

**PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PO. MOEDAH GRESIK**

SKRIPSI



OLEH :

CENDANA FIRDAUS

NIM : 1701011469

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS TEKNIK DAN BISNIS
INSTITUT TEKNOLOGI DAN BISNIS AHMAD DAHLAN
LAMONGAN**

2021

**PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PO. MOEDAH GRESIK**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Manajemen

(S.M.) pada Program Studi S1 Manajemen



OLEH :

CENDANA FIRDAUS

NIM : 1701011469

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS TEKNIK DAN BISNIS

INSTITUT TEKNOLOGI DAN BISNIS AHMAD DAHLAN

LAMONGAN

2021

LEMBAR PERSETUJUAN

NAMA : CENDANA FIRDAUS
NIM : 1701011469
JUDUL : PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PO.
MOEDAH GRESIK

Telah diperiksa dan disetujui untuk diujikan dihadapan Dewan Penguji Skripsi
pada tanggal 21 Juli 2021

Pembimbing I



Muhammad Dzikri Abadi S.Th.I, M.E
NIDN : 0720098905

Pembimbing II



Alifah S.E, M.M.
NIDM : 13136705958317

LEMBAR PENGESAHAN

NAMA : CENDANA FIRDAUS
NIM : 1701011469
JUDUL : PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PO.
MOEDAH GRESIK

Skripsi ini telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 28 Juli 2021
dan dinyatakan memenuhi syarat untuk diterima.

Susunan Dewan Penguji:

Ketua : Darianto, S.E., M.M.

Anggota : 1. Muhammad Dzikri Abadi S.Th.I, M.E

: 2. Alifah S.E, M.M.

Tanda Tangan

.....
.....
.....

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Teknik dan Bisnis

Institut Teknologi dan Bisnis

Ahmad Dahlan Lamongan



Darianto, S.E., M.M.
NIDN: 0719117702

Mengetahui,

Ketua program Studi



Muhammad Sulton, S.M, M.M.
NIDN: 0704019501

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Cendana Firdaus

Nim : 1701011469

Program Studi : S1 Manajemen

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa **Skripsi** yang berjudul **“Pengaruh Pemberian Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PO. Moedah Gresik”** adalah asli dan benar-benar hasil karya saya sendiri, dan bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan merupakan hasil peniruan atau pejiplakan (*plagiarism*) dari karya oran lain.

Apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tugas akhir ini, serta sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan Lamongan.

Lamongan, 07 Juli 2020

Yang Membuat Pernyataan



Cendana Firdaus
NIM:1701011469

KATA PENGANTAR

Puja dan puji syukur selalu kita panjatkan kehadirat Allah SWT, atas berkat rahmat serta karunia-Nya yang diberikan kepada kita semua dan penulis sehingga dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul Pengaruh Pemberian Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Po. Moedah Gresik dengan baik. Tujuan dari penulisan Skripsi ini guna memenuhi salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program S1 Manajemen Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan Lamongan.

Dalam penulisan Skripsi ini, penulis menyadari masih kurang dan jauh dari sempurna karena keterbatasan dan kemampuan yang penulis miliki. Penulisan Skripsi ini tidak akan bisa berhasil dengan baik tanpa adanya bantuan dan kerja sama dari banyak pihak. Untuk itu penulis mengucapkan banyak-banyak terima kasih kepada:

1. Dr. Hj. Mu'ah M.M.,M.Pd., selaku rektor Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan Lamongan yang telah memberikan kesempatan penulis untuk belajar di program studi S1 Manajemen di ITB Ahmad Dahlan Lamongan.
2. Dariantio,S.E.,M.M. selaku dekan Program Studi S1 Manajemen Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan Lamongan.
3. Muhammad Sulton, S.M, M.M._selaku ketua program studi S1 Manajenen Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan Lamongan.
4. Muhammad Dzikri Abadi S.Th.I, M.E. selaku Dosen Pembimbing 1 dan Alifah, S.E,M.M. selaku Dosen Pembimbing II yang telah menyediakan waktu, tenaga, pikiran, dan penuh dedikasi untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyusun skripsi ini hingga selesai.

5. Bapak ibu dosen program studi S1 Manajemen yang telah mendidik dan memberikan pengetahuan yang berguna selama studi dan motivasi untuk menyelesaikan skripsi ini.
6. Segenap tenaga kependidikan Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan Lamongan.
7. Ibu Bapak yang selalu memberikan semangat dukungan baik itu secara moril maupun materil.
8. Para teman-teman angkatan 2017/2018 yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Pihak-pihak lain yang telah memberikan bantuan secara langsung maupun tidak langsung dalam penyusunan karya tulis ilmiah ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Lamongan, 28 Januari 2020

Penulis



Cendana Firdaus
NIM: 1701011469

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan signifikansi pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan PO. Moedah, pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian tersebut digunakan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas Insentif dengan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 78 karyawan PO. Moedah. Jumlah sampel sebanyak 78 karyawan dengan menggunakan teknik total sampling. Data diolah dengan menggunakan komputer program SPSS 22 for windows. Berdasarkan hasil penelitian terhadap 78 responden Insentif memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan motivasi tidak pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan .

ABSTRACT

This study aims to identify and explain the significance of the effect of incentives on the performance of PO employees. Modah, the effect of motivation on employee performance. The type of research used in this research is quantitative with a descriptive approach. This research is used to test the hypothesis that has been proposed, namely that there is a significant influence between the independent variable Incentive and Motivation on Employee Performance. The population in this study amounted to 78 PO employees. mode. The number of samples is 78 employees using total sampling technique. The data was processed using a computer program SPSS22 for windows. Based on the results of research on 78 respondents, incentives have a significant effect on employee performance and motivation has no significant effect on employee performance.

DAFTAR ISI

Contents

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN	Error! Bookmark not defined.
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR LAMPRAN	xiii
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
2.1 Insentif	8
2.1.1 Bentuk-bentuk Insentif	9
2.1.2 Tujuan Pemberian Insentif.....	10
2.1.3 Indikator Insentif	11
2.2 Motivasi	12
2.2.1 Tujuan Motivasi	13
2.2.2 Jenis-jenis Motivasi	14
2.2.3 Indikator Motivasi	15
2.3 Kinerja	16
2.3.1 Penilaian Kinerja	17
2.3.2 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan	18
2.3.3 Manfaat penilaian kinerja karyawan	18
2.3.4 Indikator Kinerja	19
2.4 Penelitian Terdahulu	20
2.5 Kerangka Pemikiran	24
BAB III	26

METODE PENELITIAN	26
3.1 Jenis Penelitian	26
3.2 Lokasi penelitian	26
3.3 Populasi Dan Sampel.....	27
3.3.1 Populasi.....	27
3.3.2 Sampel.....	27
3.3.3 Teknik Sampling	28
3.4 Sumber data.....	28
3.5 Metode Pengumpulan Data	28
3.5.1 Wawancara.....	29
3.5.2 Kusioner	29
3.6 Definisi Operasional Variabel	29
3.6.1 Variabel Independen.....	30
3.6.2 Variabel Dependen	31
3.7 Teknik Analisa Data.....	32
3.7.1 Uji Validitas	33
3.7.2 Uji Reliabilitas.....	33
3.7.3 Uji Analisis Statistk Deskriptif.....	34
3.7.4 Uji Asumsi Klasik	34
3.7.5 Uji Koefisien Determinan R^2	37
3.7.6 Analisis Regresi Berganda.....	37
3.8 Pengujian Hipotesis.....	38
3.8.1 Uji t	38
3.8.2 Uji F	38
BAB IV.....	40
HASIL DAN PEMBAHASAN	40
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	40
4.1.1 Sejarah PO. Moedah.....	40
4.1.2 Visi dan Misi PO. Moeda	40
4.1.3 Struktur organisasi	41
4.2 Deskripsi karakteristik Responden.....	41
4.2.1 Jenis Kelamin Responden.....	42
4.3 Deskripsi Variabel Penelitian	42
4.3.1 Deskripsi Jawaban Responden	42

4.4	Hasil Analisis Data	45
4.4.1	Uji Validitas	45
4.4.2	Uji Reliabilitas.....	46
4.4.3	Uji Analisis Statistik Deskriptif.....	47
4.4.4	Uji Asumsi Klasik	49
4.4.5	Uji Koefisien Determinan R^2	53
4.4.6	Analisis Regresi Berganda.....	54
4.5	Pengujian Hipotesis	56
4.5.1	Uji t	56
4.5.2	Uji F	57
4.6	Pembahasan	58
4.6.1	Pengaruh Insentive Terhadap Kinerja Karyawan PO. Moedah.....	58
4.6.2	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PO. Moedah	59
4.6.3	Pengaruh Insentif dan Motivasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PO. Moedah.	59
BAB V	61
KESIMPULAN DAN SARAN	61
5.1	Kesimpulan	61
5.2	Saran	61
DAFTAR PUSTAKA	62
LAMPIRAN	65

DAFTAR TABEL

2.1	Matrik Penelitian Terdahulu.....	20
3.1	Devinisi Opreasional dan Pengukuran Variabel.....	31
4.1	Karakteristik Responden berdasarkan jenis kelamin Jenis Kelamin.	42
4.2	Tanggapan responden terhadap variabel Insentif	42
4.3	Tanggapan responden terhadap variabel Motivasi.....	43
4.4	Tanggapan responden terhadap variabel kinerja.....	44
4.5	Uji Validitas.....	46
4.6	Uji Reliabilitas.....	47
4.7	Uji Analisis Statisitk Deskriptif.....	48
4.5	Uji Normalitas.....	50
4.9	Uji Multikolinearitas.....	52
4.10	Uji Autokorelasi.....	53
4.11	Uji Koefisien Determinan (R^2).....	54
4.12	Analisis Regresi Berganda.....	55
4.13	Uji t.....	56
4.10	Uji f.....	57

DAFTAR LAMPRAN

LAMPIRAN 1.....	65
LAMPIRAN 2.....	67
LAMPIRAN 3.....	73
LAMPIRAN 4.....	77
LAMPIRAN 5.....	81
LAMPIRAN 6.....	84
LAMPIRAN 7.....	85

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja karyawan merupakan hal terpenting dalam perusahaan karena karyawan merupakan aset yang paling vital bagi perusahaan, karena kinerja yang mereka lakukan sangat mempengaruhi efektivitas kinerja perusahaan. Oleh karena itu peningkatan kinerja karyawan menjadi fokus utama unit manajemen sumber daya manusia. Menyadari pentingnya peranan karyawan, perusahaan telah melakukan kegiatan untuk memerdayakan karyawan seperti pelatihan karyawan, menaikkan gaji dan tunjangan serta pemberian insentif dengan harapan peningkatan kinerja karyawan sehingga memiliki kemampuan dan kinerja yang optimal dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan.

Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya, tergantung oleh keberhasilan individu pada organisasi itu sendiri dalam menjalankan tugas mereka. Suatu organisasi atau perusahaan yang tidak memiliki sumber daya manusia berkualitas atau tidak kompeten akan menuai kegagalan dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan. tetapi tanpa pengelolaan secara optimal tentu kontribusi terhadap organisasi akan jauh dari harapan. Berbagai macam hambatan pasti akan ditemui oleh para individu perusahaan untuk bisa bekerja dengan baik sehingga kinerja mereka dapat diterima dengan baik oleh perusahaan. Namun perusahaan juga memiliki kewajiban untuk memberikan motivasi kerja yang baik terhadap para karyawan guna

mendukung kinerja dan semangat kerja dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan Sudarmanto (2015.3).

Dengan kinerja yang tinggi pihak perusahaan memperoleh keuntungan dari karyawan, karena semakin tidak puas dalam bekerja, semakin tidak bersemangat dalam bekerja, maka semakin banyak masalah dalam perusahaan. Kinerja yang tinggi otomatis membuat karyawan akan merasa senang bekerja sehingga kecil kemungkinan karyawan akan pindah bekerja ke tempat lain. Hal ini dibutuhkan agar perusahaan dapat mengelola kinerja secara optimal sehingga dapat mendukung tercapainya tujuan perusahaan. dalam memenuhi kinerja, perusahaan memberikan insentif pada karyawan untuk meningkatkan motivasi karyawan supaya lebih giat dalam menjalankan pekerjaannya. insentif yang diberikan pada karyawan sangatlah penting , karena Semangat tidaknya karyawan untuk bekerja dapat juga disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Apabila insentif yang diterima karyawan tidak sebanding dengan pengorbanan yang diberikan pada saat bekerja maka motivasi yang dimiliki pada karyawan berkurang dalam bekerja sehingga berpengaruh pada output perusahaan dan berimplikasi langsung dengan income yang diterima perusahaan. insentif juga haruslah diberikan kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik untuk memotivasi pekerja/ anggota organisasi agar motivasi dan produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu. Suwasto (2014: 191)

Transportasi merupakan salah satu bidang yang dibutuhkan masyarakat dalam kehidupan sehari-hari. Dengan adanya sarana dan

prasarana transportasi aktifitas masyarakat menjadi lebih cepat dan mudah. Pada Pandemi Covid-19 sudah sangat berdampak pada moda transportasi bus antarkota antarprovinsi (AKAP) dan antarkota dalam provinsi (AKDP) di Jawa Timur. Hanya 10 persen dari total armada yang beroperasi. Nyono Kepala Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Timur mengatakan, setidaknya ada 2.500 armada bus akap dan 4.000-an armada bus akdp yang dalam kondisi normal beroperasi di Jatim. Sekarang yang beroperasi kira-kira 10 persen. Baik akap maupun akdp Dadang kurnia (2020.23).

