

xlo.Dok: boyo

Copy : 1

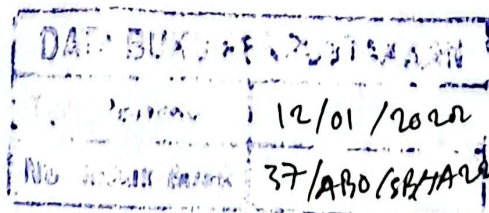
D
650-314
Apr-
A-

**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN
PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP PRESTASI KERJA
KARYAWAN PADA PT. TUNAS MOBILINDO PARAMA -
BMW SOEPOMO**

TUGAS AKHIR



**LAELY APRIHATINI
1716138**



**POLITEKNIK STMI JAKARTA
KEMENTERIAN PERINDUSTRIAN R. I.
2020**

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN

Saya mahasiswa Politeknik STMI Jakarta yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Laely Aprihatini
NIM : 1716138
Program Studi : Administrasi Bisnis Otomotif

Dengan ini menyatakan bahwa hasil karya Tugas Akhir yang Saya buat dengan judul:

“Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Tunas Mobilindo Parama – BMW Soepomo”

- Dibuat dan diselesaikan sendiri dengan menggunakan beberapa literatur pustaka, jurnal dan penelitian terdahulu, survei lapangan, serta diskusi maupun asistensi dosen pembimbing dan pihak industri.
- Bukan merupakan hasil duplikasi karya tulis yang sudah dipublikasikan atau yang pernah dipakai untuk mendapatkan gelar Sarjana Terapan/Sarjana di Politeknik STMI Jakarta atau Perguruan Tinggi lain, kecuali pada bagian-bagian tertentu yang digunakan sebagai referensi dengan mencantumkan sumbernya pada karya Tugas Akhir ini.
- Bukan merupakan karya tulis hasil terjemahan dari kumpulan buku atau judul acuan yang tertera dalam referensi pada karya Tugas Akhir ini.

Jika terbukti saya tidak memenuhi apa yang telah Saya nyatakan di atas, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku

Jakarta, 29 Oktober 2020

Yang membuat Pernyataan



Laely Aprihatini

LEMBAR PENGESAHAN

ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA KARYAWAN DAN PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP PRESATASI KERJA KARYAWAN PADA PT. TUNAS MOBILINDO PARAMA – BMW SOEPOMO

Disusun Oleh :

Nama : Laely Aprihatini
NIM : 1716138
Program Studi : Administrasi Bisnis Otomotif

Telah diuji dan disahkan oleh Tim Penguji Tugas Akhir
Program Studi Administrasi Bisnis Otomotif Politeknik STMI Jakarta
Pada Hari Jumat Tanggal 23 Oktober 2020

Menyetujui,

Penguji 1



Drs. Marison Sitorus, MM
196306201989031003

Penguji 2



Angelia Mardiyanti, S.TP, MM
198408062014022001

Penguji 3



Dra. Sri Daryuni, MM
88935900019

Penguji 4



Dr. Sadar Sukma Adnan, SE, M.Pd
195703211984031005

Mengetahui,

Ketua Program Studi Administrasi Bisnis Otomotif
Politeknik STMI Jakarta



Yulius Jatmiko Nuryatno, SE., MM
NIP : 198607262014021001

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

“ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. TUNAS MOBILINDO PARAMA – BMW SOEPOMO”

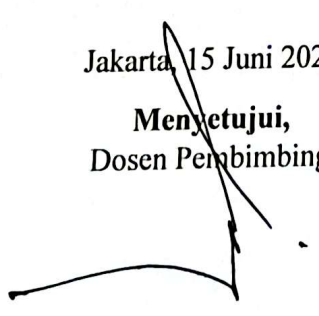
Disusun oleh :

Nama : Laely Aprihatini
NIM : 1716138
Program Studi : Administrasi Bisnis Otomotif


Telah Diperiksa dan disetujui untuk memenuhi salah satu persyaratan akademis
pada Program Studi Administrasi Bisnis Otomotif di Politeknik STMI Jakarta

Jakarta, 15 Juni 2020

Menyetujui,
Dosen Pembimbing


Dr. Sadar Sukma Adnan, SE, M.Pd
NIP: 195703211984031005

Mengetahui,
Ketua Program Studi Administrasi Bisnis Otomotif
Politeknik STMI Jakarta


Yulius Jatmiko Nuryatno, SE, MM
NIP: 198607262014021001

LEMBAR BIMBINGAN PENYUSUNAN TUGAS AKHIR

Nama	:	Laely Aprihatini
NIM	:	1716138
Judul Tugas Akhir	:	Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Tunas Mobilindo Parama – BMW Soepomo
Pembimbing	:	Dr. Sadar Sukma Adnan, SE, M.Pd
Asst. Pembimbing	:	-

Tanggal	Bab	Keterangan	Paraf
25/07/2020	I	Pengajuan BAB I	
28/07/2020	I	Revisi BAB I	
31/07/2020	I	Acc BAB I	
05/08/2020	II	Pengajuan BAB II	
10/08/2020	II	Revisi BAB II	
14/08/2020	II	Revisi BAB II	
16/08/2020	II	Acc BAB II	
22/08/2020	III	Pengajuan BAB III	
31/08/2020	III	Revisi BAB III	
07/09/2020	III	Acc BAB III	
22/09/2020	IV	Pengajuan BAB IV	
28/09/2020	IV	Acc BAB IV	
30/09/2020	V	Pengajuan BAB V	
02/10/2020	V	Revisi BAB V	
08/10/2020	V & VI	Acc BAB V & Pengajuan BAB VI	
12/10/2020	VI	Acc BAB VI	
14/10/2020	Keseluruhan	Pengajuan Abstrak sampai BAB VI	
19/10/2020	Keseluruhan	Acc Keseluruhan	

Mengetahui,
Ketua Program Studi
Administrasi Bisnis Otomotif

Yulius Jatmiko Naryatno, SE, MM
NIP : 198607262014021001

Pembimbing

Dr. Sadar Sukma Adnan, SE, M.Pd
NIP: 195703211984031005

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah motivasi kerja (X_1) dan pemberian insentif (X_2) secara signifikan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan (Y). Penelitian ini dilakukan pada PT. Tunas Mobilindo Parama – BMW Soepomo, dengan jumlah populasi sebesar 90 karyawan, peneliti mengambil sebanyak 50 karyawan untuk dijadikan sebagai sampel penelitian. Metode penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan datanya dengan melakukan wawancara dan observasi melalui kuesioner sebagai media. Analisis data menggunakan metode regresi berganda. Hasil persamaan regresi linear berganda yang diperoleh dari penelitian ini yaitu $Y = 25,034 + 0,229X_1 + 0,311X_2$. Hasil penelitian variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan berdasarkan hasil uji T sebesar 2,479. Hasil penelitian variabel pemberian insentif berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan berdasarkan hasil uji T sebesar 2,129. Berdasarkan hasil uji F yang telah dilakukan, F_{hitung} yang diperoleh lebih besar dari F_{tabel} sehingga disimpulkan terdapat pengaruh motivasi kerja dan pemberian insentif terhadap prestasi kerja karyawan secara simultan pada PT. Tunas Mobilindo Parama – BMW Soepomo. Pada uji koefisien (R^2) diperoleh hasil sebesar 21% dari variabel motivasi kerja dan pemberian insentif mampu menerangkan variabel dari prestasi kerja karyawan, sedangkan 79% diterangkan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Pemberian Insentif, Prestasi Kerja Karyawan, Analisis Regresi Berganda

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas segala berkat dan rahmat-Nya, sehingga Penulis dapat menyelesaikan penulisan Tugas Akhir sesuai waktu yang telah ditentukan. Judul Tugas Akhir yang diambil oleh Penulis adalah **“Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Tunas Mobilindo Parama – BMW Soepomo.”**

Selama proses penulisan Tugas Akhir (TA) ini, Penulis banyak menerima bimbingan, petunjuk dan nasihat dari berbagai pihak. Terutama untuk kedua orang tua tercinta, Sugeng dan Kuat Supriyanti selaku motivator terbesar untuk Penulis, terimakasih untuk segala doa yang dipanjatkan serta seluruh dukungan yang diberikan. Sehingga Tugas Akhir ini dapat diselesaikan dengan baik. Pada kesempatan ini, Penulis juga ingin mengucapkan terima kasih kepada:

- Dr. Mustofa, ST, MT, selaku Direktur Politeknik STMI Jakarta d.h Sekolah Tinggi Manajemen Industri Kementerian Perindustrian RI.
- Yulius Jatmiko Nuryatno, SE, MM, selaku Ketua Program Studi Administrasi Bisnis Otomotif (ABO). Terima kasih untuk bantuan, bimbingan dan informasi dalam proses penulisan Tugas Akhir ini.
- Angelia Merdiyanti, S.TP, MM, selaku Sekretaris Program Studi Administrasi Bisnis Otomotif. Terima kasih untuk bimbingan dan informasi yang yang diberikan selama proses penulisan Tugas Akhir.
- Dr. Sadar Sukma Adnan, SE, M.Pd, selaku Dosen Pembimbing. Terima kasih atas bimbingan, motivasi dan waktu yang telah diluangkan untuk Penulis dalam proses penulisan Tugas Akhir.
- Drs. Marison Sitorus, MM dan Drs. Achmad Zawawi, MA, MM selaku dosen penguji saat ujian Seminar Tugas Akhir, terima kasih telah memberikan petunjuk untuk perbaikan Tugas Akhir ini.
- Drs. Marison Sitorus, MM, Angelia Merdiyanti, S.TP, MM dan Dra. Sri Daryuni, MM selaku dosen penguji saat ujian Sidang Tugas Akhir telah memberikan pengarahannya untuk perbaikan Tugas Akhir ini.

- Seluruh dosen Politeknik STMI Jakarta, terutama dosen-dosen Prodi Administrasi Bisnis otomotif yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan pengalaman yang bermanfaat bagi Penulis.
- Bapak Endri Prasetyo selaku *Workshop Manager* dimana telah memberikan izin untuk melaksanakan Praktik Kerja Lapangan (PKL) di PT. Tunas Mobilindo Parama - Dealer BMW Soepomo.
- Untuk karyawan Dealer BMW Soepomo yang juga telah membantu Penulis menyelesaikan penulisan Tugas Akhir ini. Terima kasih sudah berpartisipasi dalam pengisian kuesioner penelitian.
- Untuk teman – teman, Resna, Karina, Luluk, Diah, Sela, Anggy, dll. Terimakasih sudah bersedia membantu proses penulisan Tugas Akhir ini.
- Organisasi HIMABO yang telah mendukung.
- Teman-teman seperjuangan Administrasi Bisnis Otomotif Angkatan 2016, kakak tingkat senior dan adik-adik tingkat yang juga memberikan dukungan dalam pengerjaan Tugas Akhir ini.
- Semua pihak yang telah berjasa kepada Penulis dalam menyusun Tugas Akhir ini yang tidak bisa disebutkan satu per satu.

Penulis menyadari bahwa penulisan Tugas Akhir ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu Penulis memohon saran dan pendapat yang bersifat membangun demi kesempurnaan Penulis dimasa mendatang. Akhir kata, besar harapan Penulis agar Tugas Akhir ini dapat bermanfaat sekaligus membuka wawasan lebih luas lagi. Kurang lebihnya Penulis mengucapkan terima kasih.

Jakarta, 22 April 2020

Laely Aprihatini

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah	6
1.3. Tujuan Penelitian	6
1.4. Manfaat Penelitian	6
1.5. Batasan Masalah	7
1.6. Sistematika Penulisan.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1. Prestasi Kerja Karyawan	9
2.1.1. Pengertian Prestasi Kerja.....	9
2.1.2. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja	10
2.1.3. Manfaat Prestasi Kerja	10
2.2. Motivasi Kerja	11
2.2.1. Pengertian Motivasi Kerja	11
2.2.2. Metode Motivasi	12
2.2.3. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Motivasi.....	12
2.2.4. Teori – teori Motivasi.....	13
2.3. Insentif.....	16
2.3.1. Pengertian Insentif	16
2.3.2. Bentuk Insentif.....	16
2.3.3. Cakupan Insentif.....	17
2.3.4. Tujuan Pemberian Insentif.....	18

2.4.	Kerangka Pemikiran.....	19
2.4.1.	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan	19
2.4.2.	Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Prestasi Kerja Karyawan ...	20
2.4.3.	Pengaruh Motivasi Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Prestasi Kerja Karyawan	20
2.5	Kerangka Konsep.....	21
BAB III METODE PENELITIAN		22
3.1.	Lokasi dan Waktu Penelitian.....	22
3.2.	Jenis dan Sumber Data	22
3.3.	Populasi dan Sampel	23
3.4.	Teknik Pengumpulan Data	24
3.5.	Variabel Penelitian.....	24
3.6.	Definisi Operasional Variabel	25
3.6.1.	Motivasi Kerja	25
3.6.2.	Insentif.....	26
3.6.3.	Prestasi Kerja Karyawan	26
3.7.	Instrumen Penelitian.....	27
3.7.1.	Penyusunan Instrumen	27
3.7.2.	Kisi – Kisi Intrumen Penelitian	28
3.8.	Teknik Analisis Data.....	34
3.8.1.	Uji Instrumen	34
3.8.2.	Uji Asumsi Klasik.....	35
3.8.3.	Analisis Regresi Berganda.....	36
3.8.4.	Koefisien Determinasi.....	37
3.8.5.	Uji Hipotesis Statistik.....	38
BAB IV PENGUMPULAN DATA DAN PENGOLAHAN DATA		41
4.1.	Gambaran Umum Perusahaan	41
4.1.1.	Profil Perusahaan	41
4.1.2.	Visi dan Misi.....	42
4.1.3.	Struktur Organisasi	43
4.1.4.	Kegiatan Perusahaan	44

4.2	Pengolahan Data	46
4.2.1	Gambaran Umum Responden.....	46
4.2.2.	Analisis Interval untuk Skala Likert	49
4.2.3.	Tanggapan Responden Variabel Penelitian Motivasi Kerja (X_1)	50
4.2.4.	Tanggapan Responden Variabel Penelitian Insentif (X_2).....	52
4.2.5.	Tanggapan Responden Variabel Penelitian Prestasi Kerja Karyawan (Y)	54
43.	Uji Validitas.....	56
4.3.1.	Uji Validitas Motivasi Kerja (X_1)	56
4.3.2.	Uji Validitas Pemberian Insentif (X_2).....	58
4.3.3.	Uji Validitas Prestasi Kerja Karyawan (Y)	60
45.	Uji Reliabilitas	62
46.	Uji Asumsi Klasik.....	62
4.6.1.	Uji Normalitas.....	62
4.6.2.	Uji Multikolinearitas	63
4.6.3.	Uji Heteroskedastisitas	63
4.7.	Analisis Regresi Berganda.....	64
48.	Koefisien Determinasi.....	68
49.	Uji Hipotesis Statistik.....	68
4.9.1.	Uji F (Simultan)	68
4.9.2.	Uji T (Parsial)	70
BAB V ANALISIS DAN PEMBAHASAN		73
5.1.	Uji Validitas.....	73
5.2.	Uji Reliabilitas	75
53.	Uji Asumsi Klasik	75
5.3.1.	Uji Normalitas.....	75
5.3.2.	Uji Multikolinearitas	76
5.3.3.	Uji Heteroskedastisitas	76
54.	Analisis Regresi Berganda.....	77
55.	Koefisien Determinasi.....	78
56.	Uji Hipotesis Statistik.....	79

5.6.1. Uji Signifikansi Simultan (Uji F).....	79
5.6.2. Uji Signifikansi Parsial (Uji T).....	79
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	81
6.1. Kesimpulan.....	81
4.2. Saran.....	82
DAFTAR PUSTAKA.....	83

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Hasil Wawancara.....	5
Gambar 2.1 Kerangka Konsep	21
Gambar 3.1 Model Hipotesis	38
Gambar 4.1 Dealer BMW Tunas Tebet.....	41
Gambar 4.2 Struktur Organisasi Dealer BMW Soepomo.....	43
Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas dengan P-Plot	62
Gambar 4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas	64
Gambar 4.5 Diagram Uji F	69
Gambar 4.6 Diagram Uji T – Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan	72
Gambar 4.7 Diagram Uji T – Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Prestasi Kerja Karyawan	72

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Rekapitulasi Kehadiran Karyawan pada Dealer BMW Soepomo	3
Tabel 1.2 Penilaian Kerja Karyawan pada Dealer BMW Soepomo	3
Tabel 1.3 Laporan Penjualan Unit Tahun 2017 – 2019.....	4
Tabel 2.1 Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	12
Tabel 2.2 Bentuk – bentuk Insentif	16
Tabel 2.3 Tujuan Pemberian Insentif	18
Tabel 3.1 Keterangan Skala Likert.....	27
Tabel 3.2 Kisi – Kisi Instrumen Penelitian.....	28
Tabel 4.1 Jumlah Responden Menurut Usia	47
Tabel 4.2 Jumlah Responden Menurut Jenis Kelamin	47
Tabel 4.3 Jumlah Responden Menurut Pendidikan	48
Tabel 4.4 Data Responden Menurut Masa Kerja	48
Tabel 4.5 Tabel Skala Likert.....	49
Tabel 4.6 Tabel Interval Penilaian.....	49
Tabel 4.7 Hasil Tanggapan Responden terhadap Motivasi Kerja (X_1)	50
Tabel 4.8 Hasil tanggapan responden terhadap Pemberian Insentif (X_2)	52
Tabel 4.9 Hasil Tanggapan Respoden terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y)	54
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X_1)	56
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Insentif (X_2).....	58
Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Prestasi Kerja Karyawan (Y)	60
Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas Data.....	62
Tabel 4.14 Tabel Penolong	65
Tabel 5.1 Hasil Uji Validitas Variabel X_1 , X_2 dan Y	73
Tabel 5.2 Tabel Uji Normalitas.....	75
Tabel 5.3 Hasil Uji Multikolinearitas	76
Tabel 5.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	76

Tabel 5.5 Tabel Uji Regresi X_1 dan X_2 terhadap Y	77
Tabel 5.6 Hasil Uji Regresi X_1 , X_2 dan Y	78
Tabel 5.7 Hasil Uji Regresi Simultan (Uji F)	79
Tabel 5.8 Hasil Uji Regresi Parsial (Uji T).....	80

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Hasil Uji Pra Kuesioner	85
Lampiran 2 Lembar Kuesioner Penelitian	88
Lampiran 3 Tabulasi Jawaban Responden	96

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam beberapa tahun terakhir, sektor industri otomotif menunjukkan perkembangan yang terbilang atraktif. Hal ini merupakan dampak positif dari pertumbuhan jumlah kelas menengah atas di Indonesia, dimana *Boston Consulting Group* (BCG) memprediksi pada tahun 2020 akan ada sekitar 141 juta populasi kelas menengah di Indonesia. Industri otomotif menjadi salah satu sektor andalan yang memacu pertumbuhan ekonomi nasional. Tingginya perkembangan industri otomotif telah menarik perusahaan – perusahaan baru dalam industri ini yang menyebabkan meningkatnya jumlah perusahaan dan *brand* mobil di Indonesia. Terlebih lagi, Indonesia mengalami transisi yang luar biasa karena yang pada awalnya hanya tempat produksi mobil untuk diekspor berubah menjadi pasar penjualan yang besar.

