

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa di atas, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Pemberian insentif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai t hitung $>$ t tabel ($9,421 > 2,013$) serta didukung oleh nilai signifikansi sebesar 0,000 atau 0% dan dibawah 5%, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, maka terdapat pengaruh antara insentif dengan kinerja karyawan. Dengan demikian untuk meningkatkan kinerja para karyawannya maka perusahaan harus melakukan pemberian insentif terhadap karyawan yang berprestasi.
2. Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai t hitung $>$ t tabel ($2,173 > 2,013$) serta didukung oleh nilai signifikansi sebesar 0,035 atau 3,5% dan dibawah 5%, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, maka terdapat pengaruh antara disiplin dengan kinerja karyawan. Dengan demikian untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus lebih memperhatikan tingkat kedisiplin para karyawannya.
3. Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai t hitung $>$ t tabel ($7,006 > 2,013$) serta didukung oleh nilai signifikansi sebesar 0,000 atau 0% dan dibawah 5%, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, maka terdapat pengaruh antara motivasi dengan

kinerja karyawan. Dengan demikian untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus lebih memperhatikan motivasi yang dimiliki oleh para karyawannya.

4. Hasil penelitian yang dilakukan membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif pemberian insentif dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan, dengan nilai F hitung $>$ F tabel ($177,990 > 4,062$) serta didukung oleh nilai signifikansi sebesar 0,000 atau 0% dan dibawah 5%, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, maka terdapat pengaruh pemberian insentif dan disiplin kerja secara bersama - sama dengan kinerja karyawan.
5. Hasil penelitian yang dilakukan membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif pemberian insentif dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan, dengan nilai F hitung $>$ F tabel ($363,915 > 4,062$) serta didukung oleh nilai signifikansi sebesar 0,000 atau 0% dan dibawah 5%, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, maka terdapat pengaruh pemberian insentif dan motivasi kerja secara bersama - sama dengan kinerja karyawan.
6. Hasil penelitian yang dilakukan membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan, dengan nilai F hitung $>$ F tabel ($117,772 > 4,062$) serta didukung oleh nilai signifikansi sebesar 0,000 atau 0% dan dibawah 5%,

dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, maka terdapat pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama - sama dengan kinerja karyawan.

7. Hasil penelitian yang dilakukan membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif pemberian insentif, disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan, dengan nilai F hitung $>$ F tabel ($264,697 > 3,214$) serta didukung oleh nilai signifikansi sebesar 0,000 atau 0% dan dibawah 5%, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, maka terdapat pengaruh pemberian insentif, disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama - sama dengan kinerja karyawan.

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis, dapat dikemukakan saran yang sekiranya dapat membantu dan bermanfaat bagi kemajuan dan peningkatan kinerja karyawan PT.Macrosentra Niagaboga Cabang Sentul, yaitu :

1. Berdasarkan hasil analisis dan persepsi responden terhadap pemberian insentif. Pemberian insentif memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan, penulis menyarankan agar perusahaan memberikan insentif kepada para karyawannya untuk meningkatkan kinerja karyawan, karena insentif merupakan salah satu dorongan karyawan untuk bekerja lebih giat lagi.

