

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PEMBERIAN INSENTIF  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA TELKOM  
T-CLOUD PONDOK GEDE**



**SKRIPSI**

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan Program Sarjana

**MUHAMMAD FARHAN HEDRAH**

**NIM: 64200881**

**PROGRAM MANAJEMEN**

**FALKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS BINA SARANA INFORMATIKA**

**JAKARTA**

**2024**

## LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Farhan Hedrah

NIM : 64200881

Jenjang : Sarjana (S1)

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Bina Sarana Informatika

Dengan ini menyatakan bahwa Skripsi yang telah saya buat dengan judul: **“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom T-Cloud Pondok Gede”** adalah asli (orsinil) atau tidak plagiat (menjiplak) dan belum pernah diterbitkan/dipublikasikan dimanapun dan dalam bentuk apapun.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun. Apabila di kemudian hari ternyata saya memberikan keterangan palsu dan atau ada pihak lain yang mengklaim bahwa Skripsi yang saya buat adalah hasil karya milik seseorang dan badan tertentu, saya bersedia saya bersedia diproses baik secara pidana maupun perdata dan kelulusan saya dari **Universitas Bina Sarana Informatika** dicabut/dibatalkan.

Dibuat di : Bekasi

Pada Tanggal : 20 Juni 2024

Yang Menyatakan,



**Muhammad Farhan Hedrah**

## **LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Yang bertandatangan di bawah ini, Saya:

Nama : Muhammad Farhan Hedrah

NIM : 64200881

Jenjang : Sarjana (S1)

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Bina Sarana Informatika

Dengan ini menyatakan bahwa seluruh data, informasi, interpretasi serta pernyataan yang terdapat dalam karya ilmiah Penulis dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom T-Cloud Pondok Gede”** ini, kecuali yang disebutkan sumbernya adalah hasil pengamatan, penelitian, pengelolaan, serta pemikiran saya.

Penulis menyetujui untuk memberikan ijin kepada pihak Universitas Bina Sarana Informatika untuk mendokumentasikan karya ilmiah saya tersebut secara internal dan terbatas, serta tidak untuk mengunggah karya ilmiah Penulis pada repository Universitas Bina Sarana Informatika.

Penulis bersedia untuk bertanggung jawab secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Universitas Bina Sarana Informatika, atas materi/isi karya ilmiah tersebut, termasuk bertanggung jawab atas dampak atau kerugian yang timbul dalam bentuk akibat Tindakan yang berkaitan dengan data, informasi, interpretasi serta pernyataan yang terdapat pada karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Bekasi

Pada Tanggal : 20 Juni 2024

Yang Menyatakan,



**Muhammad Farhan Hedrah**

# LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN SKRIPSI

## PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini diajukan oleh:

Nama : Muhammad Farhan Hedrah  
NIM : 64200881  
Jenjang : Sarjana (S1)  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Perguruan Tinggi : Universitas Bina Sarana Informatika  
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Telkom T-Cloud Pondok Gede

Telah dipertahankan pada periode 2024-1 dihadapan penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh Sarjana Manajemen (S.M) pada Program Sarjana (S1) Program Studi Manajemen di Universitas Bina Sarana Informatika.

Jakarta, 05 Agustus 2024

### PEMBIMBING SKRIPSI

Pembimbing I : Asep Dony Suhendra, S.E., M.M.

### DEWAN PENGUJI

Penguji I : Aprilia Puspasari, S.E., M.M.

Penguji II : Enggar Widianingrum, S.E., M.M.

## PEDOMAN PENGGUNAAN HAK CIPTA

Skripsi sarjana yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom T-Cloud Pondok Gede”** adalah hasil karya tulis asli Muhammad Farhan Hedrah dan bukan hasil terbitan sehingga peredaran karya tulis hanya berlaku di lingkungan akademik saja, serta memiliki hak cipta. Oleh karena itu, dilarang keras untuk menggandakan baik sebagian maupun seluruhnya karya tulis ini, tanpa seizin penulis.

Referensi kepustakaan diperkenankan untuk dicatat tetapi pengutipan atau peringkasan isi tulisan hanya dapat dilakukan dengan seizin penulis dan disertai ketentuan pengutipan secara ilmiah dengan menyebutkan sumbernya.