Kondisi ini merupakan peluang yang dimanfaatkan oleh perusahaan produsen mobil baik dari Jepang, China, Amerika maupun Eropa di Indonesia. Mobil Eropa sudah banyak tersebar ke seluruh Indonesia, merek ini juga telah mendapat tempat di hati para penggemar kendaraan mobil karena kualitas dan desainnya yang tidak dapat diragukan. Meskipun mobil Eropa terbilang cukup *pricey* jika dibandingkan dengan merek-merek lainnya. Namun, konsumen Indonesia rela mengeluarkan biaya yang sedikit lebih mahal dibandingkan merk lainnya untuk mendapatkan mobil – mobil seperti Mercedes-Benz, BMW, Chevrolet, Volkswagen, dll.

Agar dapat terus berkompetisi di pasar otomotif, perusahaan dituntut untuk senantiasa dapat menyediakan produk atau layanan jasa yang lebih baik dibandingkan dengan kompetitor. Dalam mencapai tujuan tersebut, perusahaan harus mampu mengelola segala sumber daya yang dimilikinya secara optimal, salah satu sumber daya terpenting yang dimiliki perusahaan adalah sumber daya manusia atau karyawan. Keberhasilan suatu perusahaan

dipengaruhi oleh prestasi kerja karyawannya. Untuk memiliki sumber daya manusia yang mumpuni, diperlukan manajemen yang baik.

Dalam diri seorang karyawan, haruslah ditumbuhkan motivasi bekerja untuk meraih segala sesuatu yang diinginkan. Apabila semangat kerja tinggi, maka prestasi kerja pun juga akan baik. Hal ini diwujudkan melalui adanya pendidikan dan pelatihan, peningkatan motivasi, pemberian insentif, pemenuhan kebutuhan dan keinginannya.

PT. Tunas Mobilindo Parama – BMW Soepomo merupakan sebuah dealer yang melayani *sales* dan *after sales* kendaraan merek BMW. Dealer yang beralamat di Jalan Prof. Dr. Soepomo No.174 ini memperkerjakan sebanyak 90 karyawan. Dengan dukungan penuh dari Tunas Ridean, dealer ini selalu berusaha memberikan pelayanan terbaik kepada para pelanggan. Guna mendukung operasional kerja perusahaan, diperlukan sumber daya yang berkualitas. Berdasarkan pengamatan awal, Peneliti melihat terdapat beberapa permasalahan prestasi kerja pada BMW Soepomo, antara lain:

1. Berdasarkan rekapitulasi, diketahui bahwa presentase absensi pada Dealer BMW Soepomo meningkat pada tiga tahun terakhir (Lihat Tabel 1.1);
2. Berdasarkan audit penilaian, menunjukkan hasil kerja karyawan pada Dealer BMW Soepomo menurun dari tahun 2017 sampai dengan 2019 (Lihat Tabel 1.2);
3. Kurangnya kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang sifatnya berorientasi pada target, sehingga hasilnya kurang memuaskan. Dilihat dari penjualan unit pada 3 (tiga) tahun terakhir terus menurun (Lihat Tabel 1.3).

Berikut data mengenai laporan rekapitulasi kehadiran karyawan di Dealer BMW Soepomo selama periode 2017 – 2019:

Tabel 1.1 Rekapitulasi Kehadiran Karyawan pada Dealer BMW Soepomo

Keterangan	Tahun		
	2017	2018	2019
Sakit	14	20	17
Izin	18	16	20
Cuti	10	16	19
Alfa	7	11	16
Jumlah Hari Absensi	49	63	72
Jumlah Hari Kerja	293	292	296
Jumlah Karyawan	88	88	90
Presentase Absensi	16,72%	21,58%	24,32%

Sumber: PT. Tunas Mobilindo Parama – BMW Soepomo

Dari Tabel 1.1 diatas, diketahui bahwa rekapitulasi absensi mangalami peningkatan. Dimulai dari tahun 2017, presentase ketidakhadiran sebesar 16,72% dengan jumlah karyawan 88 orang. Di tahun 2018 naik menjadi 21,58% dan pada tahun 2019 mencapai 24,32%. Hal tersebut menunjukkan bahawa tidak tercapainya kinerja yang efektif dan efisien, ini juga berpengaruh terhadap penilaian hasil kerja karyawan pada PT. Tunas Mobilindo Parama – BMW Soepomo dapat dilihat pada Tabel 1.2 dibawah ini:

Tabel 1.2 Penilaian Kerja Karyawan pada Dealer BMW Soepomo

No	Indikator Penilaian	Target	Tahun		
			2017	2018	2019
1.	<i>Quality of Work</i>	5	4.4	4.2	4.5
2.	<i>Knowledge</i>	5	4.5	4.1	4.0
3.	<i>Work Habits</i>	5	4.2	3.8	3.9
4.	<i>Relationship with Others</i>	5	4.6	4.6	4.4
5.	<i>Initiative</i>	5	4.3	4.1	3.7
6.	<i>Leadership</i>	5	4.7	4.8	4.0
Rata-rata			4.45	4.27	4.08

Sumber: PT. Tunas Mobilindo Parama – BMW Soepomo

Berdasarkan Tabel 1.2 diatas, dapat diketahui bahwa hasil penilaian kerja karyawan pada PT. Tunas Mobilindo Parama – BMW Soepomo menurun pada 3 (tiga) tahun terakhir. Dengan nilai rata – rata di tahun 2017 sebesar 4.45 lalu di tahun 2018 menurun menjadi 4.27 dan di tahun 2019 hanya sebesar 4.08, lebih kecil dari dari tahun 2017 dan 2018. Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Karyawan dikatakan memiliki prestasi kerja yang baik apabila dapat mencapai atau melebihi standar tertentu yang ditentukan perusahaan. Kondisi ini mempengaruhi tidak tercapainya target penjualan unit pada Dealer BMW Soepomo. Seperti yang dapat dilihat pada Tabel 1.3 dibawah ini:

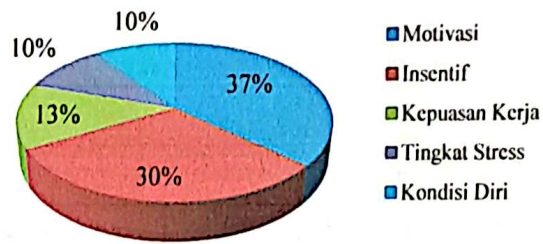
Tabel 1.3 Laporan Penjualan Unit Tahun 2017 – 2019

No.	Tahun	Target Volume Penjualan (Unit)	Realisasi Volume Penjualan (Unit)	%
1.	2017	210	204	97,1%
2.	2018	220	197	89,5%
3.	2019	240	189	78,8%

Sumber: PT. Tunas Mobilindo Parama – BMW Soepomo

Pada tabel 1.3 menunjukkan data penjualan mobil pada Dealer BMW Soepomo, dimana di tahun 2018, realisasi penjualannya turun sebanyak 7,6% dari tahun sebelumnya. Dan di tahun 2019 hanya menjual sebanyak 189 unit dari target 240 unit dengan presentasi 78,8%.

Jika diamati, terdapat banyak variabel atau faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Sehingga, ini menjadi pusat perhatian seorang pemimpin perusahaan untuk memperbaikinya. Faktor – faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan, antara lain: motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan, insentif, desain pekerjaan, kondisi diri, dll. Berikut hasil wawancara kepada 30 karyawan yang bekerja di Dealer BMW Soepomo, Gambar 1.2 dibawah menunjukkan bahwa variabel atau faktor yang memberikan pengaruh terhadap prestasi kerja mereka adalah sebagai berikut:



Gambar 1.1 Hasil Wawancara
Sumber: Data diolah

Dari grafik diatas dapat diketahui bahwa yang memberikan pengaruh terbesar pada prestasi kerja karyawan di Dealer BMW Soepomo adalah motivasi kerja dan insentif, masing – masing sebesar 37% dan 30% atau 11 karyawan memilih motivasi dan 9 memilih insentif. Insentif menjadi faktor kedua yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan di Dealer BMW Soepomo, salah satu strategi perusahaan yang dapat diterapkan untuk mencapai prestasi kerja karyawan adalah dengan memperhatikan kepuasan karyawannya. Apabila karyawan merasa puas, maka prestasi kerja juga akan membaik.

Dilihat dari data – data telah disajikan, dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja karyawan di PT. Tunas Mobilindo Parama – BMW Soepomo tergolong masih kurang. Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik melakukan penelitian untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja dan pemberian insentif terhadap prestasi kerja karyawan. Untuk itu, peneliti melakukan penelitian ini dengan judul **“ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. TUNAS MOBILINDO PARAMA – BMW SOEPOMO”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, terutama pada batasan masalah, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan secara signifikan pada PT. Tunas Mobilindo Parama – BMW Soepomo ?
2. Apakah terdapat pengaruh pemberian insentif terhadap prestasi kerja karyawan secara signifikan pada PT. Tunas Mobilindo Parama – BMW Soepomo?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja dan pemberian insentif secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Tunas Mobilindo Parama – BMW Soepomo?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang terjadi, maka tujuan yang ingin dicapai Penulis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui apakah motivasi kerja (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y);
2. Mengetahui apakah pemberian insentif (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y);
3. Mengetahui apakah motivasi kerja (X_1) dan pemberian insentif (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y)

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini sebagai salah satu syarat menyelesaikan program studi Diploma IV Program Studi Administrasi Bisnis Otomotif. Selain itu juga sebagai penerapan langsung atas pembelajaran yang dilakukan selama kegiatan perkuliahan di Politeknik STMI Jakarta.

MILIK PERPUSTAKAAN STMI
Membaca : Ibadah, Mengambil : Dosa

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan untuk pertimbangan perusahaan dalam memperbaiki dan meningkatkan prestasi kerja karyawannya agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara maksimal.

3. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan dan referensi untuk penelitian selanjutnya, terutama yang berkaitan dengan analisis pengaruh motivasi kerja dan pemberian insentif terhadap prestasi kerja karyawan pada suatu perusahaan.

• 1.5. Batasan Masalah

Mengingat keterbatasan Penulis sebagai peneliti menyangkut tenaga, kemampuan berfikir, waktu dan pendanaan. Maka, dibuatlah batasan masalah pada penelitian ini, antara lain:

1. Penelitian dilakukan di PT. Tunas Mobilindo Parama – BMW Soepomo.
2. Objek penelitian ini adalah karyawan pada PT. Tunas Mobilindo Parama – BMW Soepomo.
3. Variabel yang diteliti adalah motivasi kerja (X_1), insentif (X_2) dan prestasi kerja karyawan (Y).

1.6. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan pengkajian penulisan, pembahasan, dan penyusunan laporan Tugas Akhir ini, maka Penulis membuat sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, serta sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini merupakan bagian yang berisi dasar – dasar teori atau konsep yang digunakan sebagai dasar pemikiran ilmiah untuk membahas dan menganalisa permasalahan yang ada.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini meliputi jenis dan sumber data yang dibutuhkan, teknik pengumpulan data, dan teknik pengolahan data.

BAB IV : PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA

Bab ini berisikan hasil pengumpulan data, baik primer maupun sekunder yang dibutuhkan untuk pengolahan data sesuai dengan metode yang dipilih. Pengolahan data tersebut akan digunakan dalam analisis data.

BAB V : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan analisis serta pembahasan terhadap hasil yang diperoleh dari pengolahan data melalui metode yang diterapkan.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan kesimpulan dari penelitian yang dilakukan, serta saran-saran yang diperlukan perusahaan dan penelitian selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Prestasi Kerja Karyawan

2.1.1. Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Pada umumnya, prestasi kerja seorang pegawai dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesungguhan pegawai yang bersangkutan dalam melaksanakan pekerjaannya. Penilai menilai hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan pegawai tersebut. Menurut Sastrohadiwiryo (2013:243) pengertian prestasi kerja yaitu kinerja yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan.

Perusahaan melakukan penilaian prestasi kerja sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, motivasi, kekurangan dan potensinya yang bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana serta pengembangan karirnya. Bagi perusahaan, hasil penilaian prestasi kerja para karyawan sangat penting arti dan peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal seperti identifikasi kebutuhan, program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, penempatan, promosi, sistem imbalan dan berbagai aspek lainnya dari keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia secara efektif.

Menurut Handoko (2013), suatu sistem penilaian prestasi kerja yang baik harus menunjukkan berbagai tantangan eksternal yang dihadapi oleh karyawan, terutama yang mempunyai dampak kuat terhadap pelaksanaan tugasnya. Tidak dapat dipungkiri bahwa masalah keluarga, keadaan keuangan, tanggung jawab sosial dan masalah pribadi lainnya pasti berpengaruh pada prestasi kerja.

MILIK PERPUSTAKAAN STMI
Membaca Ibadah Mengambil : Dosa

2.1.2. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Tingkat prestasi kerja yang dicapai oleh seorang karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam menjamin kelancaran proses kerja dan pencapaian tujuan perusahaan. Untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi, terdapat beberapa faktor yang mendukung. Menurut Mangkunegara (2015:13) terdapat 3 faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu:

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan *reality*. Artinya, pegawai yang memiliki pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka lebih mudah mencapai pekerjaan yang diharapkan. Karenanya, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi mental karyawan yang artinya seorang pegawai harus siap mampu secara fisik, memahami tujuan dan target kerja yang akan dicapai serta mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

3) Faktor Situasi

Situasi yang dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja adalah adanya kondisi ruangan yang tenang, iklim suasana kerja yang baik, sistem kerja yang mendukung tentu akan mendorong terciptanya prestasi kerja yang tinggi.

2.1.3. Manfaat Prestasi Kerja

Seorang ahli bernama Siagian (2015:227) menyatakan penilaian prestasi kerja karyawan sangat bermanfaat untuk beberapa kepentingan, yaitu:

- a. Mendorong peningkatan prestasi kerja karyawan;
- b. Sebagai bahan pengambilan keputusan dalam pemberian imbalan;
- c. Untuk kepentingan mutasi karyawan seperti promosi, alih tugas, alih wilayah maupun demosi;
- d. Guna menyusun program pendidikan dan pelatihan baik yang dimaksudkan untuk mengatasi berbagai kekurangan dan kelemahan maupun untuk mengembangkan potensi karyawan.

Berdasarkan definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja karyawan adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilkauan oleh seorang karyawan dan ditujukan untuk pengembangan. Dengan adanya penilaian prestasi kerja karyawan, maka pemimpin perusahaan dapat mengetahui tingkat potensi dan kemampuan yang dimiliki masing – masing karyawan yang nantinya akan menjadi salah satu pertimbangan pemimpinan dalam memberikan kompensasi, promosi dan mutasi.

22. Motivasi Kerja

2.2.1. Pengertian Motivasi Kerja

Elvie Maria (2018:69) mengemukakan pengerian motivasi kerja yaitu seperangkat perilaku kerja positif dengan kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan organsasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Pendapat lain, menurut Herzberg (dalam Robbins & Judge, 2013) motivasi kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya agar memunculkan rasa puas pada kinerjanya. Selanjutnya, Hasibuan (2015) juga berpendapat mengenai pengertian motivasi kerja, yaitu kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja atau prestasi kerja yang maksimal.

2.2.2. Metode Motivasi

Dalam melaksanakan motivasi ini, ada beberapa metode yang digunakan. Antara lain, sebagai berikut:

1. Metode Langsung (*Direct Motivation*)

Yaitu motivasi (materiil dan non materiil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Jadi, sifatnya khusus seperti memberikan pujian, penghargaan, bonus, piagam, dll.

2. Motivasi tidak langsung (*Indirect Motivation*)

Yaitu motivasi yang diberikan berupa fasilitas – fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas, sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya seperti: ruang kerja yang nyaman, suasana dan lingkungan kerja yang baik, dll.

2.2.3. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi menurut Fredrick Hezberg, dkk (2013:48) adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1 Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

No.	Faktor Motivasi	Penjelasan
1.	Faktor Motivasional	Yaitu, faktor yang ada dalam pekerjaan, faktor inilah yang dapat menimbulkan kepuasan kerja dan kemauan untuk bekerja lebih keras. Faktor ini akan mendorong lebih banyak upaya. Faktor ini bersifat intrinsik, yang artinya bersumber dari dalam diri seseorang.

No.	Faktor Motivasi	Penjelasan
2.	Faktor Pemeliharaan	Faktor ini disebut penyehat karena berfungsi menceah terjadinya ketidakpuasan kerja. Faktor penyehat adalah faktor yang jumlahnya mencukupi faktor motivator. Jika jumlah faktor pemelihara tidak mencukupi akan menimbulkan ketidakpuasan kerja. Jadi faktor pemelihara tidak menciptakan kepuasan kerja, tetapi dapat mencegah terjadinya ketidakpuasan kerja. Faktor pemelihara sifatnya ekstrinsik, yaitu yang berasal dari luar diri seseorang.

Sumber: Wirawan (2013)

2.2.4. Teori – teori Motivasi

a) Teori Kraitner dan Kinicki

Kraitner dan Kinicky (2013) dalam buku Manajemen Kinerja membahas bahwa motivasi kerja dapat diperoleh melalui:

1. *Needs* (Kebutuhan);
Orang dengan kebutuhan berprestasi tinggi lebih tertarik pada perusahaan yang mempunyai lingkungan dimana pembayaran diberikan berdasarkan kinerja.
2. *Job Design* (Desain Pekerjaan);
Yaitu mengubah proses pekerjaan spesifik untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja. Metode yang digunakan dalam desain kerja adalah *scientific management* (manajemen saintifik), *job*

enlargement (perluasan kerja), *job rotation* (rotasi kerja) dan *job enrichment* (pengkayaan kerja)

3. *Satisfaction* (Kepuasan);
Motivasi kerja individual berhubungan dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah respons yang bersifat memengaruhi berbagai segi pekerjaan seseorang.
4. *Equity* (Keadilan);
Teori keadilan adalah model motivasi yang menjelaskan bagaimana orang mengejar kejujuran dan keadilan dalam pertukaran sosial, atau hubungan memberi dan menerima
5. *Expectation* (Harapan);
Kekuatan yang memotivasi seseorang untuk bekerja giat dalam mengerjakan pekerjaannya tergantung pada hubungan timbal balik antara apa yang diinginkan dan dibutuhkan dari hasil pekerjaan tersebut.
6. *Goal Setting* (Penetapan Tujuan)
Teori ini menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Secara garis besar, konsep ini menjelaskan bahwa seseorang yang memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasinya, akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

Dari uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan seperangkat perilaku kerja positif dengan kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

b) Teori Kebutuhan Mc Clelland (*Mc Clelland Achievement Theory*)

Menurut David McClelland yang dikutip dari Mangunhardjana (2010) timbulnya tingkah laku dipengaruhi oleh kebutuhan – kebutuhan yang ada dalam diri manusia.

