

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Sejarah Perusahaan

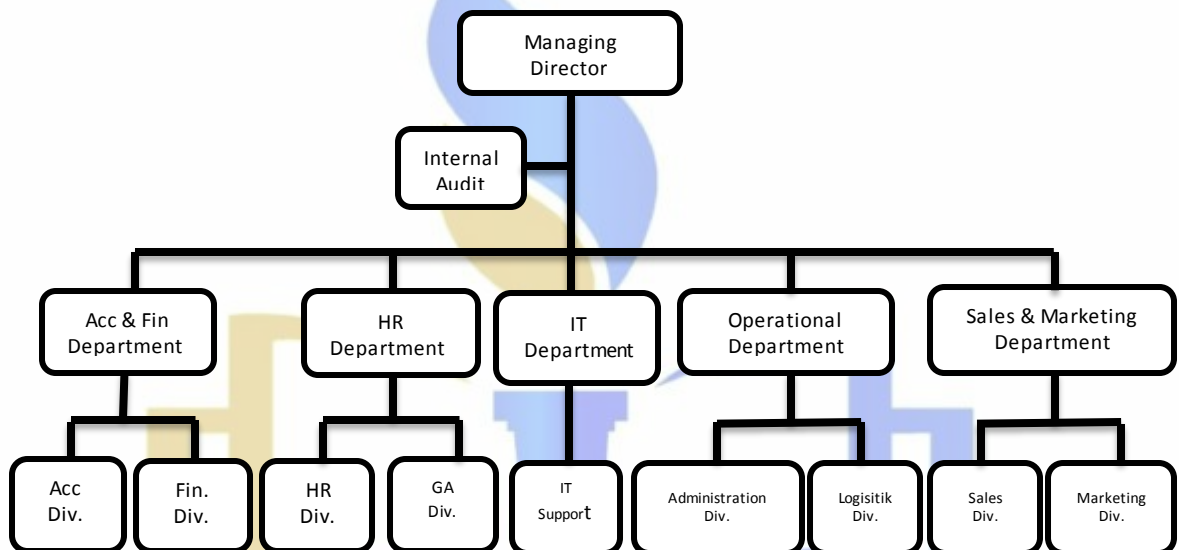
PT. Macrocentran Niagaboga adalah sebuah perusahaan dibawah naungan PT. Macroprima Panganutama. PT. Macroprima Panganutama berdiri pada tahun 1992 yang memproduksi *nuggets* dan *sosis*. Macroprima merupakan produsen *nuggets* pertama di Indonesia. Sedangkan PT. Macrocentra Niagaboga beridiri pada tahun 2004 yang bergerak dibidang distribusi makanan dan minuman yang diproduksi oleh perusahaan-perusahaan dibawah PT. Macroprima Panganutama. Seperti salah satunya PT. Cisarua Mountain Dairy (Cimory) yang memproduksi susu segar dan *yoghurt*. Kantor pusat dari PT. Macrocentra Niagaboga terletak di Rukan Taman Meruya blok 27-28 Meruya, Jakarta barat.

Adapun visi dan misi perusahaan yaitu:

1. Visi
 - a. Untuk menjadi pemimpin dalam kenyamanan, makanan bernutrisi tinggi, nilai tambah, dan industri minuman.
 - b. Untuk menjadi solusi bagi konsumen kami dalam hal gaya hidup dan kesadaran kesehatan.
2. Misi
 - a. Beroperasi dengan SOP internasional untuk dapat bersaing di pasar global.
 - b. Kreatif dan inovatif mengembangkan produk baru.

- c. Membangun jaringan distribusi yang sangat baik dan luas.
- d. Menciptakan nilai bagi mitra bisnis.
- e. Menjaga kualitas produk untuk mencapai kepuasan pelanggan.

3. Struktur organisasi dan tanggung jawab



Gambar 3
Struktur Organisasi PT. Macrocentra Niagaboga

- a. Managing director secara garis besar bertanggung jawab sebagai seorang komunikator, pengambil keputusan, pemimpin, pengelola (manajer), dan eksekutor.
- b. Internal audit secara garis besar bertanggung jawab melakukan pemeriksaan di semua lini yang berhubungan dengan Masuk dan Keluar soal biaya, dari kantor pusat sampai kantor cabang, dan semua divisi di periksa.

- c. Accounting and finance department secara garis besar bertanggung jawab melakukan fungsi akuntansi, dan melakukan pembayaran untuk setiap kebutuhan yang diperlukan oleh perusahaan.
- d. HR department secara garis besar bertanggung jawab terhadap pengelolaan sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan, dimulai dari penerimaan pegawai, pelatihan pegawai, sampai pemberhentian pegawai.
- e. IT department secara garis besar bertanggung jawab mengelola teknologi informasi dan sistem komputer seperti, memberikan solusi teknologi informasi, pengawasan dan perawatan teknologi informasi.
- f. Operational department secara garis besar bertanggung jawab mengelola dan meningkatkan efektivitas dan efisiensi operasi perusahaan.
- g. Sales and marketing department secara garis besar bertanggung jawab melakukan kegiatan pemasaran produk terhadap konsumen, dan membina hubungan yang baik dengan para pelanggan.

B. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kesahihan dari angket atau kuesioner, dimana kuesioner dikatakan *valid* apabila jawaban seseorang terhadap yang terdapat dalam kuesioner tersebut adalah konsisten atau stabil

dari waktu ke waktu. Dalam penentuan keabsahan (*valid*) jawaban responden atas kuesioner, maka syarat minimum dikatakan suatu butir pertanyaan valid, apabila nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ (Sugiyono, 2008). Penulis menyebarkan kepada N sebanyak 47 orang dan diperoleh r_{tabel} sebesar 0,288. Oleh karena, dalam pengujian *validitas* mengenai pemberian insentif, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5
Uji Validitas Terhadap Indikator Variabel X₁ (Pemberian Insentif)

| No. Pernyataan | r – Product Moment Hitung | r – Product Moment Tabel (n=47;α=5%) | Signifikasi | Kesimpulan |
|----------------|---------------------------|--------------------------------------|-------------|------------|
| 1 | 0,606 | 0,288 | 0,000 | Valid |
| 2 | 0,516 | 0,288 | 0,000 | Valid |
| 3 | 0,814 | 0,288 | 0,000 | Valid |
| 4 | 0,874 | 0,288 | 0,000 | Valid |
| 5 | 0,835 | 0,288 | 0,000 | Valid |
| 6 | 0,781 | 0,288 | 0,000 | Valid |

Sumber : Lampiran SPSS versi 20

Berdasarkan penentuan jumlah sampel dari populasi tertentu dengan taraf kesalahan 5 % maka r-product moment tabel sebesar 0,288. Sehingga hasil dari uji *validitas* terhadap indikator variabel X₁ (Pemberian Insentif) di atas maka dapat dikatakan bahwa untuk variabel pemberian insentif semuanya dinyatakan *valid* dan dapat dianalisis lebih lanjut.