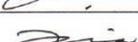
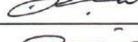
Untuk keperluan perizinan pada pemilik dapat menghubungi informasi yang tertera di bawah ini:

Nama : Muhammad Farhan Hedrah  
Alamat : Jl Walleet 3 Blok D-14 Rt001/Rw011 No.10, Villajatirasa, Kec Jatiasih,  
Kota Bekasi, Jawa Barat 17424  
No.Telp : 0896-5356-2885  
E-mail : [Farhan.hdrah@gmail.com](mailto:Farhan.hdrah@gmail.com)

# LEMBAR KONSULTASI SKRIPSI

	<b>LEMBAR KONSULTASI SKRIPSI</b>
	<b>UNIVERSITAS BINA SARANA INFORMATIKA</b>

NIM : 6420081  
Nama Lengkap : Muhammad Farhan Hedrah  
Dosen Pembimbing : Asep Dony Suhendra, SE, MM  
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Telkom T-Cloud Pondok Gede

No	Tanggal Bimbingan	Pokok Bahasan	Paraf Dosen Pembimbing
1.	03/04/2024	Bimbingan Perdana	
2.	08/05/2024	Bimbingan Bab I – Revisi	
3.	22/05/2024	Bimbingan Bab I - Acc	
4.	05/06/2024	Bimbingan Bab II - Acc	
5.	06/06/2024	Bimbingan Bab III - Acc	
6.	12/06/2024	Bimbingan Bab IV – Revisi	
7.	19/06/2024	Bimbingan Bab IV - Acc	
8.	20/06/2024	Acc Keseluruhan	

Catatan untuk Dosen Pembimbing. Bimbingan Skripsi  
Dimulai pada tanggal : 3 April 2024  
Diakhiri pada tanggal : 20 juni 2024  
Jumlah pertemuan bimbingan : 8 kali pertemuan

Disetujui oleh,  
Dosen Pembimbing



(Asep Dony Suhendra, SE, MM)

## LEMBAR PERSEMBAHAN

Dengan mengucap puji syukur kepada Allah SWT, skripsi ini kupersembahkan untuk:

1. Ibu Fatmah Balweel tercinta yang telah membesarkanku dan selalu membimbing, mendukung, memotivasi, memberi apa yang terbaik bagiku serta selalu mendoakan aku untuk meraih kesuksesanku.
2. Kakakku Nauwaf Haadiy Hedrah yang telah memberiku semangat, yang telah menjadi contoh baik dan memberikan bimbingan yang hebat untuk meraih mimpiku.
3. Sahabat-sahabatku tersayang daffa, renad, alam yang telah banyak membantuku, serta agung, fakih, tabah dan teman-teman terdekat yang tidak bisa kusebut satu persatu yang selalu memberikan dukungan dan semangat.

Tanpa mereka,  
aku dan karya ini tak akan pernah ada.

UNIVERSITAS

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, Dengan mengucapkan puji syukur kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan tugas ini dengan baik. Skripsi pada Program Sarjana ini penulis sajikan dalam bentuk buku yang sederhana. Adapun judul Skripsi yang penulis ambil sebagai berikut, “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap kinerja Karyawan Pada Telkom T-Cloud Pondok Gede Prodi Manajemen Universitas BSI Cut Mutia”.

Tujuan penulisan Skripsi pada Program Sarjana ini dibuat sebagai salah satu syarat kelulusan Sarjana Universitas Bina Sarana Informatika. Sebagai bahan penulisan diambil berdasarkan hasil penelitian (eksperimen), observasi dan beberapa sumber literatur yang mendukung penulisan ini. Penulis menyadari bahwa tanpa bimbingan dan dorongan dari semua pihak, maka penulisan Skripsi ini tidak akan berjalan lancar. Oleh karena itu pada kesempatan ini, ijinilah penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Rektor Universitas Bina Sarana Informatika.
2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
3. Ketua Program Studi Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika.
4. Bapak Asep Dony Suhendra, SE, MM selaku Dosen Pembimbing Skripsi.
5. Staff / karyawan / dosen di lingkungan Universitas Bina Sarana Informatika.
6. Orang tua tercinta yang telah memberikan dukungan moral maupun spiritual.
7. Adik-adik dan sahabat-sahabat tersayang yang senantiasa memberi motivasi.
8. Rekan-rekan mahasiswa kelas 64.8A.04 & 64.8B.04

Serta semua pihak yang terlalu banyak untuk disebut satu persatu sehingga terwujudnya penulisan ini. Penulis menyadari bahwa penulisan Skripsi ini masih jauh sekali dari sempurna, untuk itu penulis mohon kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan penulisan di masa yang akan datang. Akhir kata semoga Skripsi ini dapat berguna bagi penulis khususnya dan bagi para pembaca yang berminat pada umumnya.