Po. Moedah adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa khususnya transportasi . SDM perusahaan Po. Moedah ada dua macam yaitu karyawan tetap dan karyawan tidak tetap. Guna meningkatkan kualitas pelayan, po. Moedah memberikan insentif kepada karyawan. Insentif yang diberikan Po. Moedah pada karyawan berupa tambahan gaji. Po. moedah memberikan insentif ini bertujuan untuk memotivasi karyawan supaya lebih semangat dalam menjalankan pekerjaan.

Menurut Rachmi Yulina,S.E. selaku ADMS2 keuangan Po. Moedah Gresik sewaktu di wawancara. Dalam upaya meningkatkan semangat kinerja karyawan, perusahaan memberikan insentif kepada karyawan yang berkerja sesuai target. Hal ini yang akan memberikan motivasi untuk para karyawan supaya bekerja dengan sungguh-sungguh dan memberikan pekerjaan secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggungjawab pekerjaannya.”

Dalam hasil wawancara kepada beberapa karyawan yang berbeda-beda divisi hampir semuanya mengeluhkan tentang insentif yang diterima. Salah satu aspek yang sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan suatu organisasi adalah kinerja karyawan yang baik dan sesuai dengan apa yang ditentukan oleh perusahaan, namun situasi yang terjadi pada Po Moedah adalah kinerja karyawan tidak mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan sehingga mempengaruhi pendapatan perusahaan.

Berdasarkan hasil dari wawancara yang dilakukan di Po Moedah banyak karyawan yang mengeluhkan keterlambatan insentif dan jumlah insentif yang diterima tidak di terima penuh. Sedangkan dalam ketentuan yang sudah ditetapkan Po moedah gresik pemberian insentif untuk karyawan 2% per trip jalan dan pembagian insentif untuk staf kantor ialah 0,05% dari total keseluruhan trip jalan atau total keseluruhan pendapatan perbulan dan pemberian insentif pada karyawan di berikan setiap akhir bulan.

Dalam hal ini pemberian insentif merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Semangat tidaknya karyawan bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Menurut Veithzal Rivai (2009.384) insentif merupakan bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan gainsharing, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktifias atau penghematan biaya. Tidak hanya permasalahan insentif yang menyebabkan kinerja karyawan

menurun. Permasalahan motivasi karyawan juga harus diperhatikan di Po Moedah.

Menurut Hasibuan (2016:141) motivasi dalam manajemen hanya ditunjukkan kepada sumber daya manusia umumnya dan bawahan pada khususnya. Pentingnya motivasi karena motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai optimal. Jelas dari pemaparan ahli bahwa karyawan akan menjalankan pekerjaan dengan baik jika perusahaan memotivasi. Pada Po Moedah jelas terlihat bahwa karyawan kurang termotivasi dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Melihat hal ini akan menimbulkan penurunan motivasi pun ikut berdampak pada kinerja karyawan. Terlihat jelas sering nya karyawan yang tiba tidak sesuai dengan jadwal jam kerja yang tidak sesuai dan banyaknya karyawan yang memalukan izin, hal ini tidak baik bagi perusahaan itu sendiri.

Berdasarkan paparan diatas menjadi maka judul dalam Penelitian ini berjudul “PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PO. MOEDAH GRESIK”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas rumusan maslaah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan Po. Moedah?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Po. Moedah?
3. Apakah insentif dan motivasi berpengaruh secara bersamaan terhadap kinerja karyawan Po. Moedah?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh pemberian insentif pada kinerja karyawan di Po. Moedah.
2. Menganalisis motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Po. Moedah.
3. Menganalisis pengaruh pemberian insentif dan motivasi secara bersamaan terhadap kinerja karyawan Po. Moedah.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memiliki beberapa manfaat bagi pihak terkait sesuai dengan tujuan penelitian yang ingin dicapai antara lain :

1. Manfaat praktis

Pentingnya kinerja dalam sebuah organisasi dapat untuk bekerja dengan baik dan mendapat insentif yang sesuai dengan kinerja yang dilakukan setiap karyawan.

2. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan informasi mengenai tentang pengaruh pemberian insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 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.

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).

Menurut Moeheriono (2012.259) 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.

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.

2.1.1 Bentuk-bentuk Insentif

Menurut Wibowo (2011.355) 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. *Maturity curves* merupakan pembayaran berdasarkan kinerja ranking menjadi :marginal, below average, average, good, outstanding.

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

2.1.2 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. secara lebih spesifik tujuan pemberian insentif dapat dibedakan dua golongan yaitu :

1. Bagi Perusahaan.

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

- a. Bekerja lebih bersemangat dan cepat
- b. Bekerja lebih disiplin
- c. Bekerja lebih kreatif

2. Bagi Karyawan

Dengan adanya pemberian insentif karyawan akan mendapat keuntungan :

- a. Standar prestasi dapat diukur secara kuantitatif.
- b. Standar prestasi diatas dapat digunakan sebagai dasar pemberian balas jasa yang dukur dalam bentuk uang.
- c. Karyawan harus lebih giat agar dapat menerima uang lebih besar.

2.1.3 Indikator Insentif

Menurut penelitian Zaputri (2013) pada dasarnya insentif memiliki dua indikator diantaranya:

1. Insentif Material

Insentif material, yaitu insentif yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk uang.

2. Insentif non material

Insentif non material, yaitu insentif yang diberikan dalam bentuk hadiah, kesejahteraan, reputasi atau kemuliaan yang lebih besar dan tidak dalam bentuk uang.

2.2 Motivasi

Motivasi bersal dari kata latin mover yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (motivation) dalam manajemen hanya ditunjukan kepada sumber daya manusia umumnya dan bawahan pada khususnya. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai optimal.

Salah satu aspek memanfaatkan karyawan atau sumber daya manusia ialah pemberian motivasi (daya perangsang) kepada para karyawan agar para karyawan dapat bekerja secara maksimal untuk memberikan manfaat kepada perusahaan. Ini berarti setiap karyawan yang akan memberikan kemungkinan yang bermanfaat bagi perusahaan. Menurut Murty dan Hudiwinarsih (dalam Damayanti, 2013), motivasi adalah pemberian dorongan-dorongan individu untuk bertindak yang menyebabkan orang tersebut berperilaku dengan cara tertentu yang mengarah pada tujuan. Menurut Robbins (Nafrizal, 2012) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

Hasibuan (2016.97), menjelaskan beberapa tujuan pemberian motivasi antara lain meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan

karyawan, mengefektifkan pengadaan karyawan menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan, meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya, meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Menurut Robert Heller (dalam Wibowo, 2014.322) motivasi adalah keinginan untuk bertindak. Adalah pendapat bahwa motivasi harus diinjeksi dari luar, tetapi sekarang semakin dipahami bahwa setiap orang termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda. Menurut Robert Kreitner dan Angelo Kinicki (dalam Wibowo, 2014, .322) motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau goal directed behavior.

Dari definisi-definisi diatas dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi adalah kondisi yang menggerakkan, membangkitkan, mengarahkan individu atau karyawan agar mampu bekerja secara giat dan antusias guna mencapai tujuan.

2.2.1 Tujuan Motivasi

Tujuan perusahaan memberikan motivasi kepada karyawan menurut Hasibuan (2016,97) adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Mempertahankan kestabilan kerja karyawan
4. Meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan
5. Mengaktifkan pengadaan karyawan

6. Menciptakan suasana hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan
8. Meningkatkan kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2.2.2 Jenis-jenis Motivasi

Menurut Hasibuan (2016 :150) ada dua jenis , yaitu motivasi positif dan negatif::

1. Motivasi Positif

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berproduktivitas di atas produktivitas standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja. Alat motivasi (daya perangsang) yang diberikan kepada bawahan adalah:

a. Material Incentive

Material incentive adalah dorongan yang bersifat keuangan yang bukan saja merupakan upah atau gaji yang wajar tetapi juga jaminan yang dapat dinilai dengan uang. Material incentive merupakan faktor yang sangat menganalisis pengaruhi seseorang untuk bekerja dengan giat sehingga meningkatkan produktivitas kerjanya.

b. Non Material Incentive

Non material incentive yaitu segala jenis insentif yang tidak dapat dinilai dengan uang.

2. Motivasi Negatif

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dirasa kurang baik. Dalam prakteknya kedua jenis motivasi di atas sering digunakan oleh suatu perusahaan, motivasi (positif/negatif) harus sesuai dengan perjanjian, penggunaan harus tepat dan seimbang agar dapat meningkatkan semangat kerja serta dapat meraih prestasi kerja yang diinginkan. Yang menjadi masalah ialah kapan motivasi positif atau motivasi negatif dapat efektif untuk jangka panjang sedangkan motivasi negatif sangat efektif untuk jangka pendek. Akan tetapi pimpinan harus konsisten dan adil dalam menerapkannya. Hasibuan (2016.150).

2.2.3 Indikator Motivasi

Indikator motivasi menurut Robert Kreitner dan Angelo Kinicki (dalam Wibowo, 2014.331) yaitu sebagai berikut:

1. Kebutuhan

Kebutuhan menunjukkan adanya kekurangan fisiologis dan psikologis yang menimbulkan perilaku. Teori motivasi berdasarkan hierarki kebutuhan dikemukakan oleh Abraham Maslow yang menyatakan

bahwa kebutuhan manusia berjenjang dari physiological, safety, social, esteem, dan selfactualization. Karyawan dengan kebutuhan berprestasi tinggi lebih tertarik pada perusahaan yang mempunyai lingkungan dimana pembayaran diberikan berdasarkan kinerja. Pada akhirnya, pimpinan harus menciptakan tugas atau tujuan menantang karena kebutuhan akan prestasi berhubungan secara positif dengan komitmen pada tujuan, yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja.

2. Kepuasan

Motivasi kerja individual berhubungan dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah respon bersifat mempengaruhi terhadap berbagai segi pekerjaan. Karena terdapat hubungan dinamis antara motivasi dengan kepuasan kerja. Konsekuensi kepuasan kerja ditunjukkan oleh korelasinya dengan motivasi, pelibatan kerja, organizational citizenship behavior, komitmen organisasi, perasaan stres, dan kinerja.

3. Keadilan

Keadilan adalah model motivasi yang menjelaskan bagaimana orang mengejar kejujuran dan keadilan dalam pertukaran sosial, atau hubungan memberi dan menerima.

2.3 Kinerja

Pengertian Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Menurut Wasisto (2014), kinerja

merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan Perannya dalam organisasi. Sedangkan menurut Fauziah (2012), kinerja (performance) merupakan aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas pokok yang dibebankan kepadanya. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009.67) mengemukakan Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Menurut Wibowo (2010.7) mengemukakan bahwa kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut dan menurut Gilbert (1977), yang dikutip Soekidjo Notoatmodjo (2009.124) mengemukakan bahwa kinerja adalah apa yang dapat dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Dari beberapa pengertian kinerja menurut para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian atau kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyelesaikannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan tujuan yang diharapkan.

2.3.1 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya.

2.3.2 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Fahmi (2010.65) tujuan dari penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Penilaian kinerja memberikan informasi bagi pertimbangan pemberian promosi dan penetapan gaji. Penilaian kinerja memberikan umpan balik bagi para manajer maupun karyawan untuk melakukan introspeksi dan meninjau kembali perilaku selama ini, baik positif maupun negatif untuk kemudian dirumuskan kembali sebagai perilaku yang mendukung tumbuh berkembangnya budaya organisasi secara keseluruhan.
2. Penilaian kinerja diperlukan untuk mempertimbangkan pelatihan dan pelatihan kembali (retraining) serta pengembangan.
3. Penilaian kinerja merupakan suatu keharusan, apalagi khususnya organisasi bisnis merupakan suatu keharusan, apalagi jika dilihat tingginya persaingan antara perusahaan.
4. Hasil penilaian kinerja lebih jauh akan menjadi bahan masukan tersebut. Termasuk menjadi bahan masukan bagi lembaga pemberi pinjaman dalam melihat kualitas kinerja suatu perusahaan.

2.3.3 Manfaat penilaian kinerja karyawan

Menurut Fahmi (2010.66) tujuan dari penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimum.

2. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan, seperti : promosi, pemindahan dan pemberhentian.
3. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan
4. Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka
5. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

2.3.4 Indikator Kinerja

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada 6 Bernandin, dalam Sudarmanto (2015.12)

1. Kualitas

Merupakan tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna.

2. Ketepatan waktu

Merupakan di mana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil kerja dapat dicapai, pada permulaan waktu yang ditetapkan bersamaan koordinasi dengan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan lain.