Teori “Tiga Kebutuhan” dikemukakan oleh David McClelland dalam (Supriyadi, 2015:424) yaitu:

1. Kebutuhan akan Berprestasi (*Need for Achievement*)
Dorongan untuk mengungguli, melakukan pekerjaan yang melebihi standar yang ditentukan, bergulat untuk sukses. Mereka berkeinginan untuk melakukan sesuatu dengan lebih baik atau lebih efisien dari pada yang telah dilakukan sebelumnya.
2. Kebutuhan akan Kekuasaan (*Need for Power*)
Adalah keinginan untuk memiliki pengaruh dan mengendalikan orang lain, lebih menyukai ditempatkan kepada posisi yang kompetitif dan berorientasi status.
3. Kebutuhan akan Berafiliasi (*Need of Affiliation*)
Hasrat untuk hubungan antar pribadi yang ramah dan akrab untuk disukai dan diterima baik oleh orang lain, lebih menyukai situasi kooperatif dari pada situasi kompetitif.

c) Teori Dua Faktor Herzberg (*Herzberg Two Factors Theory*)

Frederick Herzberg yang dikutip oleh Handoko (1992), pada awal 1959 menemukan teori dua faktor (*Two Factors Theory*), yaitu sebagai berikut:

1. Faktor pertama adalah serangkaian kondisi ekstrinsik. Ini adalah faktor yang membuat seseorang merasa tidak senang apabila faktor ini diabaikan tapi tidak memberikan motivasi apabila faktor ini ada. Dalam kata lain, faktor *hygiene* mencegah ketidakpuasan tetapi tidak menimbulkan motivasi. Faktor *hygiene* meliputi: lingkungan kerja aman, upah, status, prosedur, perusahaan, mutu dan supervise teknis dan kepuasan hubungan kerja dengan sesama atau atasan mereka.
2. Faktor yang kedua dari Herzberg adalah serangkaian kondisi intrinsik. Ini adalah yang menyebabkan motivasi, apabila tidak diperhatikan menimbulkan kurangnya motivasi tetapi tidak menimbulkan ketidakpuasan. Motivators adalah hal – hal seperti:

pekerjaan itu sendiri, kemajuan, pengakuan, kemungkinan berkembang, prestasi dan tanggung jawab.

2.3. Insentif

2.3.1. Pengertian Insentif

Menurut Hasibuan (2013:118) pengertian “insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar”. Insentif merupakan suatu bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan yang jumlahnya tergantung dai hasil yang dicapai baik berupa finansial maupun non finansial. Hal ini dimaksudkan untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat dan lebih baik sehingga prestasi meningkat yang pada akhirnya tujuan perusahaan dapat tercapai. Program insentif dirancang untuk meningkatkan motivasi kerja seorang pekerja. Program insentif dapat berupa insentif perorangan, insentif untuk seluruh perusahaan, dan program tunjangan.

2.3.2. Bentuk Insentif

Menurut pakar Malayu Hasibuan (2016:184), bentuk – bentuk insentif yaitu:

Tabel 2.2 Bentuk – bentuk Insentif

No.	Bentuk Insentif	Penjelasan
1.	Non Material Insentif	Yaitu insentif berbentuk penghargaan/pengukuhan berdasarkan prestasi kerjanya, seperti piagam piala atau medali.

No.	Bentuk Insentif	Penjelasan
2.	Insentif Sosial	Yaitu insentif yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berupa fasilitas dan kesempatan untuk mengembangkan kemampuannya, seperti promosi, mengikuti pendidikan, dll.
3.	Material Insentif	Yaitu insentif yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berbentuk uang dan barang. Insentif ini bernilai ekonomis sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan beserta keluarganya.

Sumber: Malayu Hasibuan (2016)

2.3.3. Cakupan Insentif

Menurut cakupannya, insentif dibagi menjadi 2 (dua) macam. Yaitu insentif yang diberikan kepada individu dan insentif untuk seluruh organisasi.

a) Insentif Individu

Yaitu insentif yang diberikan secara perorangan atas prestasi kerjanya dan dapat berupa:

- Bonus; adalah insentif kinerja individual dalam bentuk pembayaran khusus diatas gaji pekerja.
- *Merit salary system*; yaitu program insentif berkaitan dengan kompensasi terhadap kinerja dalam bidang pekerjaan yang bukan penjualan.
- *Pay for Performance*; merupakan insentif individual yang memberikan penghargaan kepada manajer, terutama atas hasil yang produktif.

b) Insentif Organisasi

Yaitu insentif yang dapat berlaku untuk semua pekerja dalam organisasi/perusahaan, berupa:

- *Profit-sharing plan*; yaitu program insentif yang memberi pekerja keuntungan perusahaan diatas tingkat tertentu.
- *Gain-sharing plan*; yaitu program insentif yang membagikan bonus kepada pekerja yang kinerjanya dapat memperbaiki produktivitas.
- *Pay for knowledge plan*; yaitu program insentif untuk mendorong pekerja untuk belajar keterampilan baru atau menjadi cakap di pekerjaan berbeda.

2.3.4. Tujuan Pemberian Insentif

Tujuan pemberian insentif yaitu untuk menimbulkan semangat kerja karyawan untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Pada Tabel 2.3 dibawah ini, Veithzal Rivai (2009:767) mengemukakan tujuan dari pemberian insentif, antara lain:

Tabel 2.3 Tujuan Pemberian Insentif

No.	Tujuan Pemberian Insentif	Keterangan
1.	Bagi Perusahaan	Insentif merupakan strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dalam menghadapi persaingan yang ketat
2.	Bagi Karyawan	Insentif untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya.

Sumber: Veithzal Rivai (2009:67)

Setiap orang apabila ditawarkan suatu imbalan yang memberikan hasil yang cukup menguntungkan bagi mereka, maka akan termotivasi untuk memperolehnya. Alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, salah satunya dengan pemberian insentif. Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa insentif ialah pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan *gain sharing*, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya.

2.4. Kerangka Pemikiran

2.4.1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Motivasi yang mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja sangat penting bagi perusahaan agar dapat mencapai tujuannya. Semua motivasi yang dilakukan oleh perusahaan mempunyai maksud untuk meningkatkan prestasi kerja agar lebih semangat, efektif dan efisien dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan motivasi yang diberikan oleh perusahaan akan timbul dorongan dari dalam diri seorang karyawan dilihat dari bagaimana ia bersikap terhadap tugas dan tanggung jawabnya.

Dalam mendorong prestasi kerja karyawannya, perusahaan sangat mengutamakan terlaksananya dengan maksimal program yang telah dirancang. Untuk tetap dalam keseimbangan antara terpenuhinya kebutuhan pribadi dan juga tercapainya tujuan perusahaan, maka motivasi menjadi penyeimbang antara kedua tuntutan kebutuhan. Motivasi sangat erat kaitannya dengan kebutuhan manusia. Seperti teori yang dikemukakan oleh Abraham H. Maslow yang terkenal dengan *Maslow's Hierarchy of Needs* terdapat 5 tingkatan kebutuhan. Dan untuk mengendalikan, mendukung, mengarahkan, menguatkan dan menghentikan segala perilaku dan tindakan setiap individu, maka Gibson mengatakan (dalam Stephen P. Robbin, 2006:214) bahwa kebutuhanlah yang mampu memotivasi setiap individu dalam bekerja. Hal ini juga didukung oleh penelitian P. Budiman, dkk yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

2.4.2. Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Prestasi Kerja Karyawan

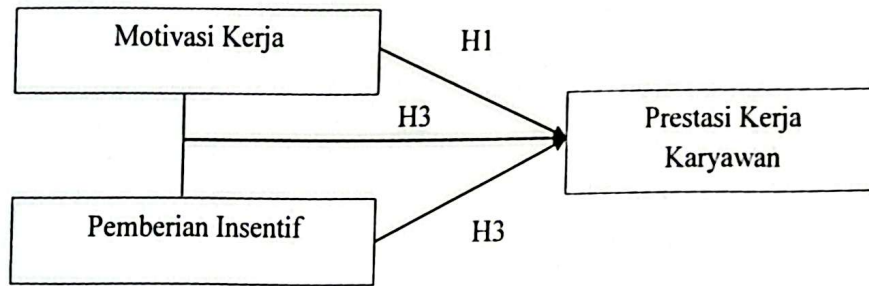
Insentif merupakan faktor pendorong eksternal yang mendorong motif yang positif, dapat mengarahkan individu untuk bekerja lebih keras. Menurut Hasibuan (2013:118) “insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar”. Pentingnya insentif berasal dari kebutuhan bagi karyawan untuk diakui dan dihargai atas usahanya.

Tidak cukup hanya keterampilan individu untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, namun ada sistem insentif yang juga berperan dalam meningkatkan prestasi kerja yang tinggi. Hal ini seperti yang disampaikan oleh Mangkunagara, insentif merupakan bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja atau prestasi kerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi/perusahaan terhadap kinerja karyawan dan kontribusinya.

2.4.3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Prestasi kerja merupakan sebuah hasil yang sangat diinginkan, baik oleh pekerja maupun perusahaan itu sendiri. Untuk dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan, perlu diperhatikan terlebih dahulu faktor – faktor yang mempengaruhinya, antara lain motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi dan perilaku lainnya (Martoyo, 2000:142). Suatu perusahaan yang ingin melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik, akan berusaha untuk membuat karyawannya lebih produktif. Untuk memperoleh pegawai sesuai yang diharapkan, maka perlu adanya motivasi atau dorongan kerja bagi karyawan. Seperti yang dijelaskan diatas, bahwa yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan salah satunya adalah kompensasi atau insentif. Pemberian insentif sebagai alat motivasi bertujuan mengarahkan dan menggerakkan daya dan potensi karyawan agar bekerja lebih giat dan antusias dalam mencapai hasil kerja yang optimal (Hasibuan, 2003:141).

2.5 Kerangka Konsep



Gambar 2.1 Kerangka Konsep

Sumber: Data diolah

Dari bagan diatas, dapat diambil hipotesis bahwa motivasi kerja (X1) memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan (Y), pemberian insentif (X2) memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan (Y), serta motivasi kerja (X1) dan pemberian insentif (X2) secara bersama – sama memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan (Y).

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Tunas Mobilindo Parama – BMW Soepomo, yang berlokasi di Jalan Dr. Soepomo No. 174 RW.15 Menteng Dalam, Kecamatan Tebet, Kota Jakarta Selatan. Waktu yang dibutuhkan dalam penelitian ini antara bulan Oktober 2019 sampai dengan bulan Maret 2020.

3.2. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 2 (dua) data, yaitu data primer dan data sekunder:

a) Data Primer

Menurut Sugiyono (2002:82) menyatakan bahwa “data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan secara langsung di lapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya. Pada penelitian ini, data primer yang diperoleh dari instrumen penelitian yaitu kuesioner penelitian. Dan juga, dengan melakukan wawancara langsung kepada karyawan di Dealer BMW Soepomo.

b) Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh Penulis dari berbagai sumber yang telah ada. Data sekunder yang diperoleh bersumber dari laporan, jurnal, buku maupun sumber pustaka lainnya yang berkaitan dengan permasalahan yang dibahas. Data sekunder sendiri merupakan data pendukung untuk menambah daya dukung atas penelitian dengan data – data lainnya yang akan membantu atau mendukung penelitian.

MILIK PERPUSTAKAAN STMI
Membaca · Itadah Mengambil : Dosa

3.3. Populasi dan Sampel

➤ Populasi

Nawawi dalam (Subana 200:24) menyatakan bahwa : “Populasi merupakan keseluruhan objek penelitian, digunakan sebagai sumber daya yang mewakili karakteristik tertentu dalam suatu penelitian”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dan karyawan yang bekerja di PT. Tunas Mobilindo Parama – Cabang Soepomo yaitu sebanyak 90 karyawan.

➤ Sampel

Menurut Arikunto (2002:117) menjelaskan bahwa: “Sampel adalah bagian dari populasi (sebagian atau wakil populasi yang diteliti). Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi”. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *probability sampling* dengan pendekatan *simple random sampling*. Peneliti menggunakan rumus Slovin (Umar, 2003:141). Ditentukan pada penelitian ini nilai kritisnya sebesar 10% dengan perhitungan rumus:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Dimana :

n : Besaran sampel

N : Besaran populasi

e : Nilai kritis (batas ketelitian) yang diinginkan (persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan penarikan sampel) yaitu sebesar 10%

$$n = \frac{90}{1 + 90(0,1)^2}$$

$$n = 47$$

Berdasarkan hasil perhitungan rumus diatas, didapatkan hasil sampel sebanyak 47 atau dibulatkan menjadi 50 responden.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, diantaranya adalah:

a) Penelitian Perpustakaan (*Library Research*)

Yaitu penelitian yang didasarkan pada perpustakaan. Dalam hal ini, Penulis membaca dan menelaah literatur – literatur dan buku – buku yang berhubungan dengan pembahasan penelitian ini.

b) Penelitian Lapangan

Yaitu penelitian yang dilakukan langsung ke objek penelitian. Dalam hal ini, penelitian diajukan kepada PT. Tunas Mobilindo Parama – BMW Soepomo.

c) Wawancara

Guna melengkapi data – data, Penulis juga menggunakan metode wawancara mendalam. Penulis melakukan *face to face interview* dengan beberapa karyawan. Wawancara seperti ini, memerlukan pertanyaan – pertanyaan secara umum tidak terstruktur dan terbuka guna memunculkan pandangan dan opini dari responden.

d) Kuesioner

Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang lebih efisien bila peneliti telah mengetahui dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang diharapkan dari responden.

3.5. Variabel Penelitian

Menurut Arikunto (2010:161) “variabel adalah obyek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatiansuatu penelitian”. Adapun variabel – variabel yang akan diteliti adalah sebagai berikut:

a) Variabel Independen

Variabel ini sering disebut variabel bebas. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah Motivasi Kerja (X1) dan Pemberian Insentif (X2).

b) Variabel Dependen

Variabel ini sering disebut variabel terikat, merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel independen. Pada penelitian ini yang menjadi variabel terikat (independen) adalah Prestasi Kerja Karyawan (Y).

3.6. Definisi Operasional Variabel

Berikut dibawah ini merupakan definisi konseptual dan operasional dari variabel yang akan digunakan dalam penelitian, yaitu:

3.6.1. Motivasi Kerja

a) Definsi Konseptual

Motivasi kerja merupakan seperangkat perilaku kerja positif dengan kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan organsasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

b) Definisi Operasional

Motivasi berasal dari kata '*movere*' yang artinya dorongan atau daya penggerak. Maka, dapat diartikan motivasi kerja merupakan unsur yang memengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Anwar Prabu Mangkunegara (2013:5) membagi indikator motivasi kerja, antara lain; tanggung jawab, peluang untuk maju, pengakuan atas kinerja dan pekerjaan yang menantang

3.6.2. Insentif

a) Definisi Konseptual

Burhanuddin Yusuf (2014:253) mendefinisikan insentif sebagai pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan *gain sharing*, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya..

b) Definisi Operasional

Insentif merupakan salah satu penghargaan yang dikaitkan dengan prestasi kerja. Semakin tinggi prestasi kerja seorang karyawan maka akan semakin tinggi pula insentif yang akan diberikan. Pemberian insentif ini dapat menjadi pendorong seorang karyawan untuk lebih bersemangat melakukan pekerjaan dengan mengharapkan memperoleh imbalan balas jasa dari perusahaan untuk memenuhi kebutuhannya tersebut. Saryoto (2010:156) membagi indikator insentif menjadi 2 macam, yaitu; insentif material dan insentif non material.

3.6.3. Prestasi Kerja Karyawan

a) Definisi Konseptual

Menurut Sikula (2015:57) prestasi kerja karyawan merupakan evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilkakukan oleh seorang karyawan dan ditujukan untuk pengembangan. Dengan adanya penilaian prestasi kerja karyawan, maka pemimpin perusahaan dapat mengetahui tingkat potensi dan kemampuan yang dimiliki masing – masing karyawan yang nantinya akan menjadi salah satu pertimbangan pemimpinan dalam memberikan kompensasi, promosi dan mutasi.

b) Definisi Operasional

Prestasi kerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas – tugas yang diberikan kepadanya yang didasakan atas kecakapan, pengalaman , kesungguhan serta waktu. Menurut Hasibuan (2015:87) terdapat 4 indikator yang

mempengaruhi prestasi kerja karyawan, yaitu; kualitas kerja, pengetahuan, penyesuaian pekerjaan dan hubungan kerja.

3.7. Instrumen Penelitian

3.7.1. Penyusunan Instrumen

Menurut Sugiyono (2013:146) “instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian”. Adapun instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala likert, dimana nantinya tiap jawaban akan dihubungkan dengan skor atau kata – kata. Pernyataan dibuat dalam bentuk kuesioner dengan menggunakan skala likert 1 – 5 yang masing – masing mewakili persepsi dari responden. Skala tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1 Keterangan Skala Likert

No.	Kode	Keterangan	Skor
1.	SS	Sangat Setuju	5
2.	S	Setuju	4
3.	N	Netral	3
4.	TS	Tidak Setuju	2
5.	STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Data diolah

3.7.2. Kisi – Kisi Instrumen Penelitian

Tabel 3.2 Kisi – Kisi Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Definisi	Poin Pernyataan
Motivasi Kerja	Tanggung Jawab	Yaitu besar kecilnya tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan, sehingga bawahan akan merasa bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.	Dalam bekerja, saya berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan;
			Saya akan memeriksa kembali pekerjaan yang sudah diselesaikan sebagai bentuk tanggung jawab terhadap pekerjaan;
			Saya akan mengkomunikasikan pada atasan apabila terdapat tugas atau pekerjaan yang kurang dipahami;
			Saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan oleh atasan hingga selesai.