Tabel 6
Uji Validitas Terhadap Indikator Variabel X₂ (Disiplin Kerja)

| No. Pernyataan | r – Product Moment Hitung | r – Product Moment Tabel (n=47;α=5%) | Signifikasi | Kesimpulan |
|----------------|---------------------------|--------------------------------------|-------------|------------|
| 1 | 0,616 | 0,288 | 0,000 | Valid |
| 2 | 0,397 | 0,288 | 0,006 | Valid |
| 3 | 0,753 | 0,288 | 0,000 | Valid |
| 4 | 0,451 | 0,288 | 0,001 | Valid |
| 5 | 0,704 | 0,288 | 0,000 | Valid |
| 6 | 0,540 | 0,288 | 0,000 | Valid |
| 7 | 0,560 | 0,288 | 0,000 | Valid |
| 8 | 0,553 | 0,288 | 0,000 | Valid |
| 9 | 0,614 | 0,288 | 0,000 | Valid |
| 10 | 0,520 | 0,288 | 0,000 | Valid |
| 11 | 0,662 | 0,288 | 0,000 | Valid |
| 12 | 0,516 | 0,288 | 0,000 | Valid |
| 13 | 0,579 | 0,288 | 0,000 | Valid |
| 14 | 0,507 | 0,288 | 0,000 | Valid |
| 15 | 0,458 | 0,288 | 0,001 | Valid |
| 16 | 0,767 | 0,288 | 0,000 | Valid |
| 17 | 0,442 | 0,288 | 0,002 | Valid |
| 18 | 0,438 | 0,288 | 0,002 | Valid |

Sumber : Lampiran SPSS versi 20

Berdasarkan data tabel 6 hasil uji *validitas* di atas dengan penentuan jumlah sampel dari populasi tertentu dengan taraf kesalahan 5 % maka r-product moment tabel sebesar 0,288, sehingga hasil dari uji *validitas* terhadap indikator variabel X₂ (Disiplin Kerja) di atas, maka dapat dikatakan bahwa untuk variabel disiplin kerja dinyatakan *valid* dan dapat dianalisis lebih lanjut.

Tabel 7
Uji Validitas Terhadap Indikator Variabel X₃ (Motivasi Kerja)

| No. Pernyataan | r – Product Moment Hitung | r – Product Moment Tabel (n=47;α=5%) | Signifikasi | Kesimpulan |
|----------------|---------------------------|--------------------------------------|-------------|------------|
| 1 | 0,464 | 0,288 | 0,001 | Valid |
| 2 | 0,450 | 0,288 | 0,001 | Valid |
| 3 | 0,491 | 0,288 | 0,000 | Valid |
| 4 | 0,773 | 0,288 | 0,000 | Valid |
| 5 | 0,584 | 0,288 | 0,000 | Valid |
| 6 | 0,707 | 0,288 | 0,000 | Valid |
| 7 | 0,617 | 0,288 | 0,000 | Valid |

Sumber : Lampiran SPSS versi 20

Berdasarkan data tabel 7 hasil uji *validitas* di atas dengan penentuan jumlah sampel dari populasi tertentu dengan taraf kesalahan 5 % maka r-product moment tabel sebesar 0,288, sehingga hasil dari uji validitas terhadap indikator variabel X₃ (Motivasi Kerja) di atas maka dapat dikatakan bahwa untuk variabel motivasi kerja dinyatakan *valid* dan dapat dianalisis lebih lanjut.

Tabel 8
Uji Validitas Terhadap Indikator Variabel Y (Kinerja Karyawan)

| No. Pernyataan | r – Product Moment Hitung | r – Product Moment Tabel (n=47;α=5%) | Signifikasi | Kesimpulan |
|----------------|---------------------------|--------------------------------------|-------------|------------|
| 1 | 0,690 | 0,288 | 0,000 | Valid |
| 2 | 0,525 | 0,288 | 0,000 | Valid |
| 3 | 0,767 | 0,288 | 0,000 | Valid |
| 4 | 0,819 | 0,288 | 0,000 | Valid |
| 5 | 0,662 | 0,288 | 0,000 | Valid |
| 6 | 0,611 | 0,288 | 0,000 | Valid |
| 7 | 0,643 | 0,288 | 0,000 | Valid |

| No. Pernyataan | r – Product Moment Hitung | r – Product Moment Tabel (n=47;α=5%) | Signifikasi | Kesimpulan |
|----------------|---------------------------|--------------------------------------|-------------|------------|
| 8 | 0,552 | 0,288 | 0,000 | Valid |

Sumber : Lampiran SPSS versi 20

Berdasarkan data tabel 8 hasil uji *validitas* di atas dengan penentuan jumlah sampel dari populasi tertentu dengan taraf kesalahan 5 % maka r-product moment tabel sebesar 0,288, sehingga hasil dari uji validitas terhadap indikator variabel Y (Kinerja Karyawan) di atas maka dapat dikatakan bahwa untuk variabel kinerja karyawan dinyatakan *valid* dan dapat dianalisis lebih lanjut.

C. Uji Reliabilitas

Setelah melakukan uji *validitas*, maka langkah selanjutnya adalah dengan melakukan uji reliabilitas untuk mengetahui seberapa jauh sebuah alat ukur dapat diandalkan atau dipercaya. Pengujian reliabilitas terhadap seluruh item/ Pernyataan yang dipergunakan dalam penelitian ini akan menggunakan formula *Cronbach alpha* (koefisien *alpha cronbach's*), dimana secara umum yang dianggap reliabel apabila nilai *alpha cronbachnya* $> 0,70$ (Nunnaly dalam Ghozali, 2013), hasil lengkap uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

UNIVERSITAS BINANIAGA INDONESIA

Tabel 9
Uji Reliabilitas X₁ (Pemberian Insentif)

| Reliability Statistics | | |
|-------------------------------|--|------------|
| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
| ,788 | ,890 | 7 |

sumber : Lampiran SPSS Versi 20

Berdasarkan Tabel 9 di atas yaitu hasil uji reliabilitas kuesioner variabel X₁ menunjukkan bahwa cronbach's alpha $0,788 > 0,70$. Maka dalam uji reliabilitas ini menyatakan bahwa angket reliabel atau konsisten.

Tabel 10
Uji Reliabilitas X₂ (Disiplin Kerja)

| Reliability Statistics | | |
|-------------------------------|--|------------|
| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
| ,745 | ,892 | 19 |

Sumber : Lampiran SPSS versi 20

Berdasarkan Tabel 10 di atas yaitu hasil uji reliabilitas kuesioner variabel X₂ menunjukkan bahwa cronbach's alpha $0,745 > 0,70$. Maka dalam uji reliabilitas ini menyatakan bahwa angket reliabel atau konsisten.

Tabel 11
Uji Reliabilitas X₃ (Motivasi Kerja)

Reliability Statistics

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

Sumber : Lampiran SPSS versi 20

Berdasarkan Tabel 11 di atas yaitu hasil uji reliabilitas kuesioner variabel X₃ menunjukkan bahwa cronbach's alpha $0,740 > 0,70$. Maka dalam uji reliabilitas ini menyatakan bahwa angket reliabel atau konsisten

Tabel 12
Uji Reliabilitas Y (Kinerja Karyawan)

Reliability Statistics

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

Sumber : Lampiran SPSS versi 20

Berdasarkan Tabel 12 di atas yaitu hasil uji reliabilitas kuesioner variabel Y menunjukkan bahwa cronbach's alpha $0,763 > 0,70$. Maka dalam uji reliabilitas ini menyatakan bahwa angket reliabel atau konsisten.