3. Komitmen kerja

Merupakan suatu tingkatan dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian terdahulu

No.	Nama Dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Yang Diteliti	Populasi Dan Sempel	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
1.	Piko Dharma Putra dan Febsri Susanti	pengaruh pemberian insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan pt. fifgroup pos painan	1. insentif 2. motivasi 3. kinerja karyawan	karena jumlah populasi kurang dari 100. populasi yang dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini berjumlah 35 orang karyawan pt. fif group pos painan sehingga penelitian ini tidak	1. regresi linier sederhana 2. regresi berganda	hasil pengolahan data terlihat bahwa koefisien regresi variabel insentif memiliki arah positif yaitu sebesar 0,760 dan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,080 tahapan pengujian dilakukan dengan menggunakan tingkat kesalahan sebesar 5% (0,05), dengan demikian terlihat bahwa nilai signifikansi 0,080 lebih besar dari alpha 0,05, maka keputusannya adalah H_0 di terima dan H_a ditolak. jadi dapat disimpulkan bahwa insentif tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada pt. fifgroup pos painan.

				dilakukan sampling.		
2.	Muhamad Rizky Alvino dan Siska Maya (2020)	pengaruh insentif dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan	1. insentif 2. motivasi 3. kinerja karyawan	dalam penelitian ini yang menjadi populasi karyawan pt smarfren telecom yang berjumlah 175 orang dan sampel sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi		ketersediaan sarana dan prasarana, kondisi lingkungan kerja, pelatihan dan pengembangan diri, dan lain-lain. terdapat pengaruh yang kuat dari pemberian insentif dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pt. smartfren telecom.
3.	Aidil Amin Effend dan Armina Fadhilah	pengaruh insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan	1. insentif 2. motivasi 3. kinerja karyawan	populasi penelitian ini adalah karyawan pada pt. calibramed	1. metode sensus 2. uji validitas, 3. uji reliabilitas, 4. uji regresi	hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif memiliki pengaruh sebesar 19,7% terhadap kinerja karyawan dan motivasi memiliki

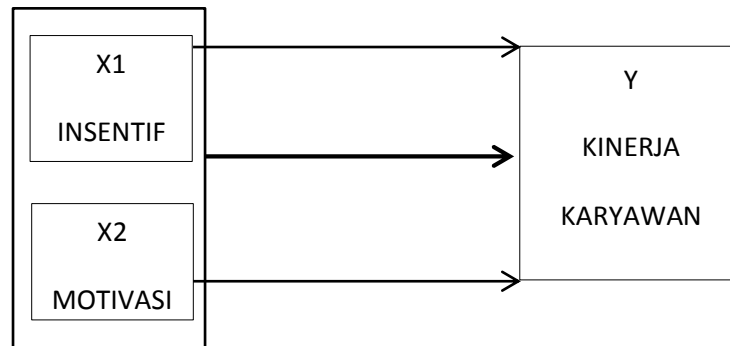
		pada pt. calibramed jakarta selatan	an	yang berjumlah 52 responden dan sampel di penelitian ini yaitu 52 responden, sesuai jumlah populasi seluruh jumlah karyawan di perusahaan .	linier berganda, 5. uji koefisien korelasi, 6. uji koefisien determinasi, 7. uji hipotesis.	pengaruh sebesar 47,6%, pengaruh secara simultan insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 58,3%
4.	Sitti Marhumi	pengaruh insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada p.t. media fajar koran	1. insentif 2. motivasi 3. kinerja karyawan	populasi dalam penelitian ini adalah karyawan p.t. media fajar koran yang berjumlah 100 orang dan sampel	1. regresi berganda 2. analisis spss	insentif dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sudah cukup baik dimana karyawan selalu semangat dan bekerjasama dalam mengembangkan kinerja yang dimilikinya sehingga karyawan akan semakin baik, selalu siap dalam melaksanakan

				dalam penelitian ini adalah 50 orang populasi seluruh jumlah karyawan di perusahaan		pekerjaannya, menghadapi berbagai tantangan serta dapat beradaptasi dengan tuntutan perubahan global
5.	Koko Happy Anggriawan, Djamhur Hamid dan M. Djudi Mukzam	pengaruh insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan cv suka alam (kaliwatu rafting) kota batu, jawa timur)	1. insentif 2. motivasi 3. kinerja karyawan	populasi dalam penelitian ini adalah jumlah seluruh karyawan yang hanya mencapai 104 orang. sampel dalam penelitian ini adalah yang diambil berjumlah 83	1. uji regresi 2. korelasi berganda 3. analisis spss	hasil dari pengujian hipotesis yang dilakukan untuk mengetahui apakah hipotesis yang telah dibuat pada penelitian ini terbukti bahwa terdapat pengaruh antara variabel insentif dan variable motivasi terhadap variabel kinerja karyawan yang telah dilakukan survei pada karyawan cv suka alam (kaliwatu rafting) kota batu, jawa timur.

				responden.		
6.	Iha Haryani Hatta dan Widarto Rachbini (2015)	budaya organisasi, insentif, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan pada pt avrist assurance	1. budaya organisas i 2. insentif 3. kinerja karyaw an 4. kepuasa n kerja	populasi pada penelitian ini adalah 260 orang karyawan tetap pt avrist assurance. dan sampel atau responden sebanyak 211 orang secara acak sederhana.	1. regresi berganda 2. analisis spss	insentif berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan sehingga sudah diketahui karakter kepatuhannya pada peraturan dan menguasai pemahaman tentang masalah budaya organisasi, insentif dan kepuasan kerja

2.5 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian pada kajian teori dan hasil penelitian terdahulu dibuat skema penelitian yang menggambarkan hubungan antar variabel sebagai berikut. Kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat ditunjukkan seperti gambar dibawah ini.



Keterangan :

- > Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial
- > Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara silmultan

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode penelitian ini digunakan untuk memberikan gambaran mengenai penelitian yang akan dilakukan, sehingga mengetahui cara menyelesaikan permasalahan penelitian dan memudahkan untuk menarik kesimpulan. Berdasarkan Sugiyono (2017:2), metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.

Metode analisis deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan antara variabel satu dengan variabel yang lain (Sugiyono, 2013:7). Dengan metode analisis deskriptif dapat diselidiki fenomena atau kunci permasalahan dari penelitian tersebut. Penelitian ini merupakan studi kasus yang akan menguji pengaruh Insentif dan Motivasi (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

3.2 Lokasi penelitian

Penelitian ini dilakukan di Po. Moedah Jl. Dr. Wahidin Sudirohusodo 707 Kawisanyar, Kebomas, Gresik.

3.3 Populasi Dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2014 : 148) mengemukakan bahwa populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Untuk populasi adalah seluruh karyawan Po. Moedah Gresik dengan berjumlah 78 karyawan.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2008.116) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, sedangkan menurut Arikunto (2013.116) penentuan pengambilan sampel sebagai berikut : apabila kurang dari 100 lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-55% atau lebih tergantung sedikit banyaknya dari:

1. Kemampuan penelitian dilihat dari waktu, tenaga dan dana.
2. Sempit luasnya wilayah pengamatan dari setiap subjek, karena hal ini menyangkut banyak sedikitnya dana.
3. Besar kecilnya resiko yang ditanggung oleh peneliti untuk peneliti yang risikonya besar, tentu saja jika sampelnya besar hasilnya akan lebih baik.

Dalam penelitian ini semua populasi dijadikan sampel untuk diteliti, yaitu 78 karyawan Po.moedah. Kemudian dikarenakan jumlah

populasi yang kecil, maka akan digunakan sampling jenuh dimana seluruh karyawan yang berjumlah 78 orang ini akan penulis jadikan sebagai sampel dalam penelitian.

3.3.3 Teknik Sampling

Teknik pengambilan sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah total sampling. Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2007). Alasan mengambil *total sampling* karena menurut Sugiyono,(2007) jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya.

3.4 Sumber data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer hal ini penelitian, dalam menggunakan instrumen-instrumen yang telah ditetapkan. Data primer dianggap lebih akurat, karena data ini disajikan secara terperinci. Indriantoro dan supomo dalam purhantara (2010:79) Pada penelitian ini data primer diperoleh dari responden dan wawancara dari karyawan po moedah.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Sugiyono (2014 : 223) mengemukakan bahwa selanjutnya bila dilihat dari cara atau teknik pengumpulan data maka teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan :

3.5.1 Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti. Wawancara ini dilakukan kepada karyawan po. moedah dan Rachmi Yulina,S.E. selaku ADMS2 keuangan po. Moedah.

3.5.2 Kusioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Setiap responden hanya diberi kesempatan memilih 1(satu) jawaban :

STS : sangat tidak setuju

TS : tidak setuju

KS : kurang setuju

S : setuju

SS : sangat setuju

Dari metode-metode diatas peneliti menggunakan data primer yakni penulis mendapatkan data secara langsung dari karyawan Po. Moedah serta menggunakan metode kusioner guna mendapat informasi.

3.6 Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian adalah karakteristik yang nilai datanya bervariasi dari satu pengukuran ke pengukuran lainnya (Prihartantiningtyas, 2015). Untuk menguji hipotesis yang diajukan,

variabel yang diteliti dalam penelitian ini diklasifikasikan menjadi variabel dependen dan variabel independen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan dan variabel independen dalam penelitian ini adalah insentif dan motivasi. Ringkasan variabel penelitian, dimensi, indikator, dan skala pengukuran disajikan dalam tabel berikut:

3.6.1 Variabel Independen

Variabel Independen Menurut Nafrizal, (2012) Insentif merupakan rangsangan yang diberikan kepada karyawan dengan tujuan untuk mendorong karyawan dalam bertindak dan berbuat sesuatu untuk tujuan perusahaan.

Variabel indenden menurut Ghozali (2016), variabel yang menjelaskan atau mempengaruhi variabel yang lainnya (variabel dependen). Variabel independen dalam penelitian ini adalah insentif dan motivasi.

1. Insentif

Menurut Nafrizal, (2012) Insentif merupakan rangsangan yang diberikan kepada karyawan dengan tujuan untuk mendorong karyawan dalam bertindak dan berbuat sesuatu untuk tujuan perusahaan.

2. motivasi

Menurut Robbins (Nafrizal, 2012) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

3.6.2 Variabel Dependen

Variabel dependen menurut Sugiyono (2011) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel independen.

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

1. Kinerja

Menurut Wasisto (2014), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan Perannya dalam organisasi.

Tabel 3.1 Devinisi Opreasional dan Pengukuran Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	item
Insentif X1	Menurut Nafrizal, (2012) Insentif merupakan rangsangan yang diberikan kepada karyawan dengan tujuan untuk mendorong karyawan dalam bertindak dan berbuat sesuatu untuk tujuan perusahaan.	1. Material 2. Non material	1. Perusahaan memberikan uang kepada karyawan 2. Besarnya uang yang diterima berdasarkan kinerja. 3. Selalu berkerja tempat waktu seHINGA menerima uang 4. Pemberian penghargaan dilakukan secara obyektif sesuai penilaian kinerja karyawan oleh manajer. 5. Perusahaan sering memberikan penghargaan dan pujian pada karyawan. 6. Selalu menginginkan variasi pemberian penghargaan
Motivasi X2	Menurut Robbins (Nafrizal, 2012) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai	1. Kebutuhan 2. Kepuasan 3. Keadilan	1. Gaji yang anda terima cukup untuk memenuhi kebutuhan tempat tinggal, makan, dan minum anda sehari-hari 2. Asuransi kesehatan dan tunjangan hari raya cukup untuk memenuhi kebutuhan anda 3. Anda merasa puas dengan prestasi kerja yang telah dicapai selama ini

	kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.		<p>4. Anda mendapat pujian dari pemimpin atas hasil kerja yang memuaskan</p> <p>5. Pemimpin bersikap adil dengan memberikan kesempatan kepada anda untuk mengembangkan ketrampilan anda dalam bekerja</p> <p>6. Perlakuan yang hormat dan adil membuat karyawan merasa dihargai</p>
Kinerja X3	Menurut Wasisto (2014), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan Perannya dalam organisasi.	<p>1. Kualitas</p> <p>2. Ketepatan waktu</p> <p>3. Komitmen Kerja</p>	<p>1. Anda mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan</p> <p>2. Kualitas pekerjaan yang saya sudah sesuai dengan yang diharapkan perusahaan</p> <p>3. Anda selalu datang ke kantor tepat waktu</p> <p>4. Anda selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu</p> <p>5. Anda memegang erat komitmen kerja anda terhadap perusahaan</p> <p>6. Komitmen kerja anda mempengaruhi hasil kerja</p>

3.7 Teknik Analisa Data

Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif diolah menggunakan perhitungan statistik melalui rumus statistik yang sudah disediakan. Metode Regresi linier Berganda dengan bantu Alat SPSS *version 22 for windows*. Berdasarkan model dan hipotesis dalam penelitian ini. Maka analisis data dalam penelitian inidilakukan sebagai berikut:

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2015;121) validitas adalah instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Valid menunjukkan ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Uji validitas dalam penelitian ini dengan menggunakan SPSS dengan membandingkan nilai r hitung (Correlated item-total correlations) dengan r tabel. Jika nilai r hitung $>$ r tabel dan bernilai positif maka pernyataan tersebut valid (Ghozali,2016;153). r tabel didapat dari taraf signifikansi (α) sebesar 5% (0,05) dengan derajat bebas atau degree of freedom (df) menggunakan rumus berikut:

$$df = n - 2$$

keterangan :

n = jumlah sampel

1 = two tail test

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel konstruk. Suatu variabel dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki cronbach alpha $>$ 0,70 Nunnaly (dalam Ghozali 2016;148)

3.7.3 Uji Analisis Statistk Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum (Sugiyono, 2013). Statistik deskriptif meliputi ukuran penyebaran data (Minimum, Maximum, dan standar Deviation) serta ukuran pemusatan data (Mean).

3.7.4 Uji Asumsi Klasik

Tujuan pengujian asumsi klasik yaitu untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bias, dan konsisten. Dalam uji asumsi klasik terdapat beberapa pengujian yang harus dilakukan yaitu uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas dan uji autokorelasi.

1). Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable dependen dan variabel independen atau keduanya terdistribusi secara normal. Model regresi yang baik adalah nilai residual yang terdistribusi normal (Halim & Sampurno, 2015). Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisa grafik dan uji statistik (Ghozali, 2016).

Cara pertama untuk mendeteksi dapat dilakukan dengan cara melihat penyebaran data pada sumbu diagonal dari grafik.

Dasar pengambilan keputusan uji normalitas menggunakan uji grafik adalah sebagai berikut:

- a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis tersebut, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Cara kedua untuk mendeteksi dengan menggunakan uji statistik. Dalam penelitian ini uji normalitas diuji dengan *Kolmogorov Smirnov*. Apabila signifikansi pada tabel tersebut $>0,05$ (5%), maka data penelitian ini terdistribusi secara normal (Pratiwi, 2015).

2). Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan tujuan untuk menguji ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain dalam suatu model regresi. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas, yakni *variance* dan *residual* satu pengamatan ke pengamatan lain bersifat tetap. (Ghozali, 2016).

Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur, maka mengindikasikan

telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2013:139).

3). Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah ada atau tidaknya korelasi yang kuat antar variabel bebas. Metode untuk menguji adanya multikolinearitas ini bisa dilihat dari *tolerance value* atau *variance inflation factor (VIF)*. Batas dari *tolerance value* $> 0,1$ atau nilai VIF lebih kecil dari 10, maka tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas (Ghozali, 2016).

4). Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi maka ada problem autokorelasi. Autokorelasi muncul karena adanya observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lain. Masalah ini timbul karena residual (kesalahan pengganggu) tidak bebas dari satu observasi ke observasi yang lainnya. Hal ini sering ditemukan pada data runtut waktu atau time series karena "gangguan" pada seorang individu/kelompok cenderung mempengaruhi "gangguan" pada individu/kelompok yang sama pada periode berikutnya. Model regresi yang baik adalah regresi

yang bebas dari autokorelasi. salah satu cara yang dapat digunakan untuk menguji adanya autokorelasi atau tidak adalah dengan melihat nilai Durbin Watson (DW test). Pengambilan keputusan ada tidaknya autokorelasi dapat dilihat dari ketentuan berikut (Santoso, 2012:242):

- a) Bila nilai D-W terletak dibawah -2 berarti ada autokorelasi positif.
- b) Bila nilai D-W terletak diantara -2 sampai +2 berarti tidak ada autokorelasi.
- c) Bila nilai D-W terletak diatas +2 berarti ada autokorelasi negatif

3.7.5 Uji Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien determinan bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi dari variabel dependen. Nilai R^2 yang kecil menunjukkan kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel sangat terbatas. Jika nilai koefisien determinasi mendekati 1 mempunyai arti bahwa variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

3.7.6 Analisis Regresi Berganda

Analisis statistik yang berhubungan antara dua variabel independen atau lebih (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen y . Secara umum model regresi linier berganda untuk populasi adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Y : Variabel dependen (Kinerja)

A : Konstanta

X1 : Nilai variabel independen insentif

X2 : Nilai variabel independen motivasi

e : eror

3.8 Pengujian Hipotesis

3.8.1 Uji t

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya. Dimana $T_{tabel} > T_{hitung}$, H_a diterima. Dan jika $T_{tabel} < T_{hitung}$, maka H_0 diterima, begitu pun jika $sig > (0.05)$, maka H_a diterima H_0 ditolak dan jika $sig < (0,05)$, maka H_a ditolak H_0 diterima

3.8.2 Uji F

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui apakah secara simultan, koefisien regresi variabel bebas mempunyai pengaruh nyata atau tidak terhadap variabel terikat, maka dilakukan uji hipotesis. Digunakan F_{hitung} untuk menguji apakah model persamaan regresi yang diajukan dapat diterima dan ditolak. Menurut Sugiyono (2014), nilai dengan F_{hitung} dikonstantakan dengan F_{tabel} , dengan

menggunakan tingkat keyakinan 95% dengan taraf kesalahan (α) yang digunakan yaitu 5% atau 0,05 maka, F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} berarti variabel bebasnya secara bersama-sama memberikan pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikat atau hipotesis pertama sehingga dapat diterima

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah PO. Moedah

Bus moedah awal berdiri pada tahun 1949 di Surabaya dan pada tahun ini bus moedah belum memiliki nama dan masih sebuah perbengkelan . Pada tahun 1950 bus moedah baru memiliki truk jurusan GRESIK-SURABAYA . dan pada tahun 1963 berpindah ke gresik di jl. Kyai hj. Kholil gresik. Lalu sekitar tahun 1970 memiliki bus sefrolet dan pada tahun 1973-1974 bus moedah memiliki bus fuso dan terus berkembang sampai tahun 1980 bus moedah membeli armada lagi berupa bus Mercedes benz dan membeli garasi dimanyar gresik dan tahun 1995 bus moedah pindah ke JL. Dr. Wahidin S.H No.707, kebomas, kabupaten gresik. Pada tahun 1997 bus moedah membeli armada baru bus Mercedes benz jenis of dan oh dan menjadi akutan umum Surabaya –bojonegoro-cepu dan pariwisata sampai sekarang.

4.1.2 Visi dan Misi PO. Moeda

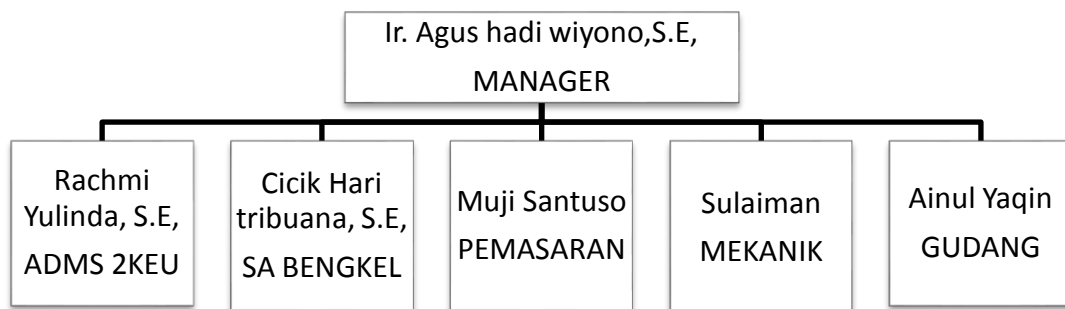
1. Visi

PO. Moedah adalah perusahaan transportasi yang dapat memberikan pelayanan terbaik, berkualitas, nyaman, aman, profesional, tumbuh kuat membawahi arti bagi masyarakat.

2. Misi

- Menjadi sebuah perusahaan transportasi publik yang dapat memberikan pelayanan terpadu sesuai dengan kebutuhan pelanggan.
- melaksanakan pelayanan angkutan dengan team yang profesional, dinamis, berdidikasi tinggi, ramah dan sopon santun.
- meningkatkan kualitas dan kuantitas sarana dan prasarana angkutan dengan mengikuti perkembangan teknologi.

4.1.3 Struktur organisasi



4.2 Deskripsi karakteristik Responden

Berdasarkan hasil pengumpulan data yang diperoleh melalui kuesioner yang diberikan kepada karyawan PO. Moedah. sebagai responden, maka dapat diketahui karakteristik setiap karyawan. Hal ini dilakukan dengan harapan bahwa informasi ini dapat menjadi masukan bagi PO. Moedah dalam menyusun strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan yang sesuai dengan karakteristik kerja di masa yang akan datang. Karakteristik/identitas responden ini berdasarkan jenis kelamin, pendidikan terakhir, frekuensi kegiatan.

4.2.1 Jenis Kelamin Responden

Tabel 4.1 Karakteristik Responden berdasarkan jenis kelamin Jenis Kelamin

GENDER					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI LAKI	69	88.5	88.5	88.5
	PREMPUAN	9	11.5	11.5	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

Berdasarkan jenis kelamin, responden ternyata didominasi oleh kinerja yang berjenis kelamin Laki-laki sebanyak 69 orang dengan persentase 88.5 % dan perempuan 9 orang dengan persentase 11.5%. Faktor ini disebabkan karena banyaknya pria yang berkerja di transportasi bus, responden yang berpartisipasi lebih banyak pria, namun demikian perbedaan jenis kelamin bisa menimbulkan pendapat atau sudut pandang yang berbeda dalam me nilai kualitas kerja yang diberikan PO. Moedah.

4.3 Deskripsi Variabel Penelitian

4.3.1 Deskripsi Jawaban Responden

1. Insentif

Tabel 4.2 Tanggapan responden terhadap variabel Insentif

No	Indikator	Skor									
		SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Perusahaan memberikan uang kepada karyawan	25	32.1	22	28.2	30	38.5	1	1.3	0	0

2	Besarnya uang yang diterima berdasarkan kinerja	26	33.3	25	32.1	27	34.6	0	0	0	0
3	Selalu berkerja tempat waktu sehingga menerima uang	34	34.6	22	28.2	22	28.2	0	0	0	0
4	Pemberian penghargaan dilakukan secara obyektif sesuai penilaian kinerja karyawan oleh manajer.	26	33.3	16	20.5	36	46.2	0	0	0	0
5	Perusahaan sering memberikan penghargaan dan pujian pada karyawan.	29	37.2	19	24.4	30	38.5	0	0	0	0
6	Selalu menginginkan variasi pemberian penghargaan	26	33.3	25	32.1	27	34.6	0	0	0	0

Dari tabel 4.5 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 78 responden pernyataan 3 mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebesar 34 orang atau 34.6%, pernyataan 1 dan 5 mendapat respon terendah dengan jawaban kurang setuju yaitu sebesar 30 orang atau 38.5% sedangkan pertanyaan 1 mendapat responden tertinggi dengan jawaban tidak setuju yaitu sebesar 1 orang atau 1.3%.

2. Motivasi

Tabel 4.3 Tanggapan responden terhadap variabel Motivasi

No	Indikator	Skor									
		SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Gaji yang anda terima cukup untuk memenuhi kebutuhan tempat tinggal, makan, dan minum anda sehari-hari	13	16.7	28	35.9	29	37.2	8	10.3	0	0
2	Asuransi kesehatan dan tunjangan hari raya cukup untuk memenuhi kebutuhan anda	4	5.1	37	47.4	29	37.2	8	10.3	0	0
3	Anda merasa puas dengan prestasi kerja yang telah dicapai selama ini		29.5	32	41	12	15.4	11	14.1	0	0

		23									
4	Anda mendapat pujian dari pemimpin atas hasil kerja yang memuaskan	34	43.6	20	25.6	10	12.8	14	17.9	0	0
5	memberikan kesempatan kepada anda untuk mengembangkan ketrampilan anda dalam bekerja	36	46.2	19	24.4	19	24.4	4	5.1	0	0
6	Perlakuan yang hormat dan adil membuat karyawan merasa dihargai	29	37.2	26	33.3	20	25.6	3	3.8	0	0

Dari tabel 4.3 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 78 responden pernyataan 5 mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebesar 36 orang atau 46.2%, pernyataan 2 mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju yaitu sebesar 4 orang atau 5.1%. Sedangkan pernyataan 4 mendapat respon tertinggi dengan jawaban tidak setuju yaitu sebesar 14 orang atau 17.9% dan pernyataan 4 mendapat respon terendah dengan jawaban tidak setuju yaitu sebesar 3 orang atau 3.8%.

3. Kinerja

Tabel 4.4 Tanggapan responden terhadap variabel kinerja

No	Indikator	Skor									
		SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Anda mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan	28	35.9	33	42.3	17	21.8	0	0	0	0
2	Kualitas pekerjaan yang saya sudah sesuai dengan yang diharapkan perusahaan	30	38.5	19	24.4	29	37.2	0	0	0	0
3	Anda selalu datang kekantor tepat waktu	24	30.8	17	21.8	37	47.4	0	0	0	0
4	Anda selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	30	38.5	12	15.4	36	46.2	0	0	0	0

5	Anda memegang erat komitmen kerja anda terhadap perusahaan	29	37.2	21	26.9	28	35.9	0	0	0	0
6	Komitmen kerja anda mempengaruhi hasil kerja	31	39.7	31	38.5	17	21.8	0	0	0	0

Dari tabel 4.4 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 78 responden pernyataan 6 mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebesar 31 orang atau 39.7%, pernyataan 3 mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju yaitu sebesar 24 orang atau 30.8%. Sedangkan pernyataan 3 mendapat respon tertinggi dengan jawaban kurang setuju yaitu sebesar 37 orang atau 47.4% dan pernyataan 1 dan 6 mendapat respon terendah dengan jawaban kurang setuju yaitu sebesar 17 orang atau 21.8%.

4.4 Hasil Analisis Data

4.4.1 Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini dengan menggunakan SPSS dengan membandingkan nilai r hitung (Correlated item-total correlations) dengan r tabel. Jika nilai r hitung $>$ r tabel dan bernilai positif maka pernyataan tersebut valid.

r table signifikasi uji 2 arah 0.05

$df = (N-2)$ $df = 78 - 2$ $df = 76$

r table 76 signifikasi 0.05 untuk uji 2 arah = 0.2227

Tabel 4.5 Uji Validitas

Validitas	no	r hitung	r tabel	keterangan
INSENTIVE X1	1	0.404	0.2227	valid
	2	0.493	0.2227	valid
	3	0.302	0.2227	valid
	4	0.450	0.2227	valid
	5	0.291	0.2227	valid
	6	0.416	0.2227	valid
MOTIVASI X2	1	0.677	0.2227	valid
	2	0.426	0.2227	valid
	3	0.473	0.2227	valid
	4	0.232	0.2227	valid
	5	0.304	0.2227	valid
	6	0.234	0.2227	valid
KINERJA Y	1	0.458	0.2227	valid
	2	0.304	0.2227	valid
	3	0.444	0.2227	valid
	4	0.513	0.2227	valid
	5	0.269	0.2227	valid
	6	0.427	0.2227	valid

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa semuanya valid untuk variabel X dan Y.