Variabel	Indikator	Definisi	Poin Pernyataan
	Peluang untuk Maju	Yaitu sejauh mana pekerjaan yang digeluti oleh karyawan dapat memberikan peluang untuk maju dalam karirnya di masa depan	<p>Atasan di perusahaan berhasil mengembangkan keterampilan, kemampuan dan kemajuan karir saya selama bekerja di perusahaan ini;</p> <p>Perusahaan memberikan kesempatan kepada setiap karyawannya untuk maju dan mengembangkan diri melalui pendidikan dan pelatihan</p> <p>Pekerjaan saya saat ini memungkinkan saya untuk belajar keahlian baru guna pengembangan karir</p>
Pengkuan atas Kinerja		Yaitu besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada karyawan atau hasil kinerjanya. Faktor ini guna meningkatkan harga diri	<p>Pengkakuan atas kinerja mampu memotivasi saya sebagai karyawan untuk berprestasi</p> <p>Keterampilan dan kemampuan saya dalam bekerja mendapat pengakuan dari rekan-rekan kerja</p>

Variabel	Indikator	Definisi	Poin Pernyataan
		karyawan dan menanamkan motivasi guna bekerja semaksimal mungkin.	Saya mendapatkan pengakuan dan penghargaan dari rekan kerja dan atasan saat berhasil melakukan pekerjaan dengan baik
	Pekerjaan yang Menantang	Yaitu besar kecilnya tantangan yang dirasakan karyawan dari pekerjaannya, yang secara mental menantang	Pekerjaan saya saat ini menawarkan cukup peluang untuk berfikir dan bertindak mandiri Saya senang dengan pekerjaan yang menantang, sebab memberikan kepuasan perasaan berprestasi dan bertanggung jawab
Pemberian Insentif	Material	Yaitu insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawannya dalam bentuk uang ataupun jaminan sosial	Insentif yang diterima dari perusahaan, mendorong saya untuk bekerja dengan lebih baik Insentif yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan hasil kinerja saya Insentif yang diberikan perusahaan, dapat memenuhi kebutuhan saya sehari – hari

Variabel	Indikator	Definisi	Poin Pernyataan
			Pemberian insentif dari perusahaan selalu tepat waktu.
			Perusahaan telah memberikan insentif atau bonus secara adil kepada karyawannya
			Saya merasa bahwa insentif yang diberikan sudah sesuai dengan peranan atau posisi saya di perusahaan
			Asuransi yang diberikan perusahaan, membuat saya merasa aman
	Non Material	Yaitu insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawannya dalam berbagai bentuk, seperti pemberian tanda jasa atau pemberian piagam penghargaan	Perusahaan memberikan insentif lain seperti penghargaan dan pujian bagi karyawan yang berprestasi
			Saya merasakan lingkungan kinerja yang kondusif yang dapat menunjang prestasi kerja saya

Variabel	Indikator	Definisi	Poin Pernyataan
Prestasi Kerja Karyawan	Kualitas Kerja	Faktor ini meliputi akurasi ketelitian dan kerapihan dan kecakapan dalam melaksanakan suatu pekerjaan	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur dan standart yang telah ditentukan; Saya memiliki komitmen dan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan perusahaan; Saya mengerjakan pekerjaan dengan mengutamakan hasil pekerjaan yang bermutu
	Pengetahuan	Yaitu kemampuan seorang karyawan dinilai dari pengetahuan mengenai sesuatu hal yang berhubungan dengan pekerjaan dan prosedur kerja dan kemampuan teknis atas pekerjaannya	Saya memahami dan menguasai pekerjaan yang dikerjakan sehari - hari; Sebagai karyawan, saya menyadari pentingnya pengetahuan untuk meningkatkan kompetensi kerja; Saya memiliki pengetahuan sesuai kompetensi pekerjaan Saudara;

Variabel	Indikator	Definisi	Poin Pernyataan
	Penyesuaian Kerja	Yaitu indikator yang ditinjau dari kemampuan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas diluar pekerjaan maupun adanya tugas baru, kesempatan berpikir dan bertindak dalam bekerja.	<p>Saya akan berinisiatif mencari solusi dalam memecahkan masalah pekerjaan;</p> <p>Saya mampu beradaptasi dengan tugas atau pekerjaan baru;</p> <p>Saya memiliki kemampuan yang cepat dalam menguasai pekerjaan.</p>
	Hubungan Kerja	Indikator yang penilaiannya berdasarkan sikap bawahan terhadap atasan serta kemudian menerima perubahan dalam bekerja.	<p>Saya bekerja sesuai dengan perintah atasan/pimpinan;</p> <p>Hubungan kerja saya dengan rekan kerja lainnya terjalin harmonis;</p> <p>Saya mampu bekerja sama dengan atasan maupun rekan kerja lainnya.</p>

Sumber: Data diolah

3.8. Teknik Analisis Data

3.8.1. Uji Instrumen

a) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji valid atau tidaknya suatu pernyataan. Valid artinya setiap poin yang tersaji dalam kuesioner sudah dinyatakan mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti (Sugiono, 2011:121). Untuk menguji ke-validan daripada kuesioner, maka peneliti menggunakan rumus korelasi Product Moment dari Pearson kemudian dibandingkan dengan nilai r_{tabel} atau nilai signifikansi 5% ($\alpha=0,05$). Keputusan pengujian validitas instrumen digunakan taraf signifikansi sebagai berikut:

- Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrumen dinyatakan valid
- Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrumen dinyatakan tidak valid

Rumus dalam uji validitas menurut buku *Sistematik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*, Syofian Siregar (2017:77) adalah:

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

Dimana:

r_{xy} = Koefisien korelasi antara X dan Y

N = Jumlah responden

\sum_{xy} = Skor rata – rata dari X dan Y

\sum_x = Jumlah skor item X

\sum_y = Jumlah skor item Y

b) Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah pengujian yang menunjukkan sejauh mana stabilitas dan konsistensi dari alat ukur yang digunakan dalam penelitian, sehingga memberikan hasil yang relatif konsisten jika pengukuran

tersebut diulangi (Sugiyono, 2010:172). Untuk mengetahui item tersebut reliabel atau tidak, dapat diuji dengan metode *Chronbach's Alpha*. Dikatakan reliabel jika nilai *Chronbach's Alpha* lebih dari 0,60. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *Chronbach's Alpha* yaitu:

$$r_{11} = \left[\frac{n}{(n-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma^2} \right]$$

Dimana:

- r_{11} = Reliabilitas instrumen
- $\sum \sigma_i^2$ = Skor tiap – tiap item
- n = Banyaknya butir pernyataan
- σ^2 = Varians total.

3.8.2. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2018:161) pengujian normalitas bertujuan untuk menguji apakah variabel independen maupun dependen memiliki data yang berdistribusi normal atau tidak. Cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik P-Plot yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonal (Ghazali, 2015:110). Dalam penelitian ini menggunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* dalam program SPSS. Dengan kriteria pengujiannya:

- Jika nilai signifikansi > 0,05, maka data berdistribusi normal
- Jika nilai signifikansi < 0,05, maka data berdistribusi tidak normal

b) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara

variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel – variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antara sesama variabel independen sama dengan 0 (no). Untuk uji multikolinearitas ini, menggunakan analisis *Variance Inflation Factor (VIF)*. Dengan metode pengujian jika nilai *tolerance* > 0,1 dan *VIF* < 10, dikatakan tidak terjadi multikolinearitas.

c) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians atau residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dan nilai sisa sama (equal), maka kondisi ini disebut dengan kondisi homoskedastisitas. Pengujian ini dilakukan dengan melihat grafik *scatterplot* dan menggunakan uji glejser. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika nilai signifikansi variabel bebas > 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.8.3. Analisis Regresi Berganda

Kegiatan pengolahan data dengan melakukan tabulasi terhadap kuesioner dengan memberikan dan menjumlahkan bobot jawaban pada masing-masing pertanyaan untuk masing-masing variabel. Analisis data menggunakan teknik statistik *multiple regression* untuk menguji pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen, yaitu untuk mengetahui apakah pengaruh motivasi kerja dan pemberian insentif terhadap prestasi kerja karyawan, kemudia dilakukan pengecekan dengan melakukan plot data untuk melihat adanya data linear atau tidak linear. Rumus persamaan regresi yang digunakan adalah sebagai berikut:

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

Dimana:

Y : Variabel terikat (Prestasi Kerja Karyawan)

a : Konstanta

$b_1 - b_2$: Koefisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan atau penurunan variabel dependen yang didasarkan pada hubungan nilai variabel independen.

X_1 : Variabel bebas (Motivasi Kerja)

X_2 : Variabel bebas (Pemberian Insentif)

e : *Standard Error*

3.8.4. Koefisien Determinasi

Yaitu alat untuk mengukur besarnya pengaruh masing – masing variabel independen terhadap variabel dependen.. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol atau satu. Jika nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas, pun sebaliknya (Ghozali, 2012:97). Untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) digunakan rumus:

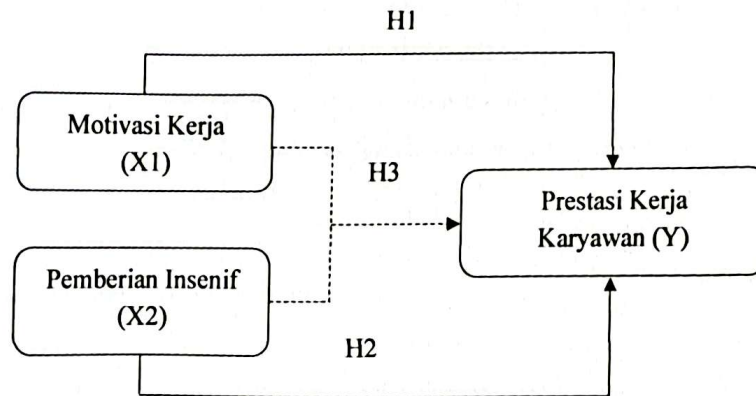
$$\text{KD} = R^2 \times 100\%$$

Dimana:

KD = Koefisien Determinasi

R^2 = Koefisien Korelasi

3.8.5. Uji Hipotesis Statistik



Gambar 3.1 Model Hipotesis

Keterangan:

- H1 : Pengaruh Motivasi Kerja (X_1) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) secara parsial
- H2 : Pengaruh Pemberian Insentif (X_2) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) secara parsial
- H3 : Pengaruh Motivasi Kerja (X_1) dan Pemberian Insentif (X_2) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) secara simultan

a) Hipotesis Statistik

1. H_0 : $\beta_{x_1y} = 0$, artinya Motivasi Kerja (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y)
 H_a : $\beta_{x_1y} \neq 0$, artinya Motivasi Kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y)
2. H_0 : $\beta_{x_2y} = 0$, artinya Pemberian Insentif (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y)
 H_a : $\beta_{x_2y} \neq 0$, artinya Pemberian Insentif (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y)

3. H_0 : $\beta_{X_1X_2Y} = 0$, artinya Motivasi Kerja (X_1) dan Pemberian Insentif (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y)

H_a : $\beta_{X_1X_2Y} \neq 0$, artinya Motivasi Kerja (X_1) dan Pemberian Insentif (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y)

i. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F adalah pengujian terhadap koefisien regresi secara simultan Umumnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Untuk mengujinya digunakan statistik F. Menurut Sugiyono (2014:257) dirumuskan sebagai berikut:

$$F_{hitung} = \frac{R^2(n - m - 1)}{m \cdot (1 - R^2)}$$

Dimana:

R^2 = Koefisien Determinasi

k = Jumlah variabel Independen

n = Jumlah anggota data atau kasus

F hasil perhitungan ini dibandingkan dengan F_{tabel} yang diperoleh dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% atau dengan *degree of freedom* = $k(n-k-1)$. Penerimaan atau penolakan H_0 dapat dilihat dari nilai probabilitas (Sig. F). Dimana, jika:

- Sig < α maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- Sig > α maka H_0 diterima dan H_a ditolak

ii. Uji Signifikansi Parsial (Uji T)

Menurut Ghozali (2012:98) uji ini digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel independen yang digunakan dalam

BAB IV

PENGUMPULAN DATA DAN PENGOLAHAN DATA

4.1. Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1. Profil Perusahaan



Gambar 4.1 Dealer BMW Tunas Tebet
Sumber: PT. Tunas Mobilindo Parama – BMW Soepomo

A. Profil Perusahaan

Nama perusahaan	: PT Tunas Mobilindo Parama
Nama pemilik	: Rico Adisurya Setiawan
Tahun berdiri	: 1984
Jenis usaha	: Dealer Mobil
Alamat Perusahaan	: Jl. Prof. DR. Soepomo No.174, RT/RW:01/15, Menteng Dalam, Kecamatan Tebet, Kota Jakarta Selatan.
Nomor Telepon	: (021) 8301805
Nomor SIUP	: 264/1992_P/09_01/PB/11/91
Nomor NPWP	: 1.375.557.4.025
Website	: https://www.bmw-tunas.co.id/

B. Sejarah Perusahaan

Pada tahun 1980 PT Tunas Ridean Group secara resmi telah didirikan dan sekaligus bertindak sebagai perusahaan induk pertama

merk-merk mobil seperti Toyota, Daihatsu, BMW, Peugeot dan Renault. Serta menangani kendaraan beroda dua dengan merk tertentu yaitu Honda di Indonesia. Pada tahun 1989 PT Tunas Ridean Group membuka cabang khusus untuk mobil bermerk BMW di Jakarta Selatan tepatnya di daerah Tebet.

PT Tunas Ridean Group secara resmi mendapatkan SIUP dengan nomor 264/1992_P/09_01/PB/11/91 atas nama PT Tunas Mobilindo Parama yang beralamat di Jl. Prof. Soepomo No.174 dan ditandatangani oleh Bapak Andi Halim dengan NPWP 1.375.557.4.025 dan disahkan di Jakarta pada tanggal 18 Februari 1981 dan disaksikan oleh notaris yang bernama Mishardi Wilamarta, SH dengan nomor 283 tertanggal 25 April 1984 dengan luas wilayah 1.500 m² PT Tunas Mobilindo Parama pertama kali ditunjuk sebagai dealer resmi oleh BMW Indonesia pada tahun 2002. Tunas BMW menyediakan layanan Penjualan dan Purna Jual, bekerja sama dengan BMW Indonesia sebagai distributor nasional. Tunas BMW memiliki jaringan distribusi yang terdiri dari 1 kantor pusat, 5 cabang di Jakarta dan 1 cabang di Bandung.

4.1.2. Visi dan Misi

A. Visi

Menjadi grup *dealer* otomotif terkemuka di Indonesia melalui pelayanan terbaik bagi pelanggan.

B. Misi

1. Memberikan pengalaman "*peace of mind*" bagi konsumen.
2. Menciptakan pertumbuhan berkelanjutan melalui operasional yang progresif.
3. Mengembangkan sumber daya manusia dalam membangun kepemimpinan yang kuat.
4. Menciptakan pertumbuhan yang bernilai bersama mitra bisnis strategis.
5. Membuat perbedaan yang positif dimanapun Tunas berada.

Berdasarkan gambar struktur organisasi diatas, diketahui bahwa PT. Tunas Mobilindo Parama - BMW Soepomo terdiri dari beberapa divisi maupun bagian. Jabatan tertinggi pada PT Tunas Mobilindo Parama-BMW Soepomo adalah *Territorial Manager*. *Territorial Manager* pada PT Tunas Mobilindo Parama-BMW Soepomo diisi oleh Bapak Rico Herveary. *Territorial Manager* memiliki tanggung jawab untuk meningkatkan laba perusahaan dan mensejahterakan para karyawannya. *Territorial Manager* ini membawahi langsung *Branch Manager*. *Branch Manager* pada PT Tunas Mobilindo Parama-BMW Soepomo bertanggung jawab untuk menarik pelanggan serta mengkoordinasikan serta mengawasi segala operasi dealer cabang. *Branch Manager* ini membawahi langsung divisi-divisi utama pada PT Tunas Mobilindo Parama-BMW Soepomo yaitu *Sales Manager*, *Cust. Relation Manager*, *After Sales Manager*, *Administration SPV*.

Lalu, jabatan *Sales Manager* pada Dealer BMW Soepomo membawahi langsung bagian-bagian lainnya seperti *Sales Supervisor*, *Sales Counter*, *PDI Staff*. *Cust. Relation Manager* PT Tunas Mobilindo Parama-BMW Soepomo adalah Dyah Nirmala. *After Sales Manager* dipimpin oleh Tete Saepudin yang membawahi langsung bagian *Service Advisor*, *Waranty Clerk*, *Service Assistant*, *Workshop Manager*, *Tech Specialist and Trainer*, *24-Hours Mobility Service*, *Part Manager*, *IT Officer*, *Statistic and Filling Clerk*. Sedangkan bagian *Administration SPV* dipimpin oleh Edy Handoko. Di mana bagian tersebut membawahi langsung bagian *Adm Sales*, *Adm After Sales*, dan *Casier*.

4.1.4. Kegiatan Perusahaan

A. Sales

Sales adalah tim yang berhubungan langsung dengan pelanggan. Secara tidak langsung, *sales* akan mewakili citra perusahaan. *Sales* ini juga yang akan membantu layanan purna jual yang diberikan perusahaan kepada pelanggan. Dealer BMW Tunas Tebet melakukan penjualan

berbagai jenis dan tipe mobil merk BMW. Strategi penjualan yang dilakukan oleh BMW Tebet mulai dari *personal selling*, *advertising* (pengiklanan) dan *direct marketing*. PT Tunas Mobilindo Parama berfokus pada penjualan kendaraan roda empat kelas premium untuk pasar global. Mobil roda empat BMW selalu dikaitkan dengan segmen produk mewah. Ini merupakan upaya terus-menerus dari perusahaan untuk dianggap "Premium" oleh pelanggan.

B. *Service*

Service dapat terbagi 2 (dua) yaitu pelayanan dan perbaikan. Pelayanan dapat berupa bagaimana seseorang dapat memenuhi keinginan pelanggan, memberikan kenyamanan serta perhatian yang dapat menarik perhatian konsumen. Sedangkan perbaikan dapat diartikan sebagai proses memperbaiki suatu barang atau kendaraan agar dapat berfungsi dengan normal. Jenis pelayanan *service* pada Dealer BMW Soepomo, terbagi menjadi 3 jenis, yaitu:

1. *Warranty*

Warranty service merupakan bentuk tanggung jawab Tunas BMW Grup kepada pelanggan dengan memberikan jaminan dalam jangka waktu tidak lebih dari 3 (tiga) tahun untuk perbaikan secara gratis bagi pelanggan yang telah melakukan registrasi selama kerusakan tidak disebabkan oleh kesalahan pelanggan.

2. *BMW Service Inclusive (BSI)*

BSI atau *BMW Service Inclusive* merupakan pelayanan servis yang diberikan oleh Tunas BMW Grup untuk jangka waktu maksimal 5 tahun semenjak mobil dibeli oleh pelanggan. Namun, BSI tidak dapat diklaim jika jarak periode mobilitas yang tersisa pada CBS (sisa jarak tempuh/indikator waktu) yang ditampilkan melebihi 10.000 km.

3. Regular (*Cash*)

Pelayanan servis regular atau *cash* merupakan bentuk pelayanan yang diberikan BMW kepada palanggan nya. Dimana pelanggan yang ingin melakukan servis di Dealer BMW akan membayar tagihan sesuai yang dibebankan.