Bekasi, 20 Juni 2024

Penulis

**Muhammad Farhan Hedrah**

## ABSTRAK

### **Muhammad Farhan Hedrah (64200881), Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Telkom T-Cloud Pondok Gede**

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara variable motivasi kerja dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada Telkom T-Cloud Pondok Gede. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan populasi seluruh unit Telkom T-Cloud Pondok Gede. Teknik pengambilan sampel menggunakan Teknik sampel jenuh sebanyak 51 responden. Analisis data yaitu meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji koefisien determinasi, dan uji hipotesis dengan menggunakan program SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variable Motivasi Kerja ( $X_1$ ) mempunyai  $t$  hitung  $4,456 > t$  tabel  $2,010$  dan Pemberian Insentif ( $X_2$ ) mempunyai  $t$  hitung  $6,662 > t$  tabel  $2,010$ . Untuk hasil dari kedua variable Motivasi Kerja Dan Pemberian Insentif mempunyai  $f$  hitung  $40,036 > f$  tabel  $3,19$ . Hal ini menunjukkan Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Pemberian Insentif ( $X_2$ ) secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ), baik secara parsial maupun simultan.

**Kata Kunci: Motivasi Kerja, Pemberian Insentif, Kinerja Karyawan**

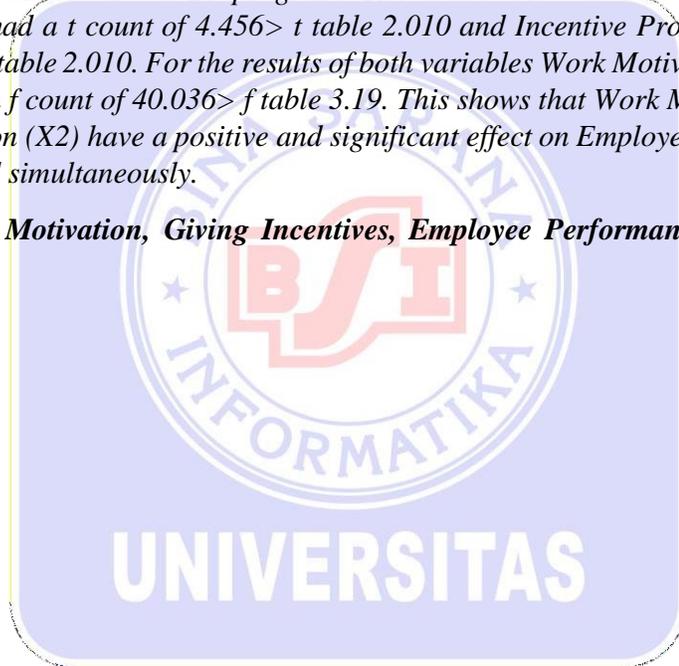


## **ABSTRACT**

***Muhammad Farhan Hedrah (64200881), The Effect of Work Motivation and Incentives on Employee Performance at Telkom T-Cloud Pondok Gede***

*The purpose of this study was to determine whether there is an influence between the variables of work motivation and incentive provision on employee performance at Telkom T-Cloud Pondok Gede. The method used is quantitative with a population of all Telkom T-Cloud Pondok Gede units. The sampling technique used the saturated sample technique with 51 respondents. Data analysis includes validity testing, reliability testing, classical assumption testing, multiple linear regression testing, coefficient of determination testing, and hypothesis testing using the SPSS version 25 program. The results showed that the variable Work Motivation (X1) had a t count of 4.456 > t table 2.010 and Incentive Provision (X2) had a t count of 6.662 > t table 2.010. For the results of both variables Work Motivation and Incentive Provision have an f count of 40.036 > f table 3.19. This shows that Work Motivation (X1) and Incentive Provision (X2) have a positive and significant effect on Employee Performance (Y), both partially and simultaneously.*

