan. Tingginya beban kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan mampu menimbulkan beban kerja meningkat. Karyawan dituntut untuk mampu mencapai target agar perusahaan mampu bersaing dengan dealer lain. Selain itu, dengan banyaknya persaingan di dunia otomotif yang semakin berkembang, karyawan dituntut mendapatkan pelanggan baru setiap bulannya yang mengakibatkan beban kerja karyawan meningkat.

Kondisi pekerjaan adalah dimana karyawan merasakan seperti apa pekerjaan yang mereka kerjakan saat itu. Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan karyawan, pada saat tertentu pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan melebihi kapasitas karyawan tersebut dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga menghambat karyawan menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu sesuai dengan jam kerja. Hal ini didukung dengan wawancara dari Manager PT. LBUM Mitsubishi Motor, bahwa standar pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan tidak sesuai dengan kapasitas karyawan. Pembagian pekerjaan yang tidak sesuai dengan kapasitas kerja karyawan mengakibatkan meningkatnya beban kerja yang dipikul oleh karyawan. Pada kenyataannya, hampir setiap hari terdapat karyawan yang lembur agar pekerjaan mampu

terselesaikan tepat waktu. Permasalahan di atas, maka peneliti melakukan penelitian yang menyangkut kinerja karyawan dengan judul **“Pengaruh Insentif dan Beban Kerja Terhadap Kinerja karyawan PT. LBUM Mitsubishi Motor Kotabumi Lampung Utara”**

1.2 Perumusan Masalah

Penjelasan pada latar belakang dan fenomena yang terjadi, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Insentif berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. LBUM Mitsubishi Motor Kotabumi Lampung Utara?
2. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pada Karyawan PT. LBUM Mitsubishi Motor Kotabumi Lampung Utara?
3. Apakah Insentif dan Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pada Karyawan PT. LBUM Mitsubishi Motor Kotabumi Lampung Utara?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. LBUM Mitsubishi Motor Kotabumi Lampung Utara yang berjumlah 32 karyawan.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek dalam penelitian ini adalah Insentif, Beban Kerja dan Kinerja.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat pada penelitian ini adalah PT. LBUM Mitsubishi Motor Kotabumi Lampung Utara yang beralamatkan Jl. Jend. Sudirman 202, Kotabumi, Lampung Utara.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu penelitian akan dilaksanakan selama 4 bulan yaitu dari bulan Oktober 2020 sampai dengan bulan Februari 2021.

1.3.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup ilmu pengetahuan dalam penelitian ini adalah Manajemen Sumber Daya Manusia, Insentif, Beban Kerja serta Kinerja.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Insentif terhadap Kinerja Pada Karyawan PT. LBUM Mitsubishi Motor Kotabumi Lampung Utara.
2. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pada Karyawan PT. LBUM Mitsubishi Motor Kotabumi Lampung Utara.
3. Untuk mengetahui pengaruh antara Insentif dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pada Karyawan PT. LBUM Mitsubishi Motor Kotabumi Lampung Utara.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Bagi Penulis

Hasil dari penelitian untuk menyelesaikan pendidikan saya di jenjang Sarjana dan menambah pengetahuan dan pemahaman peneliti yang berhubungan dengan Pengaruh Insentif dan Beban Kerja terhadap Kinerja dan dapat meningkatkan ilmu pengetahuan peneliti, serta melatih diri dalam berpikir logis, sistematis dan ilmiah.

1.5.2 Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini di harapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan akan hal – hal yang dapat membuat Kinerja menurun Pada Karyawan PT. LBUM Mitsubishi Motor Kotabumi Lampung Utara.

1.5.3 Bagi Institusi

Hasil dari penelitian ini di harapkan dapat menambah pembukuan karya ilmiah bagi Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya Bandar Lampung khususnya tentang Pengaruh Insentif dan Beban Kerja terhadap Kinerja.

1.5.4 Manfaat Bagi Penelitian Selanjutnya

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pendukung dan dasar bahan pembandingan untuk penyusunan skripsi khususnya tentang Pengaruh Insentif Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja.

1.6 Sistematika Penulisan

Gambaran yang jelas mengenai penelitian yang dilakukan, maka disusunlah suatu sistematika penulisan yang berisi informasi mengenai materi dan hal yang terbatas dalam tiap-tiap Bab.

Adapun sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Bab I : Pendahuluan

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika penulisan tentang “Pengaruh Insentif dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT. LBUM Mitsubishi Motor Kotabumi Lampung Utara.”

Bab II: Landasan Teori

Berisikan tentang teori - teori yang berhubungan dengan Manajemen sumber daya manusia, Insentif, Beban Kerja, Kinerja, penelitian terdahulu dan kerangka pikir serta hipotesis.

Bab III: Metode Penelitian

Bab ini berisikan tentang jenis dari penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi, sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, metode analisis data, serta pengujian hipotesis mengenai Insentif, Beban Kerja dan Kinerja Pada Karyawan PT. LBUM Mitsubishi Motor Kotabumi Lampung Utara.

Bab IV: Hasil Dan Pembahasan

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang hasil dan pembahasan mengenai Pengaruh Insentif dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT. LBUM Mitsubishi Motor Kotabumi Lampung Utara.

Bab V : Simpulan Dan Saran

Dalam bab ini berisikan simpulan dan saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan dan bagi pembaca pada umumnya.

DAFTAR PUSTAKA**LAMPIRAN**

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Insentif

2.1.1 Pengertian Insentif

Berbagai cara dilakukan para manajer untuk menggerakkan karyawan agar bekerja dengan segala daya upayanya dalam mencapai tujuan perusahaan. Menggerakkan berarti mendorong karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya disertai dengan motivasi kerja yang tinggi. Sebagaimana diketahui bahwa setiap orang yang bekerja baik pada perusahaan swasta maupun instansi pemerintah, tentunya mengharapkan adanya balas jasa atau imbalan yang diberikan atas sumbangan kerja, pikiran dan waktu yang diberikannya. Salah satu cara yang dilakukan adalah dengan diberikannya insentif kepada karyawan. Untuk memperoleh pengertian lebih jelas tentang insentif di bawah ini dijelaskan teori-teori insentif oleh beberapa para ahli sebagai berikut :

Insentif adalah sistem pemberian balas jasa yang dikaitkan dengan kinerja, baik bersifat materil maupun bersifat 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 Rochmatetal (2013). Menurut Nafrizal (2012) Insentif, merupakan rangsangan yang diberikan kepada karyawan dengan tujuan untuk mendorong karyawan dalam bertindak dan berbuat sesuatu untuk tujuan perusahaan.

Tujuan insentif adalah untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga karyawan bergairah dalam bekerja dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Insentif juga bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dalam melaksanakan tugasnya, karena itu pemberian insentif harus dilaksanakan

tepat pada waktunya, agar dapat mendorong setiap karyawan untuk bekerja secara lebih baik dari sebelumnya Nafrizal (2012).

Moeheriono (2012) Insentif adalah salah satu imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas prestasinya. Insentif dapat membuat karyawan bekerja lebih baik dalam perusahaan, dimana karyawan mendapat berbagai hadiah, komisi atau sertifikat, sementara perusahaan tidak perlu meningkatkan gaji tetap untuk menghargai kinerja karyawannya. Program insentif yang dirancang dengan baik akan sangat berguna karena akan menambah motivasi untuk meningkatkan kinerja dan mengenali faktor utama dalam motivasi.

Rivai (2009) Insentif adalah bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan *gainsharing*, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa insentif adalah bentuk rangsangan yang sengaja diberikan oleh perusahaan kepada pekerjanya agar para pekerja tersebut termotivasi dan mau bekerja dengan sungguh-sungguh sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

2.1.2 Bentuk Insentif

Wibowo (2016) adanya beberapa bentuk dalam pemberian insentif, yaitu sebagai berikut :

1. *Piecework* merupakan pembayaran diukur menurut banyaknya unit atau satuan barang atau jasa yang dihasilkan.
2. *Production bonuse* merupakan penghargaan yang diberikan atas prestasi yang melebihi target yang ditetapkan.
3. *Commissions* merupakan persentase harga jual atau jumlah tetap atas barang yang dijual.
4. *Maturity curves* merupakan pembayaran berdasarkan kinerja ranking menjadi : *marginal, below average, average, good, outstanding*.

5. *Merit raises* merupakan pembayaran kenaikan upah diberikan setelah evaluasi kinerja.
6. *Pay-for-knowledge / Pay-for-skills* merupakan kompensasi karena kemampuan menumbuhkan inovasi.
7. *Non-monetary incentives* merupakan penghargaan yang diberikan dalam bentuk plakat, sertifikat, liburan dan lain-lain.
8. *Executive incentives* merupakan insentif yang diberikan kepada eksekutif yang perlu dipertimbangkan keseimbangan hasil jangka pendek dengan kinerja jangka panjang.
9. *International incentives* diberikan karena penempatan seseorang untuk penempatan diluar negeri.

2.1.3 Tujuan Pemberian Insentif

Fungsi utama dari insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan. Insentif menjamin bahwa karyawan akan mengarahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan tujuan utama pemberian insentif adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja individu maupun kelompok Panggabean (2002). secara lebih spesifik tujuan pemberian insentif dapat dibedakan dua golongan yaitu :

a) Bagi Perusahaan.

Tujuan dari pelaksanaan insentif dalam perusahaan khususnya dalam kegiatan produksi adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan jalan mendorong/merangsang agar karyawan :

1. Bekerja lebih bersemangat dan cepat
2. Bekerja lebih disiplin
3. Bekerja lebih kreatif

b) Bagi Karyawan

Adanya pemberian insentif karyawan akan mendapat keuntungan

1. Standar prestasi dapat diukur secara kuantitatif.

2. Standar prestasi diatas dapat digunakan sebagai dasar pemberian balas jasa yang dukur dalam bentuk uang.
3. Karyawan harus lebih giat agar dapat menerima uang lebih besar

2.1.4 Jenis – Jenis Insentif

Ada beberapa jenis insentif Menurut Sarwoto (2000) secara garis besar jenis insentif dapat digolongkan menjadi dua yaitu sebagai berikut :

a. Insentif Material

Uang dan Barang insentif ini dapat diberikan dalam berbagai macam, antara lain:

- 1) Bonus, tebagi atas :
 - 1) Uang yang dibayarkan sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan.
 - 2) Dalam perusahaan yang menggunakan system insentif lazimnya beberapa persen dari laba yang melebihi jumlah tertentu dimasukkan ke dalam sebuah dana dan kemudian jumlah tersebut dibagi-bagi antara pihak yang akan diberikan bonus.
- 2) Komisi, Merupakan sejenis komis yang dibayarkan kepada pihak bagian penjualan yang menghasilkan penjualan yang baik.
- 3) Profit Sharing, Salah Satu jenis insentif yang tertua. Dalam hal pembayarannya dapat diikuti bersama-sama pula, tetapi biasanya mencakup pembayaran berupa sebagai dan hasil laba yang disetorkan ke dalam setiap peserta.
- 4) Jaminan sosial, Insentif yang diberikan dalam bentuk jaminan sosial lazimnya diberikan secara kolektif, tidak ada unsur kompetitif dan setiap pegawai dapat memperolehnya secara rata-rata dan otomatis. Bentuk jaminan sosial berupa :
 - a) Pemberian rumah dinas.
 - b) Pengobatan secara CumaCuma.
 - c) Kemungkinan untuk pembayaran secara angsuran oleh pekerja atas barang-barang yang dibelinya dari Koperasi organisasi.
 - d) Cuti sakit.

- e) Biaya pindah.
- b. Insentif Non Material.
Insentif non material dapat diberikan dalam berbagai bentuk:
 - 1.) Pemberian gelar (title) secara resmi,
 - 2.) Pemberian tanda jasa,
 - 3.) Pemberian piagam penghargaan,
 - 4.) Pemberian kenaikan pangkat atau jabatan.

Sedangkan Siagian (2007), jenis-jenis insentif sebagai berikut :

- a. Piece work (Upah per output) adalah teknik yang digunakan untuk mendorong kinerja kerja pegawai berdasarkan hasil pekerjaan pegawai yang dinyatakan dalam jumlah unit produksi.
- b. Production bonuss (bonus produksi) adalah Insentif yang diberikan kepada pegawai yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui.
- c. Commisions (komisi) adalah bonus yang diterima karena berhasil melaksanakan tugas dan sering diterapkan oleh tenaga-tenaga penjualan.
- d. Executifes incentives (Insentif eksekutif) adalah insentif yang diberikan kepada pegawai khususnya manajer atau pegawai yang memiliki kedudukan tinggi dalam suatu perusahaan, misalnya untuk membayar cicilan rumah, kendaraan bermotor atau biaya pendidikan anak.
- e. Maturity curve (Kurva “kematangan”) Adalah diberikan kepada tenaga kerja, yang karena masa kerja dan golongan pangkat serta gaji tidak bisa mencapai pangkat dan penghasilan yang lebih tinggi lagi, misalnya dalam bentuk penelitian ilmiah atau dalam bentuk beban mengajar yang lebih besar dan sebagainya.
- f. Rencana insentif kelompok adalah kenyataan bahwa dalam banyak organisasi, kinerja bukan karena keberhasilan individual melainkan karena keberhasilan kelompok kerja yang mampu bekerja sebagai suatu tim.

Adapun pendapat Hasibuan (2005) jenis-jenis insentif terbagi menjadi tiga, yaitu:

- a. Nonmaterial insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berbentuk penghargaan/pengakuan berdasarkan prestasi kerjanya, seperti piagam, piala, atau medali.
- b. Sosial insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berupa fasilitas dan kesempatan untuk mengembangkan kemampuannya, seperti promosi, mengikuti pendidikan, atau naik haji.
- c. Material insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berbentuk uang dan barang. Material insentif ini bernilai ekonomis sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan beserta keluarganya.

Mengacu dari beberapa pendapat di atas, serta melihat jenis-jenis insentif yang diberikan kepada setiap karyawan, maka dapat ditarik indikator-indikator insentif dalam penelitian ini sebagai berikut :

- a.) Insentif material. Dapat diberikan dalam bentuk : Bonus, Komisi, Pembagian laba, Kompensasi yang ditangguhkan, dan Jaminan sosial.
- b.) Insentif Non material. Dapat diberikan dalam bentuk : Pemberian piagam penghargaan, Pemberian tanda jasa, kenaikan pangkat, serta hiburan.

2.1.5 Program insentif yang efektif

Sistem insentif biasanya akan memiliki kesempatan sukses yang lebih besar jika semua karyawan didalam organisasi diberi kesempatan berpartisipasi. Jika beberapa karyawan dikucilkan, mereka akan menjadi iri dan benci kepada orang-orang yang memiliki kesempatan memperoleh bayaran insentif ekstra, dan akibatnya akan kurang mau bekerja sama secara maksimal. Program insentif yang dirancang dengan baik akan berjalan karna program tersebut didasarkan pada dua prinsip psikologis yang diterima dengan baik, yaitu : (1) Motivasi yang meningkatkan

menyebabkan melejitnya kinerja. (2) Dan pengakuan merupakan faktor utama dalam motivasi.

Sayangnya, banyak program insentif yang dirancang secara tidak tepat, dan program tersebut akhirnya tersendat. Seperti yang diungkapkan oleh Simamora(1997) bahwa program insentif yang baik harus memenuhi beberapa aturan sebagai berikut.

1. Sederhana Aturan sistem insentif haruslah ringkas, jelas, dan dapat dimengerti.
2. Spesifik Tidak cukup untuk mengatakan “hasilkan lebih banyak” atau “hentikan kecelakaan kerja”. Para karyawan perlu mengetahui secara rinci apa yang diharapkan supaya mereka kerjakan.
3. Dapat dicapai Setiap karyawan harus memiliki kesempatan yang masuk akal untuk memperoleh sesuatu.
4. Dapat diukur Tujuan yang terukur merupakan landasan dimana rencana insentif dibangun. Program bernilai rupiah merupakan pemborosan jika spesifik tidak dapat dikaitkan dengan uang yang dikeluarkan.

2.2.6 Indikator Insentif

Rivai (2009) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat insentif karyawan suatu organisasi, diantaranya:

1. Kinerja

Sistem insentif dengan cara ini langsung mengkaitkan besarnya insentif dengan kinerja yang telah ditunjukkan oleh pegawai yang bersangkutan. Berarti besarnya insentif tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja pegawai. Cara ini dapat diterapkan apabila hasil kerja diukur secara kuantitatif, memang dapat dikatakan bahwa dengan cara ini dapat mendorong pegawai yang kurang produktif menjadi lebih produktif dalam bekerjanya. Di samping itu juga sangat menguntungkan bagi pegawai yang dapat bekerja cepat dan berkemampuan tinggi. Sebaliknya sangat tidak *favourable* bagi pegawai yang bekerja lamban atau pegawai yang sudah berusia agak lanjut.

2. Lama Kerja

Besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya pegawai melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Cara perhitungannya dapat menggunakan per jam, per hari, permingguataupun per bulan. Umumnya cara yang diterapkan apabila ada kesulitan dalam menerapkan cara pemberian insentif berdasarkan kinerja.

3. Senioritas

Sistem insentif ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas pegawai yang bersangkutan dalam suatu organisasi. Dasar pemikirannya adalah pegawai senior, menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi dari pegawai yang bersangkutan pada organisasi dimana mereka bekerja. Semakin senior seorang pegawai semakin tinggi loyalitasnya pada organisasi. Kelemahan yang menonjol dari cara ini adalah belum tentu mereka yang senior ini memiliki kemampuan yang tinggi atau menonjol, sehingga mungkin sekali pegawai muda (*junior*) yang menonjol kemampuannya akan dipimpin oleh pegawai senior, tetapi tidak menonjol kemampuannya. Mereka menjadi pimpinan bukan karena kemampuannya tetapi karena masa kerjanya. Dalam situasi demikian dapat timbul di mana para pegawai junior yang energik dan mampu tersebut keluar dari perusahaan/instansi.

4. Kebutuhan

Cara ini menunjukkan bahwa insentif pada pegawai didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari pegawai. Ini berarti insentif yang diberikan adalah wajar apabila dapat dipergunakan untuk memenuhi sebagian kebutuhan pokok, tidak berlebihan namun tidak berkekurangan. Hal seperti ini memungkinkan pegawai untuk dapat bertahan dalam perusahaan/instansi.

5. Keadilan dan Kelayakan

a. Keadilan

Dalam sistem insentif keadilan bukanlah harus sama rata tanpa pandang bulu, tetapi harus terkait pada adanya hubungan antara pengorbanan (*input*) dengan (*output*), makin tinggi pengorbanan

semakin tinggi insentif yang diharapkan, sehingga oleh karenanya yang harus dinilai adalah pengorbanannya yang diperlukan oleh suatu jabatan. Input dari suatu jabatan ditunjukkan oleh spesifikasi yang harus dipenuhi oleh orang yang memangku jabatan tersebut. Oleh karena itu semakin tinggi pula output yang diharapkan. Output ini ditunjukkan oleh insentif yang diterima para pegawai yang bersangkutan, di mana di dalamnya terkandung rasa keadilan yang sangat diperhatikan sekali oleh setiap pegawai penerima insentif tersebut.

b. Kelayakan

Disamping masalah keadilan dalam pemberian insentif tersebut perlu pula diperhatikan masalah kelayakan. Layak pengertiannya membandingkan besarnya insentif dengan perusahaan lain yang bergerak dalam bidang usaha sejenis. Apabila insentif didalam perusahaan yang bersangkutan lebih rendah dibandingkan dengan perusahaan lain, maka perusahaan/instansi akan mendapat kendala yakni berupa menurunnya kinerja pegawai yang dapat diketahui dari berbagai bentuk akibat ketidakpuasan pegawai mengenai insentif tersebut.