D. Indeks Jawaban Responden

Analisis deskriptif dilakukan untuk mendapatkan gambaran jawaban responden mengenai variabel – variabel yang diteliti, dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik Analisis Indeks.

Oleh karena teknik *scoring* yang dilakukan dalam penelitian ini adalah minimum 1 dan maksimum 5, maka angka jawaban responden tidak berangkat dari 0, melainkan mulai angka 1 hingga 5 dengan rentang atau *range* sebesar 4, tanpa angka 0. Dengan menggunakan kriteria tiga kotak (*three box method*) maka rentang sebesar 4 dibagi tiga sehingga menghasilkan interval sebesar 1,67 yang akan digunakan sebagai dasar penentuan kategori setiap indikator, yaitu sebagai berikut:

1,00 – 2,67 = rendah

2,68 – 4,35 = sedang

4,36 – 5,00 = tinggi

Adapun hasil perhitungan nilai indeks untuk masing – masing variabel penelitian diuraikan di bawah ini.

1. Tanggapan Responden Mengenai Pemberian Insentif

Untuk mengetahui sejauh mana persepsi pegawai terhadap pemberian insentif dalam kaitannya dengan peningkatan kinerja karyawan pada PT.Macrosentra Niagaboga cabang sentul dapat dilihat melalui tabel berikut ini

:

Tabel 13
Tanggapan Responden Mengenai Pemberian Insentif

| No. | Indikator | Frekuensi Jawaban Responden | | | | | Rata-rata | Kategori |
|-----|-----------|-----------------------------|----|----|----|-----|-----------|----------|
| | | SS | S | N | TS | STS | | |
| 1 | X1_1 | 6 | 22 | 18 | 1 | 0 | 3,70 | Sedang |
| 2 | X1_2 | 3 | 14 | 30 | 2 | 0 | 3,57 | Sedang |
| 3 | X1_3 | 4 | 13 | 27 | 3 | 0 | 3,38 | Sedang |
| 4 | X1_4 | 7 | 18 | 18 | 3 | 1 | 3,57 | Sedang |
| 5 | X1_5 | 3 | 17 | 22 | 4 | 1 | 3,36 | Sedang |
| 6 | X1_6 | 5 | 20 | 20 | 1 | 1 | 3,63 | Sedang |

Sumber : Data primer (kuesioner) yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 13 mengenai tanggapan responden untuk variabel pemberian insentif, rata – rata responden memberikan jawaban (netral) dan masuk pada kategori tinggi yaitu dengan rata – rata 2,68 hingga 4,35 hal ini dapat dilihat dari indikator pertanyaan kuesioner X1_1 sampai dengan X1_6. Maka dari itu sebaiknya pemberian insentif dalam perusahaan perlu diadakan untuk mencapai kinerja yang maksimal.

2. Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Kerja

Untuk mengetahui sejauh mana persepsi pegawai terhadap disiplin kerja dalam kaitannya dengan peningkatan kinerja karyawan pada PT.Macrocentra Niagaboga cabang sentul dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 14
Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Kerja

| No. | Indikator | Frekuensi Jawaban Responden | | | | | Rata-rata | Kategori |
|-----|-----------|-----------------------------|----|----|----|-----|-----------|----------|
| | | SS | S | N | TS | STS | | |
| 1 | X2_1 | 10 | 22 | 15 | 2 | 0 | 3,81 | Sedang |
| 2 | X2_2 | 9 | 22 | 14 | 2 | 0 | 3,81 | Sedang |
| 3 | X2_3 | 9 | 17 | 17 | 4 | 0 | 3,66 | Sedang |

| No. | Indikator | Frekuensi Jawaban Responden | | | | | Rata-rata | Kategori |
|-----|-----------|-----------------------------|----|----|----|-----|-----------|----------|
| | | SS | S | N | TS | STS | | |
| 4 | X2_4 | 3 | 28 | 16 | 0 | 0 | 3,72 | Sedang |
| 5 | X2_5 | 8 | 19 | 15 | 5 | 0 | 3,64 | Sedang |
| 6 | X2_6 | 10 | 20 | 16 | 1 | 0 | 3,83 | Sedang |
| 7 | X2_7 | 10 | 20 | 16 | 1 | 0 | 3,81 | Sedang |
| 8 | X2_8 | 9 | 22 | 14 | 2 | 0 | 3,81 | Sedang |
| 9 | X2_9 | 10 | 21 | 14 | 2 | 0 | 3,83 | Sedang |
| 10 | X2_10 | 8 | 22 | 15 | 2 | 0 | 3,77 | Sedang |
| 11 | X2_11 | 8 | 19 | 17 | 3 | 0 | 3,68 | Sedang |
| 12 | X2_12 | 9 | 19 | 18 | 1 | 0 | 3,77 | Sedang |
| 13 | X2_13 | 8 | 20 | 19 | 0 | 0 | 3,77 | Sedang |
| 14 | X2_14 | 9 | 18 | 19 | 1 | 0 | 3,74 | Sedang |
| 15 | X2_15 | 8 | 18 | 19 | 2 | 0 | 3,68 | Sedang |
| 16 | X2_16 | 7 | 21 | 16 | 3 | 0 | 3,68 | Sedang |
| 17 | X2_17 | 8 | 21 | 16 | 2 | 0 | 3,74 | Sedang |
| 18 | X2_18 | 9 | 19 | 18 | 1 | 0 | 3,77 | Sedang |

Sumber : Data primer (kuesioner) yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 14 mengenai tanggapan responden untuk variabel disiplin kerja, rata – rata responden memberikan jawaban setuju (S) dan masuk pada kategori tinggi yaitu dengan rata – rata 2,68 hingga 4,35 hal ini dapat dilihat dari indikator pertanyaan kuesioner X2_1 sampai dengan X2_18. Maka dari itu sebaiknya disiplin kerja dalam perusahaan perlu diperhatikan untuk mencapai kinerja yang maksimal.

3. Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Kerja

Motivasi merupakan dorongan dari dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu. Untuk mengetahui sejauh mana responden menanggapi motivasi kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

UNBIN
UNIVERSITAS BINANIAGA INDONESIA

Tabel 15
Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Kerja

| No. | Indikator | Frekuensi Jawaban Responden | | | | | Rata-rata | Kategori |
|-----|-----------|-----------------------------|----|----|----|-----|-----------|----------|
| | | SS | S | N | TS | STS | | |
| 1 | X3_1 | 10 | 20 | 17 | 0 | 0 | 3,85 | Sedang |
| 2 | X3_2 | 3 | 14 | 30 | 0 | 0 | 3,42 | Sedang |
| 3 | X3_3 | 8 | 20 | 18 | 1 | 0 | 3,74 | Sedang |
| 4 | X3_4 | 8 | 18 | 18 | 3 | 0 | 3,65 | Sedang |
| 5 | X3_5 | 9 | 17 | 18 | 3 | 1 | 3,65 | Sedang |
| 6 | X3_6 | 12 | 17 | 17 | 1 | 0 | 3,85 | Sedang |
| 7 | X3_7 | 10 | 20 | 15 | 2 | 0 | 3,80 | Sedang |

Sumber : Data primer (kuesioner) yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 15 mengenai tanggapan responden untuk variabel motivasi kerja, rata – rata responden memberikan jawaban setuju (s) dan masuk pada kategori tinggi yaitu dengan rata – rata 2,68 hingga 4,35 hal ini dapat dilihat dari indikator pertanyaan kuesioner X3_1 sampai dengan X3_7. Maka dari itu perusahaan perlu memberikan dorongan untuk meningkatkan motivasi kerja para karyawan untuk mencapai kinerja yang maksimal.

4. Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2011) mengemukakan bahwa “Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dapat dicapai seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Berikut ini tanggapan responden mengenai kinerja karyawan pada PT.Macrosentra Niagaboga cabang sentul.

Tabel 16
Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan

| No. | Indikator | Frekuensi Jawaban Responden | | | | | Rata-rata | Kategori |
|-----|-----------|-----------------------------|----|----|----|-----|-----------|----------|
| | | SS | S | N | TS | STS | | |
| 1 | Y1_1 | 6 | 22 | 18 | 1 | 0 | 3,70 | Sedang |
| 2 | Y1_2 | 3 | 14 | 30 | 0 | 0 | 3,42 | Sedang |
| 3 | Y1_3 | 4 | 13 | 27 | 3 | 0 | 3,38 | Sedang |
| 4 | Y1_4 | 7 | 18 | 19 | 3 | 0 | 3,61 | Sedang |
| 5 | Y1_5 | 7 | 17 | 20 | 3 | 0 | 3,59 | Sedang |
| 6 | Y1_6 | 7 | 20 | 19 | 1 | 0 | 3,70 | Sedang |
| 7 | Y1_7 | 8 | 25 | 13 | 1 | 0 | 3,85 | Sedang |
| 8 | Y1_8 | 5 | 25 | 15 | 2 | 0 | 3,70 | Sedang |

Sumber : Data primer (kuesioner) yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 16 tanggapan responden mengenai kinerja karyawan, maka rata – rata responden memberikan jawaban setuju (s) hal ini dapat dilihat dari indikator pertanyaan kuesioner Y_1 sampai dengan Y_8.

E. Profil Responden

Sebelum membahas lebih jauh mengenai sejauh mana pengaruh pemberian insentif, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Macrocentra Niagaboga, maka langkah awal yang harus dilakukan peneliti sebagai hasil penelitian pendahuluan adalah dengan memberikan tinjauan mengenai karakteristik responden yang dinyatakan dalam bentuk tabulasi profil responden.

Dari kuesioner yang telah diisi oleh responden didapat data identitas responden. Penyajian data mengenai identitas responden dimaksudkan untuk memberikan gambaran tentang keadaan diri dari para responden.

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan, yang keseluruhan populasinya adalah berjumlah 47 orang. Dari jumlah populasi tersebut maka diambil keseluruhan jumlah pegawai sebagai sampel dalam penelitiannya, dari kuesioner yang disebar maka semua kuesioner yang kembali sebanyak 47 dan dapat diolah lebih lanjut.

Deskripsi responden dalam penelitian ini untuk menguraikan identitas responden berdasarkan jenis kelamin, usia, dan lama kerja. yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

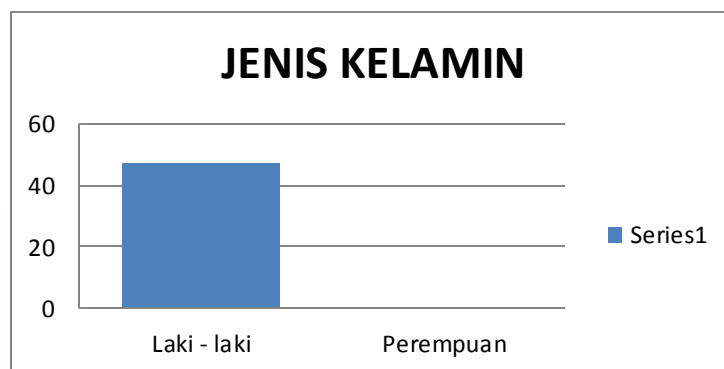
1. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 17
Jenis Kelamin Responden

| Jenis Kelamin | Jumlah | Persentase |
|---------------|--------|------------|
| Laki – laki | 47 | 100 % |
| Perempuan | 0 | 0 % |
| Jumlah | 47 | 100 % |

Sumber : Data primer (kuesioner) yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 17 menunjukkan bahwa jenis kelamin para responden dalam penelitian ini semuanya berjenis kelamin laki – laki atau 100% laki – laki.



Gambar 4
Grafik Jenis Kelamin Responden

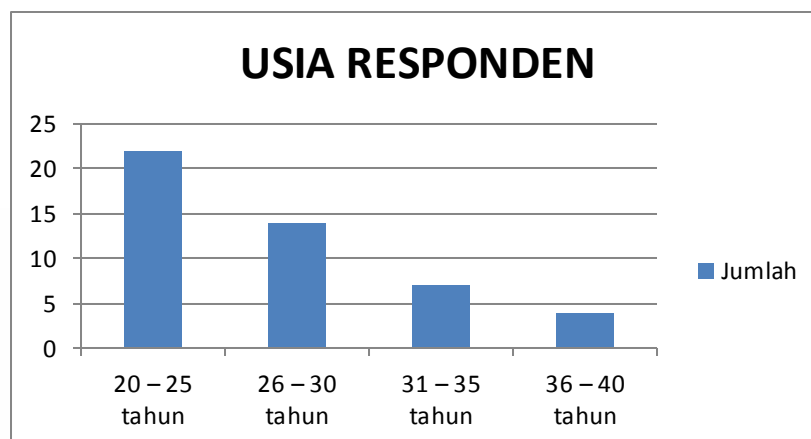
2. Indetifikasi Berdasarkan Usia Responden

Tabel 18
Usia Responden

| Umur | Jumlah | Persentase |
|---------------|--------|------------|
| 20 – 25 tahun | 22 | 46,8% |
| 26 – 30 tahun | 14 | 29,8% |
| 31 – 35 tahun | 7 | 14,9% |
| 36 – 40 tahun | 4 | 8,5% |
| Jumlah | 47 | 100% |

Sumber : Data primer (kuesioner) yang diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 18 diketahui bahwa sebanyak 22 orang responden atau 46,8% yang berusia antara 20 – 25 tahun, sebanyak 14 orang responden atau 29,8% yang berusia antara 26 – 30 tahun, sebanyak 7 orang responden atau 14,9% yang berusia antara 31 – 35 tahun, dan sebanyak 4 orang responden atau 8,5% yang berusia antara 36 – 40 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT.Macrosentra Niagaboga cabang sentul berusia 20 – 25 tahun.