***Keywords: Work Motivation, Giving Incentives, Employee Performance***



## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR JUDUL SKRIPSI.....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN</b>	
<b>PUBLIKASI KARYA ILMIAH .....</b>	<b>iii</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN SKRIPSI .....</b>	<b>iv</b>
<b>LEMBAR PEDOMAN PENGGUNAAN HAK CIPTA .....</b>	<b>v</b>
<b>LEMBAR KONSULTASI SKRIPSI .....</b>	<b>vi</b>
<b>LEMBAR PERSEMBAHAN .....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>xvi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	5
1.3 Tujuan Penelitian .....	5
1.4 Manfaat Penelitian .....	6
1.5 Ruang Lingkup Penelitian .....	6
1.6 Sistematika Penulisan .....	7
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>8</b>
2.1 Deskripsi Konseptual .....	8
2.2 Penelitian Yang Relevan .....	18
2.3 Kerangka Berpikir .....	21

2.4 Hipotesis .....	22
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>23</b>
3.1 Desain Penelitian.....	23
3.2 Populasi Dan Sampel Penelitian .....	24
3.2.1 Populasi Penelitian.....	24
3.2.2 Sampel Penelitian.....	24
3.3 Definisi Operasional variabel .....	25
3.3.1 Definisi Konsep Variabel .....	25
3.3.2 Definisi Operasional Variabel.....	26
3.4 Teknik Pengumpulan Data .....	30
3.4.1 Observasi .....	31
3.4.2 Kuesioner.....	31
3.5 Teknik Analisis Data.....	32
3.5.1 Uji Instrument .....	33
3.5.2 Uji Asumsi Klasik.....	33
3.5.3 Analisis Linear Berganda .....	35
3.5.4 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	35
3.5.5 Uji Hipotesis.....	36
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>38</b>
4.1 Deskripsi Data .....	38
4.1.1 Karakteristik Responden .....	38
4.1.2 Penyajian Data Kuesioner Responden.....	41
4.2 Penguji Hipotesis .....	44
4.2.1 Uji Instrument .....	44
4.2.2 Uji Asumsi Klasik.....	48
4.2.3 Analisis Regresi Linear Berganda .....	52
4.2.4 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	54
4.2.5 Uji Hipotesis.....	56
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian.....	59

4.3.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Telkom T-Cloud Pondok Gede.....	60
4.3.2 Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Telkom T-Cloud Pondok Gede.....	60
4.3.3 Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Telkom T-Cloud Pondok Gede.....	61
4.4 Implikasi Penelitian.....	62
4.5 Keterbatasan Penelitian.....	62
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>64</b>
5.1 Kesimpulan.....	64
5.2 Saran .....	65
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>66</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....</b>	<b>69</b>
<b>SURAT KETERANGAN RISET.....</b>	<b>70</b>
<b>BUKTI HASIL PENGECEKAN</b>	
<b>PLAGIARISME .....</b>	<b>71</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN.....</b>	<b>82</b>



## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar II. 1 Kerangka Pikir .....</b>	<b>21</b>
<b>Gambar IV. 1 Jenis Kelamin Responden .....</b>	<b>39</b>
<b>Gambar IV. 2 Usia Responden .....</b>	<b>41</b>
<b>Gambar IV. 3 Grafik Uji Normalitas P-Plot.....</b>	<b>50</b>
<b>Gambar IV. 4 Uji Heteroskedastisitas Scatterplot .....</b>	<b>52</b>
<b>Gambar Bukti Submit Jurnal .....</b>	<b>110</b>