6. Evaluasi Jabatan

Evaluasi jabatan adalah suatu usaha untuk menentukan dan membandingkan nilai suatu jabatan tertentu dengan nilai jabatan-jabatan lain dalam suatu organisasi. Ini berarti pula penentuan nilai relatif atau harga dari suatu jabatan guna menyusun rangking dalam penentuan insentif

2.2 Beban Kerja

2.2.1 Pengertian Beban Kerja

Koesomowidjojo (2017). Dalam bekerja karyawan yang merupakan salah satu ujung tombak perusahaan seharusnya mendapatkan haknya berupa kemudahan dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan kemampuan fisik dan mentalnya. Untuk itulah dibutuhkan analisis yang berkaitan dengan beban kerja karyawan. Analisis beban kerja merupakan suatu proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan suasana kerja yang kurang nyaman bagi pekerja. Kelebihan beban kerja dapat memicu timbulnya stres kerja yang lebih cepat. Sebaliknya kekurangan beban kerja dapat menimbulkan kerugian bagi organisasi/instansi.

2.2.2 Faktor-Faktor Beban Kerja

Koesomowidjojo (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu faktor internal dan faktor eksternal :

1. Faktor Internal

Merupakan faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal seperti jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan, dan motivasi, kepuasan maupun persepsi

2. Faktor Eksternal

Merupakan faktor yang berasal dari luar tubuh karyawan seperti :

a. Beban Kerja

Beban Kerja yang nyaman tentunya akan berpengaruh terhadap kenyamanan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Akan tetapi apabila Beban Kerja dalam hal penerangan cahaya yang kurang optimal, suhu ruang yang panas, debu, asap, dan kebisingan tentunya akan membuat ketidaknyamanan bagi karyawan.

b. Tugas-tugas Fisik

Tugas-tugas fisik yang dimaksud adalah hal-hal yang berhubungan dengan alat-alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan (sarana dan prasarana dalam bekerja).

c. Organisasi Kerja

Karyawan tentunya membutuhkan jadwal kerja yang teratur dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga lamanya waktu bekerja, *shift* kerja, istirahat. Perencanaan karier hingga pengajian akan turut memberikan kontribusi terhadap beban kerja yang dirasakan masing-masing karyawan.

2.2.3 Indikator Beban Kerja

Koesomowidjojo (2017) indikator beban kerja diantaranya :

1. Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Seperti contoh, karyawan yang berada pada divisi produksi tentunya akan berhubungan dengan mesin-mesin produksi. Sejauh mana kemampuan dan pemahaman karyawan dalam penguasaan mesin-mesin produksi untuk membantu mencapai target produksi yang telah ditetapkan.

2. Penggunaan Waktu Kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP dapat meminimalisir beban kerja karyawan. Namun, banyak organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit.

3. Target yang Harus Dicapai

Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan memengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbang antara

waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan. Untuk itu, dibutuhkan penetapan waktu baku/dasar dalam menyelesaikan volume pekerjaan tertentu pada masing-masing organisasi yang jumlahnya tentu berbeda satu sama lain.

2.3 Kinerja

2.3.1 Pengertian Kinerja

Pada dasarnya pengertian kinerja dapat dimaknai secara beragam. Kinerja sebagai hasil dari suatu proses penyelesaian pekerjaan maupun perilaku yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Agar terdapat kejelasan mengenai kinerja, akan disampaikan beberapa pengertian mengenai kinerja. Menurut Mangkunegara (2013) Istilah kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance yakni prestasi kerja atau kinerja sesungguhnya dari seorang pegawai/karyawan, maka pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Menurut Mulyadi (2015) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh pekerja atau karyawan secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggungjawab mereka. Sedangkan Fahmi, (2010) 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.

Pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan

hasil seperti yang diharapkan, melalui perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan.

2.3.2 Indikator Kinerja

Ukuran secara kualitatif dan kuantitatif yang menunjukkan tingkatan pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan adalah merupakan sesuatu yang dapat dihitung serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat bahwa kinerja setiap hari dalam perusahaan dan perseorangan terus mengalami peningkatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak kontribusi kepada organisasi, antara lain termasuk :

1. Kuantitas kerja

Standar ini dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya volume kerja yang seharusnya (standar kerja norma) dengan kemampuan sebenarnya.

2. Kualitas kerja

Standar ini menekankan pada mutu kerja yang dibandingkan volume kerja

3. Pemanfaatam waktu

Yaitu perusahaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan

4. Efektifitas dan efesiensi

Sejauh mana karyawan mampu bekerja dengan efektif dan efesiensi Sehingga memberi kontribusi yang optimal bagi perusahaan

5. Kerjasama

Keterlibatan seluruh karyawan dalam mencapai targer yang ditetapkan akan mempengaruhi keberhasilan bagian yang di awasi

2.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai atau karyawan menurut (Payaman J Simanjuntak 2005), yaitu :

1. Faktor individu

Faktor individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompetensi seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dalam dua golongan, yaitu kemampuan dan ketrampilan kerja serta motivasi dan etos kerja.

2. Faktor organisasi

Melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut adalah dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja. Pengorganisasian dimaksud untuk memberi kejelasan bagi setiap orang tentang sasaran yang harus dicapai sasaran tersebut. Setiap orang perlu memiliki dan memahami uraian jabatan dan tugas yang jelas.

3. Faktor dukungan manajemen

Kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang juga sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemehn atau pimpinan, baik dengan membangun system kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mngembangkan kompetensi pekerja, demikian juga dengan menumbuhkan motivasu seluruh karyawan untuk bekerja secara optimal.

Menurut Sedarmayanti(2011) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

1. Sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja).

Sikap dan mental yang positif, mendorong seseorang lebih kreatif. Setiap saat terjadi hal-hal yang tidak diinginkan, dengan sikap mental yang positif, masih dapat menanggapi dengan mencari suatu hikmah di baliknya secara kreatif. Begitu pula sebaliknya.

2. Pendidikan

Pendidikan adalah faktor terpenting dalam pembentukan karakter dan pemikiran seseorang. Dengan memenuhi tingkat pendidikan tertentu menyebabkan seseorang pekerjaan memiliki pengetahuan

tertentu. Orang dengan kemampuan dasar apabila mendapatkan kesempatan-kesempatan pelatihan dan motivasi yang tepat, akan lebih mampu dan cakap untuk melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik, dengan demikian jelas bahwa pendidikan akan mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Keterampilan

Keterampilan merupakan sebuah kemampuan dalam mengoperasikan pekerjaan secara lebih mudah dan tepat. Jadi lebih mengarah pada psikomotor seseorang.

4. Menejemen kepemimpinan

Menejemen kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mengatur dan mempengaruhi orang-orang agar dapat diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi.

5. Tingkat penghasilan

Berbeda jabatan berarti berbeda pula tanggung jawabnya dan berarti berbeda pula tingkat pendapatannya. Jadi tingkat pendapatan berpengaruh terhadap motivasi secara langsung juga mempengaruhi kinerja karyawan.

6. Gaji dan kesehatan

Gaji dan kesehatan merupakan faktor terpenting dalam bekerja. Seorang bekerja agar memperoleh penghargaan atau gaji. Dan untuk melanjutkan kinerja yang baik seseorang tersebut harus sehat.

7. Jaminan social

Seberapa berperan perusahaan tempat seseorang bekerja menjamin kehidupan dan keselamatan karyawan bekerja.

8. Iklim kerja

Sesuatu yang menjadi karakter, ciri khas atau nilai-nilai utama yang melekat dalam interaksi antar individu dan bagian dalam organisasi yang bisa diartikan sebagai budaya organisasi.

9. Sarana dan prasarana

Seberapa besar perhatian perusahaan dalam memenuhi kelengkapan sarana dan prasarana agar karyawan lebih mudah dalam bekerja.

10. Teknologi

Teknologi atau komputerisasi didalam SDM juga berperan untuk menambah kinerja karena karyawan juga akan merasa mudah dan praktis dalam bekerja.

11. Kesempatan berprestasi

Kesempatan berprestasi yang jelas dan terbuka membuat karyawan terpacu dalam bekerja karena merasa berkopetensi dalam bekerja dan karyawan akan terpacu untuk promosi jabatan.

2.3.4 Faktor-faktor penghambat kinerja

Menurut Dr. Achmad S.Ruky faktor penghambat kinerja adalah sebagai berikut:

1. Identifikasi berbagai *variance* (penyimpangan) dari sasaran atau target yang telah ditetapkan terlebih dahulu dan diteliti penyebabnya serta dicarikan solusi agar pada periode berikutnya tidak muncul lagi
2. Identifikasi *result area* dimana ada hal-hal yang telah anda kerjakan dengan baik, tetapi masih kelihatan ada kesempatan untuk pengembangan lebih lanjut
3. Identifikasi *result area*, dimana mungkin, mungkin juga tidak, ada *variance* (penyimpangan), tetapi karena keadaan, ada kemungkinan terjadinya *variance* negatif di kemudian hari. Bila ketiga hal diatas telah dilakukan, tugas selanjutnya adalah pertama, memperbaiki *variance* atau penyimpangan yang ditemukan, kemudian menciptakan perbaikan yang mungkin dilakukan, walaupun sekarang tidak ada *variance* dan akhirnya mencegah kemungkinan-kemungkinan *variance* negatif di kemudian hari, sehingga keberhasilan secara periodik dari sasaran atau target dapat dijamin.

2.3.5 Memfasilitasi kinerja

Memfasilitasi kinerja adalah segala sesuatu yang terdapat dalam perusahaan yang di tempati dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

Pemimpin yang mempunyai komitmen terhadap kinerja maksimum menyadari bahwa salah satu tanggung jawab utamanya ialah menghilangkan kendala-kendala untuk mencapai kesuksesan. Adapun tanggung jawab lainnya adalah menyediakan sumber daya yang memadai agar pekerjaan itu dapat diselesaikan dengan efektif dan tepat waktu. Adapun contoh kendala yang dapat menghambat kinerja adalah peralatan kerja yang sudah ketinggalan zaman, atau yang kurang terpelihara, desain ruangan kerja yang kurang efisien dan metode kerja yang kurang efektif. Semua itu dapat menjadi kendala kinerja. Kendala kinerja pada umumnya meliputi tiga faktor, yaitu kemampuan, motivasi dan situasi/sistem Gomez et al (2001)

Faktor kemampuan mencerminkan talenta dan keterampilan karyawan, yang meliputi intelegensi, keterampilan interpersonal dan pengetahuan pekerjaan. Motivasi dapat dipengaruhi oleh sejumlah faktor eksternal (seperti penghargaan dan hukuman) tetapi pada akhirnya unyuk menyelesaikan tugasnya. Faktor situasi meliputi sejumlah karakteristik organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja baik positif maupun negatif. Setelah mengeliminasi kendala, langkah selanjutnya menyediakan sumber daya yang memadai, SDM. Jika karyawan kekurangan sumber daya untuk mencapai tujuan yang disepakati, mereka akan merasa frustrasi. Sebaliknya, para karyawan akan benar-benar menghargai pimpinan, jika mereka menyediakan segala sesuatu yang dibutuhkan karyawan untuk bekerja dengan baik. Aspek terakhir adalah seleksi karyawan secara cermat. Karena karyawan yang tidak cocok dengan pekerjaannya akan memicu *overstaffing* (kelebihan staf), ialah tenaga kerja yang berlebihan dan menurunkan produktivitas. Jika

pimpinan benar-benar mempunyai komitmen terhadap kinerja maksimum harus mempertimbangkan faktor yang mempengaruhi kinerja.

2.3.6 Metode-metode Penilaian Kinerja

Terdapat beberapa metode yang dapat di terapkan oleh perusahaan dalam melakukan penilaian kerja pada karyawannya. Menurut (Dessler, 2008) metode-metode dalam penilaian kinerja sebagai berikut :

1. Metode Skala penilaian grafik (grafik rating scale method) adalah sebuah skala yang mencatatkan sejumlah ciri-ciri (seperti kualitas dan kepercayaan) dan jangkauan nilai kinerja (dari tidak memuaskan sampai luas biasa) untuk setiap ciri.
2. Metode peringkat alteransi (alternation ranking method) merupakan metode yang dilakukan dengan cara memberi peringkat pada karyawan dengan cara membuat peringkat karyawan dari yang terbaik sampai yang terburuk pada satu atau banyak ciri.
3. Metode perbandingan berpasangan (paired comparison method), dilakukan dengan cara memberi peringkat dengan cara memberi peringkat dengan padav karyawan dengan membuat peta dari semua pasangan karyawan yang mungkin untuk setiap ciri dan menunjukkan mana yang lebih baik dari pasangannya.
4. Metode distribusi paksa (forced distribusi method) adalah sistim penilaian kinerja yang mengklarifikasi karyawan menjadi 5 hingga 10 kelompok kurva normal dari yang paling rendah sampai yang paling tinggi. Manajer sampai supervisor terlebih dahulu mengobservasi kinerja karyawan, kemudian memasukannya kedalam klarifikasi karyawan.
5. Metode insiden kritis (critical incident method), dalam metode ini penilaian membuat catatan yang berisi contoh-contoh kebaikan yang tidak umum dan tidak dilakukan dengan waktu yang pasti kemudian penilai mengulasnya dengan karyawan pada waktu yang telah ditentukan sebelumnya.

6. Behaviorally Anchor Rating Scale (BARS) adalah metode penilaian kinerja yang membidik pada kombinasi insiden kritis dan peringkat (quantified ratings) dengan menggunakan skala yang menggambarkan secara spesifik tentang kinerja yang baik dan buruk.
7. Management by objectives (MBO), dilakukan dengan cara menetapkan tujuan spesifik setiap karyawan yang dapat diukur perkembangannya secara periodic.
8. Electronic Performent Monitoring, dilakukan melalui pengawasan secara elektronik. Dengan metode ini, dihasilkan data terkomputerisasi seorang karyawan per hari dan kinerjanya.

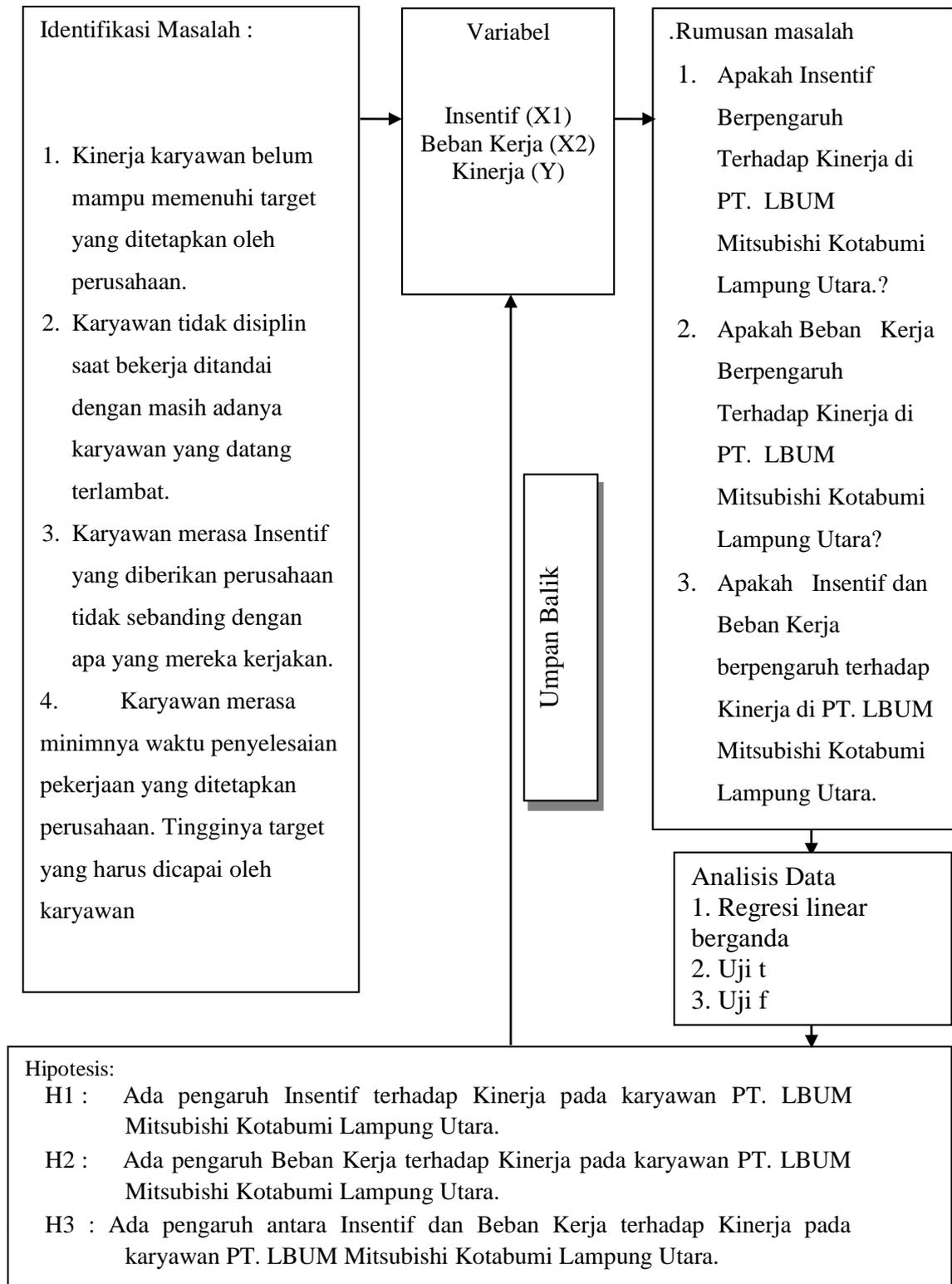
2.4 Penelitian Terdahulu

| No | Nama (Tahun) Judul | Metode Penelitian | Hasil Penelitian |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | Arif Firdaus (2017), Pengaruh Pemberian Insentif, Kompetensi Dan Beban Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Pensiun Nasional (Bptn) Cabang Pekanbaru. | Regresi Linier Berganda | Pemberian Insentif, Kompetensi Dan Beban Kerja Berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Pensiun Nasional (Bptn) Cabang Pekanbaru. |
| 2 | Mahanto Prayuda Christiyono (2017), Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Kantor Wilayah Daerah Istimewa | Regresi Linier Berganda | Kompensasi Dan Beban Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Kantor Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta |

| | | | |
|---|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | Yogyakarta | | |
| 3 | Kadek Ferrania Paramitadewi (2017), Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan | Regresi Linier Berganda | Beban Kerja Dan Kompensasi Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan |
| 4 | DR. Nadeem Sohail, dkk (2011), Work Stress And Employee Performance In Banking Sector Evidence From District Faisalabad, Pakistan | Regresi Linier Berganda | Work stress and Employee performance affect the banking sector form District Faisalabad, Pakistan |
| 5 | Dr. Melletus Uchechukwu Agbo (2020), Effects Of Conflict Management On Organizational Performance (A Study Of Broadcasting Corporation Of Abia State) | Regresi Linier Berganda | The Effects Of Managemen Conflict on Organizational Performance (A Study Of Broadcasting Corporation Of Abia State) |

2.5 Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1
Kerangka Pikir



2.6.1 Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. LBUM

Mitsubishi Motor Kotabumi Lampung Utara

Hasibuan (2006) menyatakan insentif adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan atas suatu organisasi atau perusahaan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Arif Firdaus (2017), menyatakan bahwa Pemberian insentif berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Pensiun Nasional (BTPN) Cabang Pekanbaru. Hal ini mengindikasikan bahwa pemberian insentif karyawan merasa mendapat perhatian dan pengakuan terhadap prestasi yang dicapainya, sehingga semangat kerja dan sikap loyal karyawan akan lebih baik. sehingga dapat dirumuskan hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah:

H1: Insentif berpengaruh terhadap kinerja PT. LBUM Mitsubishi Motor Kotabumi Lampung Utara

2.6.2 Pengeruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. LBUM

Mitsubishi Motor Kotabumi Lampung Utara

Koesomowidjojo (2017). Dalam bekerja karyawan yang merupakan salah satu ujung tombak perusahaan seharusnya mendapatkan haknya berupa kemudahan dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan kemampuan fisik dan mentalnya. Untuk itulah dibutuhkan analisis yang berkaitan dengan beban kerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Mahano Prayuda (2017), menyatakan bahwa Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Kantor Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dengan koefisien beta sebesar (β) - 0,285 ($p=0,000$). Hal ini mengindikasikan bahwa beban kerja yang terlalu berat dapat mengakibatkan kinerja karyawan menurun. Dengan demikian dapat diartikan bahwa beban kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga dapat dirumuskan hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah:

H2: Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. LBUM Mitsubishi Motor Kotabumi Lampung Utara.