Gambar 5
Grafik Usia Responden

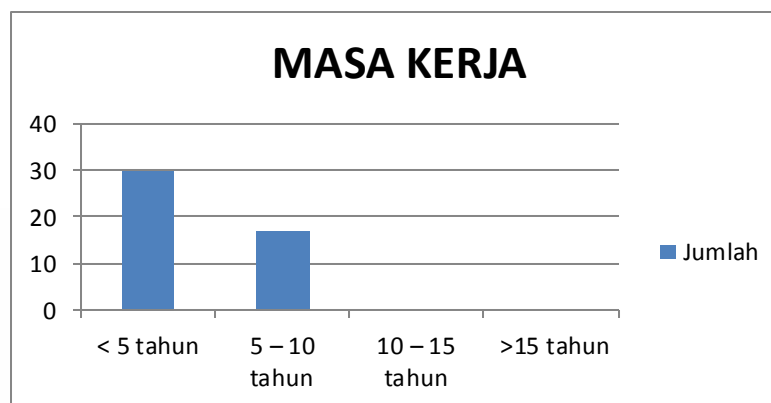
3. Identifikasi berdasarkan Masa Kerja Responden

Tabel 19
Masa Kerja Responden

| Masa Kerja | Jumlah | Persentase |
|---------------|--------|------------|
| < 5 tahun | 30 | 63,8% |
| 5 – 10 tahun | 17 | 36,2% |
| 10 – 15 tahun | 0 | 0% |
| >15 tahun | 0 | 0% |
| Jumlah | 47 | 100% |

Sumber : Data primer (kuesioner) yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 15 di atas diketahui bahwa sebanyak 30 orang responden atau 63,8% sudah bekerja selama 0 – 5 tahun, dan sebanyak 17 orang responden atau 36,2% sudah bekerja selama 5 – 10 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Macrocentra Niagaboga cabang sentul sudah bekerja selama 0 – 5 tahun.



Gambar 6
Grafik Masa Kerja Responden

F. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah analisis dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Jika terdapat normalitas, residual akan terdistribusi secara normal dan independen, yaitu perbedaan antara nilai prediksi dengan skor yang sesungguhnya atau error akan terdistribusi secara simetri disekitar nilai means sama dengan nol. Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan analisis grafik plot atau uji statistik non-parametrik One Sample Kolmogorov-Smirnov Test. Pengambilan keputusan dilakukan dengan membandingkan p-value yang diperoleh dari hasil pengujian normalitas dengan tingkat signifikansi yang ditentukan yaitu sebesar 0,05. Data dikatakan terdistribusi secara normal jika p-value $> \alpha$ 0,05, begitu juga sebaliknya (Ghozali, 2009)

Tabel 20
 Hasil 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.

Berdasarkan dari data tabel 20 tersebut dapat disimpulkan bahwa untuk variabel insentif memiliki nilai di atas 5 % atau 0,05 yaitu sebesar 0,063 atau 6,3 %, untuk variabel disiplin memiliki nilai sebesar 0,200 atau 20 % diatas 5%, sedangkan untuk variabel motivasi memiliki nilai diatas 5 % yaitu 0,200 atau 20 % dan untuk variabel kinerja memiliki nilai diatas 5 % yaitu sebesar 0,200 atau 20 %.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antarvariabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen (Ghozali, 2009:91). Multikolinearitas antar variabel independen dapat dilihat dari nilai tolerance dan variances inflation factor (VIF) (Ghozali, 2009:91). Kedua ukuran tersebut menunjukkan setiap variabel independen

manakah yang dijelaskan oleh variabel independen yang lain. Nilai *tolerance* yang rendah sama artinya dengan nilai VIF yang tinggi (Ghozali, 2009:92). Jika nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, maka tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 21
Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

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

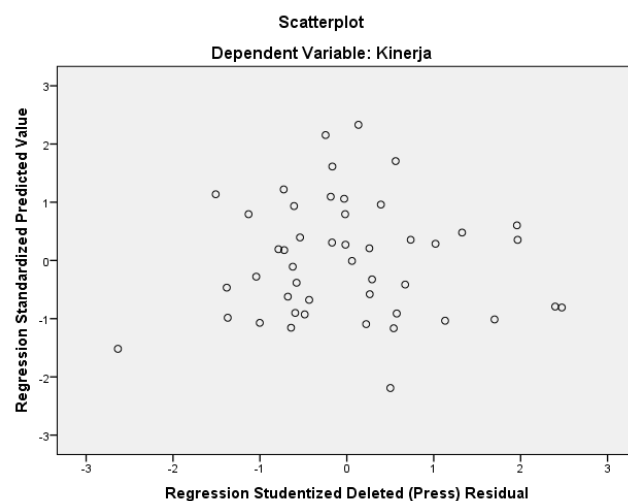
a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 21 yang menghasilkan uji multikolinieritas yaitu pemberian insentif berada pada VIF 2,768, disiplin kerja berada pada VIF 2,650 dan motivasi kerja berada pada VIF 2,642 dan berada di bawah nilai 10, kesimpulannya data tidak terjadi multikolinieritas data sehingga data dapat dilanjutkan untuk penelitian.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2009:105). Jika variance dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model regresi yang tidak terjadi

heteroskedastisitas (Ghozali, 2009:105). Penelitian ini menggunakan dua metode untuk menguji heterosidaksitas, yakni dengan (1) melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat dengan residualnya, dan (2) melalui uji park. Jika gambar titik-titik pada grafik plot menunjukkan pola tertentu yang teratur, maka mengindikasikan telah terjadi heterosidaksitas. Sedangkan pada uji park, indikasi heterosidaksitas ditunjukkan oleh koefisien parameter beta dari persamaan regresi tersebut, apakah signifikan atau tidak. jika signifikan, hal tersebut menandakan adanya heteroskedastisitas pada data model (Ghozali, 2006).



Gambar 7

Grafik Scatterplot

Berdasarkan grafik *scatterplot* diatas dapat dilihat titik-titik

menyebar secara acak dan tidak berkumpul pada satu tempat. Hal ini mengindikasikan bahwa pada data penelitian ini tidak terjadi problem

heteroskedasitas atau memenuhi asumsi klasik heteroskedasitas.

G. Pengujian Hipotesis

1. Uji Hipotesis Secara Parsial

Uji t digunakan untuk menguji hipotesis yang menjelaskan ada atau tidaknya pengaruh secara parsial dari pemberian insentif, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT.Macrocentra Niagaboga cabang sentul. Hasil uji t sebagai berikut :

Tabel 22
Hasil Uji t

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

a. Pengujian hipotesis variabel pemberian insentif terhadap kinerja

1) Menentukan hipotesis

Ho : Secara parsial pemberian insentif tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Ha : Secara parsial pemberian insentif mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

2) Menentukan tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan $\alpha = 5\%$

3) Menentukan t hitung

Berasarkan tabel di atas diperoleh t hitung sebesar 9,421

4) Menentukan t tabel

Tabel distribusi t dicari $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-1$ atau $47-1 = 46$. Dengan pengujian 2 sisi (signifikansi = 0,025) hasil diperoleh untuk t tabel sebesar 2,013

5) Kriteria pengujian

H_0 diterima dan H_a ditolak jika $-t_{\text{tabel}} < t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$

H_0 ditolak dan H_a diterima jika $t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$ atau $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$.