C. *Sparepart*

Bagian *sparepart* di Dealer BMW Tunas Tebet memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:

1. Merencanakan, mengatur dan mengontrol operasional dari retail part dan aksesoris;
2. Memastikan laporan bulanan part management dan diserahkan ke PT BMW Indonesia;
3. Mengontrol stok level dan part ordering, meminimalisir dead stock;
4. Memastikan kualitas dari standar yang tinggi dan kepedulian terhadap ketersediaan part area pelanggan;
5. Memastikan jalannya informasi dan komunikasi antara departemen part dan departemen lainnya;
6. Terakhir, memastikan keselamatan dan kebersihan di gudang part.

4.2 Pengolahan Data

4.2.1 Gambaran Umum Responden

Jumlah responden yang di analisis dalam penelitian ini adalah berjumlah 50 responden. Penentuan sampel dilakukan dengan terlebih dahulu memastikan bahwa responden adalah seorang karyawan di PT. Tunas Mobilindo Parama – BMW Soepomo. Penelitian ini dilakukan secara langsung dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Adapun gambaran mengenai responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini diklasifikasikan berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan masa kerja.

A. Menurut Usia

Tabel 4.1 Jumlah Responden Menurut Usia

Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
≤ 25 Tahun	7	14%
26 – 30 Tahun	12	24%
31 – 40 Tahun	18	36%
≥ 40 Tahun	13	26%
Jumlah	50	100%

Sumber: Data diolah

Berdasarkan Tabel 4.1 diatas, dapat diketahui bahwa jumlah karyawan Dealer BMW Soepomo yang menjadi responden terbanyaknya ialah yang berusia 31-40 tahun sebanyak 18 orang atau 36% dari total responden. Sedangkan jumlah paling sedikit yaitu responden dengan usia ≤ 25 tahun dengan jumlah 7 karyawan atau 14% dari jumlah responden sebanyak 50.

B. Menurut Jenis Kelamin

Tabel 4.2 Jumlah Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
Pria	34	68%
Wanita	16	32%
Jumlah	50	100%

Sumber: Data diolah

Berdasarkan Tabel 4.2 diatas, diketahui bahwa jumlah karyawan Dealer BMW Soepomo yang menjadi responden terbanyaknya ialah yang berjenis kelamin pria sebanyak 34 karyawan atau 68% dari total responden. Sedangkan jumlah paling sedikit yaitu responden wanita dengan jumlah 16 karyawan atau 32% dari jumlah total responden sebanyak 50.

C. Menurut Pendidikan

Tabel 4.3 Jumlah Responden Menurut Pendidikan

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Persentase (%)
SMA atau Sederajat	21	42%
Diploma	4	8%
Sarjana	22	44%
Pasca Sarjana atau lainnya	3	6%
Jumlah	50	100%

Sumber: Data diolah

Berdasarkan Tabel 4.3 diatas, diketahui bahwa jumlah karyawan Dealer BMW Soepomo yang menjadi responden terbanyaknya ialah seorang sarjana sebanyak 22 karyawan atau 44% dari total responden. Sedangkan jumlah paling sedikit yaitu responden dengan pendidikan pascasarjana hanya 3 karyawan saja atau 6% dari jumlah total responden sebanyak 50.

D. Menurut Masa Kerja

Tabel 4.4 Data Responden Menurut Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
≤ 3 Tahun	7	14%
3 – 5 Tahun	6	12%
5 – 10 Tahun	23	46%
≥ 10 Tahun	14	28%
Jumlah	50	100%

Sumber: Data diolah

Berdasarkan Tabel 4.4 diatas, diketahui bahwa jumlah karyawan di Dealer BMW Soepomo yang menjadi responden terbanyaknya ialah yang telah bekerja dengan rentang waktu 5 hingga 10 tahun dengan jumlah 23 karyawan atau 46% dari total responden. Sedangkan yang paling sedikit

yaitu responden dengan masa kerja 3 sampai 5 tahun yaitu hanya 6 karyawan saja atau 12% dari jumlah total responden sebanyak 50.

4.2.2. Analisis Interval untuk Skala Likert

Dalam menerjemahkan hasil perolehan dari skala likert adalah dengan analisis interval. Jawaban – jawaban dari responden yang ada diberi bobot nilai atau skala likert, seperti dibawah ini:

Tabel 4.5 Tabel Skala Likert

Skala Likert	Keterangan	Bobot Nilai
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
N	Netral	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Data diolah

Setelah itu, hitunglah nilai rata – rata dari tiap jawaban yang diberikan responden. Untuk memudahkan rata – rata tersebut, maka gunakan interval untuk menentukan panjang kelas interval. Dalam menentukan panjang kelas interval, menurut Sudjana (2009:77) digunakan rumus sebagai berikut:

$$P = \frac{\text{Rentang}}{\text{Banyak Kelas}} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Dimana:

P = Panjang kelas interval

Rentang = Data terbesar – data terkecil

Untuk interval dari kriteria rata - rata, dapat dilihat dibawah ini:

Tabel 4.6 Tabel Interval Penilaian

Interval Penilaian	Keterangan
1,00 – 1,79	Sangat Tidak Setuju
1,80 – 2,59	Tidak Setuju
2,60 – 3,39	Netral
3,40 – 4,19	Setuju
4,20 – 5,00	Sangat Setuju

Sumber: Data diolah

4.2.3. Tanggapan Responden Variabel Penelitian Motivasi Kerja (X_1)

Tabel 4.7 Hasil Tanggapan Responden terhadap Motivasi Kerja (X_1)

No.	Pernyataan	Tanggapan					Rata-rata
		SS	S	N	TS	STS	
1	Dalam bekerja, saya berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan;	10	28	10	2	0	3,92
2	Saya akan memeriksa kembali pekerjaan yang sudah diselesaikan sebagai bentuk tanggung jawab terhadap pekerjaan;	11	22	15	2	0	3,84
3	Saya akan mengkomunikasikan pada atasan apabila terdapat tugas atau pekerjaan yang kurang dipahami;	11	27	9	3	0	3,92
4	Saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan oleh atasan hingga selesai.	8	31	9	2	0	3,90
5	Atasan di perusahaan berhasil mengembangkan keterampilan, kemampuan dan kemajuan karir saya selama bekerja di perusahaan ini;	9	25	11	4	0	3,80
6	Perusahaan memberikan kesempatan kepada setiap karyawannya untuk maju dan mengembangkan diri melalui pendidikan dan pelatihan	12	21	15	2	0	3,86
7	Pekerjaan saya saat ini memungkinkan saya untuk belajar keahlian baru guna pengembangan karir	13	27	8	2	0	4,02

No.	Pernyataan	Tanggapan					Rata-rata
		SS	S	N	TS	STS	
8	Pengakuan atas kinerja mampu memotivasi saya sebagai karyawan untuk berprestasi	11	24	12	3	0	3,86
9	Keterampilan dan kemampuan saya dalam bekerja mendapat pengakuan dari rekan-rekan kerja	9	22	13	6	0	3,68
10	Saya mendapatkan pengakuan dan penghargaan dari rekan kerja dan atasan saat berhasil melakukan pekerjaan dengan baik	8	26	14	2	0	3,80
11	Pekerjaan saya saat ini menawarkan cukup peluang untuk berfikir dan bertindak mandiri	10	20	16	4	0	3,72
12	Saya senang dengan pekerjaan yang menantang, sebab memberikan kepuasan perasaan berprestasi dan bertanggung jawab	11	23	12	4	0	3,82
Rata - rata							3,85

Sumber: Data diolah

Kesimpulan:

Tabel 4.7 menunjukkan bahwa nilai rata - rata tanggapan responden terhadap pernyataan dalam kuesioner untuk variabel motivasi kerja (X1) adalah sebesar 3,85. Angka rata - rata ini, menunjukkan bahwa sebagian besar responden atau karyawan pada PT. Tunas Mobilindo Parama - BMW Soepomo **SETUJU** dengan persepsi terkait motivasi kerja di perusahaan.

4.2.4. Tanggapan Responden Variabel Penelitian Insentif (X₂)

Tabel 4.8 Hasil tanggapan responden terhadap Pemberian Insentif (X₂)

No.	Pernyataan	Tanggapan					Rata – rata
		SS	SS	SS	SS	SS	
1	Insentif yang diterima dari perusahaan, mendorong saya untuk bekerja dengan lebih baik	3	16	21	10	0	3,24
2	Insentif yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan hasil kinerja saya	11	27	12	0	0	3,98
3	Insentif yang diberikan perusahaan, dapat memenuhi kebutuhan saya sehari – hari	15	21	13	1	0	4,00
4	Pemberian insentif dari perusahaan selalu tepat waktu.	11	25	13	1	0	3,92
5	Perusahaan telah memberikan insentif atau bonus secara adil kepada karyawannya	9	23	14	4	0	3,74
6	Saya merasa bahwa insentif yang diberikan sudah sesuai dengan peranan atau posisi saya di perusahaan	11	25	13	1	0	3,92
7	Asuransi yang diberikan perusahaan, membuat saya merasa aman	12	27	9	2	0	3,98

No.	Pernyataan	Tanggapan				Rata – rata	
		SS	SS	SS	SS		
8	Perusahaan memberikan insentif lain seperti penghargaan dan pujian bagi karyawan yang berprestasi	12	30	7	1	0	4,06
9	Saya merasakan lingkungan kinerja yang kondusif yang dapat menunjang prestasi kerja saya	11	23	16	0	0	3,90
Rata – rata							3,86

Sumber: Data diolah

Kesimpulan:

Tabel 4.8 diatas menunjukkan bahwa nilai rata – rata tanggapan responden terhadap pernyataan dalam kuesioner untuk variabel pemberian insentif (X2) adalah sebesar 3,86. Angka rata – rata ini, menunjukkan bahwa sebagian besar responden atau karyawan pada PT. Tunas Mobilindo Parama – BMW Soepomo SETUJU dengan persepsi terkait pemberian insentif di perusahaan.

4.2.5. Tanggapan Responden Variabel Penelitian Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Tabel 4.9 Hasil Tanggapan Responden terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y)

No.	Pernyataan	Tanggapan					Rata-rata
		SS	S	N	TS	STS	
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur dan standart yang telah ditentukan;	10	23	17	0	0	3,86
2	Saya memiliki komitmen dan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan perusahaan;	10	19	17	4	0	3,70
3	Saya mengerjakan pekerjaan dengan mengutamakan hasil pekerjaan yang bermutu	9	31	10	0	0	3,98
4	Saya memahami dan menguasai pekerjaan yang dikerjakan sehari - hari;	5	21	24	0	0	3,62
5	Sebagai karyawan, saya menyadari pentingnya pengetahuan untuk meningkatkan kompetensi kerja;	10	24	16	0	0	3,88
6	Saya memiliki pengetahuan sesuai kompetensi pekerjaan Saudara;	13	24	13	0	0	4,00
7	Saya akan berinisiatif mencari solusi dalam memecahkan masalah pekerjaan;	13	21	16	0	0	3,94
8	Saya mampu beradaptasi dengan tugas atau pekerjaan baru;	7	23	20	0	0	3,74
9	Saya memiliki kemampuan yang cepat dalam menguasai pekerjaan.	10	27	12	1	0	3,92

MILIK PERPUSTAKAAN STMI
Membaca : Ibadah, Mengambil : Dosa

No.	Pernyataan	Tanggapan					Rata-rata
		SS	S	N	TS	STS	
10	Saya bekerja sesuai dengan perintah atasan/pimpinan;	10	25	14	1	0	3,88
11	Hubungan kerja saya dengan rekan kerja lainnya terjalin harmonis;	9	25	16	0	0	3,86
12	Saya mampu bekerja sama dengan atasan maupun rekan kerja lainnya.	9	34	7	0	0	4,04
Rata – rata							3,87

Sumber: Data diolah

Kesimpulan:

Tabel 4.9 diatas menunjukkan bahwa nilai rata – rata tanggapan responden terhadap pernyataan dalam kuesioner untuk variabel pemberian insentif (X2) adalah sebesar 3,87. Angka rata – rata ini, menunjukkan bahwa sebagian besar responden atau karyawan pada PT. Tunas Mobilindo Parama – BMW Soepomo **SETUJU** dengan persepsi terkait prestasi kerja karyawan di perusahaan.

43. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah setiap butir pernyataan dalam kuesioner penelitian benar – benar mengungkapkan variabel yang akan diteliti. Validitas dalam penelitian ini dapat diketahui dengan menggunakan rumus korelasi *Product Moment (Pearson)* dan data dikatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$.

4.3.1. Uji Validitas Motivasi Kerja (X₁)

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X₁)

No.	X	Y	XY	X ²	Y ²
1.	4	44	176	16	1936
2.	5	59	295	25	3481
3.	5	59	295	25	3481
4.	4	48	192	16	2304
5.	4	47	188	16	2209
6.	4	47	188	16	2209
7.	4	46	184	16	2116
8.	4	53	212	16	2809
9.	5	49	245	25	2401
10.	4	48	192	16	2304
11.	4	43	172	16	1849
12.	5	60	300	25	3600
13.	5	57	285	25	3249
14.	4	46	184	16	2116
15.	5	51	255	25	2601
16.	4	52	208	16	2704
17.	3	47	141	9	2209
18.	4	49	196	16	2401
19.	5	49	245	25	2401
20.	4	48	192	16	2304
21.	4	44	176	16	1936
22.	3	42	126	9	1764
23.	4	38	152	16	1444
24.	3	38	114	9	1444
25.	4	39	156	16	1521
26.	3	32	96	9	1024
27.	3	36	108	9	1296
28.	3	32	96	9	1024
29.	4	40	160	16	1600
30.	3	40	120	9	1600

No.	X	Y	XY	X ²	Y ²
31.	2	39	78	4	1521
32.	4	45	180	16	2025
33.	4	44	176	16	1936
34.	4	46	184	16	2116
35.	3	42	126	9	1764
36.	2	40	80	4	1600
37.	4	50	200	16	2500
38.	4	45	180	16	2025
39.	4	47	188	16	2209
40.	4	44	176	16	1936
41.	4	46	184	16	2116
42.	4	47	188	16	2209
43.	3	47	141	9	2209
44.	4	52	208	16	2704
45.	5	54	270	25	2916
46.	5	50	250	25	2500
47.	4	46	184	16	2116
48.	3	43	129	9	1849
49.	4	47	188	16	2209
50.	5	50	250	25	2500
Σ	196	2307	9209	796	108297

Sumber: Data diolah

- Mengitung nilai r_{hitung}

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{n\sum X^2 - (\sum X)^2} \sqrt{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

$$r = \frac{50(9209) - (196)(2307)}{\sqrt{50(796) - (196)^2} \sqrt{50(108297) - (2307)^2}}$$

$$r = \frac{8278}{\sqrt{(1384)(92601)}}$$

$$r = 0.731$$

- Kesimpulan:

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas diatas, dapat diketahui bahwa butir pernyataan 1 dari variabel motivasi kerja dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian ini, karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu $0.731 > 0.278$.

4.3.2. Uji Validitas Pemberian Insentif (X_2)

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Insentif (X_2)

No.	X	Y	XY	X^2	Y^2
1.	2	25	50	4	625
2.	4	37	148	16	1369
3.	2	32	64	4	1024
4.	3	39	117	9	1521
5.	2	32	64	4	1024
6.	3	34	102	9	1156
7.	3	35	105	9	1225
8.	3	41	123	9	1681
9.	2	27	54	4	729
10.	3	35	105	9	1225
11.	3	35	105	9	1225
12.	4	42	168	16	1764
13.	4	40	160	16	1600
14.	3	34	102	9	1156
15.	3	34	102	9	1156
16.	4	39	156	16	1521
17.	3	31	93	9	961
18.	3	36	108	9	1296
19.	3	37	111	9	1369
20.	2	28	56	4	784
21.	2	29	58	4	841
22.	3	30	90	9	900
23.	3	33	99	9	1089
24.	3	31	93	9	961
25.	3	35	105	9	1225
26.	4	44	176	16	1936
27.	4	39	156	16	1521
28.	3	37	111	9	1369
29.	4	31	124	16	961
30.	3	34	102	9	1156
31.	2	29	58	4	841
32.	4	36	144	16	1296
33.	4	29	116	16	841
34.	4	37	148	16	1369
35.	3	32	96	9	1024

4.3.3. Uji Validitas Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Prestasi Kerja Karyawan (Y)

No.	X	Y	XY	X ²	Y ²
1.	4	43	172	16	1849
2.	4	53	212	16	2809
3.	4	49	196	16	2401
4.	4	48	192	16	2304
5.	3	39	117	9	1521
6.	3	46	138	9	2116
7.	3	45	135	9	2025
8.	3	50	150	9	2500
9.	3	38	114	9	1444
10.	3	45	135	9	2025
11.	3	39	117	9	1521
12.	5	59	295	25	3481
13.	4	53	212	16	2809
14.	5	50	250	25	2500
15.	5	46	230	25	2116
16.	4	47	188	16	2209
17.	5	53	265	25	2809
18.	4	49	196	16	2401
19.	3	45	135	9	2025
20.	5	50	250	25	2500
21.	4	47	188	16	2209
22.	4	43	172	16	1849
23.	4	43	172	16	1849
24.	4	50	200	16	2500
25.	5	47	235	25	2209
26.	5	46	230	25	2116
27.	4	45	180	16	2025
28.	4	49	196	16	2401
29.	4	44	176	16	1936
30.	3	40	120	9	1600
31.	4	45	180	16	2025
32.	5	43	215	25	1849
33.	4	47	188	16	2209
34.	3	44	132	9	1936

No.	X	Y	XY	X ²	Y ²
35.	4	50	200	16	2500
36.	3	45	135	9	2025
37.	4	47	188	16	2209
38.	3	44	132	9	1936
39.	4	51	204	16	2601
40.	3	37	111	9	1369
41.	4	44	176	16	1936
42.	3	42	126	9	1764
43.	4	48	192	16	2304
44.	3	47	141	9	2209
45.	5	50	250	25	2500
46.	3	39	117	9	1521
47.	3	50	150	9	2500
48.	4	51	204	16	2601
49.	4	49	196	16	2401
50.	5	47	235	25	2209
Σ	193	2321	9040	771	108663

Sumber: Data diolah

- Menghitung nilai r_{hitung}

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{n\sum X^2 - (\sum X)^2}(n\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}$$

$$r = \frac{50(9040) - (193)(2321)}{\sqrt{50(771) - (193)^2}(50(108663) - (2321)^2)}$$

$$r = \frac{4047}{\sqrt{(1301)(46109)}}$$

$$r = 0.523$$

- Kesimpulan:

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas diatas, dapat diketahui bahwa butir pernyataan 1 dari variabel prestasi kerja karyawan dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian ini, karena nilai r_{hitung} > r_{tabel} yaitu 0.523 > 0.278.