2.6.3 Pengaruh Insentif dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. LBUM Mitsubishi Motor Kotabumi Lampung Utara

Darma (2013) *Turnover Intention* adalah derajat kecenderungan sikap yang dimiliki oleh karyawan untuk mencari pekerjaan baru ditempat lain atau adanya rencana untuk meninggalkan perusahaan dalam masa tiga bulan yang akan datang, enam bulan yang akan datang, satu tahun yang akan datang, dan dua tahun yang akan datang. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Arif Firdaus (2017), menyatakan bahwa Pemberian insentif berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Pensiun Nasional (BTPN) Cabang Pekanbaru. dan Hasil penelitian yang dilakukan oleh Mahano Prayuda (2017), menyatakan bahwa Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Kantor Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dengan koefisien beta sebesar (β) - 0,285 ($p= 0,000$) . Hal ini mengindikasikan bahwa beban kerja yang terlalu berat dapat mengakibatkan kinerja menurun dan Insentif yang tinggi dapat mengakibatkan kinerja juga tinggi. Dengan demikian dapat diartikan bahwa Insentif dan beban kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga dapat dirumuskan hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah:

H3: Insentif dan Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. LBUM Mitsubishi Motor Kotabumi Lampung Utara

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *kuantitatif* yaitu penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis Sulistyaningsih (2016).

3.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Data Primer. Data primer adalah sumber data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli, yang digunakan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian. Sangadji dan Sopiiah (2008). Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data dari hasil jawaban kuesioner yang dibagikan kepada Karyawan PT. LBUM Mitsubishi Motor Kotabumi Lampung Utara.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Teknik yang di gunakan dalam penelitian ini ialah dengan teknik Penelitian Lapangan (*Field Research*) Teknik ini dilakukan dengan cara turun secara langsung ke lapangan penelitian untuk memperoleh data-data berkaitan dengan kebutuhan penelitian, data tersebut diperoleh dengan cara:

a. Wawancara

Suliyanto (2018) Wawancara merupakan teknik pengambilan data dimana peneliti langsung berdialog dengan respon dan untuk menggali informasi dari responden. Wawancara dengan menggali variabel Kinerja, Insentif dan Beban Kerja Pada Karyawan PT. LBUM Mitsubishi Motor Kotabumi Lampung Utara.

b. Kuesioner

Suliyanto (2018) Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada Pada Karyawan PT. LBUM Mitsubishi Motor Kotabumi Lampung Utara. untuk dijawab responden. Dalam hal ini, respondennya adalah Karyawan PT. LBUM Mitsubishi Motor Kotabumi Lampung Utara. Skala pengukuran penelitian yang digunakan adalah skala likert. Pengukuran untuk variabel independent dan dependen menggunakan teknik *scoring* untuk memberikan nilai pada setiap alternatif jawaban sehingga data dapat dihitung.

Tabel 3.1
Instrument Skala Likert

| Penilaian | Skor |
|---------------------------|-------------|
| Sangat Setuju (SS) | 5 |
| Setuju (S) | 4 |
| KurangSetuju (KS) | 3 |
| Tidak Setuju (TS) | 2 |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 |

Sumber : Anwar Sanusi (2017)

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah seluruh kumpulan elemen yang menunjukkan ciri-ciri tertentu yang dapat digunakan untuk membuat kesimpulan. Jadi, kumpulan elemen itu menunjukkan jumlah, sedangkan ciri-ciri tertentu menunjukkan karakteristik dari kumpulan itu. (Sanusi,2017). Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. LBUM Mitsubishi Motor Kotabumi Lampung Utara yang berjumlah 42 karyawan.

Tabel 3.1
Data Karyawan PT. LBUM Mitsubishi Motor
Kotabumi Lampung Utara

| No | Devisi | Jumlah |
|---------------|--------------------------------|--------|
| 1 | Costomer relations coordinator | 2 |
| 2 | Supervisor | 2 |
| 3 | Adminitration | 4 |
| 4 | Finance | 4 |
| 5 | Marketing | 30 |
| Jumlah | | 42 |

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari elemen-elemen yang terpilih dengan cara menseleksi agar dapat merefleksikan seluruh karakteristik yang ada, dan elemen yang dimaksud adalah subjek dimana pengukuran itu dilakukan, Sanusi (2017). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan purposive sampling dimana pengambilan sampel dengan menentukan criteria-kriteria tertentu. dalam hal ini karyawan yang sesuai dengan fenomena diatas adalah karyawan divisi marketing dan supervisor yang berjumlah 32 karyawan.

3.5 Variabel Penelitian

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya Sanusi (2017).

- a. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Insentif (X_1) dan Beban Kerja (X_2).
- b. Variabel terikat adalah Kinerja (Y).

3.6 Definisi Operasional Variabel

Operasional variabel bertujuan untuk menjelaskan makna variabel yang sedang diteliti. Riduwan dan Kuncoro (2008) memberikan pengertian tentang definisi operasional adalah unsur peneliti yang memberitahukan bagaimana cara mengukur suatu variabel, dengan kata lain definisi operasional adalah semacam petunjuk pelaksanaan bagaimana cara mengukur suatu variabel.

Menurut Anwar Sanusi (2011) Variabel penelitian adalah sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel yang diteliti harus sesuai dengan permasalahan dan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 3.2
Operasional Variabel

| Variabel | Definisi Konsep | Definisi Operasional | Indikator | Skala |
|----------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
| Insentif (X ₁) | Menurut Hasibuan (2012) Insentif merupakan balas jasa yang dibayarkan ketenaga kerja tertentu yang prestasinya diatas standar. | Program yang direncanakan oleh PT. LBUM Mitsubishi Motor Kotabumi dalam bentuk uang untuk meningkatkan Prestasi karyawannya. | 1. jaminan sosial 2. Bonus 3. Pemberian Penghargaan 4. Kenaikan Pangkat Hasibuan (2006) | Likert |
| Beban Kerja (X ₂) | Menurut Koesomowidjojo (2017). Dalam bekerja mendapatkan haknya berupa kemudahan dalam menyelesaikan pekerjaannya | Keseluruhan beban kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawannya | 1. Kondisi Pekerjaan 2. Penggunaan Waktu Kerja Koesomowidjojo (2017) | Likert |

| | | | | |
|-------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| | sesuai dengan kemampuan fisik dan mentalnya karyawan yang merupakan salah satu ujung tombak perusahaan seharusnya | | | |
| Kinerja (Y) | Menurut Mangkunegara (2013) Istilah kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance yakni prestasi kerja atau kinerja sesungguhnya dari seorang pegawai/karyawan, maka pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya | Keinginan yang timbul di dalam diri karyawan PT. LBUM Mitsubishi Motor Kotabumi Lampung Utara untuk keluar atau mencari pekerjaan yang baru. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Pemanfaatan Waktu 4. Efektifitas dan Efisiensi 5. Kerjasama Mangkunegara (2013) | Likert |

3.7 Uji Persyaratan Instrumen

Penelitian ini yang di ukur adalah variabel X yaitu Insentif (X1), Beban Kerja (X2) dan variabel (Y) Kinerja Uji persyaratan instrumen penelitian menguji validitas dan reabilitas

3.7.1 Uji Validitas

Arikunto (2008), Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan dan kesahihan sesuatu instrumen. Sesuatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Hal ini membuat peneliti menguji validitas dengan kuesioner yang langsung diberikan kepada karyawan PT. LBUM Mitsubishi Motor Kotabumi Lampung Utara. Dalam uji ini sampel yang dipakai karyawan PT. LBUM Mitsubishi Motor Kotabumi Lampung Utara. Uji validitas dalam penelitian ini, menggunakan *product moment*. Dalam pengujian validitas, instrumen diuji dengan menghitung koefisien korelasi antara skor item dan skor totalnya dalam taraf signifikansi 95% atau α sebesar 0,05.

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N \sum X^2 - (\sum X)^2)(N \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi antar variabel X dan Y

N = Jumlah sampel

X =

Skor

variabe

l X

Y =

Skor

variabe

l Y

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara :

Bila $r_{hitung} > r_{table}$ maka instrumen valid.

Bila $r_{hitung} < r_{table}$ maka instrumen tidak valid.

Bila probabilitas (sig) $< \alpha$ maka instrumen valid.

Bila probabilitas (sig) $> \alpha$ maka instrumen tidak valid.

0. Pengujian validitas instrumen dilakukan melalui program SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 21*).

3.7.2 Uji Reliabilitas

Sanusi (2017) pengujian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana mengukur data memberikan hasil relatif konsisten bila dilakukan pengukuran ulang pada subjek yang sama, fungsi dari uji reliabilitas adalah mengetahui sejauh mana keadaan alat ukur atau kuesioner (angket) tersebut. Hasil penelitian yang reliabel bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda, instrumen yang reliabel berarti instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama, uji reliabilitas kuesioner menggunakan prosedur yang sama dengan uji validitas. Reliabel artinya konsisten atau stabil, suatu alat ukur dikatakan reliabel apabila hasil alat ukur tersebut konsisten sehingga dapat dipercaya. Penelitian ini, menggunakan pengolahan data yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 21.0 (*Statistical Program and Service Solution*). Uji reliabilitas menggunakan rumus *alphacronbach* yaitu :

Uji reliabilitas menggunakan rumus alphacronbach yaitu :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_{\text{total}}^2} \right]$$

Keterangan :

r_{11} = Reabilitas instrumen

$\sum \sigma_i$ = Jumlah varian skor tiap item

k = Banyaknya soal

σ_{total}^2 = Varians total

Selanjutnya untuk menginterpretasikan besarnya nilai r alpha indeks kolerasi :

Tabel 3.3

Interpretasi 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 : Anwar Sanusi (2017)

3.8 Uji Persyaratan Analisis Data

3.8.1 Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji keberadaan distribusi normal dalam sebuah model regresi, variable dependent, variable independent, atau keduanya Ghozali(2015). Model regresi yang baik adalah memiliki data yang berdistribusi normal atau mendekati normal. Kriteria pengujian Suatu Uji Normalitas dengan Normal P-Plot:

1. Data dikatakan terdistribusi normal, jika data atau titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

2. Sebaliknya data dikatakan tidak terdistribusi normal, jika data atau titik menyebar jauh dari arah garis atau tidak mengikuti diagonal.

3.8.2 Uji Linieritas

Uji Linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini digunakan sebagai prasyarat statistik parametrik khususnya dalam analisis korelasi atau regresi linear yang termasuk dalam hipotesis asosiatif. Jadi bagi peneliti yang mengerjakan penelitian yang berjudul "Korelasi antara", " Hubungan antara", atau "Pengaruh antara", uji linieritas ini harus kita lalui terlebih dahulu sebagai prasyarat uji hipotesis yang kita munculkan. Pengujian dapat dilakukan pada program SPSS dengan menggunakan *Test for Linearity* pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bil signifikansi (*Deviation from Linearity*) lebih dari 0,05.

Prosedur pengujian:

Ho: model regresi berbentuk linier

Ha: model regresi tidak berbentuk linier

1. Jika probabilitas (Sig) < 0,05 (Alpha) maka Ho ditolak Jika probabilitas (Sig) > 0,05 (Alpha) maka Ho diterima
2. Pengujian linieritas sampel dilakukan melalui program SPSS (*Statistical Program and Service Solutionseri 21.0*)
3. Penjelasan dan kesimpulan dari butir 1 dan 2, dengan membandingkan nilai probabilitas (sig) > 0,05 atau sebaliknya maka variabel X linier atau tidak linier.

3.8.3 Uji Multikolinieritas

Uji Multikolenieritas dimaksudkan untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linier antar avariabel bebas (independen)

satu yaitu variabel Insentif (X1) dengan variabel bebas (independen) yang lainnya yaitu variabel Beban Kerja (X2). Gejala multikolenieritas dapat diketahui dengan menggunakan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *Tolerance Value*. Jika nilai VIF lebih besar dari 10 maka ada gejala multikolenieritas dan pada *Tolerance Value* lebih kecil dari 0,1 maka ada gejala multikolenieritas. Pada uji multikolinieritas ini penulis menggunakan SPSS 21.

3.9 Metode Analisis Data

Anwar Sanusi (2017) menyatakan bahwa metode analisis data adalah proses pengelompokkan berdasarkan variabel dan responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dan seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

3.9.1 Uji Regresi Linear Berganda

Variabel sebagai indikatornya yaitu Insentif (X1), Beban Kerja(X2), dan Kinerja (Y) yang mempengaruhi variabel lainnya maka dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda. Persamaan umum regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b1 X1 + b2 X2 + et$$

Keterangan :

Y = Kinerja

X1 = Insentif

X2 = Beban Kerja

A = Konstanta

Et = Eror Term

b1, b2 = Koefisien regresi

3.10 Pengujian Hipotesis

3.10.1 Uji t

Uji t yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing t hitung, proses

uji t identik dengan uji F (dilihat perhitungan SPSS pada Coefficient Regression Full Model / Enter).

1. Pengaruh Insentif (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Ho : Insentif (X1) tidak berpengaruh terhadap Kinerja (Y).

Ha :Insentif (X1) berpengaruh terhadap Kinerja (Y)

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara :

- a. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka Ho ditolak.
Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka Ho diterima.
- b. Jika nilai $sig < 0,05$ maka Ho ditolak.
Jika nilai $sig > 0,05$ maka Ho diterima.

c. Pengaruh Beban Kerja(X2) Terhadap Kinerja (Y)

Ho :Beban kerja(X2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja (Y).

Ha : Beban kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja (Y).

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara :

- a. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka Ho ditolak.
Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka Ho diterima.
- b. Jika nilai $sig < 0,05$ maka Ho ditolak.
Jika nilai $sig > 0,05$ maka Ho diterima.

3.10.2 Uji F

Uji simultan (uji F) ini digunakan untuk melihat apakah variabel independent yaitu Insentif (X1) dan Beban Kerja (X2) secara

bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependent yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Uji F : Insentif (X1) dan Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. LBUM Mitsubishi Motor Kotabumi Lampung Utara

Ho : Insentif (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y) PT. LBUM Mitsubishi Motor Kotabumi Lampung Utara

Ha : Beban Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) PT. LBUM Mitsubishi Motor Kotabumi Lampung Utara

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara :

1. Membandingkan hasil perhitungan F dengan kriteria sebagai berikut:
 - a. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka Ho ditolak dan Ha diterima.
 - b. Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka Ho di terima dan Ha ditolak.
 - c. Menentukan nilai titik kritis untuk F tabel pada $db1 = k$ dan $db2 = n-k-1$.
2. Menentukan dan membandingkan probabilitas (sig) dengan nilai α (0,05) dengan kriteria sebagai berikut:
 - a. Jika nilai $sig < 0,05$ maka Ho ditolak.
 - b. Jika nilai $sig > 0,05$ maka Ho diterima.
 - c. Menentukan kesimpulan dari hasil uji hipotesis.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Data yang telah terkumpul berdasarkan proses penyebaran kuesioner kepada responden atau sejumlah sampel yang telah ditentukan sebelumnya. Tujuan dari deskripsi data ini adalah penulis menyajikan gambaran sesungguhnya mengenai karakteristik masing-masing sesuai dengan yang telah ditentukan pada kuisisioner penelitian ini. Adapun klasifikasi karakteristik dari responden adalah sebagai berikut:

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

a. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karyawan PT. LBUM Mitsubishi Motor Kotabumi Lampung Utara.

| Jenis Kelamin | Jumlah | Persentase |
|----------------------|---------------|-------------------|
| Laki – laki | 12 | 37.5% |
| Perempuan | 20 | 62.5% |
| Jumlah | 32 | 100% |

Sumber : Data diolah, 2021

Tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan hasil jenis kelamin diketahui jumlah responden dilihat dari jenis kelamin mayoritas Perempuan dengan 20 orang atau 62.5% dan responden berjenis kelamin Laki-laki 12 orang atau 37.5% dari 32 responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

b. Karakteristik responden berdasarkan usia.

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karyawan PT. LBUM Mitsubishi Motor Kotabumi Lampung Utara.

| Usia | Jumlah | Persentase |
|---------------|---------------|-------------------|
| < 20Tahun | 1 | 3.1% |
| 20 – 30 Tahun | 19 | 59.4% |
| 31 – 40 Tahun | 7 | 21.9% |
| >40 Tahun | 5 | 15.6% |
| Jumlah | 32 | 100% |

Sumber : Data diolah, 2021

Tabel 4.2 karakteristik responden berdasarkan usia, peneliti menyebarkan kuisisioner yang ditunjukkan pada Karyawan PT. LBUM Mitsubishi Motor Kotabumi Lampung Utara. dengan mengklasifikasikan usia karyawan ke dalam beberapa kategori yaitu; kurang dari 20 tahun, usia 20 sampai dengan 30 tahun, usia 31 sampai dengan 40. Dan usia > 40 tahun. Pada Karyawan PT. LBUM Mitsubishi Motor Kotabumi Lampung Utara. terbanyak dengan klasifikasi usia 20-30 tahun sebanyak 19 orang atau (59.4%) dan karyawan dengan rentang usia 31 – 40 tahun dengan jumlah 7 atau (21.9%) responden, untuk responden dengan usisa > 40 tahun sebanyak 5 orang atau (15.6%). Dan untuk responden dengan usisa > 20 tahun sebanyak 1 orang atau (3.1%).

c. **Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir**

Tabel 4.3

**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir
Karyawan PT. LBUM Mitsubishi Motor Kotabumi Lampung Utara.**

| Pendidikan | Jumlah (Orang) | Persentase |
|-------------------|-----------------------|-------------------|
| SMP | 1 | 3.1% |
| SMA | 15 | 46.9% |
| Diploma | 8 | 25.0% |
| S1 | 8 | 25.0% |
| Jumlah | 32 | 100% |

Sumber : Data diolah, 2021

Tabel 4.3 karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir, peneliti menyebarkan kuesioner yang ditunjukkan pada Karyawan PT. LBUM Mitsubishi Motor Kotabumi Lampung Utara dengan mengklasifikasikan pendidikan terakhir responden kedalam beberapa kategori yaitu;, Sekolah Menengah Pertama (SMP) sebanyak 1 orang (3.1%) Sekolah Menengah Atas (SMA) sebanyak 15 orang (46.9%), Diploma 8 orang atau (25.0%). dan Strata 1 (S1) 8 orang atau (25.0%). Berdasarkan tabel di atas, Karyawan PT. LBUM Mitsubishi Motor Kotabumi Lampung Utara dengan klasifikasi berdasarkan pendidikan terakhir didominasi oleh karyawan dengan pendidikan terakhir SMA dengan jumlah 15 responden atau 46.9%.

d. Karakteristik responden berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karyawan PT. LBUM Mitsubishi Motor Kotabumi Lampung Utara.

| Pendidikan | Jumlah (Orang) | Persentase |
|-------------------|-----------------------|-------------------|
| 1-3 Tahun | 19 | 59.4% |
| 3-5 Tahun | 10 | 31.3% |
| >5 Tahun | 3 | 9.4% |
| Jumlah | 32 | 100% |

Sumber : Data diolah, 2021

Tabel 4.4 karakteristik responden berdasarkan Masa Kerja, peneliti menyebarkan kuesioner yang ditunjukkan pada Karyawan PT. LBUM Mitsubishi Motor Kotabumi Lampung Utara dengan mengklasifikasikan Masa Kerja responden kedalam beberapa kategori yaitu; 1 sampai dengan 3 tahun sebanyak 19 orang (59.4%), 3 sampai dengan 5 tahun sebanyak 10 orang (31.3%) dan lebih dari 5 tahun sebanyak 3 orang (9.4%) Berdasarkan tabel di atas, Karyawan PT. LBUM Mitsubishi Motor Kotabumi Lampung Utara dengan klasifikasi berdasarkan masa kerja didominasi oleh karyawan dengan masa kerja 1 sampai dengan 3 tahun dengan jumlah 19 responden atau 59.4%