6) Membandingkan t hitung dengan t tabel

Nilai t hitung $> t$ tabel ($9,421 > 2,013$)

Berdasarkan tabel 22 hubungan antara insentif dengan kinerja karyawan diperoleh t hitung sebesar 9,421 lebih besar dari t tabel sebesar 2,013 atau ($9,421 > 2,013$) dan didukung oleh nilai signifikansi sebesar 0,000 atau 0% dan dibawah 5%, dengan demikian tolak H_0 dan terima H_a , maka terdapat pengaruh antara insentif dengan kinerja karyawan. Dapat disimpulkan hipotesis penelitian X_1 dinyatakan diterima.

b. Pengujian hipotesis variabel disiplin kerja terhadap kinerja

1) Menentukan hipotesis

Ho : Secara parsial disiplin kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Ha : Secara parsial disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

2) Menentukan tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan $\alpha = 5\%$

3) Menentukan t hitung

Berdasarkan tabel di atas diperoleh t hitung sebesar 2,173

4) Menentukan t tabel

Tabel distribusi t dicari $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-1$ atau $47-1 = 46$. Dengan pengujian 2 sisi (signifikansi = 0,025) hasil diperoleh untuk t tabel sebesar 2,013

5) Kriteria pengujian

Ho diterima dan Ha ditolak jika $-t_{\text{tabel}} < t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$

Ho ditolak dan Ha diterima jika $t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$ atau $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$

6) Membandingkan t hitung dengan t tabel

Nilai t hitung $> t_{\text{tabel}}$ ($2,173 > 2,013$)

Berdasarkan tabel 22 hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan diperoleh t hitung sebesar 2,173 lebih besar dari t tabel sebesar 2,013 atau ($2,173 > 2,013$) dan didukung oleh nilai signifikansi sebesar 0,035 atau 3,5% dan dibawah 5%, dengan demikian tolak H_0 dan terima H_a , maka ada pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Dapat disimpulkan hipotesis penelitian X_2 dinyatakan diterima.

c. Pengujian hipotesis variabel motivasi kerja terhadap kinerja

1) Menentukan hipotesis

H_0 : Secara parsial motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

H_a : Secara parsial motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

2) Menentukan tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan $\alpha = 5\%$

3) Menentukan t hitung

Berdasarkan tabel di atas diperoleh t hitung sebesar 7,006

4) Menentukan t tabel

Tabel distribusi t dicari $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-1$ atau $47-1 = 46$. Dengan pengujian 2 sisi

(signifikansi = 0,025) hasil diperoleh untuk t tabel sebesar 2,013

5) Kriteria pengujian

Ho diterima dan Ha ditolak jika $-t_{\text{tabel}} < t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$

Ho ditolak dan Ha diterima jika $t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$ atau $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$

6) Membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel}

Nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($7,006 > 2,013$)

Berdasarkan tabel 22 hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan diperoleh t_{hitung} sebesar 7,006 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,013 atau ($7,006 > 2,013$) dan didukung oleh nilai signifikansi sebesar 0,000 atau 0% dan dibawah 5%, dengan demikian tolak H_0 dan terima H_a , maka ada pengaruh antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Dapat disimpulkan hipotesis penelitian X_3 dinyatakan diterima.

2. Uji Hipotesis Secara Simultan

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Hasil uji pengaruh variabel pemberian insentif, disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT.Macrocentra Niagaboga cabang Sentul.

- a. Pengujian hipotesis pemberian insentif dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Tabel 23
Hasil Uji F Variabel Pemberian Insentif dan Disiplin Kerja

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

Tahap-tahap untuk melakukan uji F adalah sebagai berikut :

1) Merumuskan hipotesis

Ho : Pemberian insentif dan disiplin kerja secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Macrosentra Niagaboga cabang Sentul.

Ha : Pemberian insentif dan disiplin kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Macrosentra Niagaboga cabang Sentul.

2) Menentukan tingkat signifikansi

Tingkat Signifikansi menggunakan $\alpha = 5\%$ (0,05). Signifikansi 5% atau 0,05 adalah ukuran standar yang sering digunakan dalam penelitian.

3) Menentukan F_{hitung}

Dari hasil perhitungan SPSS diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 177,990

4) Menentukan F_{tabel}

Dengan menggunakan tingkat signifikansi 95%, $\alpha = 5\%$, $df_1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$, $df_2 = n - k - 1 = 47 - 2 - 1 = 44$ (n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel), hasil diperoleh untuk F_{tabel} sebesar 4,062

5) Menentukan nilai signifikansi

Dari hasil perhitungan SPSS diperoleh nilai Sig sebesar 0,000

6) Kriteria Pengujian

Dalam penelitian ini menggunakan dua kriteria pengujian, yaitu H_0 diterima apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$

H_0 ditolak apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$

H_0 diterima apabila nilai signifikansi $> 0,05$

H_0 ditolak apabila nilai signifikansi $< 0,05$

Berdasarkan tabel 23 diperoleh F_{hitung} sebesar 177,990 dengan nilai sig sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} 4,062 dan nilai sig lebih kecil dari 0,05.

Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya pemberian insentif dan disiplin kerja secara bersama-sama mempunyai

pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Macrocentra Niagaboga cabang Sentul.

Tabel 24
Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 2,698 | 1,653 | | 1,632 | ,110 |
| | Insentif | ,816 | ,085 | ,718 | 9,606 | ,000 |
| | Disiplin | ,135 | ,036 | ,278 | 3,717 | ,001 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 24 maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 2,698 + 0,816 X_1 + 0,135 X_2$$

Persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Koefisien regresi variabel insentif (X_1) sebesar 0,816; artinya jika variabel insentif ditingkatkan 1 satuan, maka kinerja karyawan mengalami kenaikan senilai 0,816. Koefisien bernilai positif, artinya terjadi hubungan positif antara insentif dengan kinerja karyawan. Dengan syarat variabel independen lain konstan.
2. Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X_2) sebesar 0,135; artinya jika variabel disiplin kerja ditingkatkan 1 satuan, maka kinerja karyawan mengalami kenaikan senilai 0,135. Koefisien

bernilai positif, artinya terjadi hubungan positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Dengan syarat variabel independen lain konstan.

3. Konstan atau nilai dasar positif sebesar 2,698 menunjukkan bahwa apabila variabel independen X_1 , dan $X_2 = 0$, maka variabel dependen menunjukkan point sebesar 2,698.

b. Pengujian hipotesis pemberian insentif dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Tabel 25
Hasil Uji F Variabel Pemberian Insentif dan Motivasi Kerja

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

Tahap-tahap untuk melakukan uji F adalah sebagai berikut :

1) Merumuskan hipotesis

H_0 : Pemberian insentif dan motivasi kerja secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Macrocentra Niagaboga cabang Sentul.

H_a : Pemberian insentif dan motivasi kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Macrocentra Niagaboga cabang Sentul.

2) Menentukan tingkat signifikansi

Tingkat Signifikansi menggunakan $\alpha = 5\%$ (0,05). Signifikansi 5% atau 0,05 adalah ukuran standar yang sering digunakan dalam penelitian.

3) Menentukan F hitung

Dari hasil perhitungan SPSS diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 363,915

4) Menentukan F tabel

Dengan menggunakan tingkat signifikansi 95%, $\alpha = 5\%$, $df_1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$, $df_2 = n - k - 1 = 47 - 2 - 1 = 44$ (n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel), hasil diperoleh untuk F_{tabel} sebesar 4,062

5) Menentukan nilai signifikansi

Dari hasil perhitungan SPSS diperoleh nilai Sig sebesar 0,00

6) Kriteria Pengujian

Dalam penelitian ini menggunakan dua kriteria pengujian, yaitu H_0 diterima apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$

H_0 ditolak apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$

H_0 diterima apabila nilai signifikansi $> 0,05$

H_0 ditolak apabila nilai signifikansi $< 0,05$

Berdasarkan tabel 25 diperoleh F_{hitung} sebesar 363,915

dengan nilai sig sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai

F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} 4,062 dan nilai sig lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya pemberian insentif dan motivasi kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Macrocentra Niagaboga cabang Sentul.