2. Berdasarkan hasil analisis dan persepsi responden terhadap disiplin kerja. Disiplin kerja memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan, penulis menyarankan agar perusahaan lebih meningkatkan tingkat disiplin para karyawan karena semakin tinggi tingkat disiplin karyawan maka tingkat kinerja para karyawannya akan semakin tinggi.
3. Berdasarkan hasil analisis dan persepsi responden terhadap motivasi kerja. Motivasi kerja memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan, penulis menyarankan agar perusahaan lebih memperhatikan motivasi para karyawannya dengan cara memberikan apa yang diinginkan karyawannya, karena dengan adanya motivasi kerja yang tinggi dari karyawan yang bekerja disuatu perusahaan maka tingkat kinerja dan loyalitas karyawan akan semakin tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, Arindiah Citra Dwi. 2010. *Pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja melalui kepuasan kerja (studi pada karyawan Persada Swalayan Malang)*.
- Bacal, Robert. 2008. *Performance Mangement*. Edisi Bahasa Indonesia Jilid 3. PT. SUN. Jakarta.
- Dessler, Gary. 2008. *Manajemen SDM*. Jakarta: Indeks
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*. Edisi 7, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gorda, IGN. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: STIE Satya Dharma Singaraja
- Handoko, Hani. 2008. *Intisari Manajemen*. Jakarta: Garfindo
- Hasibuan, Malayu SP. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Bumi Aksara.
- Heidjrachman, 2011, *Manajemen Personalia*, Edisi 4, Cetakan Kesembilan, BPF, Yogyakarta.
- Lumbangaol, J., 2013. *Sistem Informasi Manajemen Pemahaman dan Aplikasi*, Jakarta : Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mathis, Robert L & John H Jackson. 2008. *Human Resource Management*. Edisi Kesepuluh Jakarta: Salemba Empat.
- Panggabean, Mutiara S. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Ranunpandojo, dan Suad Husnan, 2008, *Manajemen Personalia*, Edisi 4, Cetakan Kesembilan, BPF, Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal. 2008. *MSDM Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktek*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen p. 2008. *Manajemen*. Edisi Kesepuluh. Jakarta :Erlangga
- Sedarmayanti, 2007, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung, Penerbit Mandar Maju.
- Siagian, Sondang. 2008. *Manajemen SDM*. Cet 16. Jakarta : Bumi Aksara.

Simamora, Henry. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 3. Cetakan 1. Bagian Penerbitan STIE YKPN. Yogyakarta.

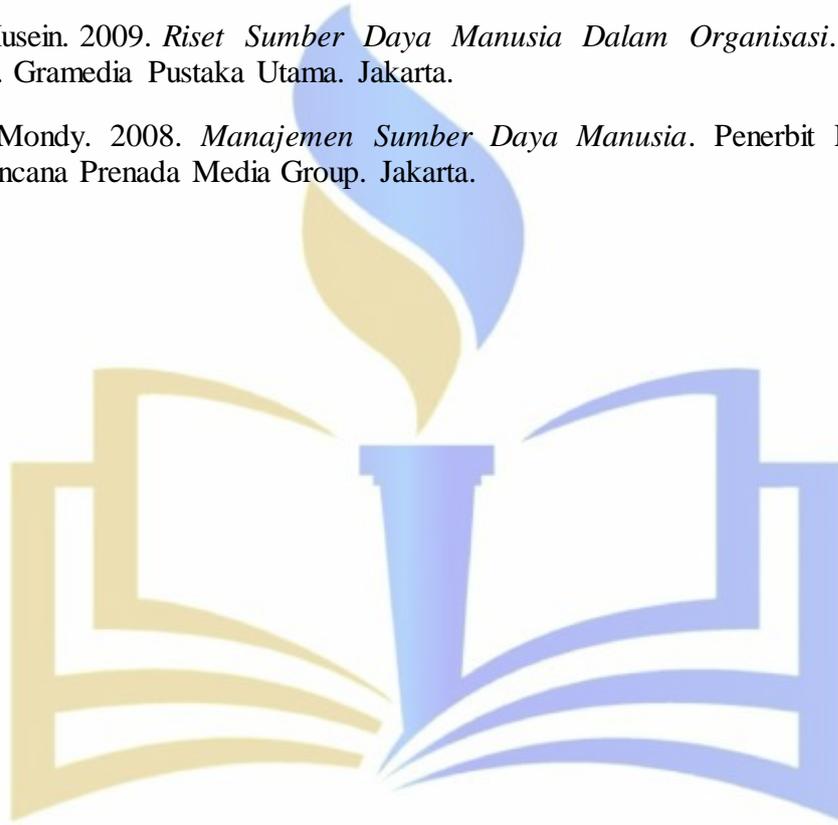
Siswanto, Bedjo. 2008. *Manajemen Tenaga Kerja*. Bandung: Sinar Baru.

Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama Jilid I.

Umar, Husein. 2009. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.

Wayne, Mondy. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.



UNBIN

UNIVERSITAS BINANIAGA INDONESIA



UNBIN

UNIVERSITAS BINANIAGA INDONESIA

LAMPIRAN 1

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT.MACROSENTRA NIAGA BOGA CABANG SENTUL

Responden yang saya hormati,

Dalam rangka penelitian dengan judul: *“Pengaruh Pemberian Insentif, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Macrocentra Niagaboga Cabang Sentul”*.

Mohon kesediaan dari Bapak/Ibu meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner dibawah ini. Kuesioner ini dibuat hanya untuk melengkapi tugas skripsi dan tidak berdampak apapun terhadap kinerja Bapak/Ibu/Sdr dan saya berjanji untuk merahasiakannya. Atas kerjasama Bapak/Ibu/Sdr saya ucapkan terima kasih.

Wassalam,

Nama Mahasiswa : Agus Setiawan
NPM : S1 0214-040

A. Profil Responden

Berikan tanda (✓) pada pernyataan berikut:

- | | | |
|------------------|--|--|
| 1. Jenis kelamin | <input type="checkbox"/> Laki – Laki | <input type="checkbox"/> Perempuan |
| 2. Umur | <input type="checkbox"/> 20 – 25 tahun | <input type="checkbox"/> 26 – 30 tahun |
| | <input type="checkbox"/> 31 – 35 tahun | <input type="checkbox"/> 36 – 40 tahun |
| 3. Lama Kerja | <input type="checkbox"/> Kurang dari 5 tahun | <input type="checkbox"/> 10 – 15 tahun |
| | <input type="checkbox"/> 5 – 10 tahun | <input type="checkbox"/> Lebih dari 15 tahun |

B. Petunjuk pengisian:

Berikan tanda (✓) pada pernyataan berikut:

- | | | | | | |
|----------------------------|--------------------|----------------------------|---------------------------|----------------------------|------------|
| <input type="checkbox"/> 5 | Sangat Setuju (SS) | <input type="checkbox"/> 4 | Setuju (S) | <input type="checkbox"/> 3 | Netral (N) |
| <input type="checkbox"/> 2 | Tidak Setuju (TS) | <input type="checkbox"/> 1 | Sangat Tidak Setuju (STS) | | |

Variabel Insentif

No.	Pernyataan	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)
Keadilan dan kelayakan						
1.	Saya ingin insentif yang saya terima sesuai dan layak dengan kinerja yang saya capai					
2.	Saya ingin perhitungan insentif tidak dibedakan dengan karyawan lain.					
Lama Kerja						
3	Saya ingin insentif ditentukan oleh lamanya waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.					
Kebutuhan						
4	Saya ingin insentif yang diberikan bisa menjadi tambahan untuk memenuhi kebutuhan pokok.					
Senioritas						
5	Saya ingin insentif ditentukan oleh masa kerja atau senioritas.					
Evaluasi Jabatan						
6	Saya ingin insentif yang diberikan disesuaikan dengan jabatan yang dimiliki.					

Variabel Disiplin

No.	Pernyataan	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)
Tujuan dan kemampuan						
1	Saya ingin pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang saya miliki.					
2	Saya ingin peraturan yang diberikan masuk akal, dan dapat dimengerti,serta tidak menyulitkan pegawai.					
3	Saya ingin setiap peraturan memiliki tujuan dalam penerapannya.					
Teladan pimpinan						
4	Saya ingin atasan saya juga menaati peraturan yang sudah ditetapkan.					
5	Saya ingin jika atasan saya melanggar peraturan mendapatkan hukuman yang sama.					
Balas jasa						
6	Saya ingin adanya penghargaan jika saya selalu menaati peraturan perusahaan.					
7	Saya ingin penghargaan yang diberikan relatif besar.					
Keadilan						