4.1.2 Deskripsi Variabel Lingkungan

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

Tabel 4.5
Hasil Jawaban Responden Variabel Insentif (X1)
Karyawan PT. LBUM Mitsubishi Motor
Kotabumi Lampung Utara

| No | Pernyataan | Jawaban | | | | | | | | | |
|----|--------------------------------------------------------------------------------|---------|------|-------|------|--------|------|--------|------|---------|---|
| | | SS (5) | | S (4) | | CS (3) | | TS (2) | | STS (1) | |
| | | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | Pegawai diberikan banyak pekerjaan Setiap hari yang harus segera di selesaikan | 11 | 34,4 | 12 | 37,5 | 4 | 12,5 | 5 | 15,6 | 0 | 0 |
| 2 | Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi | 12 | 37,5 | 8 | 25 | 7 | 21,9 | 5 | 15,6 | 0 | 0 |
| 3 | Pegawai menerima Pekerjaan sesuai kompetensinya | 9 | 28,1 | 10 | 31,3 | 8 | 2,5 | 5 | 16,5 | 0 | 0 |
| 4 | Pegawai menerima Pekerjaan diluar jobdesknya | 7 | 21 | 15 | 45,9 | 5 | 15,6 | 4 | 12,5 | 0 | 0 |
| 5 | Waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan sudah sesuai dengan tingkat | 14 | 43,8 | 9 | 28,1 | 9 | 28,1 | 3 | 9,4 | 0 | 0 |

| | | | | | | | | | | | |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|------|----|------|---|------|---|------|---|---|
| 6 | Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan | 9 | 28,1 | 13 | 40,6 | 4 | 12,5 | 6 | 18,8 | 0 | 0 |
| 7 | Waktu jam kerja selalu digunakan pegawai semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan | 8 | 25 | 15 | 45,9 | 5 | 15,6 | 4 | 12,5 | 0 | 0 |
| 8 | Pegawai sering melakukan kordinasi dengan rekan kerja agar lebih cepat dalam menyelesaikan pekerjaanya | 6 | 18,8 | 16 | 50 | 5 | 15,6 | 5 | 15,6 | 0 | 0 |
| 9 | Pegawai diberikan target kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu yang sudah ditentukan | 9 | 28,1 | 13 | 40,6 | 5 | 15,6 | 5 | 15,6 | 0 | 0 |
| 10 | Target kerja yang diberikan sudah sesuai dengan jabatan yang diduduki pegawai | 6 | 18,8 | 13 | 40,6 | 9 | 28,1 | 4 | 12,5 | 0 | 0 |

| | | | | | | | | | | | |
|----|---------------------------------------------------------------|----|------|----|------|---|------|---|------|---|---|
| 11 | Target yang diberikan Perusahaan kepada pegawai terlalu berat | 5 | 15,6 | 16 | 50 | 7 | 21,9 | 4 | 12,5 | 0 | 0 |
| 12 | Pegawai merasa kesulitan menyelesaikan pekerjaan | 11 | 34,4 | 12 | 37,5 | 2 | 6,3 | 7 | 21,9 | 0 | 0 |

Sumber : Data diolah, 2021

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 Beban Kerja (X2)
Karyawan PT. LBUM Mitsubishi Motor Kotabumi Lampung Utara

| No | Pernyataan | Jawaban | | | | | | | | | |
|----|----------------------------------------------------------------------------------|---------|------|-------|------|--------|------|--------|------|---------|-----|
| | | SS (5) | | S (4) | | CS (3) | | TS (2) | | STS (1) | |
| | | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan Pegawai | 11 | 34,4 | 12 | 37,5 | 4 | 12,5 | 5 | 15,6 | 0 | 0 |
| 2 | Tuntutan pekerjaan yang dibebankan sesuai dengan Standart operasional perusahaan | 12 | 37,5 | 8 | 25 | 7 | 21,9 | 5 | 15,6 | 0 | 0 |
| 3 | Karyawan harus berkerja keras untuk menyelesaikan tugas yang diberikan | 9 | 28,1 | 10 | 31,3 | 8 | 25 | 5 | 15,6 | 0 | 0 |
| 4 | Aturan dan prosedur membuat proses pekerjaan lebih jelas | 6 | 18,8 | 14 | 43,8 | 7 | 21,9 | 4 | 12,5 | 1 | 3,1 |
| 5 | Tugas-tugas pekerjaan selalu dijelaskan | 10 | 31,3 | 12 | 37,5 | 4 | 12,5 | 6 | 18,8 | 0 | 0 |

| | | | | | | | | | | | |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------|----|------|----|------|----|------|---|------|---|-----|
| | berdasarkan SOP dan jobdesk | | | | | | | | | | |
| 6 | Usaha saya dalam melakukan pekerjaan dengan baik didukung oleh manajemen | 9 | 28,1 | 13 | 40,6 | 4 | 12,5 | 6 | 18,8 | 0 | 0 |
| 7 | Pegawai diberikan hak penuh dan tanggung jawab atas peralatan kerja yang diberikan | 5 | 15,6 | 13 | 40,6 | 10 | 31,3 | 3 | 9,4 | 1 | 3,1 |
| 8 | Seluruh pegawai diberikan kesempatan mengembangkan karier dalam bekerja di perusahaan | 9 | 28,1 | 12 | 37,5 | 6 | 18,8 | 5 | 15,6 | 0 | 0 |
| 9 | Kesempatan untuk dipromosikan berdasarkan Prestasi yang dicapai oleh karyawan | 8 | 25 | 14 | 43,8 | 6 | 18,8 | 4 | 12,5 | 0 | 0 |
| 10 | Semua karyawan | 15 | 46,9 | 11 | 34,4 | 2 | 6,3 | 4 | 12,5 | 0 | 0 |

| | | | | | | | | | | | |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------|---|------|----|------|---|------|---|------|---|---|
| | mempunyai kesempatan yang sama untuk kenaikan Jabatan | | | | | | | | | | |
| 11 | Kondisi lingkungan kerja nyaman dan kondusif | 7 | 21,9 | 15 | 46,9 | 7 | 21,9 | 3 | 9,4 | 0 | 0 |
| 12 | Adanya rasa saling mempercayai antara pegawai dengan rekan Kerja maupun dengan atasan | 7 | 21,9 | 12 | 27,5 | 8 | 25 | 4 | 12,5 | 0 | 0 |

Sumber : Data diolah, 2021

Tabel 4.6 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 32 responden pernyataan 10 mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju dan setuju yaitu sebesar 15 orang atau 46.9%, sedangkan pernyataan 7 mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju yaitu sebesar 5 orang atau 15.6%.

Tabel 4.7
Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y) Karyawan PT.
LBUM Mitsubishi Motor Kotabumi Lampung Utara

| No | Pernyataan | Jawaban | | | | | | | | | |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|------|-------|------|--------|------|--------|------|---------|---|
| | | SS (5) | | S (4) | | CS (3) | | TS (2) | | STS (1) | |
| | | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | Posisi pekerjaan sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki karyawan | 11 | 34,4 | 12 | 37,5 | 4 | 12,5 | 5 | 15,6 | 0 | 0 |
| 2 | Karyawan merasa Karakteristik pekerjaan saat ini sudah sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan | 12 | 37,5 | 8 | 25 | 7 | 21,9 | 5 | 15,6 | 0 | 0 |
| 3 | Dengan posisi jabatan sekarang karyawan dapat memberikan hasil kerja yang terbaik bagi perusahaan | 5 | 15,6 | 16 | 50 | 7 | 21,9 | 4 | 12,5 | 0 | 0 |
| 4 | Karyawan didukung penuh oleh manajemen | 11 | 34,4 | 12 | 37,5 | 4 | 12,5 | 5 | 15,6 | 0 | 0 |

| | | | | | | | | | | | |
|---|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|------|----|------|---|------|---|------|---|---|
| | untuk menjalankan pekerjaan dengan baik | | | | | | | | | | |
| 5 | Pengalaman kerja Karyawan sebelum di perusahaan ini sudah sesuai dengan pekerjaan dan tugas karyawan yang Sekarang | 8 | 25 | 16 | 50 | 3 | 9,4 | 5 | 15,6 | 0 | 0 |
| 6 | Karyawan merasa bahwa pendidikan yang diperoleh dapat membantu dalam melakukan pekerjaan dengan baik | 9 | 28,1 | 13 | 40,6 | 4 | 12,5 | 6 | 18,8 | 0 | 0 |
| 7 | Karyawan mampu berkomunikasi secara Efektif sesuai dengan Pekerjaan | 7 | 21,9 | 15 | 46,9 | 7 | 21,9 | 3 | 9,4 | 0 | 0 |
| 8 | Penyelesaian pekerjaan Karyawan dilakukan dengan teliti | 11 | 34,4 | 11 | 34,4 | 7 | 21,9 | 3 | 9,4 | 0 | 0 |
| 9 | Karyawan mampu mengatur dan mengelola | 9 | 28,1 | 14 | 43,8 | 3 | 9,4 | 6 | 18,8 | 0 | 0 |

| | | | | | | | | | | | |
|----|--------------------------------------------------------------------|----|------|----|------|---|------|---|------|---|---|
| | pekerjaan dengan baik | | | | | | | | | | |
| 10 | Karyawan menyukai tantangan dalam pekerjaan | 13 | 40,6 | 11 | 34,4 | 3 | 9,4 | 5 | 15,6 | 0 | 0 |
| 11 | Karyawan mampu memahami etika dalam bekerja | 6 | 18,8 | 15 | 46,9 | 7 | 21,9 | 4 | 12,5 | 0 | 0 |
| 12 | Karyawan mampu melakukan pekerjaan dengan Teliti dan tidak Ceroboh | 8 | 25 | 15 | 46,9 | 6 | 18,8 | 3 | 9,4 | 0 | 0 |

Sumber : Data diolah, 2021

Tabel 4.7 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 3orang atau 9,4%.

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 realibilitas yang diuji cobakan pada responden. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan program SPSS 21

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Insentif (X1)

| Butir | r_{hitung} | r_{tabel} | Kondisi | Keterangan |
|--------------|---------------------------|--------------------------|------------------------------------------|-------------------|
| 1 | 0,505 | 0,349 | r _{hitung} > r _{tabel} | Valid |
| 2 | 0,777 | 0,349 | r _{hitung} > r _{tabel} | Valid |
| 3 | 0,443 | 0,349 | r _{hitung} > r _{tabel} | Valid |
| 4 | 0,697 | 0,349 | r _{hitung} > r _{tabel} | Valid |
| 5 | 0,537 | 0,349 | r _{hitung} > r _{tabel} | Valid |
| 6 | 0,751 | 0,349 | r _{hitung} > r _{tabel} | Valid |
| 7 | 0,544 | 0,349 | r _{hitung} > r _{tabel} | Valid |
| 8 | 0,805 | 0,349 | r _{hitung} > r _{tabel} | Valid |
| 9 | 0,865 | 0,349 | r _{hitung} > r _{tabel} | Valid |
| 10 | 0,563 | 0,349 | r _{hitung} > r _{tabel} | Valid |
| 11 | 0,600 | 0,349 | r _{hitung} > r _{tabel} | Valid |
| 12 | 0,698 | 0,349 | r _{hitung} > r _{tabel} | Valid |

Sumber : Data diolah pada tahun 2021

Tabel 4.8 hasil uji validitas variabel Insentif (X1) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Insentif (X1). Menunjukkan semua nilai 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 Kuesioner Variabel Beban Kerja (X2)

| Butir | r_{hitung} | r_{tabel} | Kondisi | Keterangan |
|--------------|---------------------------|--------------------------|------------------------------------------|-------------------|
| 1 | 0,686 | 0,349 | r _{hitung} > r _{tabel} | Valid |
| 2 | 0,650 | 0,349 | r _{hitung} > r _{tabel} | Valid |
| 3 | 0,459 | 0,349 | r _{hitung} > r _{tabel} | Valid |
| 4 | 0,606 | 0,349 | r _{hitung} > r _{tabel} | Valid |
| 5 | 0,660 | 0,349 | r _{hitung} > r _{tabel} | Valid |

| | | | | |
|----|-------|-------|--------------------------|-------|
| 6 | 0,686 | 0,349 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| 7 | 0,678 | 0,349 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| 8 | 0,648 | 0,349 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| 9 | 0,642 | 0,349 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| 10 | 0,616 | 0,349 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| 11 | 0,803 | 0,349 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| 12 | 0,682 | 0,349 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |

Sumber : Data diolah pada tahun 2021

Tabel 4.9 hasil uji validitas variabel Beban Kerja (X2) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Beban Kerja (X2). Hasil menunjukkan semua nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} yang artinya semua butir pernyataan variabel Beban Kerja memenuhi syarat kevalidan dan layak untuk dijadikan kuesioner.

Tabel 4.10

Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan (Y)

| Butir | R_{hitung} | r_{tabel} | Kondisi | Keterangan |
|--------------|--------------------------------|-------------------------------|--------------------------|-------------------|
| 1 | 0,688 | 0,349 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| 2 | 0,886 | 0,349 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| 3 | 0,714 | 0,349 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| 4 | 0,600 | 0,349 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| 5 | 0,655 | 0,349 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| 6 | 0,747 | 0,349 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| 7 | 0,816 | 0,349 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| 8 | 0,540 | 0,349 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| 9 | 0,648 | 0,349 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| 10 | 0,559 | 0,349 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| 11 | 0,683 | 0,349 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| 12 | 0,616 | 0,349 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |

Sumber : Data diolah pada tahun 2021

Tabel 4.10 hasil uji validitas variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Kinerja Karyawan (Y). Hasil menunjukkan semua nilai r hitung lebih besar dari r_{tabel} yang artinya semua butir pernyataan variabel Kinerja memenuhi syarat kevalidan dan layak untuk dijadikan kuesioner

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

HASIL 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 :

Table 4.11
Interprestasi Nilai R

| Nilai Korelasi | Keterangan |
|-----------------------|-------------------|
| 0,8000 – 1,000 | Sangat Tinggi |
| 0,6000 – 0,7999 | Tinggi |
| 0,4000 – 0,5999 | Sedang |
| 0,2000 – 0,3999 | Rendah |
| 0,0000 – 0,1999 | Sangat Rendah |

Sumber : Anwar Sanusi (2017)

Tabel 4.11 ketentuan reliabel diatas untuk menkonsultasikan hasil yang di dapatkan dari variabel independen yaitu Insentif , Beban Kerja, variabel dependen yaitu Kinerja karyawan menggunakan program SPSS 21.0 dari hasil pengelolaan data dari hasil jawaban kuesioner yang di sebarakan kepada 32 karyawan dalam penelitian ini diperoleh nilai koefisien seperti di bawah ini :

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Koefisien alpha cronbach's | Koefisien r | Simpulan |
|----------------------|----------------------------|-------------------|---------------|
| Insentif (X1) | 0,922 | 0,8000 – 1,000 | Sangat Tinggi |
| Beban Kerja (X2) | 0,875 | 0,8000 – 1,000 | Sangat Tinggi |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0,921 | 0,8000 – 1,000 | Sangat Tinggi |

Sumber : Data diolah pada tahun 2021

Tabel 4.12 nilai cronbach' alpha variabel Insentif (X1) sebesar 0,922 dengan tingkat reliabel sangat tinggi, untuk variabel Beban Kerja (X2) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0,875 dengan tingkat reliabel sangat tinggi, dan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0,921 yang artinya tingkat reliabel sangat tinggi.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Linieritas

Uji Linearitas adalah untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan salah atau benar. Dalam penelitian ini pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 17.0. 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

Hasil uji linearitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.13

Tabel 4.13
Hasil Uji Linieritas

| Linieritas | Sig | Alpha | Simpulan | Keterangan |
|---------------------|------------|--------------|-----------------|-------------------|
| Kinerja* Insentif | 0,518 | 0,05 | Sig>Alpha | Linier |
| Kineja* Beban Kerja | 0,192 | 0,05 | Sig>Alpha | Linier |

Sumber data : Data diolah 2021

Tabel 4.13 diatas dari hasil yang telah diuji bahwa perhitungan ANOVA didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linearity* dari variabel Insentif (X₁) diperoleh nilai Sig sebesar $0,518 > 0,05$ (Alpha), variabel Beban Kerja (X₂) 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 Hasil Uji Normalitas

Data normal atau mendekati normal bisa dilakukan dengan Uji Non Parametik *One-Sampel Kolmogorov Smirnov Test* pada SPSS 21.0. Hasil perhitungan uji normalitas dapat dilihat pada tabel 4.14.

Tabel 4.14
Hasil Uji Normalitas

| Variabel | Sig | Alpha | Kondisi | Simpulan |
|-------------------------------|------------|--------------|----------------|-----------------|
| Insentif (X ₁) | 0,439 | 0,05 | Sig > Alpha | Normal |
| Beban Kerja (X ₂) | 0,846 | 0,05 | Sig > Alpha | Normal |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0,520 | 0,05 | Sig > Alpha | Normal |

Sumber : Data diolah pada tahun 2021

Tabel 4.14 One-Sample Kolmogorov Test-Smirnov diatas, menunjukan bahwa Insentif (X₁) dengan tingkat signifikan diperoleh $0,439 > 0,05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai untuk Beban Kerja (X₂) dengan tingkat signifikan diperoleh $0,846 > 0,05$ maka berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai untuk Kinerja Karyawan (Y)

dengan tingkat signifikan diperoleh data $0,520 > 0,05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal.

4.3.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas (independen) satu dengan variabel bebas (independen) yang lainnya. Kriteria pengujian :

1. Jika nilai VIF ≥ 10 maka ada gejala multikolinearitas. Jika nilai VIF \leq maka tidak ada gejala multikolinearitas.
2. Jika nilai tolerance $< 0,1$ maka ada gejala multikolinearitas. Jika nilai tolerance $> 0,1$ maka tidak ada gejala multikolinearitas.

Tabel 4.15
Hasil Uji Multikolinearitas

| Variabel | Tolerance | VIF | Keterangan |
|-------------|-----------|-------|-----------------------------|
| Insentif | 0,322 | 3,103 | Tidak Ada Multikolinearitas |
| Beban Kerja | 0,522 | 3,103 | Tidak Ada Multikolinearitas |

Sumber : Data diolah tahun 2021

Hasil perhitungan Tolerance menunjukkan tidak ada nilai variabel independen yang memiliki nilai Tolerance $> 0,1$ yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen yang nilainya lebih dari 95 persen. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki VIF < 10 . Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antara variabel independen dalam model regresi.

4.4 Hasil 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 Insentif (X_1), Beban Kerja (X_2), terhadap Kinerja (Y).

Tabel 4.16
Koefisien Korelasi

| R | R Square |
|----------|-----------------|
| 0,937 | 0,879 |

Sumber: Hasil data diolah tahun 2021

Tabel 4.16 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 Beban Kerja pada PT. LBUM Mitsubishi Motors Kota Bumi Lampung Utara, sebesar 87,9% sedang sisanya 12,1% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain.

Tabel 4.17
Koefisien Regresi Linier Berganda

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

Sumber: Hasil data diolah tahun 2021

Tabel 4.17 diatas didapatkan nilai *Coefficients* adalah untuk melihat persamaan regresi linier berganda. Persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e_t$$

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan

a : Konstanta

$b_{1,2}$: Koefisien Regresi

X1 : Insentif

X2 : Beban Kerja

e_t : *Error tern*

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 Beban Kerja ($X=0$) maka skor Kinerja Karyawan sebesar 1,543.
- b. Koefisien regresi untuk variabel Insentif (X_1) sebesar 0,755 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan Insentif maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,755.
- c. Koefisien regresi untuk variabel Beban Kerja (X_2) sebesar 0,223 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan Beban Kerja maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,233.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji t

Uji parsial atau biasa disebut uji t untuk melakukan pengujian hipotesis pada penelitian ini mengenai Insentif (X_1) terhadap Kinerja karyawan

(Y), dan Beban Kerja (X₂) terhadap Kinerja karyawan (Y). 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 4.18

Hasil Uji t

| Variabel | t_{hitung} | t_{tabel} | Kesimpulan | Keterangan |
|-------------------------------|--------------|-------------|--------------------------|----------------------------|
| Insentif (X ₁) | 13,725 | 1,697 | $t_{hitung} > t_{tabel}$ | Ho ditolak dan Ha diterima |
| Beban Kerja (X ₂) | 8,364 | 1,697 | $t_{hitung} > t_{tabel}$ | Ho ditolak dan Ha diterima |

Sumber : Data diolah pada tahun 2021

Tabel 4.18 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. LBUM Mitsubishi Motors Kota Bumi Lampung Utara. Pada perhitungan untuk variabel Beban Kerja (X₂) diperoleh nilai t hitung sebesar 8,364 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 Beban Kerja (X₂) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. LBUM Mitsubishi Motors Kota Bumi Lampung Utara.