MILIK PERPUSTAKAAN STMI
Membaca Ibadah Mengambil : Dosa

4.5. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis *Cronbach's Alpha* dengan bantuan aplikasi SPSS. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0.6 .

Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas Data

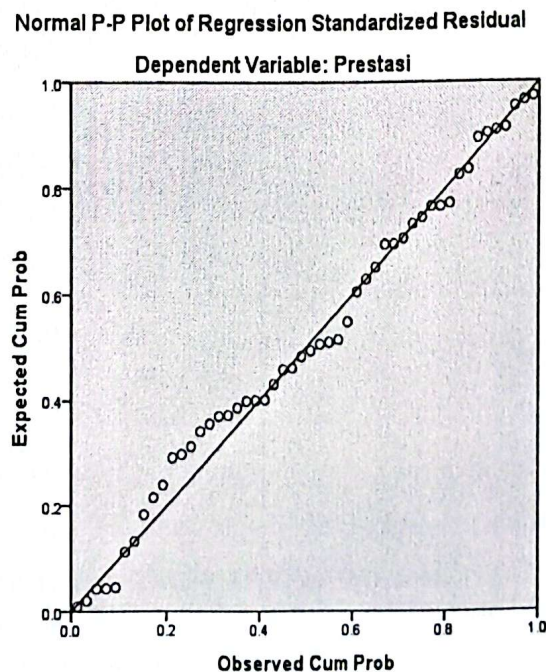
Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja (X_1)	0.860	Reliabel
Pemberian Insentif (X_2)	0.732	Reliabel
Prestasi Kerja Karyawan (Y)	0.734	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS

4.6. Uji Asumsi Klasik

4.6.1. Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji normalitas P-Plot dengan bantuan SPSS.



Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas dengan P-Plot
Sumber: Hasil Pengolahan SPSS

Kesimpulan:

Berdasarkan hasil output diatas, dapat diketahui bahwa titik – titik menyebar disekitar garis dan mengikuti garis diagonal. Maka, dapat disimpulkan bahwa nilai residual tersebut terdistribusi normal.

4.6.2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linier antara variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi multikolinearitas, hal tersebut dapat dilihat dari VIF (*Variance Inflation Factor*). Perhitungan nilai VIF dapat dicari dengan menggunakan rumus berikut:

- Uji Multikolinearitas X_1 dengan X_2

$$VIF = \frac{1}{(1 - R_j^2)}$$

$$VIF = \frac{1}{(1 - (0,144)^2)}$$

$$VIF = \frac{1}{(1 - 0,021)}$$

$$VIF = 1,021$$

$$\begin{aligned} Tolerance &= \frac{1}{VIF} = 1 - R_j^2 \\ &= \frac{1}{1,021} = 1 - 0,021 \end{aligned}$$

$$Tol = 0,979$$

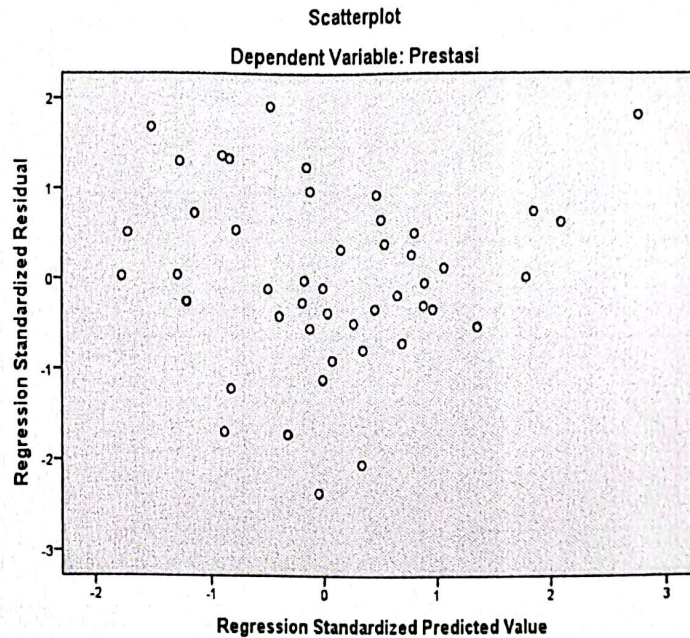
Kesimpulan:

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, uji dapat diketahui bahwa antara variabel X_1 dan X_2 tidak terjadi multikolinear. Dilihat dari nilai VIF $1,021 < 10$ dan nilai $Tolerance$ $0,979 > 0,1$

4.6.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke

pengamatan lain. Uji heteroskedastisitas menghasilkan grafik pola penyebaran titik (*scatterplot*) seperti pada gambar dibawah ini:



Gambar 4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Hasil Pengolahan SPSS

Kesimpulan:

Jika dilihat pada grafik *scatterplot* diatas, dapat diketahui bahwa titik – titik menyebar diatas dan dibawah atau disekitar 0, titik – titik tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah angka 0 saja, dan titik – titik tidak menyebar membentuk pola tertentu. Dengan ini disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.7. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi bertujuan untuk menguji pengaruh antara variabel – variabel independen (X) dan variabel dependen Y, yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan pemberian insentif terhadap prestasi kerja karyawan. Dengan bantuan Tabel 4.19 Tabel Penolong, berikut ini hasil perhitungan dari nilai a , b_1 dan b_2 untuk menyusun persamaan regresi sederhana dan berganda:

Tabel 4.14 Tabel Penolong

No.	X ₁	X ₂	Y	X ₁ ²	X ₂ ²	Y ²	X ₁ .Y	X ₂ .Y	X ₁ .X ₂
1	44	25	43	1936	625	1849	1892	1075	1100
2	59	37	53	3481	1369	2809	3127	1961	2183
3	59	32	49	3481	1024	2401	2891	1568	1888
4	48	39	48	2304	1521	2304	2304	1872	1872
5	47	32	39	2209	1024	1521	1833	1248	1504
6	47	34	46	2209	1156	2116	2162	1564	1598
7	46	35	45	2116	1225	2025	2070	1575	1610
8	53	41	50	2809	1681	2500	2650	2050	2173
9	49	27	38	2401	729	1444	1862	1026	1323
10	48	35	45	2304	1225	2025	2160	1575	1680
11	43	35	39	1849	1225	1521	1677	1365	1505
12	60	42	59	3600	1764	3481	3540	2478	2520
13	57	40	53	3249	1600	2809	3021	2120	2280
14	46	34	50	2116	1156	2500	2300	1700	1564
15	51	34	46	2601	1156	2116	2346	1564	1734
16	52	39	47	2704	1521	2209	2444	1833	2028
17	47	31	53	2209	961	2809	2491	1643	1457
18	49	36	49	2401	1296	2401	2401	1764	1764
19	49	37	45	2401	1369	2025	2205	1665	1813
20	48	28	50	2304	784	2500	2400	1400	1344
21	44	29	47	1936	841	2209	2068	1363	1276
22	42	30	43	1764	900	1849	1806	1290	1260
23	38	33	43	1444	1089	1849	1634	1419	1254
24	38	31	50	1444	961	2500	1900	1550	1178
25	39	35	47	1521	1225	2209	1833	1645	1365
26	32	44	46	1024	1936	2116	1472	2024	1408
27	36	39	45	1296	1521	2025	1620	1755	1404
28	32	37	49	1024	1369	2401	1568	1813	1184
29	40	31	44	1600	961	1936	1760	1364	1240
30	40	34	40	1600	1156	1600	1600	1360	1360
31	39	29	45	1521	841	2025	1755	1305	1131
32	45	36	43	2025	1296	1849	1935	1548	1620
33	44	29	47	1936	841	2209	2068	1363	1276

No.	X ₁	X ₂	Y	X ₁ ²	X ₂ ²	Y ²	X ₁ .Y	X ₂ .Y	X ₁ .X ₂
34	46	37	44	2116	1369	1936	2024	1628	1702
35	42	32	50	1764	1024	2500	2100	1600	1344
36	40	38	45	1600	1444	2025	1800	1710	1520
37	50	36	47	2500	1296	2209	2350	1692	1800
38	45	33	44	2025	1089	1936	1980	1452	1485
39	47	37	51	2209	1369	2601	2397	1887	1739
40	44	36	37	1936	1296	1369	1628	1332	1584
41	46	34	44	2116	1156	1936	2024	1496	1564
42	47	34	42	2209	1156	1764	1974	1428	1598
43	47	35	48	2209	1225	2304	2256	1680	1645
44	52	36	47	2704	1296	2209	2444	1692	1872
45	54	34	50	2916	1156	2500	2700	1700	1836
46	50	34	39	2500	1156	1521	1950	1326	1700
47	46	38	50	2116	1444	2500	2300	1900	1748
48	43	36	51	1849	1296	2601	2193	1836	1548
49	47	39	49	2209	1521	2401	2303	1911	1833
50	50	38	47	2500	1444	2209	2350	1786	1900
Jumlah	2307	1737	2321	108297	61085	108663	107568	80901	80314

Sumber: Data diolah

Perhitungan Regresi Berganda

- Perhitungan Skor Deviasi

$$1) \Sigma x_1^2 = \Sigma X_1^2 - \frac{(\Sigma X_1)^2}{n}$$

$$\Sigma x_1^2 = 108297 - \frac{2307^2}{50}$$

$$\Sigma x_1^2 = 1852,02$$

$$2) \Sigma x_2^2 = \Sigma X_2^2 - \frac{(\Sigma X_2)^2}{n}$$

$$\Sigma x_2^2 = 61085 - \frac{1737^2}{50}$$

$$\Sigma x_2^2 = 741,62$$

$$3) \Sigma y^2 = \Sigma Y^2 - \frac{(\Sigma Y)^2}{n}$$

$$\Sigma y^2 = 108663 - \frac{(2321)^2}{50}$$

$$\Sigma y^2 = 922,18$$

$$4) \Sigma x_1 y = \Sigma X_1 y - \frac{(\Sigma X_1)(\Sigma Y)}{n}$$

$$\Sigma x_1 y = 107568 - \frac{(2307)(2321)}{50}$$

$$\Sigma x_1 y = 477,06$$

$$5) \Sigma x_2 y = \Sigma X_2 y - \frac{(\Sigma X_2)(\Sigma Y)}{n}$$

$$\Sigma x_2 y = 80901 - \frac{(1737)(2321)}{50}$$

$$\Sigma x_2 y = 269,46$$

$$6) \Sigma x_1 x_2 = \Sigma X_1 X_2 - \frac{(\Sigma X_1)(\Sigma X_2)}{n}$$

$$\Sigma x_1 x_2 = 80314 - \frac{(2307)(1737)}{50}$$

$$\Sigma x_1 x_2 = 168,82$$

$$7) \Sigma \bar{X}_1 = \frac{\Sigma \bar{X}_1}{n} \rightarrow \frac{2307}{50} = 46,14$$

$$8) \Sigma \bar{X}_2 = \frac{\Sigma \bar{X}_2}{n} \rightarrow \frac{1737}{50} = 34,74$$

- Menghitung nilai koefisien (b1 dan b2) dan nilai konstanta (a)

$$1) b_1 = \frac{(\Sigma x_2^2)(\Sigma x_1 y) - (\Sigma x_1 x_2)(\Sigma x_2 y)}{(\Sigma x_1^2)(\Sigma x_2^2) - (\Sigma x_1 x_2)^2}$$

$$b_1 = \frac{(741,62)(477,06) - (168,82)(269,46)}{(1852,02)(742,62) - (168,82)^2}$$

$$b_1 = 0,229$$

$$2) b_2 = \frac{(\Sigma x_1^2)(\Sigma x_2 y) - (\Sigma x_1 x_2)(\Sigma x_1 y)}{(\Sigma x_1^2)(\Sigma x_2^2) - (\Sigma x_1 x_2)^2}$$

$$b_2 = \frac{(742,62)(269,46) - (168,82)(477,06)}{(1852,02)(742,62) - (168,82)^2}$$

$$b_2 = 0,311$$

$$1) a = \left(\frac{\Sigma y}{n}\right) - b_1 \left(\frac{\Sigma x_1}{n}\right) - b_2 \left(\frac{\Sigma x_2}{n}\right)$$

$$a = \left(\frac{2321}{50}\right) - (0,2292) \left(\frac{2307}{50}\right) - (0,3112) \left(\frac{1737}{50}\right)$$

$$a = 46,42 - 10,5753 - 10,8111$$

$$a = 25,0334$$

Perhitungan regresi berganda antara motivasi kerja (X_1) dan pemberian insentif (X_2) terhadap prestasi kerja karyawan (Y):

$$Y = a + bX_1 + bX_2$$

$$Y = 25,034 + 0,229X_1 + 0,311X_2$$

48. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) merupakan besar kontribusi yang diberikan variabel independen mempengaruhi variabel dependen atau dengan kata lain koefisien determinasi ini menyatakan proporsi dari variasi keseluruhan dalam nilai variabel dependen (Y) yang dapat diakibatkan oleh hubungan linear dengan variabel independen (X). Adapun hasil uji determinasinya adalah sebagai berikut:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

$$KD = (0,458)^2 \times 100\%$$

$$KD = 21\%$$

49. Uji Hipotesis Statistik

4.9.1. Uji F (Simultan)

Pengujian hipotesis secara simultan bertujuan untuk mengukur ada atau tidaknya pengaruh variabel independen secara bersama – sama terhadap variabel dependen. Pada penelitian ini akan di uji apakah variabel motivasi kerja dan pemberian insentif berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan. Adapun kriteria dalam pengujian ini adalah sebagai berikut:

- Jika probabilitas $> 0,05$ dan jika $f_{hitung} < f_{tabel}$, maka H_0 ditolak;
- Jika probabilitas $< 0,05$ dan jika $f_{hitung} > f_{tabel}$, maka H_a diterima.

➤ Menghitung F_{hitung}

$$F_{hitung} = \frac{R^2(n - m - 1)}{m \cdot (1 - R^2)}$$

$$F_{hitung} = \frac{(0,458)^2(50 - 2 - 1)}{2 \cdot (1 - (0,458)^2)}$$

$$F_{hitung} = \frac{9,8589}{1,5805}$$

$$F_{hitung} = 6,228$$

➤ **Menghitung F_{tabel}**

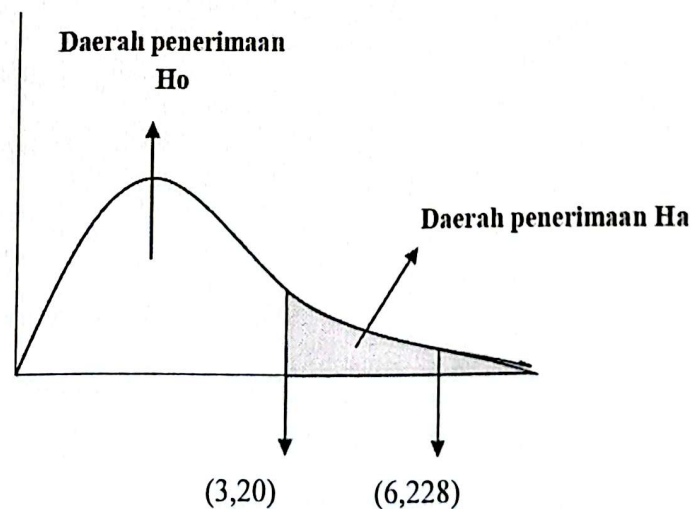
Nilai F_{tabel} dapat dicari dengan melihat bantuan F_{tabel} , yaitu:

$F_{tabel} = F(\alpha)$ (dk pembilang = k, dk penyebut = $(n - k - 1)$). Maka didapat:

$$k = 2, n = 50, \alpha = 0,05 ; dk = 50 - 2 - 1 = 47$$

$$F_{tabel} = F(0,05)(2,47) = 3,20$$

Berdasarkan hasil uji simultan didapatkan nilai $F_{hitung} = 6,228$ (lebih besar dari 3,20) maka dapat dinyatakan bahwa variabel independen yang meliputi motivasi kerja (X_1) dan pemberian insentif (X_2) secara simultan atau bersama-sama mempengaruhi variabel dependen yaitu prestasi kerja karyawan (Y).



Gambar 4.5 Diagram Uji F
Sumber: Hasil Pengolahan SPSS

4.9.2. Uji T (Parsial)

Uji T pada dasarnya digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individual atau parsial dalam menerangkan variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan dalam pada uji T adalah:

- Jika probabilitas > 0,05 dan jika $f_{hitung} < f_{tabel}$, maka H_a ditolak;
- Jika probabilitas < 0,05 dan jika $f_{hitung} > f_{tabel}$, maka H_a diterima.

Berikut dibawah ini perhitungan untuk uji T:

➤ **Menghitung Varians**

$$S_{x_1x_2}^2 = \frac{\Sigma y^2 - \{(b_1(\Sigma x_1y) + b_2(\Sigma x_2y))\}}{n - m - 1}$$

$$S_{x_1x_2}^2 = \frac{922,18 - \{(0,2292(477,06) + 0,3112(269,46))\}}{50 - 2 - 1}$$

$$S_{x_1x_2}^2 = \frac{728,9819}{47}$$

$$S_{x_1x_2}^2 = 15,5103$$

➤ **Menghitung Standar Deviasi Regresi Ganda**

$$S_{x_1x_2} = \sqrt{S_{x_1x_2}^2}$$

$$S_{x_1x_2} = 15,5103$$

$$S_{x_1x_2} = 3,9383$$

➤ **Menghitung Standar Error**

$$Sb_1 = \frac{S_{x_1x_2}}{\sqrt{(\Sigma x_1^2 - n \cdot \bar{X}_1^2) \cdot \{1 - (r_{x_1x_2})^2\}}}$$

$$Sb_1 = \frac{3,9383}{\sqrt{(108297 - 50 \cdot 46,14^2) \cdot (1 - (0,1441)^2)}}$$

$$Sb_1 = \frac{3,9383}{\sqrt{(1852,02)(0,9792)}}$$

$$Sb_1 = 0,0925$$

4.9.2. Uji T (Parsial)

Uji T pada dasarnya digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individual atau parsial dalam menerangkan variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan dalam pada uji T adalah:

- Jika probabilitas $> 0,05$ dan jika $f_{hitung} < f_{tabel}$, maka H_a ditolak;
- Jika probabilitas $< 0,05$ dan jika $f_{hitung} > f_{tabel}$, maka H_a diterima.