No.	Pernyataan	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)
8	Saya ingin peraturan yang ditetapkan adil untuk semua karyawan.					
9	Saya ingin ketika ada yang melanggar peraturan mendapatkan hukuman yang sama.					
Waskat						
10	Saya ingin atasan aktif dalam pengawasan peraturan perusahaan.					
11	Saya ingin ada orang lain yang aktif dalam pengawasan peraturan perusahaan, selain atasan.					
Sanksi hukuman						
12	Saya ingin sanksi yang diberikan sesuai dengan tingak kesalahan yang dilakukan.					
13	Saya ingin hukuman yang diberikan tidak memberatkan karyawan.					
14	Saya ingin sanksi berlaku untuk semua karyawan tanpa terkecuali.					
Ketegasan						
15	Saya ingin atasan tegas dalam menindak karyawan yang melanggar peraturan.					
Hubungan kemanusiaan						
16	Saya ingin atasan memperlakukan karyawannya sama rata.					
17	Saya ingin diikut sertakan dalam proses pembuatan peraturan perusahaan.					
18	Saya ingin peraturan yang bisa diterima oleh semua karyawan.					

Variabel Motivasi

No.	Pernyataan	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)
Kebutuhan Fisiologis						
1	Perusahaan memberikan waktu istirahat yang cukup					
2	Perusahaan memberikan waktu untuk beribadah dan kegiatan rohani lainnya.					
Kebutuhan Rasa Aman						
3	Perusahaan memberikan jaminan asuransi kecelakaan kerja atau jaminan sosial lainnya.					
Kebutuhan Sosial						

4	Perusahaan menjaga kebersihan lingkungan kerja, sehingga karyawan bekerja dengan nyaman.					
5	Ketenangan lingkungan kerja membantu karyawan berkonsentrasi dalam bekerja.					
Kebutuhan Penghargaan						
6	Perusahaan memberikan penghargaan atas prestasi karyawan.					
Kebutuhan Aktualisasi Diri						
7	Perusahaan memberikan sarana dan prasarana untuk karyawan mengembangkan potensi diri					

Variabel Kinerja

No.	Pernyataan	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)
Kualitas						
1	Perusahaan ingin menetapkan kualitas yang tinggi, dari hasil kerja para karyawannya.					
2	Saya ingin standar kualitas dari perusahaan tidak menyulitkan karyawan.					
Kuantitas						
3	Perusahaan ingin menetapkan hasil output yang tinggi pada setiap karyawan.					
4	Saya ingin menggunakan peralatan yang memadai dalam memenuhi target yang diberikan perusahaan					
Ketepatan waktu						
5	Perusahaan ingin karyawannya menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu.					
6	Saya ingin waktu yang ditetapkan oleh perusahaan untuk karyawannya menyelesaikan pekerjaannya tidak memberatkan karywan.					
Efektivitas						
7	Perusahaan ingin karyawannya dapat menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan tidak banyak membuang-buang waktu saat bekerja.					
8	Perusahaan ingin memaksimalkan tenaga para karyawannya, dengan menaikkan output yang dihasilkan.					