4.5.2 Pengaruh Insentif dan Beban Kerja terhadap kinerja karyawan PT.

LBUM Mitsubishi Motor Kotabumi Lampung Utara

Tabel 4.19
Hasil Uji F

| Model | f_{hitung} | Signifikansi |
|-------|--------------|--------------|
| 1 | 105,048 | 0,000 |

Sumber : Data diolah pada tahun 2021

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

- Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak H_a diterima
- Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima H_a ditolak

Pengujian Anova dalam Uji F dipakai untuk menggambarkan tingkat pengaruh antara variabel hubungan Insentif (X_1) dan Beban Kerja (X_2) 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. 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 (X_1) dan Beban Kerja (X_2) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. LBUM Mitsubishi Motors Kota Bumi Lampung Utara.

4.6 Pembahasan

Hasil penelitian ini untuk mengetahui bahwa ada tidaknya pengaruh Insentif terhadap Beban Kerja pada PT. LBUM Mitsubishi Motors Kota Bumi Lampung Utara. Dalam penelitian ini di dapatkan hasil uji korelasi R square

sebesar 0,879 menunjukkan bahwa Insentif dan Beban Kerja dipengaruhi oleh Kinerja karyawan pada PT. LBUM Mitsubishi Motors Kota Bumi Lampung Utara, 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 Pembahasan Insentif (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil dari penelitian insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. LBUM Mitsubishi Motors Kota Bumi Lampung Utara. 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.

Hasibuan (2006) menyatakan insentif adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan atas suatu organisasi atau perusahaan. Berdasarkan kajian teori dapat disimpulkan bahwa insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk material atau non material yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi perusahaan kepada karyawannya dengan tujuan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan – tujuan perusahaan, dengan kata lain pemberian insentif adalah pemberian uang diluar gaji sebagai pengakuan perusahaan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawannya Alat motivasi

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisa dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan maka simpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Insentif berpengaruh positif terhadap kinerja kerja karyawan PT. LBUM Mitsubishi Motors Kota Bumi Lampung Utara sebesar 86,3 persen sedangkan sisanya sebesar 13,7 persen dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti.
2. Beban Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. LBUM Mitsubishi Motors Kota Bumi Lampung Utara sebesar 70 persen sedangkan sisanya sebesar 30 persen dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti.
3. Insentif dan Beban Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. LBUM Mitsubishi Motors Kota Bumi Lampung Utara sebesar 87,9 persen sedangkan sisanya sebesar 12,1 persen dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti.

5.2 Saran

Berdasarkan pembahasan yang telah dilakukan, maka saran yang dapat diberikan peneliti PT. LBUM Mitsubishi Motors Kota Bumi Lampung Utara adalah :

1. Bagi Perusahaan

a. Insentif

Perlunya:

PT. LBUM Mitsubishi Motors Kota Bumi Lampung Utara agar supaya memberi peluang karir yaitu kenaikan pangkat kepada karyawan yang mempunyai kinerja yang tercapai.

b. Beban Kerja

Perlunya:

PT. LBUM Mitsubishi Motors Kota Bumi Lampung Utara hendaknya senantiasa memperhatikan karyawan yang tidak mengikuti aturan dengan memberikan pembekalan tentang SOP waktu kerja.

c. Kinerja

Perlunya:

PT. LBUM Mitsubishi Motors Kota Bumi Lampung Utara hendaknya memberikan Pengarahan pada target penjualan yang dilakukan karyawan agar kinerja yang dilakukan sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Pada peneliti selanjutnya hendaknya tidak menggunakan variabel dan dapan mengganti dengan variabel lainnya.
- b. Pada penelitian selanjutnya agar tidak menggunakan variabel insentif sebagai variabel bebas karena telah memenuhi kriteria kinerja.
- c. Pada Peneliti selanjutnya agar Memperluas sampel karna terdapat Uji Turnitin Karena tidak ada dasar variabel insentif dan instrument.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriyani Prawitasari. 2016. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Pt. Mandiri Tunas Finance Bengkulu Jurnal Ekonomi Review. Volume 3 Nomor 2
- Anwar Sanusi, 2017, *Metode Penelitian Bisnis, Cetakan Ketujuh*, Penerbit Salemba Empat, Jln. Raya Lenteng Agung No. 101, Jagakarsa, Jakarta Selatan, 12610
- Asmara, A. P. (2017). Pengaruh Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Bedah Surabaya. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 5(2), 123-129.
- Halimah, T. N., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pramuniaga Di Gelael Supermarket (Studi Kasus Pada Gelael Superindo Kota Semarang). *Journal Of Management*, 2(2).
- Kalijaga, K. (2017). *Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Ketahanan Pangan Kabupaten Garut* (Doctoral Dissertation).
- Koesomowidjojo, Suci Rm. *Balance Scorecard. Raih Asa Sukses*, 2017.
- Kusbiantari, Dyah. "Upaya Menurunkan Intensi Turnover melalui Peningkatan Motivasi Intrinsik Pada Guru Paud." *Pawiyatan* 20.1 (2013).
- Malayu, S. P. "*Hasibuan. 2006, Manajemen Sumber Daya Manusia.*" Bumi Aksar.
Jakarta.
- Muhammad Taufan. 2016. Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Intensi Turnover. *Jurnal Empati*, April 2016, Volume 5(2), 303-307

- Putri, Suci Tresno, And A. Prasetio. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja(Studi Pada Hotel Delonix Karawang)." *Jurnal Smart Stie Stembi* 14.3 (2017): 42-51.
- Sari, E. K. (2007). *Intensi Turnover Karyawan Ditinjau Dari Kepuasan Kerja. Skripsi* (Tidak Diterbitkan). Fakultas Psikologi Universitas Gajah Mada Yogyakarta
- Sari, S. P. (2018, August). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention. In *Prosiding Seminar Nasional Darmajaya* (Vol. 1, No. 1, Pp. 120-125).
- Shelawaty, W. (2019). *Beban Kerja Dalam Menentukan Kinerja Pegawai Yang Dimoderasi Oleh Stres Kerja Pada Pt. Kartika Asri Prima* (Doctoral Dissertation, Program Studi Magister Manajemen, Universitas Widyatama).
- Sopiah, D. (2008). *Perilaku Organisasional. Yogyakarta: Pt Andi Yogya.*
- Yusuf, M., & Asyhari, A. (2018). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Pabrik Roti Lala Di Desa Bajo Indah Kecamatan Soropia Kabupaten Konawe. *Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 6(2), 83-88.

LAMPIRAN



Kotabumi, 17 Februari 2021

Nomor : KTB/LBUM/AD/001/II/2021
Lampiran : -
Perihal : Persetujuan Izin Penelitian

Kepada Yth,
Dekan IBI Darmajaya
Di-
Bandar Lampung

Dengan Hormat,

Berdasarkan Surat Permohonan Izin Penelitian.038/DJM/DEKAN/BAAK/XII dan 042DJM/DEKAN/BAAK/XII di PT.Lautan Berlian Utama Motor Cab.Kotabumi dengan ini memberi izin untuk melakukan Penelitian diperusahaan kami dengan data Mahasiswi sebagai berikut :

1. Nama : Sarah Triwati Manulang
NPM : 1712110214
Jurusan : S1 Manajemen
2. Nama : Dewi Masitoh
NPM : 1712110206
Jurusan : S1 Manajemen

Demikian Surat ini Kami buat agar dapat digunakan sebagaimana mestinya terimakasih.

Personalia

Lautan Berlian
Jl. Jend. Sudirman No. 36
Telp. (0724) 21983 - 22563
Kota Bumi - Lampung


Hendra Adiansyah
NIK.LB13050001

Customer Service : 0811151847

Penjualan, Bengkel, Suku Cadang, Tukar Tambah, Kontrak Service

Jl. Jend. Sudirman No. 36 Kotabumi 34513 Lampung Utara - Indonesia, Telp. (0724) 21983 - 22563, Fax. (0724) 21983
Customer Service : 0811151847 E-mail : customerservice@lautanberlian.co.id



INSTITUT INFORMATIKA & BISNIS DARMAJAYA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Zainal Abidin Pagar Alam No. 93, Bandar Lampung 35142

Bandar Lampung, 23 Februari 2021

Hal : Permohonan Bantuan Pengisian Kuesioner

Kepada Yth :

Bapak/ Ibu

Di Tempat

Dengan ini saya :

Nama : Sara Triwati Manulang

NPM : 1712110214

Jurusan : S1 Manajemen

Dosen Pembimbing : Suwandi, S.E.,M.M

E-mail :

Dengan Hormat,

Bersama ini saya sampaikan bahwa saya bermaksud mengadakan penelitian pada karyawan Pt. Lbum Mitsubishi Motors Kota Bumi Lampung Utara. Penelitian ini dilaksanakan dalam rangka penulisan skripsi sebagai salah satu syarat dalam penyelesaian studi pada program Sarjana IIB Darmajaya. Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Tentang **“PENGARUH INSENTIF DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. LBUM MITSUBISHI MOTORS KOTA BUMI LAMPUNG UTARA”**. Sehubungan dengan maksud di atas, saya mengharapkan bantuan saudara untuk bersedia mengisi instrumen penelitian ini sesuai dengan pendapat dan pengalaman yang dimiliki. Instrumen ini dirancang sedemikian rupa sehingga tidak seorang pun dapat menelusuri sumber informasinya. Oleh karena itu saudara diharapkan dapat memberikan jawaban sesuai dengan keadaan sesungguhnya, dan saya menjamin kerahasiaan dari jawaban saudara. Bantuan dan partisipasi saudara merupakan sumbangan yang sangat berharga bagi terselenggaranya penelitian ilmiah ini. Untuk itu semuanya saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Sara Triwati

1712110214



INSTITUT INFORMATIKA & BISNIS DARMAJAYA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Zainal Abidin Pagar Alam No. 93, Bandar Lampung 35142

KUESIONER

Pertanyaan di bawah ini dalam rangka penelitian skripsi dengan judul :

PENGARUH INSENTIF DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. LBUM MITSUBISHI MOTOR KOTABUMI LAMPUNG UTARA

Petunjuk pengisian :

1. Jawablah pertanyaan yang diajukan dibawah ini dengan benar dan jujur.
2. Berilah tanda (√) pada salah satu jawaban yang paling benar.
3. Pertanyaan / pernyataan harus dijawab semua

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

KS = Kurang Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

No. Res :

IDENTITAS RESPONDEN

1. Umur : < 20 tahun 31 – 40 tahun
 20 – 30 tahun 41 – 50 tahun
2. Jenis Kelamin : Laki – Laki Perempuan
3. Pendidikan Terakhir : SMP Diploma
 SMA S1
4. Masa Kerja : 1 – 3 tahun > 5 tahun
 3 – 5 tahun



INSTITUT INFORMATIKA & BISNIS DARMAJAYA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Zainal Abidin Pagar Alam No. 93, Bandar Lampung 35142

DAFTAR PERNYATAAN

Insentif (X₁)

| No | Pernyataan | Jawaban | | | | |
|-----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|---|----|----|-----|
| | | SS | S | KS | TS | STS |
| 1. | Perusahaan memberikan insentif terhadap karyawan yang mampu mencapai target. | | | | | |
| 2. | Perusahaan selalu memberikan insentif tepat waktu. | | | | | |
| 3. | Insentif yang diberikan sudah sesuai dengan ketentuan dari perusahaan | | | | | |
| 4. | Pemberian penghargaan dalam bentuk mempromosikan karyawan dilakukan secara objektif sesuai kinerja karyawan. | | | | | |
| 5. | Pemberian penghargaan dalam bentuk mempromosikan karyawan dilakukan secara objektif sesuai kinerja karyawan. | | | | | |
| 6. | Karyawan diapresiasi oleh perusahaan ketika mempunyai kinerja yang bagus | | | | | |
| 7. | Jaminan hari tua yang diberikan perusahaan sudah menjamin pensiun karyawan. | | | | | |
| 8. | Jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan sudah menjamin kebutuhan kesehatan karyawan. | | | | | |
| 9. | Perusahaan menetapkan prosedur kenaikan pangkat dengan adil terhadap karyawannya. | | | | | |
| 10. | Perusahaan memberikan peluang kenaikan pangkat terhadap karyawannya. | | | | | |
| 11. | Kesempatan untuk dipromosikan berdasarkan prestasi yang dicapai oleh karyawan | | | | | |
| 12. | Semua karyawan mempunyai kesempatan yang sama untuk kenaikan jabatan | | | | | |

Sumber: Kaliga (2017)



INSTITUT INFORMATIKA & BISNIS DARMAJAYA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Zainal Abidin Pagar Alam No. 93, Bandar Lampung 35142

Beban Kerja (X₂)

| No | Pernyataan | Jawaban | | | | |
|-----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|---|----|----|-----|
| | | SS | S | KS | TS | STS |
| 1. | Pegawai diberikan banyak pekerjaan setiap hari yang harus segera di selesaikan | | | | | |
| 2. | Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi | | | | | |
| 3. | Pegawai menerima pekerjaan sesuai kompetensinya | | | | | |
| 4. | Pegawai menerima pekerjaan diluar jobdesknya | | | | | |
| 5. | Waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan sudah sesuai dengan tingkat | | | | | |
| 6. | Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan | | | | | |
| 7. | Waktu jam kerja selalu digunakan pegawai semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan | | | | | |
| 8. | Pegawai sering melakukan kordinasi dengan rekan kerja agar lebih cepat dalam menyelesaikan pekerjaanya | | | | | |
| 9. | Pegawai diberikan target kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu yang sudah ditentukan | | | | | |
| 10. | Target kerja yang diberikan sudah sesuai dengan jabatan yang diduduki pegawai | | | | | |
| 11. | Target yang diberikan perusahaan kepada pegawai terlalu berat | | | | | |
| 12. | Pegawai merasa kesulitan menyelesaikan pekerjaan | | | | | |

Sumber: Shelawaty (2019)

Kinerja Karyawan (Y)

| No | Pernyataan | Jawaban | | | | |
|-----|-------------------------------------------------------------------------------------------|---------|---|----|----|-----|
| | | SS | S | KS | TS | STS |
| 1. | Anda mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan | | | | | |
| 2. | Kualitas pekerjaan yang saya sudah sesuai dengan yang diharapkan perusahaan | | | | | |
| 3. | Jumlah dari hasil pekerjaan yang anda jalani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan | | | | | |
| 4. | Perusahaan menetapkan target kerja dengan penuh perhitungan | | | | | |
| 5. | Anda selalu datang ke kantor tepat waktu | | | | | |
| 6. | Anda selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu | | | | | |
| 7. | Anda dapat menggunakan saran yang tersedia secara efektif | | | | | |
| 8. | Saran yang ada membantu anda dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif | | | | | |
| 9. | Anda mampu mengambil inisiatif dalam bekerja | | | | | |
| 10. | Anda bisa bekerja secara mandiri dan bekerja sama dengan semua karyawan | | | | | |
| 11. | Anda memegang erat komitmen kerja anda terhadap perusahaan | | | | | |
| 12. | Komitmen kerja anda mempengaruhi hasil kerja | | | | | |

Sumber: Samsul Yusuf (2018)

LAMPIRAN 2

DATA TABULASI

| No | INSENTIF | | | | | | | | | | | | |
|-------|----------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|------|------|-------|
| | In1 | In2 | In3 | In4 | In5 | In6 | In7 | In8 | In9 | In10 | In11 | In12 | TOTAL |
| 1 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 5 | 53 |
| 2 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 54 |
| 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 31 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 44 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 50 |
| 6 | 5 | 2 | 3 | 1 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 5 | 2 | 2 | 32 |
| 7 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 52 |
| 8 | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| 9 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 54 |
| 10 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 30 |
| 11 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 43 |
| 12 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 56 |
| 13 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 26 |
| 14 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 33 |
| 15 | 2 | 2 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 44 |
| 16 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 40 |
| 17 | 2 | 4 | 5 | 4 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 44 |
| 18 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 49 |
| 19 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 55 |
| 20 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 53 |
| 21 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 47 |
| 22 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 49 |
| 23 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 52 |
| 24 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 50 |
| 25 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 42 |
| 26 | 5 | 4 | 2 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 50 |
| 27 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| 28 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 48 |
| 29 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 2 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 52 |
| 30 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 40 |
| 31 | 5 | 2 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 43 |
| 32 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 45 |
| Total | 125 | 121 | 119 | 119 | 130 | 121 | 123 | 119 | 122 | 117 | 118 | 123 | 1457 |

| BEBAN KERJA | | | | | | | | | | | | | |
|--------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|------|------|-------|
| No | Bk1 | Bk2 | Bk3 | Bk4 | Bk5 | Bk6 | Bk7 | Bk8 | Bk9 | Bk10 | Bk11 | Bk12 | TOTAL |
| 1 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 52 |
| 2 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 39 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 5 | 38 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 52 |
| 6 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 24 |
| 7 | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 45 |
| 8 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 39 |
| 9 | 3 | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 44 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 42 |
| 11 | 4 | 5 | 5 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 45 |
| 12 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 56 |
| 13 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 30 |
| 14 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 5 | 39 |
| 15 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 49 |
| 16 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 43 |
| 17 | 2 | 4 | 5 | 4 | 2 | 5 | 4 | 2 | 5 | 2 | 4 | 2 | 41 |
| 18 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 51 |
| 19 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 55 |
| 20 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 52 |
| 21 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 48 |
| 22 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 51 |
| 23 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 53 |
| 24 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 51 |
| 25 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 41 |
| 26 | 5 | 4 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 50 |
| 27 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 50 |
| 28 | 2 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 40 |
| 29 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 58 |
| 30 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 44 |
| 31 | 5 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 5 | 3 | 3 | 39 |
| 32 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 46 |
| Total | 125 | 123 | 119 | 116 | 122 | 121 | 114 | 121 | 122 | 133 | 122 | 116 | 1454 |

| KINERJA | | | | | | | | | | | | | |
|---------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-------|
| No | Y1 | Y2 | Y3 | Y4 | Y5 | Y6 | Y7 | Y8 | Y9 | Y10 | Y11 | Y12 | TOTAL |
| 1 | 5 | 5 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 52 |
| 2 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 50 |
| 3 | 5 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 5 | 4 | 2 | 39 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 49 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 48 |
| 6 | 3 | 2 | 2 | 5 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 5 | 2 | 2 | 32 |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 51 |
| 8 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 51 |
| 9 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 51 |
| 10 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 31 |
| 11 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 46 |
| 12 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 59 |
| 13 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 26 |
| 14 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 31 |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 45 |
| 16 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 41 |
| 17 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 2 | 5 | 2 | 4 | 4 | 42 |
| 18 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 52 |
| 19 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 57 |
| 20 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 55 |
| 21 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 46 |
| 22 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 49 |
| 23 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 51 |
| 24 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 53 |
| 25 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 43 |
| 26 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 49 |
| 27 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 51 |
| 28 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 5 | 44 |
| 29 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 56 |
| 30 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 44 |
| 31 | 2 | 3 | 3 | 5 | 2 | 2 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 40 |
| 32 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 39 |
| Total | 125 | 120 | 118 | 125 | 123 | 121 | 122 | 126 | 122 | 128 | 119 | 124 | 1473 |

LAMPIRAN 3

KARAKTERISTIK RESPONDEN

Jenis_Kelamin

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Laki-laki | 12 | 37.5 | 37.5 | 37.5 |
| | Perempuan | 20 | 62.5 | 62.5 | 100.0 |
| | Total | 32 | 100.0 | 100.0 | |

Usia

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | <20 Tahun | 1 | 3.1 | 3.1 | 3.1 |
| | 20-30 Tahun | 19 | 59.4 | 59.4 | 62.5 |
| | 31-40 Tahun | 7 | 21.9 | 21.9 | 84.4 |
| | >40 Tahun | 5 | 15.6 | 15.6 | 100.0 |
| | Total | 32 | 100.0 | 100.0 | |

Pendidikan

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | SMP | 1 | 3.1 | 3.1 | 3.1 |
| | SMA | 15 | 46.9 | 46.9 | 50.0 |
| | DIPLOMA | 8 | 25.0 | 25.0 | 75.0 |
| | S1 | 8 | 25.0 | 25.0 | 100.0 |
| | Total | 32 | 100.0 | 100.0 | |