Berikut dibawah ini perhitungan untuk uji T:

➤ Menghitung Varians

$$S_{x_1x_2}^2 = \frac{\Sigma y^2 - \{(b_1(\Sigma x_1y) + b_2(\Sigma x_2y))\}}{n - m - 1}$$

$$S_{x_1x_2}^2 = \frac{922,18 - \{(0,2292(477,06) + 0,3112(269,46))\}}{50 - 2 - 1}$$

$$S_{x_1x_2}^2 = \frac{728,9819}{47}$$

$$S_{x_1x_2}^2 = 15,5103$$

➤ Menghitung Standar Deviasi Regresi Ganda

$$S_{x_1x_2} = \sqrt{S_{x_1x_2}^2}$$

$$S_{x_1x_2} = 15,5103$$

$$S_{x_1x_2} = 3,9383$$

➤ Menghitung Standar Error

$$Sb_1 = \frac{S_{x_1x_2}}{\sqrt{(\Sigma x_1^2 - n \cdot \bar{X}_1^2) \cdot (1 - (r_{x_1x_2})^2)}}$$

$$Sb_1 = \frac{3,9383}{\sqrt{(108297 - 50 \cdot 46,14^2) \cdot (1 - (0,1441)^2)}}$$

$$Sb_1 = \frac{3,9383}{\sqrt{(1852,02)(0,9792)}}$$

$$Sb_1 = 0,0925$$

$$Sb_2 = \frac{S_{x_1x_2}}{\sqrt{(\sum x_2^2 - n \cdot \bar{X}_2^2) \cdot (1 - (r_{x_1x_2})^2)}}$$

$$Sb_2 = \frac{3,9383}{\sqrt{(61085 - 50 \cdot 34,74^2) \cdot (1 - (0,1441)^2)}}$$

$$Sb_2 = \frac{3,9383}{\sqrt{(741,62)(0,9792)}}$$

$$Sb_2 = 0,1462$$

➤ **Menentukan Nilai t_{hitung}**

$$t_1 = \frac{b_1}{Sb_1} = \frac{0,2292}{0,0925} = 2,479$$

$$t_2 = \frac{b_2}{Sb_2} = \frac{0,3112}{0,1462} = 2,129$$

➤ **Menentukan nilai t_{tabel}**

Untuk α sebesar 5% dan $dk = n - k - 1 = 47$, didapatkan nilai

t_{tabel} sebesar:

$$t_{tabel} = t(\alpha/2)(n - k) = t(0,05/2)(50 - 3)$$

$$t_{tabel} = 2,012$$

➤ **Membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel}**

Membandingkan t_{tabel} dengan t_{hitung} bertujuan untuk mengetahui apakah H_0 ditolak atau diterima berdasarkan kaidah pengujian.

Hasil uji t dalam penelitian yaitu:

a) $2,479 > 2,012$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima

b) $2,129 > 2,012$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima

➤ **Pengambilan keputusan**

1) Motivasi kerja (X_1) menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar 2,479. Sehingga diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,012), maka disimpulkan bahwa H_0 ditolak. Dengan demikian terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan

$$Sb_2 = \frac{S_{x_1x_2}}{\sqrt{(\sum x_2^2 - n \cdot \bar{X}_2^2) \cdot (1 - (r_{x_1x_2})^2)}}$$

$$Sb_2 = \frac{3,9383}{\sqrt{(61085 - 50 \cdot 34,74^2) \cdot (1 - (0,1441)^2)}}$$

$$Sb_2 = \frac{3,9383}{\sqrt{(741,62)(0,9792)}}$$

$$Sb_2 = 0,1462$$

➤ **Menentukan Nilai t_{hitung}**

$$t_1 = \frac{b_1}{Sb_1} = \frac{0,2292}{0,0925} = 2,479$$

$$t_2 = \frac{b_2}{Sb_2} = \frac{0,3112}{0,1462} = 2,129$$

➤ **Menentukan nilai t_{tabel}**

Untuk α sebesar 5% dan $dk = n - k - 1 = 47$, didapatkan nilai

t_{tabel} sebesar:

$$t_{tabel} = t(\alpha/2)(n - k) = t(0,05/2)(50 - 3)$$

$$t_{tabel} = 2,012$$

➤ **Membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel}**

Membandingkan t_{tabel} dengan t_{hitung} bertujuan untuk mengetahui apakah H_0 ditolak atau diterima berdasarkan kaidah pengujian.

Hasil uji t dalam penelitian yaitu:

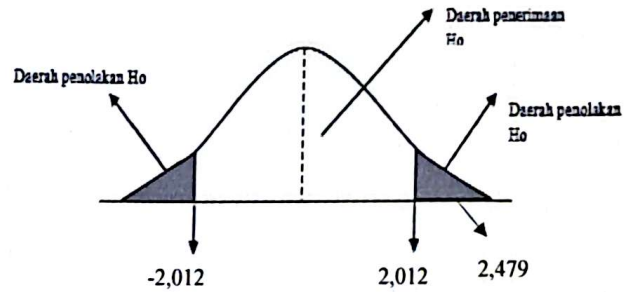
a) $2,479 > 2,012$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima

b) $2,129 > 2,012$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima

➤ **Pengambilan keputusan**

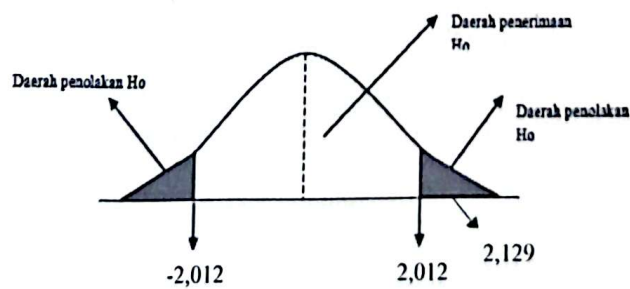
1) Motivasi kerja (X_1) menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar 2,479. Sehingga diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,012), maka disimpulkan bahwa H_0 ditolak. Dengan demikian terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan

secara signifikan pada PT. Tunas Mobilindo Parama – BMW Soepomo.



Gambar 4.6 Diagram Uji T – Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan
Sumber: Hasil Pengolahan SPSS

- 2) Pemberian insentif (X₂) menghasilkan perhitungan nilai thitung sebesar 2,129. Sehingga diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,012), maka disimpulkan H₀ ditolak. Dengan demikian terdapat pengaruh pemberian insentif terhadap prestasi kerja karyawan secara signifikan pada PT. Tunas Mobilindo Parama – BMW Soepomo.



Gambar 4.7 Diagram Uji T – Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Prestasi Kerja Karyawan
Sumber: Hasil Pengolahan SPSS

BAB V

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

5.1. Uji Validitas

Pada penelitian ini, jumlah sampel (N) yang digunakan untuk uji validitas sebesar 50 responden, dengan penentuan $r_{\text{tabel}} = 0,2787$. Nilai r_{tabel} didapat dari $(df) = n - 2$, dimana $(df) = 50 - 2 = 48$. Jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ dan bernilai positif, dapat dikatakan bahwa instrumen atau butir pernyataan tersebut dikatakan valid dan layak digunakan untuk sebuah penelitian. Untuk rangkuman hasil uji validitas motivasi kerja (X_1), pemberian insentif (X_2) dan prestasi kerja karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.1 Hasil Uji Validitas Variabel X_1 , X_2 dan Y

Variabel	Butir Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Motivasi Kerja (X_1)	1	0,732	0,2787	Valid
	2	0,699	0,2787	Valid
	3	0,531	0,2787	Valid
	4	0,665	0,2787	Valid
	5	0,591	0,2787	Valid
	6	0,534	0,2787	Valid
	7	0,569	0,2787	Valid
	8	0,601	0,2787	Valid
	9	0,655	0,2787	Valid
	10	0,660	0,2787	Valid
	11	0,617	0,2787	Valid
	12	0,700	0,2787	Valid
Pemberian Insentif (X_2)	13	0,527	0,2787	Valid
	14	0,481	0,2787	Valid
	15	0,571	0,2787	Valid

Variabel	Butir Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
	16	0,502	0,2787	Valid
	17	0,625	0,2787	Valid
	18	0,670	0,2787	Valid
	19	0,598	0,2787	Valid
	20	0,513	0,2787	Valid
	21	0,583	0,2787	Valid
Prestasi Kerja Karyawan (Y)	22	0,523	0,2787	Valid
	23	0,543	0,2787	Valid
	24	0,563	0,2787	Valid
	25	0,529	0,2787	Valid
	26	0,462	0,2787	Valid
	27	0,478	0,2787	Valid
	28	0,541	0,2787	Valid
	29	0,538	0,2787	Valid
	30	0,524	0,2787	Valid
	31	0,457	0,2787	Valid
	32	0,436	0,2787	Valid
	33	0,488	0,2787	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan Tabel 5.1 diatas, dapat diketahui bahwa seluruh item pada variabel memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dengan ini, disimpulkan bahwa butir instrumen dapat dikatakan valid dan layak digunakan untuk penelitian.

52. Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas data yang telah dilakukan (Lihat Tabel 4.13), diketahui bahwa semua variabel penelitian memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $\geq 0,60$. Dengan ini, disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan sudah reliabel atau selalu memberikan hasil yang sama jika diajukan pada waktu dan kesempatan yang berbeda.

53. Uji Asumsi Klasik

5.3.1. Uji Normalitas

Untuk menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak salah satunya dengan menggunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* yang ada dalam program SPSS. Sebuah data dikatakan terdistribusi normal apabila nilai *Asymp. Sig* $\geq 0,05$.

Tabel 5.2 Tabel Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.85709171
Most Extreme Differences	Absolute	.088
	Positive	.064
	Negative	-.088
Test Statistic		.088
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.

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS

Kesimpulan:

Pada Tabel 5.2 diatas, diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig* sebesar 0,200 $> 0,05$ artinya asumsi data berdistribusi normal telah terpenuhi.

5.3.2. Uji Multikolinearitas

Tabel 5.3 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1		
(Constant)		
Motivasi	.979	1.021
Insentif	.979	1.021

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS

Hasil pengujian multikolinearitas memperlihatkan nilai *tolerance* sebesar $0,979 > 0,1$ dan nilai VIF sebesar $1,021 < 10$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen yaitu motivasi kerja dan pemberian insentif.

5.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Metode untuk menguji heteroskedastisitas yaitu dengan menggunakan uji glejser. Kriteria pengujian dengan uji glejser adalah dengan melihat nilai Sig. apabila nilai Sig. $\geq 0,05$ maka dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 5.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.239	3.832		1.628	.110
	Motivasi	.015	.057	.037	.254	.801
	Insentif	-.114	.091	-.182	-1.253	.216

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS

Hasil uji glejser diatas memperlihatkan nilai Sig. pada kedua variabel lebih dari 0,05. Nilai Sig. variabel motivasi kerja sebesar 0,801 dan variabel pemberian insentif sebesar 0,216. Maka, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

5.4. Analisis Regresi Berganda

Berdasarkan *output* dari SPSS 21, pengaruh variabel motivasi kerja (X_1) dan pemberian insentif (X_2) terhadap variabel prestasi kerja (Y) ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 5.5 Tabel Uji Regresi X_1 dan X_2 terhadap Y

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.034	6.169		4.058	.000
	Motivasi	.229	.092	.325	2.479	.017
	Insentif	.311	.146	.279	2.129	.039

a. Dependent Variable: Prestasi

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS

Dari hasil tersebut, persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX_1 + bX_2$$

$$Y = 25,034 + 0,229X_1 + 0,311X_2$$

Persamaan regresi diatas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta (a) menunjukkan jika tidak ada variabel independen (motivasi kerja dan pemberian insentif), maka variabel dependen (prestasi kerja karyawan) bernilai 25,034
- Nilai b_1 pada variabel motivasi kerja yaitu sebesar 0,229 menerangkan bahwa setiap kenaikan 1 unit (skala likert) dari variabel motivasi kerja (X_1), maka variabel prestasi kerja karyawan (Y) akan bertambah 0,229 atau sebesar 22,9% jika nilai X_2 tidak berubah
- Nilai b_2 pada variabel pemberian insentif yaitu sebesar 0,311 menerangkan bahwa setiap 1 unit skala likert dari variabel pemberian insentif (X_2), maka variabel prestasi kerja karyawan (Y) akan bertambah 0,311 atau sebesar 31,1% jika nilai X_1 tidak berubah

Pada Tabel 5.5 terdapat kolom *Standardized Coefficients*, pada kolom tersebut dapat diketahui bahwa motivasi kerja (X_1) berpengaruh langsung terhadap prestasi kerja karyawan (Y). Besaran pengaruh langsung motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan adalah 0,325 atau 32,5%. Dengan demikian, tinggi rendahnya prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja sebesar 0,325 atau 32,5%, sedangkan sisanya 67,5% dijelaskan oleh faktor lain. Selanjutnya, pemberian insentif (X_2) juga dikatakan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan (Y). Besaran pengaruh langsung pemberian insentif terhadap prestasi kerja karyawan adalah 0,279 atau 27,9%. Dengan demikian, tinggi rendahnya prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh pemberian insentif sebesar 0,279 atau 27,9%, sedangkan sisanya 72,1% dijelaskan oleh faktor lain

5.5. Koefisien Determinasi

Tabel 5.6 Hasil Uji Regresi X_1 , X_2 dan Y

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.458 ^a	.210	.176	3.938

a. Predictors: (Constant), Insentif, Motivasi

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan tabel diatas, diketahui nilai R adalah nilai korelasi berganda antara variabel independen dengan variabel dependen yaitu sebesar 0,458. Sementara itu, nilai R Square sebesar 0,210. Hal ini menyatakan bahwa kontribusi yang diberikan oleh variabel motivasi kerja (X_1) dan pemberian insentif (X_2) mempengaruhi variabel Y adalah sebesar 0,210 atau 21%. Sedangkan, sisanya 79% dipengaruhi oleh variabel lain yang (tidak diteliti), seperti kepuasan kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, dll.

5.6. Uji Hipotesis Statistik

5.6.1. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh secara simultan atau secara bersama – sama antara kelompok variabel independen dengan variabel dependen. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.7 Hasil Uji Regresi Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	193.199	2	96.600	6.228	.004 ^b
	Residual	728.981	47	15.510		
	Total	922.180	49			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Insentif, Motivasi

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS

Hasil uji F diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Berdasarkan hasil uji F diatas, didapatkan f_{hitung} sebesar 6,228 dengan tingkat signifikansi 0,004. Nilai f_{hitung} (6,228) > f_{tabel} (3,19) dan tingkat signifikansi 0,004 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X_1) dan pemberian insentif (X_2) secara simultan atau bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y).

5.6.2. Uji Signifikansi Parsial (Uji T)

Uji T digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh secara parsial atau secara individual antara variabel independen dengan variabel dependen. Hasil uji T dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.8 Hasil Uji Regresi Parsial (Uji T)

Model	Coefficient				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	25.034	6.169		4.058	.000
Motivasi	.229	.092	.325	2.479	.017
Insentif	.311	.146	.279	2.129	.039

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS

Hasil uji T diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Berdasarkan hasil uji T diatas, didapatkan t_{hitung} sebesar 2,479 dengan tingkat signifikansi 0,017. Nilai t_{hitung} (2,479) > t_{tabel} (2,012) dan tingkat signifikansi 0,017 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, bahwa variabel motivasi kerja (X_1) secara parsial atau secara individual berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y).
- Berdasarkan hasil uji T diatas, didapatkan t_{hitung} sebesar 2,129 dengan tingkat signifikansi 0,039. Nilai t_{hitung} (2,129) > t_{tabel} (2,012) dan tingkat signifikansi 0,039 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, bahwa variabel pemberian insentif (X_2) secara parsial atau secara individual berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y).

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen yaitu motivasi kerja dan pemberian insentif terhadap variabel prestasi kerja karyawan (dependen) pada PT. Tunas Mobilindo Parama – BMW Soepomo. Berdasarkan pembahasan diatas, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Motivasi kerja (X_1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) di PT. Tunas Mobilindo Parama – BMW Soepomo, hal ini ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} motivasi kerja (X_1) sebesar 2,479 dimana nilai ini lebih besar dari nilai t_{tabel} , yaitu 2,012 dengan tingkat signifikansi $0,017 < 0,05$.
- 2) Pemberian insentif (X_2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) di PT. Tunas Mobilindo Parama – BMW Soepomo, hal ini ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} pemberian insentif (X_2) sebesar 2,129 dimana nilai ini lebih besar dari nilai t_{tabel} , yaitu 2,012 dengan tingkat signifikansi $0,039 < 0,05$.
- 3) Motivasi kerja (X_1) dan pemberian insentif (X_2) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) di PT. Tunas Mobilindo Parama – BMW Soepomo, hal ini ditunjukkan dengan nilai f_{hitung} sebesar 6,228 dimana nilai ini lebih besar dari nilai f_{tabel} , yaitu 3,19 dengan tingkat signifikansi $0,004 < 0,05$. Hal ini membuktikan, bahwa motivasi kerja (X_1) dan pemberian insentif (X_2) secara simultan atau bersama – sama mempengaruhi prestasi kerja karyawan di PT. Tunas Mobilindo Parama – BMW Soepomo.

MILIK PERPUSTAKAAN STMI
Membaca Adalah Mengambil : Dosa

42. Saran

1) Bagi Perusahaan

Melihat besarnya pengaruh yang diberikan oleh variabel motivasi kerja dan pemberian insentif terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Tunas Mobilindo Parama – BMW Soepomo, diharapkan perusahaan untuk selalu berupaya memberikan pembekalan, pendampingan, pendidikan dan pelatihan, serta tak kalah penting yaitu memastikan bahwa insentif yang diberikan benar – benar dapat memberikan kepuasan kepada karyawannya. Keterampilan, kemampuan dan kepuasan karyawan dalam bekerja sangatlah penting untuk peningkatan prestasi kerja karyawan di perusahaan.

2) Bagi Peneliti

Karena keterbatasan yang dimiliki, Peneliti mengharapkan untuk peneliti selanjutnya agar lebih memperluas jangkauan dalam penelitian dengan menambahkan jumlah sampel serta mencari variabel dan indikator – indikator lainnya, tentunya didukung oleh teori – teori atau didasarkan pada riset pendahuluan agar mampu memberikan kontribusi lebih banyak lagi terkait dengan prestasi kerja karyawan

MILIK PERPUSTAKAAN STMI
- Membaca : Ibadah, Mengambil : Dosa

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan* . Yogyakarta: Aswaja Pressindo .
- Afifah, T. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja . *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Amalia, I. G. (2019). *Alat Analisis Data Edisi Revisi* . Jakarta: Penerbit Andi.
- Dr. Supardi U.S., M. M. (2013). *Aplikasi Statistika Dalam Penelitian* . Jakarta: Change Publication.
- Gunair. (2015). Pengaruh Pemberian Motivasi Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Suroco Jaya Abadi Motor di Masamba Kab. Luwu Utara. *Jurnal Equilibrium*, 15-21.
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi* . Jakarta: Bumi Aksara.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* . Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Yogyakarta: Deepublish.
- Loana, S. I. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan.
- Mutiara, S. (2017). Pengaruh Insentif dan Motivasi Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan PT Bahana Yamaha Pagar Alam Cab. Bandar Lampung. *Skripsi*.
- Nurahma, R. A. (2013). Pengaruh Insentif terhadap Motivasi dan Prestasi Kerja Karyawan pada PT Jamsostek (Persero) Kantor Cab. Malang. *Skripsi*.
- Rajasa, N. A. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Anugrah Cipta Mould Indonesia.
- Rivai, V. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Pratik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Segoro, W. (2018). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia* . Yogyakarta: Deepublish.