## DAFTAR TABEL

Tabel II. 1 Penelitian Yang Relevan .....	18
Tabel III. 1 Definisi Variable.....	26
Tabel III. 2 Indikator Motivasi Kerja.....	27
Tabel III. 3 Indikator Pemberian Insentif.....	28
Tabel III. 4 Indikator Kinerja Karyawan .....	29
Tabel III. 5 Skala Likert .....	32
Tabel IV. 1 Jenis Kelamin Responden .....	39
Tabel IV. 2 Usia Responden .....	40
Tabel IV. 3 Tabulasi Data Variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ).....	42
Tabel IV. 4 Tabulasi Data Variabel Pemberian Insentif ( $X_2$ ).....	43
Tabel IV. 5 Tabulasi Data Variabel Kinerja ( $Y$ ).....	43
Tabel IV. 6 Uji Validitas Motivasi Kerja ( $X_1$ ) .....	45
Tabel IV. 7 Uji Validitas Pemberian Insentif ( $X_2$ ).....	46
Tabel IV. 8 Uji Validitas Kinerja ( $Y$ ).....	46
Tabel IV. 9 Uji Reliabilitas .....	47
Tabel IV. 10 Uji Normalitas .....	49
Tabel IV. 11 Uji Multikolinearitas .....	51
Tabel IV. 12 Uji Regresi Linier Berganda.....	53
Tabel IV. 13 Uji Koefisien Determinasi Parsial .....	54
Tabel IV. 14 Uji koefisien determinasi Simultan.....	55
Tabel IV. 15 Uji Parsial (Uji T).....	56
Tabel IV. 16 Uji Simultan (Uji F) .....	58

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I. 1 Form Kuesioner.....	82
Lampiran I. 2 Tabulasi Jawaban Responden.....	86
Lampiran I. 3 Karakteristik Responden.....	92
Lampiran I. 4 Tanggapan Responden dan Mean.....	93
Lampiran II. 1 Uji Validitas.....	101
Lampiran II. 2 Uji Reliabilitas.....	104
Lampiran III. 1 Uji Normalitas Kolmogorov dan P-plot.....	105
Lampiran III. 2 Uji Multikolinieritas.....	106
Lampiran III. 3 Uji Heteroskedastisitas.....	107
Lampiran IV Tabel Analisis Regresi Linear Berganda.....	107
Lampiran V. 1 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	107
Lampiran V. 2 Uji T (Parsial).....	108
Lampiran V. 3 Uji F (Silmultan).....	108
Lampiran VI. 1 R Tabel (Uji Validitas).....	108
Lampiran VI. 2 T Tabel (Uji T).....	109
Lampiran VI. 3 F tabel (Uji F).....	109

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Kemajuan pesat dalam ilmu pengetahuan dan teknologi telah meningkatkan pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam menjalankan operasi bisnis dan memastikan bahwa karyawan memenuhi harapan perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan, orang-orang yang melakukan pekerjaan lebih penting daripada peralatan, sarana, dan prasarana canggih. Kinerja individu karyawan sangat memengaruhi keberhasilan organisasi. Setiap organisasi dan perusahaan senantiasa berupaya meningkatkan kinerja karyawan mereka demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan upaya perusahaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerjanya dengan tujuan memperbaiki kinerja karyawan. Dengan kinerja yang baik dari karyawan, perusahaan dapat mencapai tujuan perusahaan. Untuk mencapai tujuan ini, perusahaan harus memberi pengarahan yang terstruktur dan efektif terhadap karyawannya.

Setiap karyawan pada akhirnya akan bosan dengan rutinitas pekerjaannya sehari-hari. Memberi pekerja motivasi yang tepat di tempat kerja akan meningkatkan semangat dan dorongan mereka terhadap tugas mereka, yang akan meningkatkan hasil. Rutinitas yang tidak produktif dapat membuat karyawan menjadi kurang termotivasi dan semangat bekerja sehingga dapat merugikan keberhasilan bisnis.

Semangat atau keinginan seseorang yang mendorongnya untuk bekerja tanpa kenal lelah dan efektif menuju tujuan perusahaan dikenal dengan istilah motivasi kerja. Cara lain untuk mendefinisikan motivasi kerja adalah dengan menciptakan semangat atau keinginan baik di dalam maupun di luar pekerjaan, dimulai dengan usaha, intensitas, dan ketekunan yang berhubungan dengan pekerjaan.

Selain itu, motivasi kerja merupakan suatu sikap atau gagasan yang dikembangkan baik secara di dalam maupun di luar sehingga menjadikan seseorang bersemangat bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Pemimpin harus mampu menginspirasi dan memotivasi stafnya untuk mempertahankan tingkat produktivitas dan kinerja yang tinggi dalam perusahaan.