Masa_Kerja

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1-3 Tahun | 19 | 59.4 | 59.4 | 59.4 |
| | 3-5 tahun | 10 | 31.3 | 31.3 | 90.6 |
| | >5 Tahun | 3 | 9.4 | 9.4 | 100.0 |
| | Total | 32 | 100.0 | 100.0 | |

LAMPIRAN 4

FREKUENSI JAWABAN RESPONDEN

Jawaban Responden Insentif (X1)

In1

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2 | 5 | 15.6 | 15.6 | 15.6 |
| | 3 | 4 | 12.5 | 12.5 | 28.1 |
| | 4 | 12 | 37.5 | 37.5 | 65.6 |
| | 5 | 11 | 34.4 | 34.4 | 100.0 |
| | Total | 32 | 100.0 | 100.0 | |

In2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2 | 6 | 18.8 | 18.8 | 18.8 |
| | 3 | 3 | 9.4 | 9.4 | 28.1 |
| | 4 | 15 | 46.9 | 46.9 | 75.0 |
| | 5 | 8 | 25.0 | 25.0 | 100.0 |
| | Total | 32 | 100.0 | 100.0 | |

In3

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2 | 5 | 15.6 | 15.6 | 15.6 |
| | 3 | 8 | 25.0 | 25.0 | 40.6 |
| | 4 | 10 | 31.3 | 31.3 | 71.9 |
| | 5 | 9 | 28.1 | 28.1 | 100.0 |
| | Total | 32 | 100.0 | 100.0 | |

In4

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1 | 1 | 3.1 | 3.1 | 3.1 |
| | 2 | 4 | 12.5 | 12.5 | 15.6 |
| | 3 | 5 | 15.6 | 15.6 | 31.3 |
| | 4 | 15 | 46.9 | 46.9 | 78.1 |
| | 5 | 7 | 21.9 | 21.9 | 100.0 |
| | Total | 32 | 100.0 | 100.0 | |

In5

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2 | 3 | 9.4 | 9.4 | 9.4 |
| | 3 | 6 | 18.8 | 18.8 | 28.1 |
| | 4 | 9 | 28.1 | 28.1 | 56.3 |
| | 5 | 14 | 43.8 | 43.8 | 100.0 |
| | Total | 32 | 100.0 | 100.0 | |

In6

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2 | 6 | 18.8 | 18.8 | 18.8 |
| | 3 | 4 | 12.5 | 12.5 | 31.3 |
| | 4 | 13 | 40.6 | 40.6 | 71.9 |
| | 5 | 9 | 28.1 | 28.1 | 100.0 |
| | Total | 32 | 100.0 | 100.0 | |

In7

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2 | 4 | 12.5 | 12.5 | 12.5 |
| | 3 | 5 | 15.6 | 15.6 | 28.1 |
| | 4 | 15 | 46.9 | 46.9 | 75.0 |
| | 5 | 8 | 25.0 | 25.0 | 100.0 |
| | Total | 32 | 100.0 | 100.0 | |

In8

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2 | 5 | 15.6 | 15.6 | 15.6 |
| | 3 | 5 | 15.6 | 15.6 | 31.3 |
| | 4 | 16 | 50.0 | 50.0 | 81.3 |
| | 5 | 6 | 18.8 | 18.8 | 100.0 |
| | Total | 32 | 100.0 | 100.0 | |

In9

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2 | 5 | 15.6 | 15.6 | 15.6 |
| | 3 | 5 | 15.6 | 15.6 | 31.3 |
| | 4 | 13 | 40.6 | 40.6 | 71.9 |
| | 5 | 9 | 28.1 | 28.1 | 100.0 |
| | Total | 32 | 100.0 | 100.0 | |

In10

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2 | 4 | 12.5 | 12.5 | 12.5 |
| | 3 | 9 | 28.1 | 28.1 | 40.6 |
| | 4 | 13 | 40.6 | 40.6 | 81.3 |
| | 5 | 6 | 18.8 | 18.8 | 100.0 |
| | Total | 32 | 100.0 | 100.0 | |

In11

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2 | 4 | 12.5 | 12.5 | 12.5 |
| | 3 | 7 | 21.9 | 21.9 | 34.4 |
| | 4 | 16 | 50.0 | 50.0 | 84.4 |
| | 5 | 5 | 15.6 | 15.6 | 100.0 |
| | Total | 32 | 100.0 | 100.0 | |

In12

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2 | 7 | 21.9 | 21.9 | 21.9 |
| | 3 | 2 | 6.3 | 6.3 | 28.1 |
| | 4 | 12 | 37.5 | 37.5 | 65.6 |
| | 5 | 11 | 34.4 | 34.4 | 100.0 |
| | Total | 32 | 100.0 | 100.0 | |

Jawaban Responden Beban Kerja (X2)

Bk1

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2 | 5 | 15.6 | 15.6 | 15.6 |
| | 3 | 4 | 12.5 | 12.5 | 28.1 |
| | 4 | 12 | 37.5 | 37.5 | 65.6 |
| | 5 | 11 | 34.4 | 34.4 | 100.0 |
| | Total | 32 | 100.0 | 100.0 | |

Bk2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2 | 5 | 15.6 | 15.6 | 15.6 |
| | 3 | 7 | 21.9 | 21.9 | 37.5 |
| | 4 | 8 | 25.0 | 25.0 | 62.5 |
| | 5 | 12 | 37.5 | 37.5 | 100.0 |
| | Total | 32 | 100.0 | 100.0 | |

Bk3

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2 | 5 | 15.6 | 15.6 | 15.6 |
| | 3 | 8 | 25.0 | 25.0 | 40.6 |
| | 4 | 10 | 31.3 | 31.3 | 71.9 |
| | 5 | 9 | 28.1 | 28.1 | 100.0 |
| | Total | 32 | 100.0 | 100.0 | |

Bk4

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1 | 1 | 3.1 | 3.1 | 3.1 |
| | 2 | 4 | 12.5 | 12.5 | 15.6 |
| | 3 | 7 | 21.9 | 21.9 | 37.5 |
| | 4 | 14 | 43.8 | 43.8 | 81.3 |
| | 5 | 6 | 18.8 | 18.8 | 100.0 |
| | Total | 32 | 100.0 | 100.0 | |

Bk5

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2 | 6 | 18.8 | 18.8 | 18.8 |
| | 3 | 4 | 12.5 | 12.5 | 31.3 |
| | 4 | 12 | 37.5 | 37.5 | 68.8 |
| | 5 | 10 | 31.3 | 31.3 | 100.0 |
| | Total | 32 | 100.0 | 100.0 | |

Bk6

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2 | 6 | 18.8 | 18.8 | 18.8 |
| | 3 | 4 | 12.5 | 12.5 | 31.3 |
| | 4 | 13 | 40.6 | 40.6 | 71.9 |
| | 5 | 9 | 28.1 | 28.1 | 100.0 |
| | Total | 32 | 100.0 | 100.0 | |

Bk7

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1 | 1 | 3.1 | 3.1 | 3.1 |
| | 2 | 3 | 9.4 | 9.4 | 12.5 |
| | 3 | 10 | 31.3 | 31.3 | 43.8 |
| | 4 | 13 | 40.6 | 40.6 | 84.4 |
| | 5 | 5 | 15.6 | 15.6 | 100.0 |
| | Total | 32 | 100.0 | 100.0 | |

Bk8

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2 | 5 | 15.6 | 15.6 | 15.6 |
| | 3 | 6 | 18.8 | 18.8 | 34.4 |
| | 4 | 12 | 37.5 | 37.5 | 71.9 |
| | 5 | 9 | 28.1 | 28.1 | 100.0 |
| | Total | 32 | 100.0 | 100.0 | |

Bk9

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2 | 4 | 12.5 | 12.5 | 12.5 |
| | 3 | 6 | 18.8 | 18.8 | 31.3 |
| | 4 | 14 | 43.8 | 43.8 | 75.0 |
| | 5 | 8 | 25.0 | 25.0 | 100.0 |
| | Total | 32 | 100.0 | 100.0 | |

Bk10

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2 | 4 | 12.5 | 12.5 | 12.5 |
| | 3 | 2 | 6.3 | 6.3 | 18.8 |
| | 4 | 11 | 34.4 | 34.4 | 53.1 |
| | 5 | 15 | 46.9 | 46.9 | 100.0 |
| | Total | 32 | 100.0 | 100.0 | |

Bk11

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2 | 3 | 9.4 | 9.4 | 9.4 |
| | 3 | 7 | 21.9 | 21.9 | 31.3 |
| | 4 | 15 | 46.9 | 46.9 | 78.1 |
| | 5 | 7 | 21.9 | 21.9 | 100.0 |
| | Total | 32 | 100.0 | 100.0 | |

Bk12

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1 | 1 | 3.1 | 3.1 | 3.1 |
| | 2 | 4 | 12.5 | 12.5 | 15.6 |
| | 3 | 8 | 25.0 | 25.0 | 40.6 |
| | 4 | 12 | 37.5 | 37.5 | 78.1 |
| | 5 | 7 | 21.9 | 21.9 | 100.0 |
| | Total | 32 | 100.0 | 100.0 | |

Jawaban Responden Insentif (X1)

y1

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2 | 4 | 12.5 | 12.5 | 12.5 |
| | 3 | 6 | 18.8 | 18.8 | 31.3 |
| | 4 | 11 | 34.4 | 34.4 | 65.6 |
| | 5 | 11 | 34.4 | 34.4 | 100.0 |
| | Total | 32 | 100.0 | 100.0 | |

y2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2 | 5 | 15.6 | 15.6 | 15.6 |
| | 3 | 5 | 15.6 | 15.6 | 31.3 |
| | 4 | 15 | 46.9 | 46.9 | 78.1 |
| | 5 | 7 | 21.9 | 21.9 | 100.0 |
| | Total | 32 | 100.0 | 100.0 | |

y3

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2 | 4 | 12.5 | 12.5 | 12.5 |
| | 3 | 7 | 21.9 | 21.9 | 34.4 |
| | 4 | 16 | 50.0 | 50.0 | 84.4 |
| | 5 | 5 | 15.6 | 15.6 | 100.0 |
| | Total | 32 | 100.0 | 100.0 | |

y4

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2 | 5 | 15.6 | 15.6 | 15.6 |
| | 3 | 4 | 12.5 | 12.5 | 28.1 |
| | 4 | 12 | 37.5 | 37.5 | 65.6 |
| | 5 | 11 | 34.4 | 34.4 | 100.0 |
| | Total | 32 | 100.0 | 100.0 | |

y5

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2 | 5 | 15.6 | 15.6 | 15.6 |
| | 3 | 3 | 9.4 | 9.4 | 25.0 |
| | 4 | 16 | 50.0 | 50.0 | 75.0 |
| | 5 | 8 | 25.0 | 25.0 | 100.0 |
| | Total | 32 | 100.0 | 100.0 | |

y6

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2 | 6 | 18.8 | 18.8 | 18.8 |
| | 3 | 4 | 12.5 | 12.5 | 31.3 |
| | 4 | 13 | 40.6 | 40.6 | 71.9 |
| | 5 | 9 | 28.1 | 28.1 | 100.0 |
| | Total | 32 | 100.0 | 100.0 | |

y7

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2 | 3 | 9.4 | 9.4 | 9.4 |
| | 3 | 7 | 21.9 | 21.9 | 31.3 |
| | 4 | 15 | 46.9 | 46.9 | 78.1 |
| | 5 | 7 | 21.9 | 21.9 | 100.0 |
| | Total | 32 | 100.0 | 100.0 | |

y8

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2 | 3 | 9.4 | 9.4 | 9.4 |
| | 3 | 7 | 21.9 | 21.9 | 31.3 |
| | 4 | 11 | 34.4 | 34.4 | 65.6 |
| | 5 | 11 | 34.4 | 34.4 | 100.0 |
| | Total | 32 | 100.0 | 100.0 | |

y9

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2 | 6 | 18.8 | 18.8 | 18.8 |
| | 3 | 3 | 9.4 | 9.4 | 28.1 |
| | 4 | 14 | 43.8 | 43.8 | 71.9 |
| | 5 | 9 | 28.1 | 28.1 | 100.0 |
| | Total | 32 | 100.0 | 100.0 | |

y10

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2 | 5 | 15.6 | 15.6 | 15.6 |
| | 3 | 3 | 9.4 | 9.4 | 25.0 |
| | 4 | 11 | 34.4 | 34.4 | 59.4 |
| | 5 | 13 | 40.6 | 40.6 | 100.0 |
| | Total | 32 | 100.0 | 100.0 | |

y11

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2 | 4 | 12.5 | 12.5 | 12.5 |
| | 3 | 7 | 21.9 | 21.9 | 34.4 |
| | 4 | 15 | 46.9 | 46.9 | 81.3 |
| | 5 | 6 | 18.8 | 18.8 | 100.0 |
| | Total | 32 | 100.0 | 100.0 | |

y12

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2 | 3 | 9.4 | 9.4 | 9.4 |
| | 3 | 6 | 18.8 | 18.8 | 28.1 |
| | 4 | 15 | 46.9 | 46.9 | 75.0 |
| | 5 | 8 | 25.0 | 25.0 | 100.0 |
| | Total | 32 | 100.0 | 100.0 | |

LAMPIRAN 5

UJI VALIDITAS INSENTIF

Correlations

| | | IN1 | IN2 | IN3 | IN4 | IN5 | IN6 | IN7 | IN8 | IN9 | IN10 | IN11 | IN12 | Insentif |
|------|----------------------------------------------------|---------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|---------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|
| in1 | Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N | 1 32 | .303 .091 32 | .062 .735 32 | .207 .256 32 | .276 .126 32 | .352 .048 32 | -.015 .935 32 | .228 .210 32 | .250 .168 32 | .422 .016 32 | .206 .257 32 | .576 .001 32 | .505 .003 32 |
| in2 | Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N | .303 .091 32 | 1 32 | .207 .256 32 | .443 .011 32 | .197 .280 32 | .768 .000 32 | .453 .009 32 | .649 .000 32 | .774 .000 32 | .351 .049 32 | .444 .011 32 | .461 .008 32 | .777 .000 32 |
| in 3 | Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N | .062 .735 32 | .207 .256 32 | 1 32 | .217 .234 32 | .077 .674 32 | .287 .111 32 | .308 .087 32 | .207 .257 32 | .366 .040 32 | .225 .215 32 | .416 .018 32 | .097 .599 32 | .443 .011 32 |
| in4 | Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N | .207 .256 32 | .443 .011 32 | .217 .234 32 | 1 32 | .379 .032 32 | .458 .008 32 | .308 .087 32 | .621 .000 32 | .544 .001 32 | .356 .045 32 | .382 .031 32 | .499 .004 32 | .697 .000 32 |
| in5 | Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N | .276 .126 32 | .197 .280 32 | .077 .674 32 | .379 .032 32 | 1 32 | .102 .578 32 | .244 .179 32 | .450 .010 32 | .444 .011 32 | .329 .066 32 | .093 .612 32 | .567 .001 32 | .537 .002 32 |
| in6 | Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N | .352 .048 32 | .768 .000 32 | .287 .111 32 | .458 .008 32 | .102 .578 32 | 1 32 | .440 .012 32 | .599 .000 32 | .723 .000 32 | .277 .125 32 | .398 .024 32 | .421 .016 32 | .751 .000 32 |
| in7 | Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N | -.015 .935 32 | .453 .009 32 | .308 .087 32 | .308 .087 32 | .244 .179 32 | .440 .012 32 | 1 32 | .303 .092 32 | .626 .000 32 | .191 .296 32 | .318 .076 32 | .125 .495 32 | .544 .001 32 |
| in8 | Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N | .228 .210 32 | .649 .000 32 | .207 .257 32 | .621 .000 32 | .450 .010 32 | .599 .000 32 | .303 .092 32 | 1 32 | .664 .000 32 | .392 .027 32 | .458 .008 32 | .697 .000 32 | .805 .000 32 |
| in9 | Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N | .250 .168 32 | .774 .000 32 | .366 .040 32 | .544 .001 32 | .444 .011 32 | .723 .000 32 | .626 .000 32 | .664 .000 32 | 1 32 | .399 .024 32 | .459 .008 32 | .497 .004 32 | .865 .000 32 |
| in10 | Pearson | .422 | .351 | .225 | .356 | .329 | .277 | .191 | .392 | .399 | 1 | .367 | .160 | .563 |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|----------|----------------------------------------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|
| | Correlation Sig. (2- tailed) N | .016 32 | .049 32 | .215 32 | .045 32 | .066 32 | .125 32 | .296 32 | .027 32 | .024 32 | | .039 32 | .383 32 | .001 32 |
| in11 | Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N | .206 .257 32 | .444 .011 32 | .416 .018 32 | .382 .031 32 | .093 .612 32 | .398 .024 32 | .318 .076 32 | .458 .008 32 | .459 .008 32 | .367 .039 32 | 1 32 | .235 .195 32 | .600 .000 32 |
| in12 | Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N | .576 .001 32 | .461 .008 32 | .097 .599 32 | .499 .004 32 | .567 .001 32 | .421 .016 32 | .125 .495 32 | .697 .000 32 | .497 .004 32 | .160 .383 32 | .235 .195 32 | 1 32 | .698 .000 32 |
| Insentif | Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N | .505 .003 32 | .777 .000 32 | .443 .011 32 | .697 .000 32 | .537 .002 32 | .751 .000 32 | .544 .001 32 | .805 .000 32 | .865 .000 32 | .563 .001 32 | .600 .000 32 | .698 .000 32 | 1 32 |

UJI VALIDITAS BEBAN KERJA

Correlations

| | | bk1 | bk2 | bk3 | bk4 | bk5 | bk6 | bk7 | bk8 | bk9 | bk10 | bk11 | bk12 | Beban_kerja |
|-----|----------------------------------------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|
| bk1 | Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N | 1 32 | .234 .197 32 | .120 .512 32 | .378 .033 32 | .487 .005 32 | .181 .322 32 | .425 .015 32 | .509 .003 32 | .456 .009 32 | .821 .000 32 | .457 .009 32 | .310 .084 32 | .686 .000 32 |
| bk2 | Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N | .234 .197 32 | 1 32 | .512 .003 32 | .143 .434 32 | .268 .138 32 | .676 .000 32 | .290 .107 32 | .445 .011 32 | .544 .001 32 | .222 .223 32 | .424 .016 32 | .275 .128 32 | .650 .000 32 |
| bk3 | Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N | .120 .512 32 | .512 .003 32 | 1 32 | .224 .217 32 | .065 .724 32 | .287 .111 32 | .282 .117 32 | .236 .193 32 | .105 .567 32 | .132 .471 32 | .420 .017 32 | .189 .299 32 | .459 .008 32 |
| bk4 | Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N | .378 .033 32 | .143 .434 32 | .224 .217 32 | 1 32 | .306 .089 32 | .214 .240 32 | .782 .000 32 | .131 .476 32 | .313 .081 32 | .361 .042 32 | .442 .011 32 | .478 .006 32 | .606 .000 32 |
| bk5 | Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N | .487 .005 32 | .268 .138 32 | .065 .724 32 | .306 .089 32 | 1 32 | .517 .002 32 | .343 .055 32 | .589 .000 32 | .241 .183 32 | .375 .034 32 | .458 .008 32 | .463 .008 32 | .660 .000 32 |
| bk6 | Pearson Correlation | .181 32 | .676 32 | .287 32 | .214 32 | .517 32 | 1 32 | .213 32 | .333 32 | .646 32 | .121 32 | .595 32 | .546 32 | .686 32 |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|-------------|---------------------------------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|
| | Sig. (2-tailed) N | .322 32 | .000 32 | .111 32 | .240 32 | .002 32 | | .242 32 | .063 32 | .000 32 | .509 32 | .000 32 | .001 32 | .000 32 |
| bk7 | Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N | .425 .015 32 | .290 .107 32 | .282 .117 32 | .782 .000 32 | .343 .055 32 | .213 .242 32 | 1 32 | .283 .117 32 | .387 .029 32 | .361 .043 32 | .527 .002 32 | .453 .009 32 | .678 .000 32 |
| bk8 | Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N | .509 .003 32 | .445 .011 32 | .236 .193 32 | .131 .476 32 | .589 .000 32 | .333 .063 32 | .283 .117 32 | 1 32 | .247 .172 32 | .429 .014 32 | .474 .006 32 | .359 .044 32 | .648 .000 32 |
| bk9 | Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N | .456 .009 32 | .544 .001 32 | .105 .567 32 | .313 .081 32 | .241 .183 32 | .646 .000 32 | .387 .029 32 | .247 .172 32 | 1 32 | .260 .150 32 | .480 .005 32 | .367 .039 32 | .642 .000 32 |
| bk10 | Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N | .821 .000 32 | .222 .223 32 | .132 .471 32 | .361 .042 32 | .375 .034 32 | .121 .509 32 | .361 .043 32 | .429 .014 32 | .260 .150 32 | 1 32 | .457 .009 32 | .292 .105 32 | .616 .000 32 |
| bk11 | Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N | .457 .009 32 | .424 .016 32 | .420 .017 32 | .442 .011 32 | .458 .008 32 | .595 .000 32 | .527 .002 32 | .474 .006 32 | .480 .005 32 | .457 .009 32 | 1 32 | .597 .000 32 | .803 .000 32 |
| bk12 | Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N | .310 .084 32 | .275 .128 32 | .189 .299 32 | .478 .006 32 | .463 .008 32 | .546 .001 32 | .453 .009 32 | .359 .044 32 | .367 .039 32 | .292 .105 32 | .597 .000 32 | 1 32 | .682 .000 32 |
| Beban_Kerja | Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N | .686 .000 32 | .650 .000 32 | .459 .008 32 | .606 .000 32 | .660 .000 32 | .686 .000 32 | .678 .000 32 | .648 .000 32 | .642 .000 32 | .616 .000 32 | .803 .000 32 | .682 .000 32 | 1 32 |