Tabel 26
Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | ,850 | 1,139 | | ,746 | ,459 |
| | Insentif | ,678 | ,061 | ,597 | 11,104 | ,000 |
| | Motivasi | ,533 | ,065 | ,442 | 8,220 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 26 maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 0,850 + 0,678 X_1 + 0,533 X_2$$

Persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Koefisien regresi variabel insentif (X_1) sebesar 0,678; artinya jika variabel insentif ditingkatkan 1 satuan, maka kinerja karyawan mengalami kenaikan senilai 0,678. Koefisien bernilai positif, artinya terjadi hubungan positif antara insentif dengan kinerja karyawan. Dengan syarat variabel independen lain konstan.

2. Koefisien regresi variabel Motivasi kerja (X_3) sebesar 0,533; artinya jika variabel motivasi kerja ditingkatkan 1 satuan, maka kinerja karyawan mengalami kenaikan senilai 0,533. Koefisien bernilai positif, artinya terjadi hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Dengan syarat variabel independen lain konstan.
3. Konstan atau nilai dasar positif sebesar 0,850 menunjukkan bahwa apabila variabel independen X_1 , dan $X_3 = 0$, maka variabel dependen menunjukkan point sebesar 0,850.
- c. Pengujian hipotesis disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Tabel 27
Hasil Uji F Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja

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

Tahap-tahap untuk melakukan uji F adalah sebagai berikut :

1) Merumuskan hipotesis

Ho : Disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Macrocentra Niagaboga cabang Sentul.

Ha : Disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Macrocentra Niagaboga cabang Sentul.

2) Menentukan tingkat signifikansi

Tingkat Signifikansi menggunakan $\alpha = 5\%$ (0,05). Signifikansi 5% atau 0,05 adalah ukuran standar yang sering digunakan dalam penelitian.

3) Menentukan F hitung

Dari hasil perhitungan SPSS diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 117,772

4) Menentukan F tabel

Dengan menggunakan tingkat signifikansi 95%, $\alpha = 5\%$, $df_1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$, $df_2 = n - k - 1 = 47 - 3 - 1 = 44$ (n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel), hasil diperoleh untuk F_{tabel} sebesar 4,062

5) Menentukan nilai signifikansi

Dari hasil perhitungan SPSS diperoleh nilai Sig sebesar 0,000

6) Kriteria Pengujian

Dalam penelitian ini menggunakan dua kriteria pengujian, yaitu H_0 diterima apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$

H_0 ditolak apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$

H_0 diterima apabila nilai signifikansi $> 0,05$

Berdasarkan tabel 27 diperoleh F_{hitung} sebesar 117,772 dengan nilai sig sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} 4,062 dan nilai sig lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Macrocentra Niagaboga cabang Sentul.

Tabel 28
Hasil Uji Regresi Berganda
Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | -2,343 | 2,082 | | -1,125 | ,267 |
| | Disiplin | ,173 | ,042 | ,356 | 4,073 | ,000 |
| | Motivasi | ,755 | ,105 | ,626 | 7,158 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja

UNIVERSITAS BINANIAGA INDONESIA

berdasarkan tabel 28 maka diperoleh persamaan regresi sebagai

berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = -2,343 + 0,173 X_1 + 0,755 X_2$$

Persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X_2) sebesar 0,173; artinya jika variabel disiplin kerja ditingkatkan 1 satuan, maka kinerja karyawan mengalami kenaikan senilai 0,173. Koefisien bernilai positif, artinya terjadi hubungan positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Dengan syarat variabel independen lain konstan.
2. Koefisien regresi variabel Motivasi kerja (X_3) sebesar 0,755; artinya jika variabel motivasi kerja ditingkatkan 1 satuan, maka kinerja karyawan mengalami kenaikan senilai 0,755. Koefisien bernilai positif, artinya terjadi hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Dengan syarat variabel independen lain konstan.
3. Konstan atau nilai dasar negatif sebesar -2,343 menunjukkan bahwa apabila variabel independen X_2 , dan $X_3 = 0$, maka variabel dependen akan mengalami penurunan sebesar -2,343.

- d. Pengujian hipotesis pemberian insentif, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Tabel 29
Hasil Uji F Pemberian Insentif, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja
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

Tahap-tahap untuk melakukan uji F adalah sebagai berikut :

1) Merumuskan hipotesis

Ho : Pemberian insentif, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Macrocentra Niagaboga cabang Sentul.

Ha : Pemberian insentif, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Macrocentra Niagaboga cabang Sentul.

2) Menentukan tingkat signifikansi

Tingkat Signifikansi menggunakan $\alpha = 5\%$ (0,05). Signifikansi 5% atau 0,05 adalah ukuran standar yang sering digunakan dalam penelitian.

3) Menentukan F_{hitung}

Dari hasil perhitungan SPSS diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 264,697

4) Menentukan F_{tabel}

Dengan menggunakan tingkat signifikansi 95%, $\alpha = 5\%$, $df_1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$, $df_2 = n - k - 1 = 47 - 3 - 1 = 43$ (n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel), hasil diperoleh untuk F_{tabel} sebesar 3,214

5) Menentukan nilai signifikansi

Dari hasil perhitungan SPSS diperoleh nilai Sig sebesar 0,000

6) Kriteria Pengujian

Dalam penelitian ini menggunakan dua kriteria pengujian, yaitu H_0 diterima apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$

H_0 ditolak apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$

H_0 diterima apabila nilai signifikansi $> 0,05$

Berdasarkan tabel 29 diperoleh F_{hitung} sebesar 264,697 dengan nilai sig sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai

F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} 3,214 dan nilai sig lebih kecil dari 0,05.

Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya pemberian insentif, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan

PT.Macrocentra Niagaboga cabang Sentul.

H. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan teknik analisis regresi yang digunakan untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen. Persamaan regresi dapat di tulis sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

(sumber : Sugiyono, 2013)

Dimana :

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

$b_1 - b_2 - b_3$ = Koefisien regresi yang hendak ditaksir

X_1 = Insentif

X_2 = Disilin kerja

X_3 = Motivasi kerja

Berikut adalah tabel coefficients yang digunakan untuk merumuskan persamaan regresi :

Tabel 30
Hasil Regresi Berganda
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

Persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = -0,332 + 0,616 X_1 + 0,059 X_2 + 0,475 X_3$$

Persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Koefisien regresi variabel insentif (X_1) sebesar 0,616; artinya jika variabel insentif ditingkatkan 1 satuan, maka kinerja karyawan mengalami kenaikan senilai 0,616. Koefisien bernilai positif, artinya terjadi hubungan positif antara insentif dengan kinerja karyawan. Dengan syarat variabel independen lain konstan.
2. Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X_2) sebesar 0,059; artinya jika variabel disiplin kerja ditingkatkan 1 satuan, maka kinerja karyawan mengalami kenaikan senilai 0,059. Koefisien bernilai positif, artinya terjadi hubungan positif antara disiplin

kerja dengan kinerja karyawan. Dengan syarat variabel independen lain konstan.