4.4.2 Uji Reliabilitas

Untuk Uji Reliabilitas, dimana reliabilitas adalah tingkat kepercayaan hasil suatu pengukuran. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi, yaitu pengukuran yang mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya (reliabel). Walaupun secara teoritis besarnya koefisien reliabilitas sekitar 0,00 s/d 1,00, akan tetapi pada kenyataannya koefisien sebesar 1,00 tidak pernah tercapai dalam pengukuran, karena manusia sebagai subjek penelitian merupakan sumber error yang potensial.

Uji reliabilitas dengan menggunakan rumus di atas dan dengan bantuan ms. excell diperoleh hasil uji reliabilitas kuesioner sebagaimana

terlampir. Rekapitulasi item kuesioner hasil uji reliabilitas terlihat pada table berikut :

Tabel 4.6 Uji Reliabilitas

Kategori	Nilai	Keterangan
INSENTIVE X1	0,609	Reliabel
MOTIVASI X2	0,813	Reliabel
KINERJA Y	0,652	Reliabel

Nilai reliabilitas dari variabel Tabel tersebut di atas memberikan indikasi bahwa keandalan kuesioner yang digunakan sebagai alat pengukur termasuk pada kategori berkorelasi kuat untuk tiap variabel tersebut. Uji reliabilitas ini memberikan indikasi bahwa keandalan kuesioner yang digunakan sebagai alat pengukur untuk tiap variabel termasuk pada kategori berkorelasi tinggi dan diterima. Karena setiap nilai alpha melebihi nilai *cut off* yaitu 0.6, maka semua dimensi adalah reliable.

4.4.3 Uji Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum (Sugiyono, 2013). Statistik deskriptif meliputi ukuran penyebaran data (Minimum, Maximum, dan standar Deviation) serta ukuran pemusatan data (Mean).

Tabel 4.7 Uji Analisis Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics									
	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean		Std. Deviation	Variance
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Statistic
INSENTIVE	78	10	18	28	1840	23.59	.230	2.029	4.115
MOTIVASI	78	10	18	28	1796	23.03	.245	2.168	4.701
KINERJA	78	11	19	30	1880	24.10	.251	2.213	4.898
Valid N (listwise)	78								

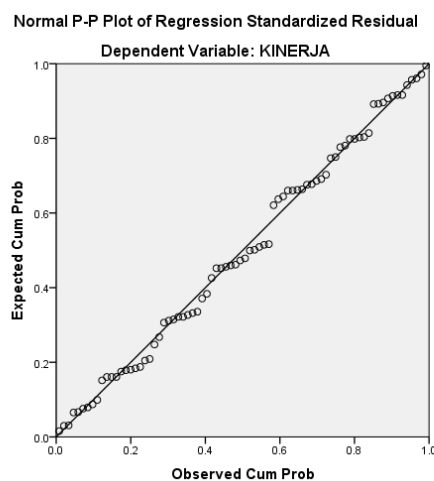
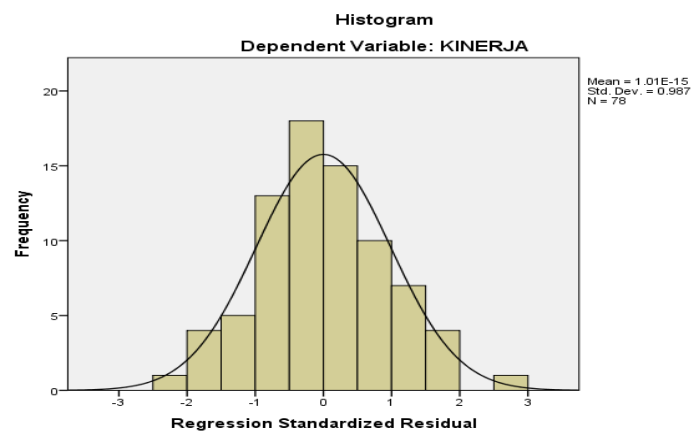
Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa N atau jumlah data setiap variabel yang valid berjumlah 78, dari 78 data sampel Kinerja (Y), nilai minimum sebesar 25, nilai maksimum sebesar 30, dan nilai mean sebesar 27.58, serta nilai standar deviasi sebesar 1.123 yang artinya nilai mean lebih besar dari nilai standar sehingga penyimpangan data yang terjadi rendah maka penyebaran nilainya merata. Insentive (X1) dari 78 Pegawai sampel diketahui bahwa nilai minimum sebesar 25, nilai maksimum sebesar 30, nilai mean sebesar 27.35, serta nilai standar deviasi sebesar 1.126 artinya nilai mean Insentive lebih besar dari nilai standar sehingga penyimpangan data yang terjadi rendah maka penyebaran nilainya merata Motivasi (X2) dari 78 Pegawai sampel diketahui bahwa nilai minimum sebesar 24 yang nilai maksimum sebesar 24, nilai mean sebesar 26.40, serta nilai standar deviasi sebesar 1.241 artinya nilai mean lebih kecil dari nilai standar deviasi sehingga penyimpangan data yang terjadi rendah maka penyebaran nilainya merata.

4.4.4 Uji Asumsi Klasik

Tujuan pengujian asumsi klasik yaitu untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bias, dan konsisten. Dalam uji asumsi klasik terdapat beberapa pengujian yang harus dilakukan yaitu uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas dan uji autokorelasi

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable dependen dan variabel independen atau keduanya terdistribusi secara normal. menggunakan uji normalitas yaitu untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal.



Tabel 4.8 Uji Normalitas

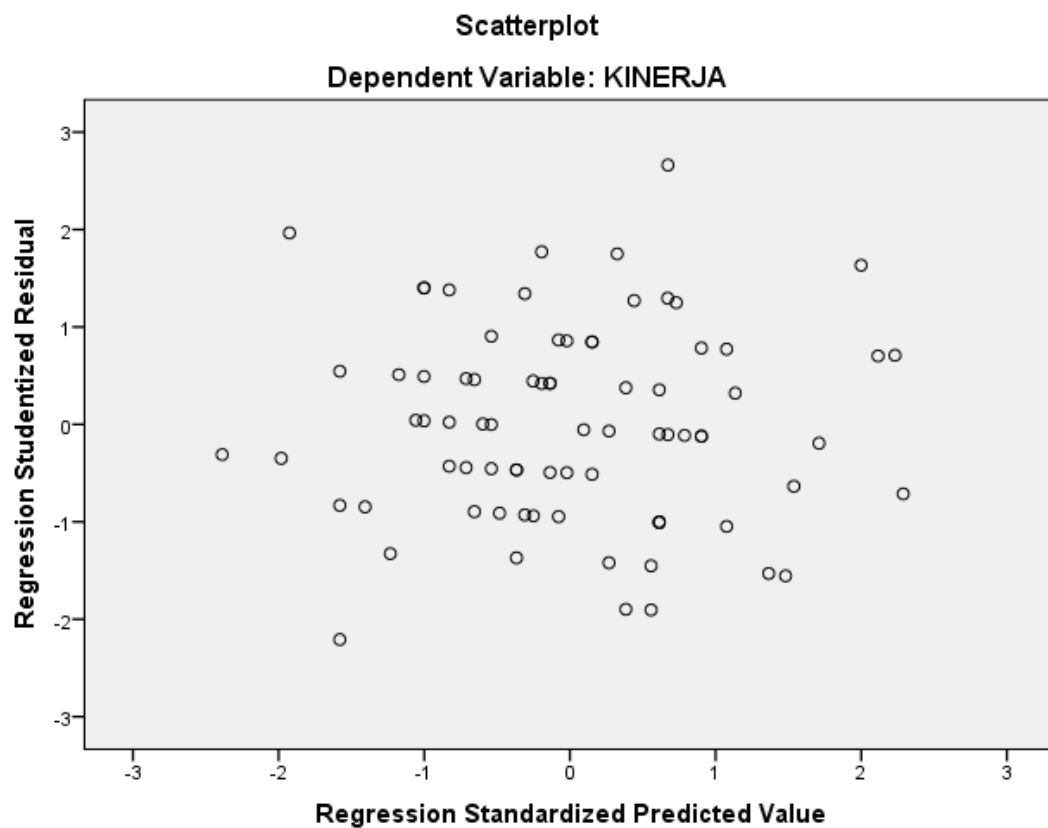
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		78
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.03603764
Most Extreme Differences	Absolute	.062
	Positive	.062
	Negative	-.053
Test Statistic		.062
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Dengan dasar apabila probabilitas (sig) > 0,05 berarti data telah terdistribusi secara normal. Dari hasil pengujian SPSS 22.00 diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,200 maka nilai $0,200 > 0,05$ maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar hasil uji heterokedastisitas diatas menunjukkan bahwa model regresi tidak mengandung adanya gejala heterokedastisitas. Dapat dilihat dari titik-titik yang menyebar secara acak diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak terdapat gejala heterokedastisitas



3. Uji Multikolinearitas

Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) yang dapat dilihat dari output SPSS, dengan hasil sebagai berikut: 1) Jika nilai tolerance > 10 persen dan nilai VIF < 10 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi. 2) Jika nilai tolerance < 10 persen dan nilai VIF > 10 , maka dapat disimpulkan bahwa ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi

Tabel 4.9 Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	30.577	4.178		7.319	.000		
	INSENTIVE	-.293	.107	-.294	-2.727	.008	.979	1.022
	MOTIVASI	.190	.097	.210	1.947	.055	.979	1.022

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan tabel uji multikolinearitas diatas dapat diketahui bahwa antar variabel bebas tidak terjadi multikolinearitas, sebab hasil perhitungan nilai tolerance dari tiap variabel independen tidak ada yang meunjukkan hasil kurang dari 0,10 dan hasil perhitungan nilai variance inflation factor (VIF) juga menunjukkan hasil tiap variabel independen tidak ada yang lebih dari 10. Dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas pada antar variabel independen dalam model regresi ini

4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi maka ada problem autokorelasi. Autokorelasi muncul karena adanya observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lain. Masalah ini timbul karena residual (kesalahan pengganggu) tidak bebas dari satu observasi ke observasi yang lainnya. Hal ini sering ditemukan pada data runtut waktu atau time series karena ”gangguan”

pada seorang individu/kelompok cenderung mempengaruhi ”gangguan” pada individu/kelompok yang sama pada periode berikutnya. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. salah satu cara yang dapat digunakan untuk menguji adanya autokorelasi atau tidak adalah dengan melihat nilai Durbin Watson (DW test). Pengambilan keputusan ada tidaknya autokorelasi dapat dilihat dari ketentuan berikut (Santoso, 2012:242):

- a) Bila nilai D-W terletak dibawah -2 berarti ada autokorelasi positif.
- b) Bila nilai D-W terletak diantara -2 sampai +2 berarti tidak ada autokorelasi.
- c) Bila nilai D-W terletak diatas +2 berarti ada autokorelasi

Tabel 4.10 Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.385 ^a	.148	.126	1.050	1.479

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

n=78

d=1,479

dL=1,5801

dU=1,6851

4-dL=2,4199

Dari nilai durbin watson tabel di atas adalah sebesar 1.479 maka nilai durbin watson berada di antara 0.987 hingga 2,46 maka tidak terjadi autokorelasi dalam penelitian ini.

4.4.5 Uji Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien determinan bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi dari variabel dependen.

Nilai R^2 yang kecil menunjukkan kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel sangat terbatas. Jika nilai koefisien determinasi mendekati 1 mempunyai arti bahwa variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

Tabel 4.11 Uji Koefisien Determinan (R^2)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.385 ^a	.148	.126	1.050	1.479

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

Berdasarkan table di atas di pengaruhi nilai koefisien R square (r^2) sebesar 14.8% Jadi pengaruh variable x terhadap y sebesar 0.148 atau 14.8%.

R square 0.148 nilai x1 dan x2 dalam model regresi sebesar 14.8% pengaruh dari variable independent sebesar 14.8% sedangkan sisanya dipengaruhi factor lain di luar penelitian

4.4.6 Analisis Regresi Berganda

Analisis statistik yang berhubungan antara dua variabel independen atau lebih (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen y. Secara umum model regresi linier berganda untuk populasi adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Y : Variabel dependen (Kinerja)

A : Konstanta

X1 : Nilai variabel independen insentif

X2 : Nilai variabel independen motivasi

e : eror

Tabel 4.12 Analisis Regresi Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30.577	4.178		7.319	.000
	INSENTIVE	-.293	.107	-.294	-2.727	.008
	Motivasi	.190	.097	.210	1.947	.055

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan tabel hasil analisis regresi linier berganda di atas diperoleh

persamaan sebagai berikut:

$$Y = 30.577 - 0.293X_1 + 0.190X_2 + 4.178$$

Dilihat dari persamaan diatas maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan persamaan regresi linier berganda diatas diketahui bahwa nilai konstanta sebesar 30.577, artinya bila variabel bebas INSNTIVE dan MOTIVASI dianggap konstan maka dapat diprediksi kinerja sebesar 30.577 satuan.
- 2) Variabel INSENTIVE (X1) pada model regres linier berganda diatas nilai koefisien sebesar - 0.293, artinya apabila nilai variabel dewan direksi meningkat sebesar 1 orang dan yang lain konstan, maka dapat diprediksi nilai variabel kinerja turun sebesar 0.293.