VALIDITAS KINERJA

Correlations

| | | y1 | y2 | y3 | y4 | y5 | y6 | y7 | y8 | y9 | y10 | y11 | y12 | Kinerja |
|----|---------------------------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| y1 | Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N | 1 32 | .487 32 | .458 32 | .466 32 | .462 32 | .509 32 | .541 32 | .250 32 | .220 32 | .554 32 | .379 32 | .229 32 | .688 32 |
| | | | .005 32 | .008 32 | .007 32 | .008 32 | .003 32 | .001 32 | .168 32 | .226 32 | .001 32 | .032 32 | .207 32 | .000 32 |
| y2 | Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N | .487 32 | 1 32 | .641 32 | .380 32 | .523 32 | .743 32 | .860 32 | .484 32 | .665 32 | .304 32 | .594 32 | .578 32 | .886 32 |
| | | | .005 32 | .000 32 | .032 32 | .002 32 | .000 32 | .000 32 | .005 32 | .000 32 | .090 32 | .000 32 | .001 32 | .000 32 |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|---------|----------------------------------------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|
| y3 | Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N | .458 .008 32 | .641 .000 32 | 1 32 | .274 .129 32 | .454 .009 32 | .398 .024 32 | .729 .000 32 | .197 .279 32 | .310 .084 32 | .234 .198 32 | .943 .000 32 | .308 .087 32 | .714 .000 32 |
| y4 | Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N | .466 .007 32 | .380 .032 32 | .274 .129 32 | 1 32 | .202 .268 32 | .238 .190 32 | .287 .111 32 | .429 .014 32 | .185 .311 32 | .933 .000 32 | .203 .265 32 | .155 .396 32 | .600 .000 32 |
| y5 | Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N | .462 .008 32 | .523 .002 32 | .454 .009 32 | .202 .268 32 | 1 32 | .547 .001 32 | .367 .039 32 | .289 .108 32 | .402 .022 32 | .212 .244 32 | .481 .005 32 | .410 .020 32 | .655 .000 32 |
| y6 | Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N | .509 .003 32 | .743 .000 32 | .398 .024 32 | .238 .190 32 | .547 .001 32 | 1 32 | .595 .000 32 | .232 .201 32 | .674 .000 32 | .168 .358 32 | .458 .008 32 | .503 .003 32 | .747 .000 32 |
| y7 | Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N | .541 .001 32 | .860 .000 32 | .729 .000 32 | .287 .111 32 | .367 .039 32 | .595 .000 32 | 1 32 | .316 .078 32 | .505 .003 32 | .334 .062 32 | .675 .000 32 | .526 .002 32 | .816 .000 32 |
| y8 | Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N | .250 .168 32 | .484 .005 32 | .197 .279 32 | .429 .014 32 | .289 .108 32 | .232 .201 32 | .316 .078 32 | 1 32 | .298 .097 32 | .335 .061 32 | .193 .289 32 | .353 .047 32 | .540 .001 32 |
| y9 | Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N | .220 .226 32 | .665 .000 32 | .310 .084 32 | .185 .311 32 | .402 .022 32 | .674 .000 32 | .505 .003 32 | .298 .097 32 | 1 32 | .113 .538 32 | .274 .130 32 | .612 .000 32 | .648 .000 32 |
| y10 | Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N | .554 .001 32 | .304 .090 32 | .234 .198 32 | .933 .000 32 | .212 .244 32 | .168 .358 32 | .334 .062 32 | .335 .061 32 | .113 .538 32 | 1 32 | .162 .376 32 | .066 .720 32 | .559 .001 32 |
| y11 | Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N | .379 .032 32 | .594 .000 32 | .943 .000 32 | .203 .265 32 | .481 .005 32 | .458 .008 32 | .675 .000 32 | .193 .289 32 | .274 .130 32 | .162 .376 32 | 1 32 | .342 .056 32 | .683 .000 32 |
| y12 | Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N | .229 .207 32 | .578 .001 32 | .308 .087 32 | .155 .396 32 | .410 .020 32 | .503 .003 32 | .526 .002 32 | .353 .047 32 | .612 .000 32 | .066 .720 32 | .342 .056 32 | 1 32 | .616 .000 32 |
| Kinerja | Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N | .688 .000 32 | .886 .000 32 | .714 .000 32 | .600 .000 32 | .655 .000 32 | .747 .000 32 | .816 .000 32 | .540 .001 32 | .648 .000 32 | .559 .001 32 | .683 .000 32 | .616 .000 32 | 1 32 |

LAMPIRAN 6

UJI REABILITAS

INSENTIF

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------|----|-------|
| Cases | Valid | 32 | 100.0 |
| | Excludeda | 0 | .0 |
| | Total | 32 | 100.0 |

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .922 | 12 |

Beban Kerja

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------|----|-------|
| Cases | Valid | 32 | 100.0 |
| | Excludeda | 0 | .0 |
| | Total | 32 | 100.0 |

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .875 | 12 |

KINERJA

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------|----|-------|
| Cases | Valid | 32 | 100.0 |
| | Excludeda | 0 | .0 |
| | Total | 32 | 100.0 |

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .921 | 12 |

LAMPIRAN 7

KARAKTERISTIK RESPONDEN

Jenis_Kelamin

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Laki-laki | 12 | 37.5 | 37.5 | 37.5 |
| | Perempuan | 20 | 62.5 | 62.5 | 100.0 |
| | Total | 32 | 100.0 | 100.0 | |

Usia

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | <20 Tahun | 1 | 3.1 | 3.1 | 3.1 |
| | 20-30 Tahun | 19 | 59.4 | 59.4 | 62.5 |
| | 31-40 Tahun | 7 | 21.9 | 21.9 | 84.4 |
| | >40 Tahun | 5 | 15.6 | 15.6 | 100.0 |
| | Total | 32 | 100.0 | 100.0 | |

Pendidikan

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | SMP | 1 | 3.1 | 3.1 | 3.1 |
| | SMA | 15 | 46.9 | 46.9 | 50.0 |
| | DIPLOMA | 8 | 25.0 | 25.0 | 75.0 |
| | S1 | 8 | 25.0 | 25.0 | 100.0 |
| | Total | 32 | 100.0 | 100.0 | |

Masa_Kerja

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1-3 Tahun | 19 | 59.4 | 59.4 | 59.4 |
| | 3-5 tahun | 10 | 31.3 | 31.3 | 90.6 |
| | >5 Tahun | 3 | 9.4 | 9.4 | 100.0 |
| | Total | 32 | 100.0 | 100.0 | |

LAMPIRAN 8

FREKUENSI JAWABAN RESPONDEN

In1

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2 | 5 | 15.6 | 15.6 | 15.6 |
| | 3 | 4 | 12.5 | 12.5 | 28.1 |
| | 4 | 12 | 37.5 | 37.5 | 65.6 |
| | 5 | 11 | 34.4 | 34.4 | 100.0 |
| | Total | 32 | 100.0 | 100.0 | |

In2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2 | 6 | 18.8 | 18.8 | 18.8 |
| | 3 | 3 | 9.4 | 9.4 | 28.1 |
| | 4 | 15 | 46.9 | 46.9 | 75.0 |
| | 5 | 8 | 25.0 | 25.0 | 100.0 |
| | Total | 32 | 100.0 | 100.0 | |

In3

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2 | 5 | 15.6 | 15.6 | 15.6 |
| | 3 | 8 | 25.0 | 25.0 | 40.6 |
| | 4 | 10 | 31.3 | 31.3 | 71.9 |
| | 5 | 9 | 28.1 | 28.1 | 100.0 |
| | Total | 32 | 100.0 | 100.0 | |

In4

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1 | 1 | 3.1 | 3.1 | 3.1 |
| | 2 | 4 | 12.5 | 12.5 | 15.6 |
| | 3 | 5 | 15.6 | 15.6 | 31.3 |
| | 4 | 15 | 46.9 | 46.9 | 78.1 |
| | 5 | 7 | 21.9 | 21.9 | 100.0 |
| | Total | 32 | 100.0 | 100.0 | |

In5

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2 | 3 | 9.4 | 9.4 | 9.4 |
| | 3 | 6 | 18.8 | 18.8 | 28.1 |
| | 4 | 9 | 28.1 | 28.1 | 56.3 |
| | 5 | 14 | 43.8 | 43.8 | 100.0 |
| | Total | 32 | 100.0 | 100.0 | |

In6

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2 | 6 | 18.8 | 18.8 | 18.8 |
| | 3 | 4 | 12.5 | 12.5 | 31.3 |
| | 4 | 13 | 40.6 | 40.6 | 71.9 |
| | 5 | 9 | 28.1 | 28.1 | 100.0 |
| | Total | 32 | 100.0 | 100.0 | |

In7

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2 | 4 | 12.5 | 12.5 | 12.5 |
| | 3 | 5 | 15.6 | 15.6 | 28.1 |
| | 4 | 15 | 46.9 | 46.9 | 75.0 |
| | 5 | 8 | 25.0 | 25.0 | 100.0 |
| | Total | 32 | 100.0 | 100.0 | |

In8

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2 | 5 | 15.6 | 15.6 | 15.6 |
| | 3 | 5 | 15.6 | 15.6 | 31.3 |
| | 4 | 16 | 50.0 | 50.0 | 81.3 |
| | 5 | 6 | 18.8 | 18.8 | 100.0 |
| | Total | 32 | 100.0 | 100.0 | |

In9

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2 | 5 | 15.6 | 15.6 | 15.6 |
| | 3 | 5 | 15.6 | 15.6 | 31.3 |
| | 4 | 13 | 40.6 | 40.6 | 71.9 |
| | 5 | 9 | 28.1 | 28.1 | 100.0 |
| | Total | 32 | 100.0 | 100.0 | |

In10

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2 | 4 | 12.5 | 12.5 | 12.5 |
| | 3 | 9 | 28.1 | 28.1 | 40.6 |
| | 4 | 13 | 40.6 | 40.6 | 81.3 |
| | 5 | 6 | 18.8 | 18.8 | 100.0 |
| | Total | 32 | 100.0 | 100.0 | |

In11

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2 | 4 | 12.5 | 12.5 | 12.5 |
| | 3 | 7 | 21.9 | 21.9 | 34.4 |
| | 4 | 16 | 50.0 | 50.0 | 84.4 |
| | 5 | 5 | 15.6 | 15.6 | 100.0 |
| | Total | 32 | 100.0 | 100.0 | |

In12

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2 | 7 | 21.9 | 21.9 | 21.9 |
| | 3 | 2 | 6.3 | 6.3 | 28.1 |
| | 4 | 12 | 37.5 | 37.5 | 65.6 |
| | 5 | 11 | 34.4 | 34.4 | 100.0 |
| | Total | 32 | 100.0 | 100.0 | |

Bk1

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2 | 5 | 15.6 | 15.6 | 15.6 |
| | 3 | 4 | 12.5 | 12.5 | 28.1 |
| | 4 | 12 | 37.5 | 37.5 | 65.6 |
| | 5 | 11 | 34.4 | 34.4 | 100.0 |
| | Total | 32 | 100.0 | 100.0 | |

Bk2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2 | 5 | 15.6 | 15.6 | 15.6 |
| | 3 | 7 | 21.9 | 21.9 | 37.5 |
| | 4 | 8 | 25.0 | 25.0 | 62.5 |
| | 5 | 12 | 37.5 | 37.5 | 100.0 |
| | Total | 32 | 100.0 | 100.0 | |

Bk3

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2 | 5 | 15.6 | 15.6 | 15.6 |
| | 3 | 8 | 25.0 | 25.0 | 40.6 |
| | 4 | 10 | 31.3 | 31.3 | 71.9 |
| | 5 | 9 | 28.1 | 28.1 | 100.0 |
| | Total | 32 | 100.0 | 100.0 | |

Bk4

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1 | 1 | 3.1 | 3.1 | 3.1 |
| | 2 | 4 | 12.5 | 12.5 | 15.6 |
| | 3 | 7 | 21.9 | 21.9 | 37.5 |
| | 4 | 14 | 43.8 | 43.8 | 81.3 |
| | 5 | 6 | 18.8 | 18.8 | 100.0 |
| | Total | 32 | 100.0 | 100.0 | |

Bk5

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2 | 6 | 18.8 | 18.8 | 18.8 |
| | 3 | 4 | 12.5 | 12.5 | 31.3 |
| | 4 | 12 | 37.5 | 37.5 | 68.8 |
| | 5 | 10 | 31.3 | 31.3 | 100.0 |
| | Total | 32 | 100.0 | 100.0 | |

Bk6

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2 | 6 | 18.8 | 18.8 | 18.8 |
| | 3 | 4 | 12.5 | 12.5 | 31.3 |
| | 4 | 13 | 40.6 | 40.6 | 71.9 |
| | 5 | 9 | 28.1 | 28.1 | 100.0 |
| | Total | 32 | 100.0 | 100.0 | |

Bk7

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1 | 1 | 3.1 | 3.1 | 3.1 |
| | 2 | 3 | 9.4 | 9.4 | 12.5 |
| | 3 | 10 | 31.3 | 31.3 | 43.8 |
| | 4 | 13 | 40.6 | 40.6 | 84.4 |
| | 5 | 5 | 15.6 | 15.6 | 100.0 |
| | Total | 32 | 100.0 | 100.0 | |

Bk8

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2 | 5 | 15.6 | 15.6 | 15.6 |
| | 3 | 6 | 18.8 | 18.8 | 34.4 |
| | 4 | 12 | 37.5 | 37.5 | 71.9 |
| | 5 | 9 | 28.1 | 28.1 | 100.0 |
| | Total | 32 | 100.0 | 100.0 | |

Bk9

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2 | 4 | 12.5 | 12.5 | 12.5 |
| | 3 | 6 | 18.8 | 18.8 | 31.3 |
| | 4 | 14 | 43.8 | 43.8 | 75.0 |
| | 5 | 8 | 25.0 | 25.0 | 100.0 |
| | Total | 32 | 100.0 | 100.0 | |

Bk10

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2 | 4 | 12.5 | 12.5 | 12.5 |
| | 3 | 2 | 6.3 | 6.3 | 18.8 |
| | 4 | 11 | 34.4 | 34.4 | 53.1 |
| | 5 | 15 | 46.9 | 46.9 | 100.0 |
| | Total | 32 | 100.0 | 100.0 | |

Bk11

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2 | 3 | 9.4 | 9.4 | 9.4 |
| | 3 | 7 | 21.9 | 21.9 | 31.3 |
| | 4 | 15 | 46.9 | 46.9 | 78.1 |
| | 5 | 7 | 21.9 | 21.9 | 100.0 |
| | Total | 32 | 100.0 | 100.0 | |

Bk12

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1 | 1 | 3.1 | 3.1 | 3.1 |
| | 2 | 4 | 12.5 | 12.5 | 15.6 |
| | 3 | 8 | 25.0 | 25.0 | 40.6 |
| | 4 | 12 | 37.5 | 37.5 | 78.1 |
| | 5 | 7 | 21.9 | 21.9 | 100.0 |
| | Total | 32 | 100.0 | 100.0 | |

y1

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2 | 4 | 12.5 | 12.5 | 12.5 |
| | 3 | 6 | 18.8 | 18.8 | 31.3 |
| | 4 | 11 | 34.4 | 34.4 | 65.6 |
| | 5 | 11 | 34.4 | 34.4 | 100.0 |
| | Total | 32 | 100.0 | 100.0 | |

y2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2 | 5 | 15.6 | 15.6 | 15.6 |
| | 3 | 5 | 15.6 | 15.6 | 31.3 |
| | 4 | 15 | 46.9 | 46.9 | 78.1 |
| | 5 | 7 | 21.9 | 21.9 | 100.0 |
| | Total | 32 | 100.0 | 100.0 | |

y3

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2 | 4 | 12.5 | 12.5 | 12.5 |
| | 3 | 7 | 21.9 | 21.9 | 34.4 |
| | 4 | 16 | 50.0 | 50.0 | 84.4 |
| | 5 | 5 | 15.6 | 15.6 | 100.0 |
| | Total | 32 | 100.0 | 100.0 | |

y4

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2 | 5 | 15.6 | 15.6 | 15.6 |
| | 3 | 4 | 12.5 | 12.5 | 28.1 |
| | 4 | 12 | 37.5 | 37.5 | 65.6 |
| | 5 | 11 | 34.4 | 34.4 | 100.0 |
| | Total | 32 | 100.0 | 100.0 | |

y5

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2 | 5 | 15.6 | 15.6 | 15.6 |
| | 3 | 3 | 9.4 | 9.4 | 25.0 |
| | 4 | 16 | 50.0 | 50.0 | 75.0 |
| | 5 | 8 | 25.0 | 25.0 | 100.0 |
| | Total | 32 | 100.0 | 100.0 | |

y6

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2 | 6 | 18.8 | 18.8 | 18.8 |
| | 3 | 4 | 12.5 | 12.5 | 31.3 |
| | 4 | 13 | 40.6 | 40.6 | 71.9 |
| | 5 | 9 | 28.1 | 28.1 | 100.0 |
| | Total | 32 | 100.0 | 100.0 | |

y7

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2 | 3 | 9.4 | 9.4 | 9.4 |
| | 3 | 7 | 21.9 | 21.9 | 31.3 |
| | 4 | 15 | 46.9 | 46.9 | 78.1 |
| | 5 | 7 | 21.9 | 21.9 | 100.0 |
| | Total | 32 | 100.0 | 100.0 | |

y8

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2 | 3 | 9.4 | 9.4 | 9.4 |
| | 3 | 7 | 21.9 | 21.9 | 31.3 |
| | 4 | 11 | 34.4 | 34.4 | 65.6 |
| | 5 | 11 | 34.4 | 34.4 | 100.0 |
| | Total | 32 | 100.0 | 100.0 | |

y9

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2 | 6 | 18.8 | 18.8 | 18.8 |
| | 3 | 3 | 9.4 | 9.4 | 28.1 |
| | 4 | 14 | 43.8 | 43.8 | 71.9 |
| | 5 | 9 | 28.1 | 28.1 | 100.0 |
| | Total | 32 | 100.0 | 100.0 | |

y10

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2 | 5 | 15.6 | 15.6 | 15.6 |
| | 3 | 3 | 9.4 | 9.4 | 25.0 |
| | 4 | 11 | 34.4 | 34.4 | 59.4 |
| | 5 | 13 | 40.6 | 40.6 | 100.0 |
| | Total | 32 | 100.0 | 100.0 | |

y11

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2 | 4 | 12.5 | 12.5 | 12.5 |
| | 3 | 7 | 21.9 | 21.9 | 34.4 |
| | 4 | 15 | 46.9 | 46.9 | 81.3 |
| | 5 | 6 | 18.8 | 18.8 | 100.0 |
| | Total | 32 | 100.0 | 100.0 | |

y12

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2 | 3 | 9.4 | 9.4 | 9.4 |
| | 3 | 6 | 18.8 | 18.8 | 28.1 |
| | 4 | 15 | 46.9 | 46.9 | 75.0 |
| | 5 | 8 | 25.0 | 25.0 | 100.0 |
| | Total | 32 | 100.0 | 100.0 | |

LAMPIRAN 9

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Insentif | Beban 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 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .153 | .108 | .144 |
| | 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.