LAMPIRAN 2

TABULASI DATA MENTAH UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

1. Variabel Pemberian Insentif

NO Responden	Butir Pernyataan						Jumlah
	1	2	3	4	5	6	
1	4	5	5	4	4	4	26
2	5	3	3	5	4	3	23
3	4	4	3	3	3	3	20
4	4	3	3	3	3	5	21
5	4	4	4	4	3	4	23
6	3	3	3	4	3	3	19
7	4	3	2	1	1	1	12
8	4	3	2	2	2	4	17
9	4	4	4	4	4	4	24
10	5	3	3	4	3	5	23
11	4	5	4	4	4	4	25
12	3	3	4	4	4	3	21
13	4	3	3	3	3	3	19
14	4	5	5	5	5	5	29
15	3	3	4	5	3	4	22
16	3	4	4	4	4	3	22
17	3	3	3	3	3	3	18
18	5	3	3	4	4	4	23
19	5	3	5	5	5	5	28
20	4	4	3	4	3	4	22
21	3	3	3	3	3	2	17
22	3	3	3	3	2	3	17
23	4	3	3	4	3	4	21
24	3	3	4	4	4	4	22
25	4	3	3	3	3	3	19
26	3	3	3	3	3	4	19
27	2	3	3	2	3	3	16
28	4	3	5	5	5	4	26
29	3	3	2	2	2	3	15
30	4	4	4	4	4	4	24

NO Responden	Butir Pernyataan																		Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
15	3	4	4	4	3	5	5	4	3	4	4	3	5	3	4	5	3	4	70
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	69
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
18	4	5	4	4	4	5	4	3	4	3	5	4	3	3	3	4	4	4	70
19	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	86
20	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	65
21	5	5	3	4	3	5	5	4	4	5	4	3	3	3	3	3	3	2	67
22	3	3	4	3	4	3	3	4	4	5	3	3	3	3	3	3	5	3	62
23	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	63
24	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	79
25	2	2	2	4	2	3	4	3	2	3	2	4	4	4	4	3	3	3	54
26	3	4	3	3	3	4	3	3	5	3	3	4	3	4	3	3	3	4	61
27	5	5	3	3	2	4	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	54
28	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	80
29	4	2	2	3	2	5	5	2	3	5	3	3	3	5	4	2	5	3	61
30	3	3	5	4	4	3	3	5	5	3	4	5	4	5	4	4	4	4	72
31	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	81
32	4	4	3	4	4	3	5	3	3	3	3	5	4	4	3	4	4	4	67
33	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	5	3	4	5	3	3	5	64
34	3	3	3	3	3	5	5	5	5	2	3	3	3	3	5	3	4	3	64
35	4	3	5	3	5	4	4	5	3	4	3	5	4	3	3	3	4	5	70
36	3	5	3	3	3	3	4	3	5	4	4	3	3	3	4	3	4	3	63
37	3	5	2	5	2	2	2	5	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	57
38	4	4	2	4	2	4	4	4	3	4	5	4	4	3	4	4	4	4	67
39	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	73
40	3	3	3	4	5	4	4	5	5	4	3	4	5	4	5	3	5	3	72
41	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	78
42	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	3	67
43	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	5	5	3	3	3	5	3	61
44	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	81
45	5	3	5	4	3	4	4	3	5	3	3	4	4	5	4	4	2	5	70
46	4	4	4	3	5	3	3	5	3	2	3	4	4	5	4	4	4	4	68
47	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	3	4	3	59

3. Variabel Motivasi Kerja

NO Responden	Butir Pernyataan							Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	
1	4	5	5	4	4	5	5	32
2	5	3	3	5	4	5	5	30
3	4	4	4	3	3	3	3	24
4	4	3	4	3	3	5	3	25
5	4	4	4	4	3	4	4	27
6	3	3	3	4	3	3	4	23
7	4	3	4	5	5	5	4	30
8	4	3	4	2	2	4	4	23
9	4	4	4	4	4	4	4	28
10	5	3	3	4	3	5	4	27
11	4	5	4	4	4	4	4	29
12	3	3	4	4	4	3	4	25
13	4	3	4	3	3	3	3	23
14	4	5	5	5	5	5	4	33
15	3	3	4	5	3	4	4	26
16	3	4	4	4	4	3	4	26
17	3	3	5	3	3	3	3	23
18	5	3	3	4	4	4	3	26
19	5	3	5	5	5	5	4	32
20	4	4	3	4	3	4	3	25
21	3	3	3	3	3	2	5	22
22	3	3	3	3	5	3	4	24
23	4	3	3	4	3	4	3	24
24	3	3	4	4	4	4	3	25
25	4	3	3	3	3	3	3	22
26	3	3	3	3	3	4	3	22
27	5	3	3	2	3	3	3	22
28	4	3	5	5	5	4	5	31
29	3	3	2	2	2	3	2	17
30	5	4	4	4	4	4	3	28
31	5	3	3	5	4	5	4	29
32	4	4	3	4	4	4	3	26
33	3	3	3	3	5	3	4	24
34	3	3	4	3	3	3	2	21