3) Variabel Motivasi (X2) pada model regres linier berganda diatas nilai koefisien sebesar 0.190, artinya apabila nilai variabel ukuran perusahaan meningkat sebesar 1 orang dan yang lain konstan, maka dapat diprediksi nilai variabel kinerja keuangan naik sebesar 0.190.

4.5 Pengujian Hipotesis

4.5.1 Uji t

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya. Dimana $T_{tabel} > T_{hitung}$, H_a diterima. Dan jika $T_{tabel} < T_{hitung}$, maka H_0 diterima, begitu pun jika $sig > (0.05)$, maka H_a diterima H_0 ditolak dan jika $sig < (0,05)$, maka H_a ditolak H_0 diterima

Tabel 4.13 Uji t

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	30.577	4.178		7.319	.000
	INSENTIVE	-.293	.107	-.294	-2.727	.008
	Motivasi	.190	.097	.210	1.947	.055

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan tabel 4.7 diatas menunjukkan hasil penelitian untuk uji t adalah sebagai berikut:

1) Dewan direksi mempunyai nilai signifikansi sebesar $0.008 < 0.05$, dapat disimpulkan bahwa Insentive berpengaruh terhadap kinerja perusahaan .

- 2) Ukuran Perusahaan mempunyai nilai signifikansi sebesar $0.055 > 0.05$, dapat disimpulkan bahwa Motivasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja perusahaan

4.5.2 Uji F

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui apakah secara simultan, koefisien regresi variabel bebas mempunyai pengaruh nyata atau tidak terhadap variabel terikat, maka dilakukan uji hipotesis. Digunakan F_{hitung} untuk menguji apakah model persamaan regresi yang diajukan dapat diterima dan ditolak. nilai dengan F hitung dikonstantakan dengan F_{tabel} , dengan menggunakan tingkat keyakinan 95% dengan taraf kesalahan yang digunakan yaitu 5% atau 0,05 maka, F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} berarti variabel bebasnya secara bersama-sama memberikan pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikat atau hipotesis pertama sehingga dapat diterima

Tabel 4.10 Uji f

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14.389	2	7.194	6.528	.002 ^b
	Residual	82.650	75	1.102		
	Total	97.038	77			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x2, x1

Berdasarkan table diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 ($0.002 < 0.05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa masing

masing variable independen (Insentive dan Motivasi) secara bersama sama berpengaruh terhadap variable dependen (Kinerja)

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh Insentive Terhadap Kinerja Karyawan PO. Moedah

Variabel Insentive mempunyai nilai signifikansi sebesar $0.008 < 0.05$, dapat disimpulkan bahwa Insentive berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Hal ini disebabkan insentive sebagai manajemen senantiasa memiliki keinginan untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Secara teori dewan direksi memiliki peranan yang sangat vital dalam suatu perusahaan. Hasil dari penelitian insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan PO. Moedah. Hubungan tersebut mempengaruhi, artinya adanya dampak yang dapat diandalkan di dalam penelitian. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa insentif adalah pemberian balas jasa yang dikaitkan dengan kinerja, baik bersifat materil maupun non materil yang dapat memberikan motivasi atau daya pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik dan bersemangat, sehingga kinerja karyawan atau hasil kerja lebih meningkat yang pada akhirnya tujuan perusahaan dapat tercapai.

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

4.6.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PO. Moedah

Motivasi mempunyai nilai signifikansi sebesar $0.055 > 0.05$, dapat disimpulkan bahwa Motivasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja perusahaan. Hal ini disebabkan karena keinginan karyawan yang ingin berkerja dengan kemauwannya sendiri yang di akibatkan karena banyaknya pemeriksaan untuk mencari- cari kesalahan karyawan. Persepsi negatif inilah yang menyebabkan tidak adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PO. Moedah, karena kurangnya kepercayaan antara karyawan dan perusahaan, artinya bahwa justru kinerja karyawan bisa dikatakan tergantung dari baik tidaknya kepercayaan perusahaan terhadap karyawan.. Berdasarkan hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Oluseyi & Ayo (2009), Azar dan Shafighi (2013), dan Agusta (2013), yang menyatakan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.6.3 Pengaruh Insentif dan Motivasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PO. Moedah.

Hubungan insentif dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan mempunyai nilai signifikasi lebih kecil dari 0.05 ($0.002 < 0.05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa masing masing variable independen (Insentive dan Motivasi) secara bersama sama berpengaruh terhadap variable dependen (Kinerja). Artinya ada dampak yang dapat diandalkan dalam penelitian ini yaitu ketika insentif dan motivasi dapat mempengaruhi karyawan agar para karyawan dapat meningkatkan

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

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

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

1. Insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PO. Moedah.
2. Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PO. Moedah.
3. Insentif dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PO. Moedah.

5.2 Saran

Berdasarkan pembahasan yang telah dilakukan, maka saran yang dapat diberikan peneliti di PO. Moedah adalah :

1. PO. Moedah perlu memperhatikan hak para karyawan dengan memberikan insentif karyawan pada tepat waktu yang telah ditentukan oleh PO. Moedah sebagai balas jasa atau imbalan atas sumbangan kerja dan pikiran dan waktu yang mereka berikan.
2. PO. Moedah juga perlu memotivasi karyawan agar karyawan terpacu untuk menjalankan tugas-tugas yang diberikan perusahaan sehingga bisa menimbulkan keuntungan bagi perusahaan PO. Moedah itu sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

- Dadang kurnia 2020.23. *perkembangan bus di jawa timur*
<https://www.suarasurabaya.net/ekonomibisnis/2020/tinggal-10-persen-armada-bus-akap-dan-akdp-yang-beroperasi-di-jatim/>
- Fadhilah,A dan effendy,A,A. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*), Vol.1, No.3, Mei 2018
<https://media.neliti.com/media/publications/86417-ID-pengaruh-insentif-dan-motivasi-terhadap/>.
- Hamid,D dan Mukzam,M,D. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*/Vol. 28 No. 1 November 2015/
<http://repository.uma.ac.id/bitstream/123456789/369/5/111801059>
- Marhumi,S dan Hardianto Setyo Nugroho,H,S *Jurnal Economix Volume 6 Nomor 2 Desember 2018*
<https://ejournal.umm.ac.id/index.php/jmb/article/view/7008>
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Edisi Revisi. Jakarta. PT Bumi Aksara.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan Keenam Belas. Jakarta. PT Raja Grafindo.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan Keenam Belas. Jakarta. PT Raja Grafindo.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta. PT. Raja Gravindo,
- Suwarto.2014. *Derivatif jurnal manajemen. Volume 8, No.2*. PT. Sorini Agroasia Orindo.
- Sudarmanto,.2015.*Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Yogyakarta, Pustaka pelajar
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit UNDIP.

- Hasibuan, Malayu S.P 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Nafrizal, A. R., & Idris, S. (2012). Pengaruh Insentif, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan kerja serta Dampaknya pada Kinerja Personil POLRI pada Satuan Kerja Biro Operasi MAPOLDA Aceh. *Jurnal Manajemen Pasca Sarjana Universitas Syiah Kuala*, Volume 2, Nomor 1, Halaman 52-57
- Wasisto, E. (2014). Pengaruh Insentif terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai STIE Adi unggul Bhirawa Surakarta. *Advance*, Edisi pebruari 2014
- Fauziah, H. (2012). Pengaruh Insentif dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Bina Marga Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional III Satker Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I Bandar Lampung. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, Volume 2, Nomor 1 , 54-66.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Fahmi, Irham. 2010. *Manajemen Resiko*. Bandung : Alfabeta.
- Sudarmanto, 2015. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, edisi tiga. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Santoso, Singgih. 2012. *Panduan Lengkap SPSS Versi 20*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Agusta, L. (2013). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya. *Agora*, 1(3), 1399-1408.
- Azar, M., & Shafighi, A. A. (2013). The effect of work motivation on employees' job performance (Case study: employees of Isfahan Islamic Revolution

Housing Foundation). *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 3(9), 432.

Oluseyi, S., & Ayo, H. T. (2009). Influence of work motivation, leadership
HIIHFWLYHQHV V DQGWLPH PDQDJHPHQW RQ HPSOR\HHV¶¶
SHUIRUPDQFHLQ VRPH selected industries in Ibadan, Oyo State,
Nigeria. *European Journal of Economics, Finance and Administrative
Sciences*, 16(1), 7-16.

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1

NO RESPONDEN :

NAMA :

UMUR :

JENIS KELAMIN :

Setiap responden hanya diberi kesempatan memilih 1(satu) jawaban

STS : sangat tidak setuju

TS : tidak setuju

KS : kurang setuju

S : setuju

SS : sangat setuju

Berilah tanda silang (x) untuk mengisi jawaban pada kolom tersebut:

1. Insentif

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS (5)	S(4)	KS(3)	TS(2)	STS(1)
1	Perusahaan memberikan uang kepada karyawan					
2	Besarnya uang yang diterima berdasarkan kinerja					
3	Selalu berkerja tempat waktu sehinga menerima uang					
4	Pemberian penghargaan dilakukan secara obyektif sesuai penilaian kinerja karyawan oleh manajer.					
5	Perusahaan sering memberikan penghargaan dan pujian pada karyawan.					
6	Selalu menginginkan variasi pemberian penghargaan					

Motivasi

N0	Pernyataan	Jawaban				
		SS (5)	S(4)	KS(3)	TS(2)	STS(1)
1	Gaji yang anda terima cukup untuk memenuhi kebutuhan tempat tinggal, makan, dan minum anda sehari-hari					
2	Asuransi kesehatan dan tunjangan hari raya cukup untuk memenuhi kebutuhan anda					
3	Anda merasa puas dengan prestasi kerja yang telah dicapai selama ini					
4	Anda mendapat pujian dari pemimpin atas hasil kerja yang memuaskan					
5	Pemimpin bersikap adil dengan memberikan kesempatan kepada anda untuk mengembangkan ketrampilan anda dalam bekerja					
6	Perlakuan yang hormat dan adil membuat karyawan merasa dihargai					

Kinerja

N0	Pernyataan	Jawaban				
		SS (5)	S(4)	KS(3)	TS(2)	STS(1)
1	Anda mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan					
2	Kualitas pekerjaan yang saya sudah sesuai dengan yang diharapkan perusahaan					
3	Anda selalu datang ke kantor tepat waktu					
4	Anda selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
5	Anda memegang erat komitmen kerja anda terhadap perusahaan					
6	Komitmen kerja anda mempengaruhi hasil kerja					

LAMPIRAN 2

No Responden	GENDER	INSENTIVE x1						Total x1
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	
1	1	3	5	4	3	3	4	22
2	1	3	5	3	5	4	4	24
3	2	4	4	3	5	4	5	25
4	1	3	5	3	5	4	5	25
5	1	3	5	3	5	3	5	24
6	1	5	3	4	5	3	4	24
7	1	3	3	4	3	3	3	19
8	1	4	3	4	3	5	4	23
9	1	4	5	3	5	5	5	27
10	2	3	4	5	3	3	5	23
11	1	5	4	5	4	3	5	26
12	1	5	4	5	4	4	3	25
13	1	3	5	4	4	3	4	23
14	1	4	5	4	3	3	3	22
15	1	5	3	5	5	5	4	27
16	1	5	3	3	3	4	5	23
17	1	3	3	3	3	5	4	21
18	1	4	5	3	4	4	5	25
19	1	4	4	3	3	5	3	22
20	2	3	5	5	4	5	3	25
21	1	3	4	3	5	3	3	21
22	1	5	3	3	5	4	3	23
23	1	5	3	3	5	3	5	24
24	1	3	4	3	3	5	4	22
25	1	3	5	5	3	5	3	24
26	1	4	4	5	3	4	4	24
27	1	4	4	3	3	3	3	20
28	1	3	3	3	4	4	4	21
29	2	5	3	4	5	3	3	23
30	1	5	4	5	5	5	4	28
31	1	3	5	3	3	5	5	24
32	1	3	5	3	3	5	4	23
33	1	4	4	5	3	4	5	25
34	1	4	4	5	3	4	4	24
35	1	3	5	4	5	5	5	27
36	1	5	4	3	5	3	3	23
37	2	5	3	3	3	5	5	24
38	1	3	3	4	5	5	5	25
39	1	3	3	4	4	3	3	20

40	1	5	3	3	3	5	5	24
41	1	4	4	4	4	3	3	22
42	1	2	4	5	3	5	5	24
43	1	5	5	3	3	5	4	25
44	1	4	5	3	4	5	3	24
45	2	3	3	3	3	3	4	19
46	1	3	4	5	5	3	4	24
47	1	4	5	5	3	4	4	25
48	1	3	3	5	5	4	4	24
49	1	5	3	3	5	4	3	23
50	1	5	5	3	5	4	5	27
51	1	3	5	5	3	5	3	24
52	1	4	4	4	3	3	5	23
53	1	4	4	3	3	3	5	22
54	2	5	3	4	4	3	3	22
55	1	4	4	3	4	5	5	25
56	1	3	5	3	3	5	5	24
57	1	3	5	4	5	5	5	27
58	1	4	3	4	3	3	3	20
59	1	5	3	3	5	3	3	22
60	1	5	4	4	3	5	4	25
61	1	5	5	3	5	4	4	26
62	2	3	5	5	5	3	4	25
63	1	3	4	5	5	3	3	23
64	1	4	3	5	3	3	4	22
65	1	4	4	3	3	3	5	22
66	1	4	5	5	3	5	5	27
67	1	5	3	4	4	5	3	24
68	1	3	4	4	4	5	5	25
69	1	3	3	3	3	3	3	18
70	1	5	3	3	4	3	3	21
71	1	4	5	5	4	3	4	25
72	2	5	5	3	3	5	4	25
73	1	5	3	4	3	5	3	23
74	1	3	5	4	3	5	5	25
75	1	3	3	4	4	4	3	21
76	1	5	4	5	5	4	3	26
77	1	4	4	5	3	4	4	24
78	1	5	3	4	5	3	3	23