3. Koefisien regresi variabel motivasi kerja (X_3) sebesar 0,475; artinya jika variabel motivasi kerja ditingkatkan 1 satuan, maka kinerja karyawan mengalami kenaikan senilai 0,475. Koefisien bernilai positif, artinya terjadi hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Dengan syarat variabel independen lain konstan.
4. Konstan atau nilai dasar negatif sebesar -0,332 menunjukkan bahwa apabila variabel independen X_1 , X_2 , dan $X_3 = 0$, maka variabel dependen akan mengalami penurunan sebesar -0,332.

I. Analisis Korelasi Ganda

Analisis ganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen secara serentak. Hubungan tersebut bisa dilihat dari besarnya nilai R. Sugiyono memberikan pedoman interpretasi sebagai berikut:

Tabel 31
Standar Korelasi

| Interval Koefisien | Tingkat Hubungan |
|--------------------|------------------|
| 0,00 – 0,199 | Sangat Rendah |
| 0,20 – 0,399 | Rendah |
| 0,40 – 0,599 | Sedang |

| Interval Koefisien | Tingkat Hubungan |
|--------------------|------------------|
| 0,60 – 0,799 | Kuat |
| 0,80 – 1,000 | Sangat Kuat |

Setelah melakukan analisis regresi, muncul *output model summary* sebagai berikut :

Tabel 32
Hasil Uji Korelasi
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

Berdasarkan tabel 32 diperoleh angka R sebesar 0,974. Mengacu pada pedoman interpretasi nilai R oleh sugiyono diatas, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel independen dan dependen secara bersama-sama.

J. Uji Determinasi (R^2)

Hasil uji determinasi (R^2) dapat dilihat dari bilal koefisien determinasi pada tabel 33 berikut :

Tabel 33
Hasil Uji 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

Berdasarkan tabel 33 di atas diperoleh angka R^2 (*R square*) sebesar 0,949 atau (94,9%). Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh pemberian insentif, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT.Macrocentra Niagaboga cabang sentul sebesar 94,9%. Dengan kata lain variabel kinerja karyawan dapat di pengaruhi oleh variabel pemberian inentif, disiplin kerja, dan motivasi kerja sebesar 94,9% sedangkan sisanya sebesar 5,1 % dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti.

K. Pembahasan

1. Pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan.

Insentif adalah sebagai sarana motivasi yang mendorong para karyawan untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang

dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra diluar gaji atau upah yang telah ditentukan. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para karyawan dan keluarga mereka, sedangkan pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan hasil uji regresi $Y=a + b_1X_1$, $Y = -0,332 + 0,616 X_1$ artinya jika variabel insentif ditingkatkan 1 satuan, maka kinerja karyawan mengalami kenaikan senilai 0,616. Koefisien bernilai positif, artinya terjadi hubungan positif antara insentif dengan kinerja karyawan. Dengan syarat variabel independen lain konstan.

Berdasarkan hasil uji hipotesis ada pengaruh antara pemberian insentif terhadap kinerja karyawan, hal ini didukung dari hasil uji t yang menunjukkan $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($9,421 > 2,013$), serta didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dian Natar dan Armanu (2012) bahwa pemberian insentif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu perusahaan diharapkan melakukan pemberian insentif terhadap karyawan agar kinerja karyawan semakin meningkat.

2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Disiplin adalah suatu pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan penilaian prestasi kerjanya, sedangkan pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan hasil uji regresi $Y=a + b_2X_2$, $Y = -0,332 + 0,059 X_2$ artinya jika variabel disiplin kerja ditingkatkan 1 satuan, maka kinerja karyawan mengalami kenaikan senilai 0,059. Koefisien bernilai positif, artinya terjadi hubungan positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Dengan syarat variabel independen lain konstan.

Berdasarkan hasil uji hipotesis ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, hal ini didukung dari hasil uji t yang menunjukkan $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($2,173 > 2,013$), serta didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Merrel C.Lomban (2015) bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu perusahaan perlu meningkatkan disiplin kerja para karyawan agar kinerja karyawan juga ikut meningkat.

3. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan, sedangkan pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan hasil uji regresi $Y=a + b_3X_3$, $Y = -0,332 + 0,475 X_3$ artinya jika variabel motivasi kerja ditingkatkan 1 satuan, maka kinerja karyawan mengalami kenaikan senilai 0,475. Koefisien bernilai positif, artinya terjadi hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Dengan syarat variabel independen lain konstan.

Berdasarkan hasil uji hipotesis ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, hal ini didukung dari hasil uji t yang menunjukkan $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($7,006 > 2,013$), serta didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Akmal Umar (2012) bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu perusahaan perlu melakukan dorongan motivasi kerja para karyawannya agar kinerja karyawan meningkat.

4. Pengaruh pemberian insentif dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Insentif adalah sebagai sarana motivasi yang mendorong para karyawan untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra diluar gaji atau upah yang telah ditentukan. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para karyawan dan keluarga mereka. Disiplin adalah suatu pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan penilaian prestasi kerjanya, sedangkan pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan hasil uji hipotesis ada pengaruh antara pemberian insentif dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, hal ini didukung dari hasil uji F yang menunjukkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($177,990 > 4,062$) dan mempunyai nilai signifikan yang lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000, serta didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Merrel C.Lomban (2015) bahwa pemberian insentif dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Pengaruh pemberian insentif dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Insentif adalah sebagai sarana motivasi yang mendorong para karyawan untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra diluar gaji atau upah yang telah ditentukan. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para karyawan dan keluarga mereka. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan, sedangkan pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan hasil uji hipotesis ada pengaruh antara pemberian insentif dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, hal ini didukung dari hasil uji F yang menunjukkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($363,915 > 4,062$) dan mempunyai nilai signifikan yang lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000, serta didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tri Hardjono (2013) bahwa pemberian insentif dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

6. Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Disiplin adalah suatu pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan penilaian prestasi kerjanya. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan, sedangkan pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan hasil uji hipotesis ada pengaruh antara disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan, hal ini didukung dari hasil uji F yang menunjukkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($117,772 > 4,062$) dan mempunyai nilai signifikan yang lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000, serta didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yoga Arsyenda (2013) bahwa disiplin kerja dan motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

7. Pengaruh pemberian insentif, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Insentif adalah sebagai sarana motivasi yang mendorong para karyawan untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra diluar gaji atau upah yang telah ditentukan. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para karyawan dan keluarga mereka. Disiplin adalah suatu pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan penilaian prestasi kerjanya. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan, sedangkan pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan hasil uji hipotesis ada pengaruh antara pemberian insentif, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, hal ini didukung dari hasil uji F yang menunjukkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ (264,697 > 4,062) dan mempunyai nilai signifikan yang lebih kecil dari

0,05 yaitu sebesar 0,000, serta didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Merrel C.Lomban (2015) bahwa pemberian insentif, disiplin kerja, dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.



UNBIN

UNIVERSITAS BINANIAGA INDONESIA