NO Responden	Butir Pernyataan							Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	
35	3	4	5	3	3	3	4	25
36	3	3	3	3	5	3	4	24
37	3	3	5	3	3	3	4	24
38	4	3	4	3	4	5	5	28
39	4	4	4	4	4	4	5	29
40	5	4	3	3	3	3	4	25
41	4	3	4	5	4	5	5	30
42	5	4	3	4	4	3	4	27
43	3	3	5	3	5	5	3	27
44	4	4	4	4	4	4	5	29
45	5	4	4	4	2	4	5	28
46	4	4	3	3	4	4	5	27
47	3	3	4	3	5	5	3	26

4. Kinerja Karyawan

NO Responden	Butir Pernyataan								Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	4	5	5	4	4	4	5	5	36
2	5	3	3	5	4	3	5	5	33
3	4	4	3	3	3	3	4	3	27
4	4	3	3	3	3	5	3	3	27
5	4	4	4	4	3	4	5	4	32
6	3	3	3	4	3	3	3	4	26
7	4	3	2	3	3	3	4	4	26
8	4	3	2	2	2	4	4	4	25
9	4	4	4	4	4	4	4	4	32
10	5	3	3	4	3	5	5	4	32
11	4	5	4	4	4	4	4	4	33
12	3	3	4	4	4	3	3	4	28
13	4	3	3	3	3	3	4	3	26
14	4	5	5	5	5	5	5	4	38
15	3	3	4	5	3	4	3	4	29
16	3	4	4	4	4	3	3	4	29
17	3	3	3	3	3	3	3	3	24
18	5	3	3	4	4	4	5	3	31

NO Responden	Butir Pernyataan								Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	
19	5	3	5	5	5	5	5	4	37
20	4	4	3	4	3	4	4	3	29
21	3	3	3	3	3	2	3	4	24
22	3	3	3	3	2	3	3	4	24
23	4	3	3	4	3	4	4	3	28
24	3	3	4	4	4	4	4	4	30
25	4	3	3	3	3	3	4	3	26
26	3	3	3	3	3	4	3	3	25
27	2	3	3	2	3	3	2	3	21
28	4	3	5	5	5	4	4	5	35
29	3	3	2	2	2	3	4	2	21
30	4	4	4	4	4	4	4	3	31
31	5	3	3	5	4	5	4	4	33
32	4	4	3	4	4	4	4	3	30
33	3	3	3	3	5	3	4	4	28
34	3	3	3	3	3	3	5	2	25
35	3	4	3	3	3	5	3	4	28
36	3	3	3	3	3	5	4	4	28
37	3	3	3	3	3	3	3	4	25
38	4	3	4	3	4	4	4	4	30
39	4	4	4	4	4	4	4	4	32
40	3	4	3	3	3	3	4	4	27
41	4	3	4	5	4	4	4	4	32
42	4	4	3	4	4	3	4	4	30
43	3	3	3	3	5	3	3	3	26
44	4	4	4	4	4	4	4	5	33
45	5	4	4	4	5	4	4	3	33
46	4	4	3	3	4	4	4	5	31
47	3	3	3	3	5	3	3	3	26

UJI RELIABILITAS

1. Uji Reliabilitas Pemberian Insentif

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,788	,890	7

2. Uji Reliabilitas Disiplin Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,745	,892	19

3. Uji Reliabilitas Motivasi Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,740	,790	8

4. Uji Reliabilitas Kinerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,763	,868	9

LAMPIRAN 4

UJI REGRESI

1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Insentif	Disiplin	Motivasi	Kinerja
N		47	47	47	47
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	21,0213	67,5319	26,0213	28,9787
	Std. Deviation	3,45461	8,07802	3,25369	3,92589
Most Extreme Differences	Absolute	,125	,082	,091	,095
	Positive	,125	,082	,091	,095
	Negative	-,122	-,073	-,066	-,077
Test Statistic		,125	,082	,091	,095
Asymp. Sig. (2-tailed)		,063 ^c	,200 ^{c,d}	,200 ^{c,d}	,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.

2. Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Insentif	,361	2,768
	Disiplin	,377	2,650
	Motivasi	,379	2,642

a. Dependent Variable: Kinerja

3. Uji Parsial

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,332	1,222		-,272	,787
	Insentif	,616	,065	,542	9,421	,000
	Disiplin	,059	,027	,122	2,173	,035
	Motivasi	,475	,068	,394	7,006	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

4. Uji Simultan

Uji F pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	630,987	2	315,494	177,990	,000 ^b
	Residual	77,992	44	1,773		
	Total	708,979	46			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin, Insentif

Uji F pengaruh variabel X1 dan X3 terhadap Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	668,562	2	334,281	363,915	,000 ^b
	Residual	40,417	44	,919		
	Total	708,979	46			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Insentif

Uji F pengaruh variabel X2 dan X3 terhadap Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	597,386	2	298,693	117,772	,000 ^b
	Residual	111,592	44	2,536		
	Total	708,979	46			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin

Uji F pengaruh variabel X1, X2, dan X3 terhadap Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	672,560	3	224,187	264,697	,000 ^b
	Residual	36,419	43	,847		
	Total	708,979	46			

a. Dependent Variable: Kinerja

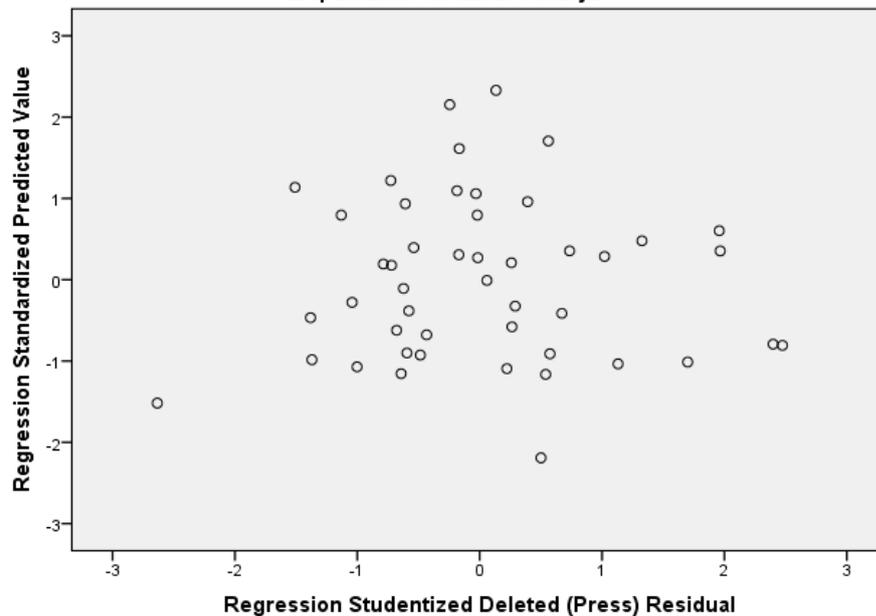
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin, Insentif

5. Heteroskedastisitas



Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja



UNBIN

UNIVERSITAS BINANIAGA INDONESIA

6. Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,974 ^a	,949	,945	,92030

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin, Insentif

b. Dependent Variable: Kinerja



UNBIN

UNIVERSITAS BINANIAGA INDONESIA



UNBIN

UNIVERSITAS BINANIAGA INDONESIA