No Responden	GENDER	MOTOVASI x2						total x2
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	
1	1	3	4	4	5	3	5	24
2	1	4	3	5	5	5	3	25
3	2	4	3	5	2	3	5	22
4	1	4	4	4	5	4	5	26
5	1	3	3	4	2	4	4	20
6	1	3	4	4	5	3	5	24
7	1	3	3	4	5	5	3	23
8	1	3	4	2	5	4	2	20
9	1	3	3	4	3	5	5	23
10	2	3	4	4	5	5	5	26
11	1	3	3	3	2	4	3	18
12	1	4	3	5	5	5	4	26
13	1	3	3	5	4	5	5	25
14	1	3	4	4	5	4	5	25
15	1	4	3	5	2	5	5	24
16	1	3	3	3	3	5	4	21
17	1	4	4	3	4	5	5	25
18	1	4	4	2	4	4	3	21
19	1	4	3	4	2	4	4	21
20	2	5	3	5	3	3	3	22
21	1	4	4	5	5	4	4	26
22	1	3	3	5	4	3	5	23
23	1	4	2	4	5	2	4	21
24	1	4	4	5	2	5	5	25
25	1	2	3	4	5	4	4	22
26	1	3	4	4	2	5	4	22
27	1	4	4	2	4	3	5	22
28	1	2	2	5	3	4	4	20
29	2	3	4	5	3	5	3	23
30	1	5	3	3	3	3	4	21
31	1	4	3	4	3	2	2	18
32	1	2	3	4	5	5	5	24
33	1	4	4	4	5	5	3	25
34	1	3	3	4	4	5	5	24
35	1	5	3	3	5	2	5	23
36	1	4	3	4	4	5	5	25
37	2	2	3	4	5	3	4	21
38	1	4	3	4	4	4	4	23
39	1	4	3	2	3	5	3	20
40	1	3	2	4	5	3	4	21
41	1	4	4	2	5	5	2	22
42	1	4	4	5	5	3	4	25
43	1	2	4	4	2	3	5	20

44	1	5	2	4	5	4	3	23
45	2	5	4	3	5	4	3	24
46	1	4	4	4	5	5	4	26
47	1	5	4	2	5	5	4	25
48	1	3	2	5	4	5	4	23
49	1	3	4	4	2	5	4	22
50	1	2	3	5	5	4	4	23
51	1	3	2	5	2	5	3	20
52	1	4	4	5	4	5	3	25
53	1	4	4	3	4	4	5	24
54	2	5	2	2	5	5	5	24
55	1	5	4	4	3	3	5	24
56	1	5	4	5	4	5	5	28
57	1	3	4	5	5	3	5	25
58	1	3	4	5	5	3	5	25
59	1	3	4	5	2	4	3	21
60	1	2	5	4	2	5	3	21
61	1	5	5	4	5	5	4	28
62	2	5	4	3	4	5	5	26
63	1	5	5	4	5	3	3	25
64	1	3	3	5	4	5	3	23
65	1	5	4	2	5	3	3	22
66	1	4	2	2	5	3	5	21
67	1	3	3	3	5	4	4	22
68	1	3	4	4	2	5	4	22
69	1	2	3	5	3	5	3	21
70	1	3	3	5	4	5	4	24
71	1	4	3	2	4	4	4	21
72	2	4	4	3	5	3	4	23
73	1	4	4	3	2	5	3	21
74	1	3	4	3	5	3	3	21
75	1	3	4	2	4	2	5	20
76	1	4	4	4	4	5	5	26
77	1	4	4	4	4	4	5	25
78	1	3	5	4	4	5	4	25

No Responden	GENDER	KINERJA						total x3
		y1	y2	y3	y4	y5	y6	
1	1	3	4	4	5	3	5	24
2	1	3	5	5	3	5	5	26
3	2	3	5	3	3	5	5	24
4	1	5	3	5	3	3	4	23
5	1	4	5	3	5	4	4	25
6	1	3	5	5	5	4	4	26
7	1	4	5	5	5	3	4	26
8	1	3	3	4	4	4	4	22
9	1	4	5	3	4	5	4	25
10	2	5	5	3	3	4	4	24
11	1	4	3	4	3	5	4	23
12	1	4	3	3	5	5	5	25
13	1	4	5	4	3	3	3	22
14	1	4	4	4	5	5	4	26
15	1	3	4	3	3	5	4	22
16	1	5	3	3	3	3	5	22
17	1	4	4	3	5	4	3	23
18	1	5	5	5	5	3	4	27
19	1	3	3	5	3	3	3	20
20	2	4	4	5	5	5	4	27
21	1	4	5	3	3	5	4	24
22	1	4	5	5	3	3	4	24
23	1	3	5	3	4	4	5	24
24	1	4	3	4	3	3	5	22
25	1	4	4	3	5	3	4	23
26	1	3	4	3	3	5	5	23
27	1	3	3	5	3	4	3	21
28	1	5	5	5	5	5	5	30
29	2	4	5	3	3	3	3	21
30	1	4	3	5	5	3	3	23
31	1	4	5	4	5	3	3	24
32	1	5	5	3	5	4	5	27
33	1	5	4	5	5	4	4	27
34	1	4	3	3	4	4	5	23
35	1	4	3	3	3	4	5	22
36	1	5	3	3	5	5	3	24
37	2	3	4	5	3	3	5	23
38	1	4	3	4	5	4	5	25
39	1	4	4	5	3	5	4	25
40	1	5	4	3	5	4	5	26
41	1	3	4	3	3	3	4	20
42	1	5	5	4	3	5	4	26
43	1	5	5	5	3	4	3	25

44	1	5	5	3	5	3	4	25
45	2	5	3	5	3	4	3	23
46	1	4	5	5	5	4	5	28
47	1	4	5	3	3	3	4	22
48	1	5	4	4	5	5	5	28
49	1	5	4	4	3	5	3	24
50	1	3	3	3	3	3	4	19
51	1	4	3	4	4	5	3	23
52	1	4	5	3	3	5	5	25
53	1	5	3	3	4	4	5	24
54	2	5	5	5	3	3	5	26
55	1	3	3	4	3	5	4	22
56	1	4	4	5	4	5	5	27
57	1	5	3	3	4	3	3	21
58	1	5	5	5	5	5	3	28
59	1	5	3	5	5	3	4	25
60	1	5	5	3	5	4	5	27
61	1	4	5	3	5	3	5	25
62	2	4	3	3	5	5	5	25
63	1	3	5	3	3	5	3	22
64	1	5	5	3	4	5	5	27
65	1	4	3	3	3	3	5	21
66	1	5	5	4	4	5	5	28
67	1	4	3	3	4	3	4	21
68	1	5	3	3	5	3	4	23
69	1	4	5	4	3	5	5	26
70	1	4	3	4	3	3	4	21
71	1	5	4	3	5	5	3	25
72	2	3	3	4	3	5	4	22
73	1	5	4	3	5	5	4	26
74	1	5	3	5	3	3	5	24
75	1	5	4	5	3	4	3	24
76	1	3	4	3	5	4	5	24
77	1	4	3	5	3	3	5	23
78	1	4	3	3	4	4	4	22

LAMPIRAN 3

Deskripsi Karakteristik Responden

Frequencies

Statistics

GENDER

N	Valid	78
	Missing	0

GENDER

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI LAKI	69	88.5	88.5	88.5
	PREMPUAN	9	11.5	11.5	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

Frequencies

Statistics

		x1	x2	y
N	Valid	78	78	78
	Missing	0	0	0
Mean		27.35	26.40	27.58
Std. Deviation		1.126	1.241	1.123
Variance		1.268	1.541	1.260
Range		5	5	5
Minimum		25	24	25
Maximum		30	29	30

Frequency Table

x1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	25	1	1.3	1.3	1.3
	26	21	26.9	26.9	28.2
	27	20	25.6	25.6	53.8
	28	24	30.8	30.8	84.6
	29	10	12.8	12.8	97.4
	30	2	2.6	2.6	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

x2

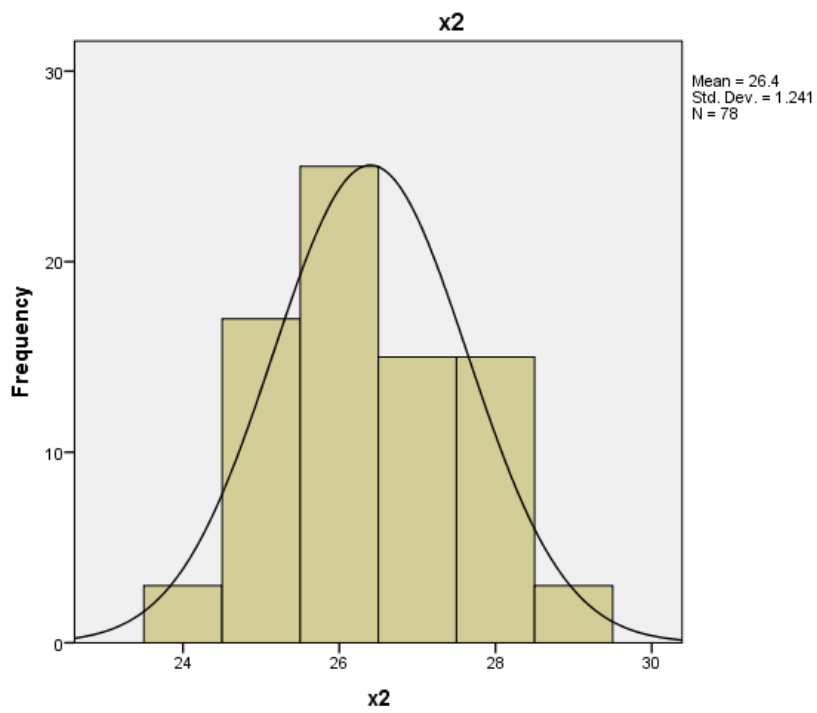
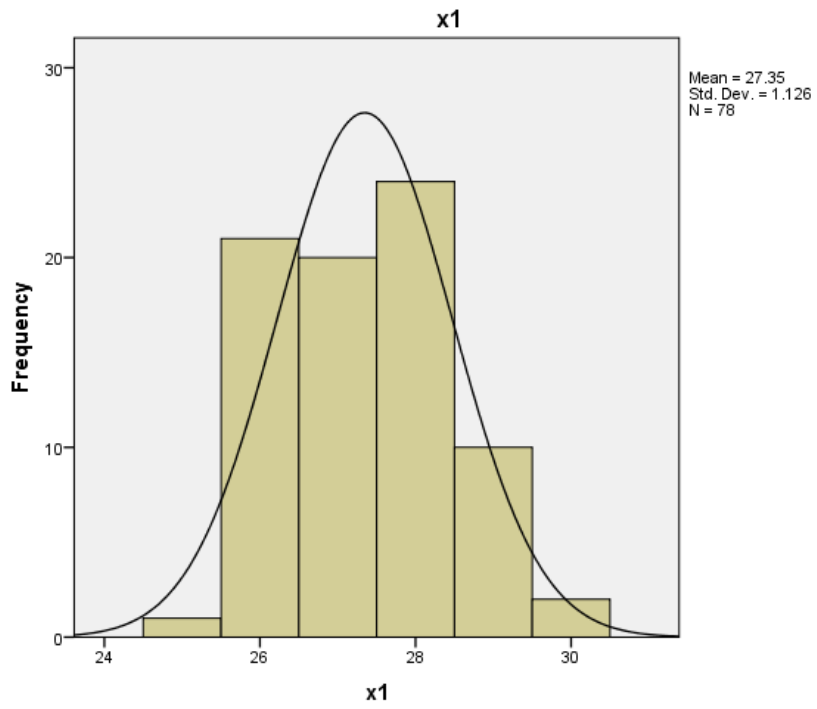
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	24	3	3.8	3.8	3.8
	25	17	21.8	21.8	25.6
	26	25	32.1	32.1	57.7
	27	15	19.2	19.2	76.9
	28	15	19.2	19.2	96.2
	29	3	3.8	3.8	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