Karyawan yang termotivasi akan berusaha maksimal untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Ketika hal ini terjadi, mereka akan melihat peningkatan dalam kinerja mereka di tempat kerja. Orang yang sangat termotivasi di tempat kerja juga tidak akan mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas. Ia akan melakukan segala upaya untuk mendapatkan hasil yang optimal. Selain itu, dia akan terus berusaha untuk berkembang dalam pekerjaannya. Motivasi dapat membuat karyawan lebih terlibat dalam kegiatan perusahaan atau pekerjaan mereka sendiri. Tidak ada pengunduran diri, kehadiran yang sempurna, dan hubungan baik dengan rekan kerja menunjukkan semangat mereka. sebagai penjelasan tentang mengapa motivasi sangat penting.

Suatu perusahaan akan sangat berkembang jika memiliki motivasi yang baik. Banyak faktor yang mendorong peningkatan prestasi kerja termasuk menegakan disiplin kerja, karena tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi menentukan keberhasilannya.

Faktor lain selain motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan, memberikan insentif terhadap karyawan karena insentif dapat mendorong mereka untuk bekerja lebih keras. Pernyataan ini didukung oleh (Pratama, 2021). Pemberian insentif kepada karyawan akan berdampak pada disiplin kerja mereka dan mendorong mereka untuk berkontribusi lebih banyak bagi perusahaan. Jika karyawan mendapatkan insentif yang tepat dalam jangka waktu tertentu, mereka akan lebih termotivasi untuk melakukan lebih banyak untuk perusahaan. Baik dorongan internal dari karyawan maupun dorongan eksternal dapat memberikan insentif.

Insentif memberikan motivasi karyawan selain meningkatkan kinerja individu dan kelompok. Memberikan insentif akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Memberikan insentif dimaksudkan untuk memotivasi karyawan agar berusaha lebih keras, bekerja lebih baik, dan memenuhi tujuan perusahaan. Karyawan akan menerima bonus jika memenuhi tujuan perusahaan. Perusahaan melakukan ini untuk menunjukkan rasa terima kasih atas hasil dari upaya terbaiknya dan membantu perusahaan.

Memberikan insentif adalah salah satu hal penting yang perlu menjadi fokus perusahaan. Perusahaan dan karyawan akan mendapatkan keuntungan dari hal ini. Dampak insentif terhadap kinerja karyawan sangat besar jika mereka menerimanya. Hasilnya, mereka menjadi lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaan mereka. Memberikan penghargaan kepada karyawan dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja mereka, mendorong mereka untuk memberikan kinerja terbaik bagi perusahaan. Perusahaan dapat memberikan insentif kepada anggota stafnya sebagai imbalan tambahan

atas kerja keras mereka, selain gaji atau penghasilan mereka. Antusiasme dan tingkat kinerja karyawan meningkat sebagai hasilnya.

Kinerja seseorang dipengaruhi oleh keterampilan, upaya, dan kesempatan yang dimilikinya, dan dapat dievaluasi dari hasil kerjanya. Kinerja mencerminkan sejauh mana seseorang berhasil menyelesaikan tugas serta menggunakan keterampilannya untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini meliputi jumlah dan kualitas output yang dihasilkan seorang karyawan saat menjalankan tugas dan tanggung jawab utama yang telah dipercayakan kepadanya.

Kinerja merupakan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan oleh seorang pegawai dalam menjalankan tanggung jawab utamanya serta menjalankan fungsi sebagai pegawai sesuai dengan tugas yang diberikan. Kinerja sangat penting dalam perusahaan karena dua alasan:

1. Kinerja yang tinggi dapat mengurangi tingkat ketidakhadiran atau kemalasan, dan
2. Kinerja tinggi dari buruh dan karyawan memastikan bahwa pekerjaan selesai tepat waktu. Memberikan contoh yang baik sebagai pemimpin, memotivasi karyawan, dan selalu memperhatikan cara kerja mereka dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut (Erwin, 2021), kinerja diartikan sebagai pencapaian prestasi kerja seorang individu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, sesuai dengan tingkat keahlian, pengalaman, keseriusan, dan waktu yang dimilikinya. Penjelasan ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja dan pemberian insentif memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menguji dampak motivasi kerja dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan di Telkom T-Cloud Pondok Gede.