Hasil Uji Linieritas

ANOVA Table

| | | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------------------------|----------------|--------------------------|----------------|-------|-------------|---------|------|
| Kinerja Karyawan * Insentif | Between Groups | (Combined) | 1882.969 | 18 | 104.609 | 11.333 | .000 |
| | | Linearity | 1727.803 | 1 | 1727.803 | 187.179 | .000 |
| | | Deviation from Linearity | 155.166 | 17 | 9.127 | .989 | .518 |
| | Within Groups | 120.000 | 13 | 9.231 | | | |
| | Total | | 2002.969 | 31 | | | |

| | | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-----------------------------------|----------------|--------------------------|----------------|--------|-------------|---------|------|
| Kinerja Karyawan * Beban Kerja | Between Groups | (Combined) | 1867.135 | 21 | 88.911 | 6.546 | .002 |
| | | Linearity | 1401.864 | 1 | 1401.864 | 103.205 | .000 |
| | | Deviation from Linearity | 465.271 | 20 | 23.264 | 1.713 | .192 |
| | Within Groups | 135.833 | 10 | 13.583 | | | |
| | Total | | 2002.969 | 31 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|-------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 1.543 | 3.141 | | .491 | .627 |
| | insentif | .755 | .115 | .745 | 6.539 | .000 |
| | Beban Kerja | .223 | .114 | .223 | 1.961 | .060 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .937 ^a | .879 | .870 | 2.894 | 1.796 |

a. Predictors: (Constant), Insentif Beban Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil Uji T

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 3.194 | 3.167 | | 1.009 | .321 |
| | Insentif | .941 | .069 | .929 | 13.725 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|-------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 8.084 | 4.605 | | 1.755 | .08 |
| | Beban Kerja | .835 | .100 | .837 | 8.364 | .00 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil Uji F

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|----------------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| 1 ^a | Regression | 1760.028 | 2 | 880.014 | 105.048 | .000 ^b |
| | Residual | 242.941 | 29 | 8.377 | | |
| | Total | 2002.969 | 31 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Insentif, Beban Kerja,

Multikoloninearitas

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|-------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 1.543 | 3.141 | | .491 | .627 | | |
| | Insentif | .755 | .115 | .745 | 6.539 | .000 | .322 | 3.103 |
| | Beban_Kerja | .223 | .114 | .223 | 1.961 | .060 | .322 | 3.103 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Tebel F

| (N2) | df untuk pembilang (N1) | | | | | | | | | | |
|------|-------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | |
| 1 | 161 | 199 | 216 | 225 | 230 | 234 | 237 | 239 | 241 | 242 | 243 |
| 2 | 18.51 | 19.00 | 19.16 | 19.25 | 19.30 | 19.33 | 19.35 | 19.37 | 19.38 | 19.40 | 19.40 |
| 3 | 10.13 | 9.55 | 9.28 | 9.12 | 9.01 | 8.94 | 8.89 | 8.85 | 8.81 | 8.79 | 8.76 |
| 4 | 7.71 | 6.94 | 6.59 | 6.39 | 6.26 | 6.16 | 6.09 | 6.04 | 6.00 | 5.96 | 5.94 |
| 5 | 6.61 | 5.79 | 5.41 | 5.19 | 5.05 | 4.95 | 4.88 | 4.82 | 4.77 | 4.74 | 4.70 |
| 6 | 5.99 | 5.14 | 4.76 | 4.53 | 4.39 | 4.28 | 4.21 | 4.15 | 4.10 | 4.06 | 4.03 |
| 7 | 5.59 | 4.74 | 4.35 | 4.12 | 3.97 | 3.87 | 3.79 | 3.73 | 3.68 | 3.64 | 3.60 |
| 8 | 5.32 | 4.46 | 4.07 | 3.84 | 3.69 | 3.58 | 3.50 | 3.44 | 3.39 | 3.35 | 3.31 |
| 9 | 5.12 | 4.26 | 3.86 | 3.63 | 3.48 | 3.37 | 3.29 | 3.23 | 3.18 | 3.14 | 3.10 |
| 10 | 4.96 | 4.10 | 3.71 | 3.48 | 3.33 | 3.22 | 3.14 | 3.07 | 3.02 | 2.98 | 2.94 |
| 11 | 4.84 | 3.98 | 3.59 | 3.36 | 3.20 | 3.09 | 3.01 | 2.95 | 2.90 | 2.85 | 2.82 |
| 12 | 4.75 | 3.89 | 3.49 | 3.26 | 3.11 | 3.00 | 2.91 | 2.85 | 2.80 | 2.75 | 2.72 |
| 13 | 4.67 | 3.81 | 3.41 | 3.18 | 3.03 | 2.92 | 2.83 | 2.77 | 2.71 | 2.67 | 2.63 |
| 14 | 4.60 | 3.74 | 3.34 | 3.11 | 2.96 | 2.85 | 2.76 | 2.70 | 2.65 | 2.60 | 2.57 |
| 15 | 4.54 | 3.68 | 3.29 | 3.06 | 2.90 | 2.79 | 2.71 | 2.64 | 2.59 | 2.54 | 2.51 |
| 16 | 4.49 | 3.63 | 3.24 | 3.01 | 2.85 | 2.74 | 2.66 | 2.59 | 2.54 | 2.49 | 2.46 |
| 17 | 4.45 | 3.59 | 3.20 | 2.96 | 2.81 | 2.70 | 2.61 | 2.55 | 2.49 | 2.45 | 2.41 |
| 18 | 4.41 | 3.55 | 3.16 | 2.93 | 2.77 | 2.66 | 2.58 | 2.51 | 2.46 | 2.41 | 2.37 |
| 19 | 4.38 | 3.52 | 3.13 | 2.90 | 2.74 | 2.63 | 2.54 | 2.48 | 2.42 | 2.38 | 2.34 |
| 20 | 4.35 | 3.49 | 3.10 | 2.87 | 2.71 | 2.60 | 2.51 | 2.45 | 2.39 | 2.35 | 2.31 |
| 21 | 4.32 | 3.47 | 3.07 | 2.84 | 2.68 | 2.57 | 2.49 | 2.42 | 2.37 | 2.32 | 2.28 |
| 22 | 4.30 | 3.44 | 3.05 | 2.82 | 2.66 | 2.55 | 2.46 | 2.40 | 2.34 | 2.30 | 2.26 |
| 23 | 4.28 | 3.42 | 3.03 | 2.80 | 2.64 | 2.53 | 2.44 | 2.37 | 2.32 | 2.27 | 2.24 |
| 24 | 4.26 | 3.40 | 3.01 | 2.78 | 2.62 | 2.51 | 2.42 | 2.36 | 2.30 | 2.25 | 2.22 |
| 25 | 4.24 | 3.39 | 2.99 | 2.76 | 2.60 | 2.49 | 2.40 | 2.34 | 2.28 | 2.24 | 2.20 |
| 26 | 4.23 | 3.37 | 2.98 | 2.74 | 2.59 | 2.47 | 2.39 | 2.32 | 2.27 | 2.22 | 2.18 |
| 27 | 4.21 | 3.35 | 2.96 | 2.73 | 2.57 | 2.46 | 2.37 | 2.31 | 2.25 | 2.20 | 2.17 |
| 28 | 4.20 | 3.34 | 2.95 | 2.71 | 2.56 | 2.45 | 2.36 | 2.29 | 2.24 | 2.19 | 2.15 |
| 29 | 4.18 | 3.33 | 2.93 | 2.70 | 2.55 | 2.43 | 2.35 | 2.28 | 2.22 | 2.18 | 2.14 |
| 30 | 4.17 | 3.32 | 2.92 | 2.69 | 2.53 | 2.42 | 2.33 | 2.27 | 2.21 | 2.16 | 2.13 |
| 31 | 4.16 | 3.30 | 2.91 | 2.68 | 2.52 | 2.41 | 2.32 | 2.25 | 2.20 | 2.15 | 2.11 |
| 32 | 4.15 | 3.29 | 2.90 | 2.67 | 2.51 | 2.40 | 2.31 | 2.24 | 2.19 | 2.14 | 2.10 |
| 33 | 4.14 | 3.28 | 2.89 | 2.66 | 2.50 | 2.39 | 2.30 | 2.23 | 2.18 | 2.13 | 2.09 |
| 34 | 4.13 | 3.28 | 2.88 | 2.65 | 2.49 | 2.38 | 2.29 | 2.23 | 2.17 | 2.12 | 2.08 |
| 35 | 4.12 | 3.27 | 2.87 | 2.64 | 2.49 | 2.37 | 2.29 | 2.22 | 2.16 | 2.11 | 2.07 |
| 36 | 4.11 | 3.26 | 2.87 | 2.63 | 2.48 | 2.36 | 2.28 | 2.21 | 2.15 | 2.11 | 2.07 |
| 37 | 4.11 | 3.25 | 2.86 | 2.63 | 2.47 | 2.36 | 2.27 | 2.20 | 2.14 | 2.10 | 2.06 |
| 38 | 4.10 | 3.24 | 2.85 | 2.62 | 2.46 | 2.35 | 2.26 | 2.19 | 2.14 | 2.09 | 2.05 |
| 39 | 4.09 | 3.24 | 2.85 | 2.61 | 2.46 | 2.34 | 2.26 | 2.19 | 2.13 | 2.08 | 2.04 |
| 40 | 4.08 | 3.23 | 2.84 | 2.61 | 2.45 | 2.34 | 2.25 | 2.18 | 2.12 | 2.08 | 2.04 |
| 41 | 4.08 | 3.23 | 2.83 | 2.60 | 2.44 | 2.33 | 2.24 | 2.17 | 2.12 | 2.07 | 2.03 |
| 42 | 4.07 | 3.22 | 2.83 | 2.59 | 2.44 | 2.32 | 2.24 | 2.17 | 2.11 | 2.06 | 2.03 |
| 43 | 4.07 | 3.21 | 2.82 | 2.59 | 2.43 | 2.32 | 2.23 | 2.16 | 2.11 | 2.06 | 2.02 |
| 44 | 4.06 | 3.21 | 2.82 | 2.58 | 2.43 | 2.31 | 2.23 | 2.16 | 2.10 | 2.05 | 2.01 |
| 45 | 4.06 | 3.20 | 2.81 | 2.58 | 2.42 | 2.31 | 2.22 | 2.15 | 2.10 | 2.05 | 2.01 |

Tabel T

| Pr df | 0.25 0.50 | 0.10 0.20 | 0.05 0.10 | 0.025 0.050 | 0.01 0.02 | 0.005 0.010 | 0.001 0.002 |
|------------------|----------------------|----------------------|----------------------|------------------------|----------------------|------------------------|------------------------|
| 1 | 1.00000 | 3.07768 | 6.31375 | 12.70620 | 31.82052 | 63.65674 | 318.30884 |
| 2 | 0.81650 | 1.88562 | 2.91999 | 4.30265 | 6.96456 | 9.92484 | 22.32712 |
| 3 | 0.76489 | 1.63774 | 2.35336 | 3.18245 | 4.54070 | 5.84091 | 10.21453 |
| 4 | 0.74070 | 1.53321 | 2.13185 | 2.77645 | 3.74695 | 4.60409 | 7.17318 |
| 5 | 0.72669 | 1.47588 | 2.01505 | 2.57058 | 3.36493 | 4.03214 | 5.89343 |
| 6 | 0.71756 | 1.43976 | 1.94318 | 2.44691 | 3.14267 | 3.70743 | 5.20763 |
| 7 | 0.71114 | 1.41492 | 1.89458 | 2.36462 | 2.99795 | 3.49948 | 4.78529 |
| 8 | 0.70639 | 1.39682 | 1.85955 | 2.30600 | 2.89646 | 3.35539 | 4.50079 |
| 9 | 0.70272 | 1.38303 | 1.83311 | 2.26216 | 2.82144 | 3.24984 | 4.29681 |
| 10 | 0.69981 | 1.37218 | 1.81246 | 2.22814 | 2.76377 | 3.16927 | 4.14370 |
| 11 | 0.69745 | 1.36343 | 1.79588 | 2.20099 | 2.71808 | 3.10581 | 4.02470 |
| 12 | 0.69548 | 1.35622 | 1.78229 | 2.17881 | 2.68100 | 3.05454 | 3.92963 |
| 13 | 0.69383 | 1.35017 | 1.77093 | 2.16037 | 2.65031 | 3.01228 | 3.85198 |
| 14 | 0.69242 | 1.34503 | 1.76131 | 2.14479 | 2.62449 | 2.97684 | 3.78739 |
| 15 | 0.69120 | 1.34061 | 1.75305 | 2.13145 | 2.60248 | 2.94671 | 3.73283 |
| 16 | 0.69013 | 1.33676 | 1.74588 | 2.11991 | 2.58349 | 2.92078 | 3.68615 |
| 17 | 0.68920 | 1.33338 | 1.73961 | 2.10982 | 2.56693 | 2.89823 | 3.64577 |
| 18 | 0.68836 | 1.33039 | 1.73406 | 2.10092 | 2.55238 | 2.87844 | 3.61048 |
| 19 | 0.68762 | 1.32773 | 1.72913 | 2.09302 | 2.53948 | 2.86093 | 3.57940 |
| 20 | 0.68695 | 1.32534 | 1.72472 | 2.08596 | 2.52798 | 2.84534 | 3.55181 |
| 21 | 0.68635 | 1.32319 | 1.72074 | 2.07961 | 2.51765 | 2.83136 | 3.52715 |
| 22 | 0.68581 | 1.32124 | 1.71714 | 2.07387 | 2.50832 | 2.81876 | 3.50499 |
| 23 | 0.68531 | 1.31946 | 1.71387 | 2.06866 | 2.49987 | 2.80734 | 3.48496 |
| 24 | 0.68485 | 1.31784 | 1.71088 | 2.06390 | 2.49216 | 2.79694 | 3.46678 |
| 25 | 0.68443 | 1.31635 | 1.70814 | 2.05954 | 2.48511 | 2.78744 | 3.45019 |
| 26 | 0.68404 | 1.31497 | 1.70562 | 2.05553 | 2.47863 | 2.77871 | 3.43500 |
| 27 | 0.68368 | 1.31370 | 1.70329 | 2.05183 | 2.47266 | 2.77068 | 3.42103 |
| 28 | 0.68335 | 1.31253 | 1.70113 | 2.04841 | 2.46714 | 2.76326 | 3.40816 |
| 29 | 0.68304 | 1.31143 | 1.69913 | 2.04523 | 2.46202 | 2.75639 | 3.39624 |
| 30 | 0.68276 | 1.31042 | 1.69726 | 2.04227 | 2.45726 | 2.75000 | 3.38518 |
| 31 | 0.68249 | 1.30946 | 1.69552 | 2.03951 | 2.45282 | 2.74404 | 3.37490 |
| 32 | 0.68223 | 1.30857 | 1.69389 | 2.03693 | 2.44868 | 2.73848 | 3.36531 |
| 33 | 0.68200 | 1.30774 | 1.69236 | 2.03452 | 2.44479 | 2.73328 | 3.35634 |
| 34 | 0.68177 | 1.30695 | 1.69092 | 2.03224 | 2.44115 | 2.72839 | 3.34793 |
| 35 | 0.68156 | 1.30621 | 1.68957 | 2.03011 | 2.43772 | 2.72381 | 3.34005 |
| 36 | 0.68137 | 1.30551 | 1.68830 | 2.02809 | 2.43449 | 2.71948 | 3.33262 |
| 37 | 0.68118 | 1.30485 | 1.68709 | 2.02619 | 2.43145 | 2.71541 | 3.32563 |
| 38 | 0.68100 | 1.30423 | 1.68595 | 2.02439 | 2.42857 | 2.71156 | 3.31903 |
| 39 | 0.68083 | 1.30364 | 1.68488 | 2.02269 | 2.42584 | 2.70791 | 3.31279 |
| 40 | 0.68067 | 1.30308 | 1.68385 | 2.02108 | 2.42326 | 2.70446 | 3.30688 |

R Tabel

Tabel r untuk df = 1 - 50

| df - (N-2) | Tingkat signifikansi untuk uji satu arah | | | | |
|------------|------------------------------------------|--------|--------|--------|--------|
| | 0.05 | 0.025 | 0.01 | 0.005 | 0.0005 |
| | Tingkat signifikansi untuk uji dua arah | | | | |
| | 0.1 | 0.05 | 0.02 | 0.01 | 0.001 |
| 1 | 0.9877 | 0.9969 | 0.9995 | 0.9999 | 1.0000 |
| 2 | 0.9000 | 0.9500 | 0.9800 | 0.9900 | 0.9990 |
| 3 | 0.8054 | 0.8783 | 0.9343 | 0.9587 | 0.9911 |
| 4 | 0.7293 | 0.8114 | 0.8822 | 0.9172 | 0.9741 |
| 5 | 0.6694 | 0.7545 | 0.8329 | 0.8745 | 0.9509 |
| 6 | 0.6215 | 0.7067 | 0.7887 | 0.8343 | 0.9249 |
| 7 | 0.5822 | 0.6664 | 0.7498 | 0.7977 | 0.8983 |
| 8 | 0.5494 | 0.6319 | 0.7155 | 0.7646 | 0.8721 |
| 9 | 0.5214 | 0.6021 | 0.6851 | 0.7348 | 0.8470 |
| 10 | 0.4973 | 0.5760 | 0.6581 | 0.7079 | 0.8233 |
| 11 | 0.4762 | 0.5529 | 0.6339 | 0.6835 | 0.8010 |
| 12 | 0.4575 | 0.5324 | 0.6120 | 0.6614 | 0.7800 |
| 13 | 0.4409 | 0.5140 | 0.5923 | 0.6411 | 0.7604 |
| 14 | 0.4259 | 0.4973 | 0.5742 | 0.6226 | 0.7419 |
| 15 | 0.4124 | 0.4821 | 0.5577 | 0.6055 | 0.7247 |
| 16 | 0.4000 | 0.4683 | 0.5425 | 0.5897 | 0.7084 |
| 17 | 0.3887 | 0.4555 | 0.5285 | 0.5751 | 0.6932 |
| 18 | 0.3783 | 0.4438 | 0.5155 | 0.5614 | 0.6788 |
| 19 | 0.3687 | 0.4329 | 0.5034 | 0.5487 | 0.6652 |
| 20 | 0.3598 | 0.4227 | 0.4921 | 0.5368 | 0.6524 |
| 21 | 0.3515 | 0.4132 | 0.4815 | 0.5256 | 0.6402 |
| 22 | 0.3438 | 0.4044 | 0.4716 | 0.5151 | 0.6287 |
| 23 | 0.3365 | 0.3961 | 0.4622 | 0.5052 | 0.6178 |
| 24 | 0.3297 | 0.3882 | 0.4534 | 0.4958 | 0.6074 |
| 25 | 0.3233 | 0.3809 | 0.4451 | 0.4869 | 0.5974 |
| 26 | 0.3172 | 0.3739 | 0.4372 | 0.4785 | 0.5880 |
| 27 | 0.3115 | 0.3673 | 0.4297 | 0.4705 | 0.5790 |
| 28 | 0.3061 | 0.3610 | 0.4226 | 0.4629 | 0.5703 |
| 29 | 0.3009 | 0.3550 | 0.4158 | 0.4556 | 0.5620 |
| 30 | 0.2960 | 0.3494 | 0.4093 | 0.4487 | 0.5541 |
| 31 | 0.2913 | 0.3440 | 0.4032 | 0.4421 | 0.5465 |
| 32 | 0.2869 | 0.3388 | 0.3972 | 0.4357 | 0.5392 |
| 33 | 0.2826 | 0.3338 | 0.3916 | 0.4296 | 0.5322 |
| 34 | 0.2785 | 0.3291 | 0.3862 | 0.4238 | 0.5254 |