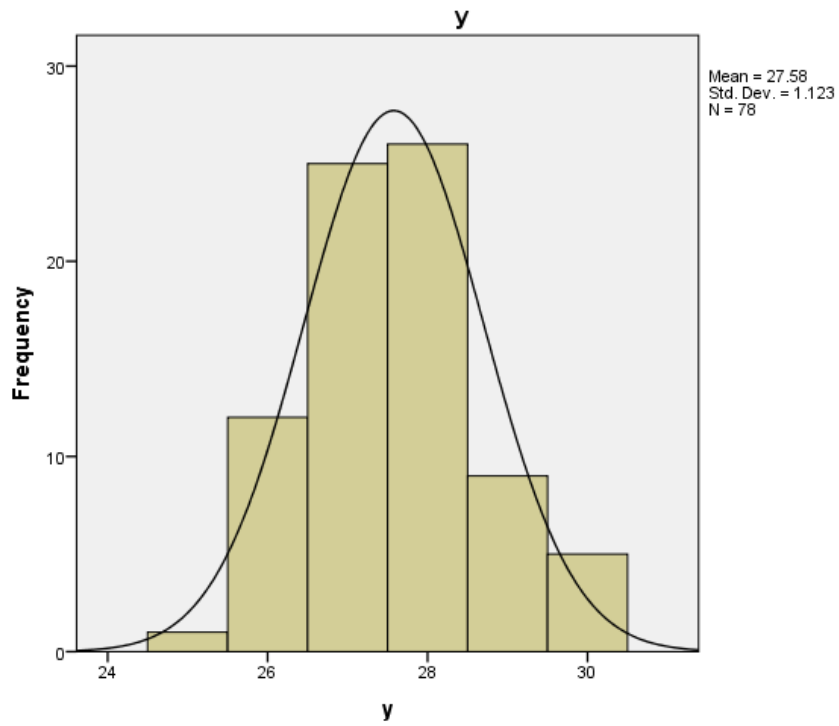
y

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	25	1	1.3	1.3	1.3
	26	12	15.4	15.4	16.7
	27	25	32.1	32.1	48.7
	28	26	33.3	33.3	82.1
	29	9	11.5	11.5	93.6

30	5	6.4	6.4	100.0
Total	78	100.0	100.0	

Histogram





Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Variance
x1	78	5	25	30	27.35	1.126	1.268
x2	78	5	24	29	26.40	1.241	1.541
y	78	5	25	30	27.58	1.123	1.260
Valid N (listwise)	78						

LAMPIRAN 4

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	x2, x1 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: y

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.385 ^a	.148	.126	1.050	1.479

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

n=78

d=1,479

dL=1,5801

dU=1,6851

4-dL=2,4199

4-du=2.3149

R square 0.148 nilai x1 dan x2 dalam model regresi sebesar 14.8% pengaruh dari variable independent sebesar 14.8% sedangkan sisanya dipengaruhi factor lain di luar penelitian

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14.389	2	7.194	6.528	.002 ^b
	Residual	82.650	75	1.102		
	Total	97.038	77			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x2, x1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	30.577	4.178		7.319	.000		
	x1	-.293	.107	-.294	-2.727	.008	.979	1.022
	x2	.190	.097	.210	1.947	.055	.979	1.022

a. Dependent Variable: y

Collinearity Diagnostics^a

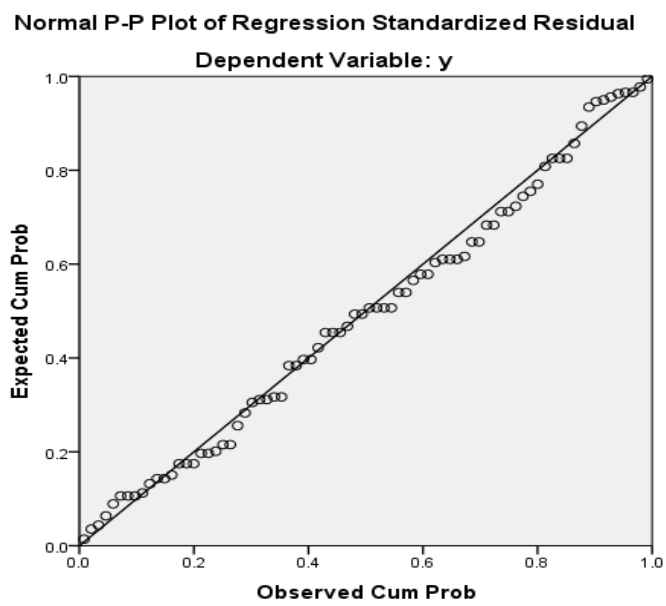
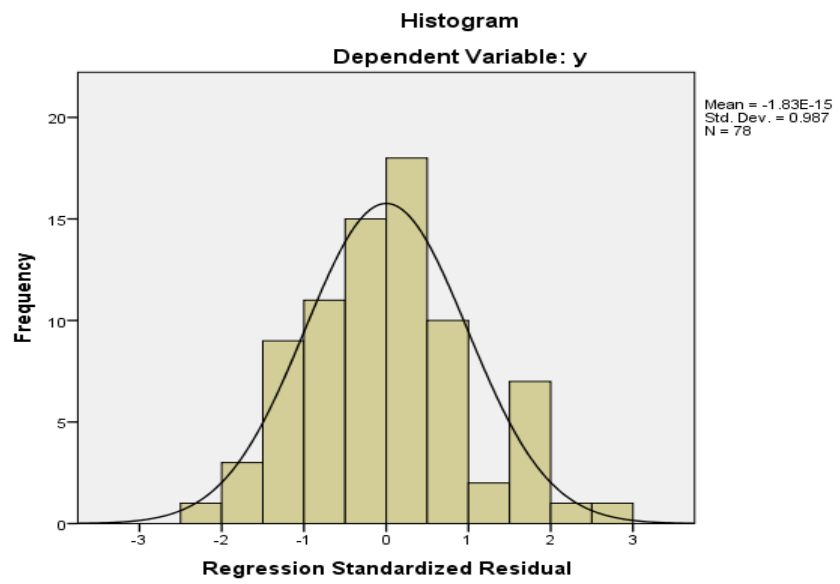
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	x1	x2
1	1	2.997	1.000	.00	.00	.00
	2	.002	36.770	.00	.33	.53
	3	.001	74.754	1.00	.67	.47

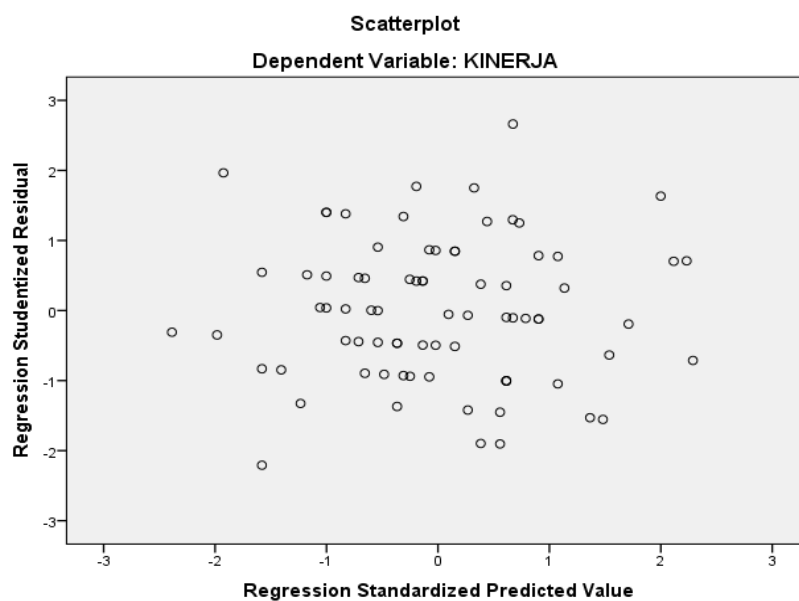
a. Dependent Variable: y

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	26.53	28.38	27.58	.432	78
Std. Predicted Value	-2.411	1.854	.000	1.000	78
Standard Error of Predicted Value	.132	.320	.200	.048	78
Adjusted Predicted Value	26.59	28.34	27.58	.434	78
Residual	-2.310	2.690	.000	1.036	78
Std. Residual	-2.201	2.562	.000	.987	78
Stud. Residual	-2.221	2.586	.000	1.004	78
Deleted Residual	-2.352	2.739	.001	1.072	78
Stud. Deleted Residual	-2.282	2.691	.002	1.016	78
Mahal. Distance	.231	6.177	1.974	1.465	78
Cook's Distance	.000	.051	.011	.014	78
Centered Leverage Value	.003	.080	.026	.019	78

a. Dependent Variable: y





NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		78
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.03603764
Most Extreme Differences	Absolute	.062
	Positive	.062
	Negative	-.053
Test Statistic		.062
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

LAMPIRAN 5**UJI Validitas****R table < r hitung****Rtabel =0.2227****Correlations**

		Correlations						
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	x1
X1.1	Pearson Correlation	1	-.064	.048	.160	-.122	-.108	.404**
	Sig. (2-tailed)		.577	.677	.163	.288	.347	.000
	N	78	78	78	78	78	78	78
X1.2	Pearson Correlation	-.064	1	-.028	-.116	-.020	.332**	.493**
	Sig. (2-tailed)	.577		.810	.311	.859	.003	.000
	N	78	78	78	78	78	78	78
X1.3	Pearson Correlation	.048	-.028	1	.152	-.272*	-.232*	.302**
	Sig. (2-tailed)	.677	.810		.185	.016	.041	.007
	N	78	78	78	78	78	78	78
X1.4	Pearson Correlation	.160	-.116	.152	1	-.122	-.056	.450**
	Sig. (2-tailed)	.163	.311	.185		.288	.627	.000
	N	78	78	78	78	78	78	78
X1.5	Pearson Correlation	-.122	-.020	-.272*	-.122	1	-.007	.291**
	Sig. (2-tailed)	.288	.859	.016	.288		.953	.095
	N	78	78	78	78	78	78	78
X1.6	Pearson Correlation	-.108	.332**	-.232*	-.056	-.007	1	.416**
	Sig. (2-tailed)	.347	.003	.041	.627	.953		.000
	N	78	78	78	78	78	78	78
x1	Pearson Correlation	.404**	.493**	.302**	.450**	.191	.416**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.007	.000	.095	.000	
	N	78	78	78	78	78	78	78

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

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

Correlations

		Correlations						
		x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	Motivasi
x2.1	Pearson Correlation	1	.263*	.036	.116	-.023	-.052	.677**
	Sig. (2-tailed)		.020	.755	.311	.845	.652	.000
	N	78	78	78	78	78	78	78
x2.2	Pearson Correlation	.263*	1	.093	-.164	-.019	-.243*	.426**
	Sig. (2-tailed)	.020		.416	.152	.870	.032	.000
	N	78	78	78	78	78	78	78
x2.3	Pearson Correlation	.036	.093	1	.091	-.001	-.044	.473**
	Sig. (2-tailed)	.755	.416		.429	.995	.705	.000
	N	78	78	78	78	78	78	78
x2.4	Pearson Correlation	.116	-.164	.091	1	-.188	-.130	.232*
	Sig. (2-tailed)	.311	.152	.429		.100	.258	.041
	N	78	78	78	78	78	78	78
x2.5	Pearson Correlation	-.023	-.019	-.001	-.188	1	.089	.304**
	Sig. (2-tailed)	.845	.870	.995	.100		.437	.007
	N	78	78	78	78	78	78	78
x2.6	Pearson Correlation	-.052	-.243*	-.044	-.130	.089	1	.234*
	Sig. (2-tailed)	.652	.032	.705	.258	.437		.039
	N	78	78	78	78	78	78	78
Motivasi	Pearson Correlation	.677**	.426**	.473**	.232*	.304**	.234*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.041	.007	.039	
	N	78	78	78	78	78	78	78

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

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

Correlations

		Correlations						
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	KINERJA
Y1	Pearson Correlation	1	-.116	.049	.204	-.104	-.015	.458**
	Sig. (2-tailed)		.311	.671	.074	.365	.894	.000
	N	78	78	78	78	78	78	78
Y2	Pearson Correlation	-.116	1	-.006	-.078	-.098	.027	.304**
	Sig. (2-tailed)	.311		.957	.499	.395	.817	.007
	N	78	78	78	78	78	78	78
Y3	Pearson Correlation	.049	-.006	1	.167	-.289*	.089	.444**
	Sig. (2-tailed)	.671	.957		.145	.010	.441	.000
	N	78	78	78	78	78	78	78
Y4	Pearson Correlation	.204	-.078	.167	1	-.138	-.002	.513**
	Sig. (2-tailed)	.074	.499	.145		.229	.984	.000
	N	78	78	78	78	78	78	78
Y5	Pearson Correlation	-.104	-.098	-.289*	-.138	1	-.001	.269**
	Sig. (2-tailed)	.365	.395	.010	.229		.995	.139
	N	78	78	78	78	78	78	78
Y6	Pearson Correlation	-.015	.027	.089	-.002	-.001	1	.427**
	Sig. (2-tailed)	.894	.817	.441	.984	.995		.000
	N	78	78	78	78	78	78	78
KINERJA	Pearson Correlation	.458**	.304**	.444**	.513**	.169	.427**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.007	.000	.000	.139	.000	
	N	78	78	78	78	78	78	78

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

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

LAMPIRAN 6

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	78	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	78	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha ^a	N of Items
.609	6

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	78	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	78	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.813	6

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	78	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	78	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha ^a	N of Items
.652	6

LAMPIRAN 7

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi, INSENTIVE ^b		Enter

a. Dependent Variable: KINERJA

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.385 ^a	.148	.126	1.050

a. Predictors: (Constant), Motivasi, INSENTIVE

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14.389	2	7.194	6.528	.002 ^b
	Residual	82.650	75	1.102		
	Total	97.038	77			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), Motivasi, INSENTIVE

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30.577	4.178		7.319	.000
	INSENTIVE	-.293	.107	-.294	-2.727	.008
	Motivasi	.190	.097	.210	1.947	.055

a. Dependent Variable: KINERJA