- Septijanti, M. (2016). Pengaruh Disiplin, Kemampuan dan Insentif Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan pada PT. Indosat Ooredoo, Tbk.
- Shidiq, A. H. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep. *Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik*.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar .

Lampiran 1

Hasil Uji Pra Kuesioner

I. MOTIVASI KERJA (X_i)

a) Uji Validitas dengan SPSS 22

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1_1	45,80	21,958	,594	,866
X1_2	46,00	21,053	,591	,866
X1_3	46,05	22,261	,497	,872
X1_4	45,90	21,989	,652	,864
X1_5	45,90	21,989	,652	,864
X1_6	46,10	21,358	,534	,870
X1_7	45,80	21,958	,594	,866
X1_8	45,95	21,629	,473	,874
X1_9	45,90	21,253	,581	,867
X1_10	45,95	21,313	,702	,860
X1_11	45,90	21,568	,463	,876
X1_12	45,85	21,292	,638	,863

Kesimpulan:

Setelah melakukan uji validitas dengan menggunakan *Corrected Item-Total Correlation* disimpulkan bahwa butir – butir pernyataan atau kuesioner sudah **VALID** dengan nilai r_{tabel} sebesar 0,444.

b) Uji Reliabilitas dengan SPSS 22

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,877	12

Kesimpulan:

Berdasarkan hasil pengolahan SPSS, nilai *Cronbach's Alpha* yaitu 0,877 lebih besar dari 0,6. Maka, disimpulkan bahwa kuesioner sudah **RELIABEL**.

II. PEMBERIAN INSENTIF (X₂)

I. Uji Validitas dengan SPSS 22

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2_1	31,70	16,326	,753	,803
X2_2	30,80	18,168	,492	,830
X2_3	30,35	16,134	,590	,819
X2_4	30,65	16,661	,511	,828
X2_5	31,00	16,105	,491	,834
X2_6	30,70	17,589	,506	,828
X2_7	30,85	15,924	,596	,818
X2_8	30,55	18,576	,571	,828
X2_9	30,60	16,674	,601	,817

Kesimpulan:

Setelah melakukan uji validitas dengan menggunakan *Corrected Item-Total Correlation* disimpulkan bahwa kuesioner sudah **VALID** dengan nilai r_{tabel} sebesar 0,444.

II. Uji Reliabilitas dengan SPSS 22

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,839	9

Kesimpulan:

Berdasarkan hasil pengolahan SPSS, nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,839 lebih besar dari 0,6. Maka, disimpulkan bahwa kuesioner sudah **RELIABEL**.

III. PRESTASI KERJA KARYAWAN (Y)

a) Uji Validitas dengan SPSS 22

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y_1	43,50	22,684	,551	,850
Y_2	43,60	22,884	,447	,860
Y_3	43,35	23,503	,695	,843
Y_4	43,65	24,134	,471	,855
Y_5	43,45	22,997	,594	,847
Y_6	43,20	24,168	,536	,851
Y_7	43,30	23,484	,549	,850
Y_8	43,60	23,095	,581	,848
Y_9	43,35	23,924	,514	,852
Y_10	43,20	23,853	,504	,853
Y_11	43,45	22,997	,594	,847
Y_12	43,20	24,168	,536	,851

Kesimpulan:

Setelah melakukan uji validitas dengan menggunakan *Corrected Item-Total Correlation* disimpulkan bahwa kuesioner sudah **VALID** dengan nilai r_{tabel} sebesar 0,444.

b) Uji Reliabilitas dengan SPSS 22

Cronbach's Alpha	N of Items
,861	12

Kesimpulan:

Berdasarkan hasil pengolahan SPSS, nilai *Cronbach's Alpha* adalah 0,861 lebih besar dari 0,6. Maka, disimpulkan bahwa kuesioner sudah **RELIABEL**.

Lampiran 2

Lembar Kuesioner Penelitian

Perihal: Permohonan Pengisian Kuesioner

Kepada Yth.

Ibu/Bapak/Saudara/i Responden

Di tempat

Dalam rangka Penulisan Tugas Akhir di Politeknik STMI Jakarta yang merupakan salah satu syarat untuk kelulusan jenjang Diploma 4 (D4) Program Studi Administrasi Bisnis Otomotif (ABO), maka Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Laely Aprihatini
NIM : 1716138
Jurusan : Administrasi Bisnis Otomotif
Judul Penelitian : **“Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Tunas Mobilindo Parama – BMW Soepomo”**

Memohon kesediaan Ibu/Bapak/Saudara/i yang bekerja di PT. Tunas Mobilindo Parama – BMW Soepomo untuk memberikan bantuan dengan mengisi kuesioner yang disediakan. Adapun data yang akan diperoleh dari kuesioner ini hanya untuk penelitian.

Demikian Surat Permohonan ini saya ajukan, atas perhatian dan kesediaan Ibu/Bapak/saudara/i dalam pengisian kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

Jakarta, 25 September 2020

Hormat Saya,

Laely Aprihatini

I. IDENTITAS RESPONDEN

NAMA :

UMUR :

- < 20 Tahun
- 20 s/d 30 Tahun
- 31 s/d 40 Tahun
- 41 s/d 50 Tahun
- > 50 Tahun

JENIS KELAMIN :

- Pria Wanita

PENDIDIKAN TERAKHIR :

- < SMA
- D1 s/d D3
- > S1

MASA KERJA :

- < 1 Tahun
- 2 – 3 Tahun
- 3 – 5 Tahun
- > 5 Tahun

STATUS :

- Menikah Belum Menikah

II. PETUNJUK PENGISIAN

1. Bacalah pernyataan dibawah ini dengan cermat dan jawablah pernyataan dengan teliti dan jujur;
2. Kuesioner ini semata – mata hanya untuk keperluan akademis penelitian;
3. Mohon memberikan tanda centang (✓) pada jawaban Ibu/Bapak/Saudara/i yang paling dianggap sesuai dengan kondisi Ibu/BapaK/Saudara/i saat ini.
4. Pada kuesioner ini, tidak ada jawaban yang benar ataupun salah. Untuk kriteria penilaiannya, yaitu:

No.	Jawaban	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Netral (N)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

5. Setelah mengisi kuesioner ini, dimohon Ibu/Bapak/Saudara/i untuk menyerahkan kuesioner ini kepada petugas yang telah ditunjuk.

**DAFTAR KUESIONER UNTUK VARIABEL
MOTIVASI KERJA (X₁)**

No.	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
Bagaimana pendapat Bapak/Ibu mengenai pernyataan berikut:						
I. INDIKATOR: TANGGUNG JAWAB						
1	Dalam bekerja, saya berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan;					
2	Saya akan memeriksa kembali pekerjaan yang sudah diselesaikan sebagai bentuk tanggung jawab terhadap pekerjaan;					
3	Saya akan mengkomunikasikan pada atasan apabila terdapat tugas atau pekerjaan yang kurang dipahami;					
4	Saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan oleh atasan hingga selesai.					
II. INDIKATOR: PELUANG UNTUK MAJU						
5	Atasan di perusahaan berhasil mengembangkan keterampilan, kemampuan dan kemajuan karir saya selama bekerja di perusahaan ini;					
6	Perusahaan memberikan kesempatan kepada setiap karyawannya untuk maju dan mengembangkan diri melalui pendidikan dan pelatihan					

No.	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
7	Pekerjaan saya saat ini memungkinkan saya untuk belajar keahlian baru guna pengembangan karir					
III. INDIKATOR: PENGAKUAN ATAS KINERJA						
8	Pengakuan atas kinerja mampu memotivasi saya sebagai karyawan untuk berprestasi					
9	Keterampilan dan kemampuan saya dalam bekerja mendapat pengakuan dari rekan-rekan kerja					
10	Saya mendapatkan pengakuan dan penghargaan dari rekan kerja dan atasan saat berhasil melakukan pekerjaan dengan baik					
IV. INDIKATOR: PEKERJAAN YANG MENANTANG						
11	Pekerjaan saya saat ini menawarkan cukup peluang untuk berfikir dan bertindak mandiri					
12	Saya senang dengan pekerjaan yang menantang, sebab memberikan kepuasan perasaan berprestasi dan bertanggung jawab					

Sumber: Data diolah

**DAFTAR KUESIONER UNTUK VARIABEL
PEMBERIAN INSENTIF (X₂)**

No.	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
Bagaimana pendapat Bapak/Ibu mengenai pernyataan berikut:						
I. INDIKATOR: INSENTIF MATERIAL						
1	Insentif yang diterima dari perusahaan, mendorong saya untuk bekerja dengan lebih baik					
2	Insentif yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan hasil kinerja saya					
3	Insentif yang diberikan perusahaan, dapat memenuhi kebutuhan saya sehari – hari					
4	Pemberian insentif dari perusahaan selalu tepat waktu.					
5	Perusahaan telah memberikan insentif atau bonus secara adil kepada karyawannya					
6	Saya merasa bahwa insentif yang diberikan sudah sesuai dengan peranan atau posisi saya di perusahaan					
7	Asuransi yang diberikan perusahaan, membuat saya merasa aman					
II. INDIKATOR: INSENTIF NON MATERIAL						
8	Perusahaan memberikan insentif lain seperti penghargaan dan pujian bagi karyawan yang berprestasi					
9	Saya merasakan lingkungan kinerja yang kondusif yang dapat menunjang prestasi kerja saya					

**DAFTAR KUESIONER UNTUK VARIABEL
PRESTASI KERJA KARYAWAN (Y)**

No.	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
Bagaimana pendapat Bapak/Ibu mengenai pernyataan berikut:						
I. INDIKATOR: KUALITAS KERJA						
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur dan standart yang telah ditentukan;					
2	Saya memiliki komitmen dan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan perusahaan;					
3	Saya mengerjakan pekerjaan dengan mengutamakan hasil pekerjaan yang bermutu					
II. INDIKATOR: PENGETAHUAN						
4	Saya memahami dan menguasai pekerjaan yang dikerjakan sehari - hari;					
5	Sebagai karyawan, saya menyadari pentingnya pengetahuan untuk meningkatkan kompetensi kerja;					
6	Saya memiliki pengetahuan sesuai kompetensi pekerjaan Saudara;					
III. INDIKATOR: PENYESUAIAN KERJA						
7	Saya akan berinisiatif mencari solusi dalam memecahkan masalah pekerjaan;					
8	Saya mampu beradaptasi dengan tugas atau pekerjaan baru;					
9	Saya memiliki kemampuan yang cepat dalam menguasai pekerjaan.					

No.	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
IV. INDIKATOR: HUBUNGAN KERJA						
10	Saya bekerja sesuai dengan perintah atasan/pimpinan;					
11	Hubungan kerja saya dengan rekan kerja lainnya terjalin harmonis;					
12	Saya mampu bekerja sama dengan atasan maupun rekan kerja lainnya.					

Lampiran 3

Tabulasi Jawaban Responden
Hasil Kuesioner pada Variable Motivasi Kerja (X₁)

No. Responden	No. Butir Pertanyaan												Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	5	4	44
2	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	59
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	47
6	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	47
7	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	46
8	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	53
9	5	3	3	4	4	3	5	3	5	4	5	5	49
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
11	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	43
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
13	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	57
14	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	46
15	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	51
16	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	52
17	3	5	4	4	4	4	3	5	4	4	4	3	47
18	4	4	4	5	5	5	4	3	3	5	3	4	49
19	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	5	49
20	4	5	3	4	4	3	4	5	4	4	4	4	48
21	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	44
22	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	42
23	4	3	3	3	4	3	3	5	3	3	2	2	38
24	3	4	3	3	3	2	4	2	3	4	4	3	38
25	4	3	4	4	2	2	4	2	4	4	3	3	39
26	3	2	2	3	3	3	3	4	2	3	2	2	32
27	3	3	5	2	3	3	2	3	3	4	2	3	36
28	3	2	2	2	2	4	4	2	2	3	3	3	32
29	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	2	40
30	3	3	3	4	3	4	4	4	3	2	4	3	40
31	2	3	3	4	4	3	2	4	4	3	3	4	39
32	4	3	4	4	5	4	3	4	2	4	4	4	45
33	4	4	4	3	5	4	4	4	3	3	3	3	44

No. Responden	No. Butir Pertanyaan												Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
34	4	4	5	4	3	3	3	4	4	4	4	4	46
35	3	4	4	4	3	4	4	3	3	2	4	4	42
36	2	3	2	3	4	5	5	3	2	4	3	4	40
37	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	2	50
38	4	4	5	4	3	4	4	4	2	3	5	3	45
39	4	4	4	4	2	5	5	4	3	4	4	4	47
40	4	3	5	3	4	4	5	3	4	3	3	3	44
41	4	5	4	3	3	4	5	3	3	4	4	4	46
42	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	2	5	47
43	3	5	4	5	2	5	4	4	4	3	3	5	47
44	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	52
45	5	5	4	3	5	5	5	5	4	5	3	5	54
46	5	4	4	5	4	3	4	4	3	5	4	5	50
47	4	4	3	4	4	3	5	4	2	5	4	4	46
48	3	5	5	4	4	3	3	3	4	3	3	3	43
49	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	47
50	5	3	4	5	4	5	4	4	5	4	3	4	50

Sumber: Data diolah

**Hasil Kuesioner pada Variabel
Pemberian Insentif (X₂)**

No. Responden	No. Butir Pertanyaan									Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	2	3	4	4	4	3	2	3	4	29
2	4	4	4	4	5	4	4	4	5	38
3	2	4	4	4	5	4	2	4	4	33
4	3	4	5	5	4	4	5	4	4	38
5	2	4	4	4	3	4	4	4	4	33
6	3	4	4	4	4	3	4	4	4	34
7	3	4	5	4	4	3	5	4	3	35
8	3	5	5	5	5	4	4	5	5	41
9	2	3	4	3	3	3	3	4	4	29
10	3	3	4	3	4	4	4	4	4	33
11	3	4	4	4	3	5	3	4	3	33
12	4	5	4	5	5	5	5	5	5	43
13	4	4	5	4	5	5	4	4	5	40
14	3	4	4	2	3	4	4	4	4	32
15	3	4	3	5	3	4	3	4	4	33
16	4	3	5	5	4	4	5	4	5	39
17	3	3	5	4	5	3	4	4	3	34
18	3	4	4	4	4	4	4	5	5	37
19	3	4	5	4	4	5	4	4	4	37
20	2	4	4	4	5	4	3	4	3	33
21	2	3	4	4	4	3	4	2	3	29
22	3	5	4	3	3	2	4	3	3	30
23	3	4	4	4	4	3	4	3	4	33
24	3	4	3	3	3	3	4	4	4	31
25	3	5	5	3	4	4	3	5	3	35
26	4	5	5	5	5	5	5	5	5	44
27	4	4	4	5	4	5	5	5	3	39
28	3	5	4	4	5	4	4	4	4	37
29	4	4	4	3	3	3	3	4	3	31
30	3	5	3	4	3	4	4	4	4	34
31	2	3	3	4	3	3	4	3	4	29
32	4	5	4	3	3	4	4	5	4	36
33	4	3	3	3	2	3	3	5	3	29
34	4	5	4	4	4	4	4	4	4	37

No. Responden	No. Butir Pertanyaan									Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
35	3	4	3	5	3	4	3	4	3	32
36	2	4	4	4	4	5	5	5	5	38
37	4	3	3	3	3	5	5	5	5	36
38	4	3	3	4	4	4	4	3	4	33
39	4	4	5	3	4	5	4	4	4	37
40	3	4	3	4	5	4	4	5	4	36
41	3	4	4	4	4	3	5	4	3	34
42	4	3	3	5	5	4	4	3	3	34
43	5	3	4	3	4	5	4	3	4	35
44	4	4	3	4	3	4	5	4	5	36
45	3	4	3	4	4	4	4	4	4	34
46	2	4	4	4	4	4	5	4	3	34
47	5	5	4	4	4	5	4	4	3	38
48	2	5	5	5	4	3	3	5	4	36
49	5	4	5	4	5	4	4	4	4	39
50	4	4	4	4	4	4	5	4	5	38

Sumber: Data diolah

**Hasil Kuesioner pada Variabel
Prestasi Kerja Karyawan (Y)**

No. Responden	No. Butir Pertanyaan												Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	43
2	4	5	4	3	5	5	4	4	4	5	5	5	53
3	4	5	4	3	3	5	4	4	4	5	3	5	49
4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	48
5	3	2	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	39
6	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	46
7	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	45
8	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	50
9	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	38
10	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	45
11	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	39
12	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
13	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	53
14	5	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	50
15	5	4	3	3	4	4	5	3	4	3	4	4	46
16	4	3	4	4	5	4	4	3	3	4	5	4	47
17	5	3	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	53
18	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	49
19	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	45
20	5	4	4	3	3	4	5	5	5	5	3	4	50
21	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	4	47
22	4	3	4	3	4	3	5	3	4	4	3	3	43
23	4	3	3	3	4	3	3	4	5	3	4	4	43
24	4	5	5	3	5	4	3	3	4	5	5	4	50
25	5	3	4	3	5	3	5	4	4	3	4	4	47
26	5	4	3	3	4	5	5	3	4	3	4	3	46
27	4	3	3	4	5	4	3	3	3	4	5	4	45
28	4	3	5	3	4	4	5	4	4	4	4	5	49
29	4	3	4	3	4	5	3	4	3	3	4	4	44
30	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	40
31	4	3	4	4	3	5	3	3	5	3	4	4	45
32	5	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	43
33	4	3	5	3	3	4	4	5	4	4	4	4	47
34	3	4	4	3	3	3	4	4	4	5	4	3	44

No. Responden	No. Butir Pertanyaan												Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
35	4	3	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	50
36	3	5	5	4	3	4	4	3	4	3	3	4	45
37	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	47
38	3	5	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	44
39	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	51
40	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	37
41	4	4	3	4	5	4	3	4	3	2	4	4	44
42	3	4	4	3	5	3	3	3	4	3	3	4	42
43	4	3	4	5	3	4	5	3	5	4	4	4	48
44	3	4	4	4	4	5	5	4	3	3	3	5	47
45	5	4	3	4	4	5	4	5	4	3	4	5	50
46	3	2	3	3	3	3	3	4	2	4	5	4	39
47	3	4	5	4	4	3	5	5	5	4	4	4	50
48	4	5	4	5	3	4	5	4	5	5	3	4	51
49	4	5	5	4	5	3	4	4	4	3	4	4	49
50	5	4	4	3	4	5	3	4	3	4	5	3	47

Sumber: Data diolah