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis merumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan Telkom T-Cloud Pondok Gede?
2. Apakah pemberian insentif mempengaruhi kinerja karyawan Telkom T-Cloud Pondok Gede?
3. Apakah motivasi kerja dan pemberian insentif mempengaruhi kinerja karyawan Telkom T-Cloud Pondok Gede?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Telkom T-Cloud Pondok Gede.
2. Untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif mempengaruhi kinerja karyawan pada Telkom T-Cloud Pondok Gede.
3. Untuk mengetahui pengaruh silmutan motivasi kerja dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada Telkom T-Cloud Pondok Gede.

## 1.4 Manfaat Penelitian

### a. Bagi penulis

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk meningkatkan pemahaman praktis penulis tentang teori sumber daya manusia dan untuk membekali mereka dengan wawasan dan pemahaman yang signifikan berkaitan dengan subjek penelitian.

### b. Bagi instansi

Memberikan pengetahuan sebagai bahan pemikiran, sebagai sumber bahan pertimbangan, dan sebagai sarana untuk meningkatkan kinerja pekerja dalam mendukung tujuan lembaga.

### c. Bagi pihak akademisi

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan motivasi untuk belajar lebih giat dan memperoleh pengalaman secara mendalam, terutama sebagai bahan pembelajaran dan penerapan ilmu manajemen, khususnya dalam manajemen sumber daya alam.

## 1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Agar penelitian tetap fokus pada permasalahan yang ada, penulis membahas tentang motivasi kerja dan pemberian insentif terhadap kinerja pegawai Telkom T- Cloud Pondok Gede. Penelitian ini dilakukan di Telkom T-Cloud Pondok Gede, Jl. Raya Jati Makmur No.5, RT.003/RW.005, Jatimakmur, Kec. Pondokgede, Kota Bekasi, Jawa Barat, 17411, Indonesia. Proses pengumpulan data dilakukan pada bulan Mei-Juni 2024.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Untuk memudahkan pemahaman keseluruhan isi skripsi ini, disusunlah sistematika penulisan sebagai berikut:

### **Bab I Pendahuluan**

Pada bab ini disajikan penjelasan singkat mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian, dan sistematika penulisan.

### **Bab II Tinjauan Pustaka**

Bab ini memaparkan deskripsi konseptual, penelitian yang relevan, kerangka berpikir, dan hipotesis.

### **Bab III Metode Penelitian**

Bab ini menguraikan desain penelitian, populasi dan sampel penelitian, definisi operasional variabel, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

### **Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Bab ini menyajikan deskripsi data, pengujian hipotesis, pembahasan hasil penelitian, implikasi penelitian, dan keterbatasan penelitian.

### **Bab V Penutup**

Bab ini berisi kesimpulan hasil penelitian serta saran yang terkait dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini, yang ditujukan pada Telkom T-Cloud Pondok Gede.

## **BAB II**

### **TINJUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Deskripsi Konseptual**

##### **2.1.1 Motivasi Kerja**

Motivasi merupakan seseorang yang memiliki motivasi tinggi akan memiliki dorongan, keinginan, atau minat yang kuat untuk memenuhi tujuan, sasaran, dan aspirasi tertentu. Ketika seseorang termotivasi, mereka tidak akan berhenti untuk mendapatkan apa yang mereka inginkan.

Menurut (Farisi et al., 2020) mendefinisikan motivasi sebagai dorongan internal yang terjadi ketika seseorang terinspirasi, terdorong, dan terdukung untuk melakukan kegiatan dengan tulus, senang, dan ikhlas untuk memperoleh hasil yang baik dan berkualitas dari kegiatan yang dilakukannya.

Perusahaan mencari pekerja yang mau berusaha keras untuk mendapatkan hasil yang terbaik di samping pekerja yang kompeten, cakap, dan terampil. Jika pekerja tidak mau berusaha keras, kemampuan dan keterampilan mereka tidak akan berguna bagi perusahaan. (Tufti & Arif, 2020).

Motivasi karyawan dalam bekerja dapat memacu mereka untuk melakukan lebih banyak upaya, yang meningkatkan produksi (Badaruddin, 2019). Sesuai penelitian (Brahmasari & Suprayetno, 2008) dalam kutipan (Rizky & Ardian, 2019) motivasi memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dorongan dan

motivasi dapat digunakan sebagai taktik untuk meningkatkan kinerja pekerja. memberikan inspirasi berbasis keyakinan untuk menunjukkan hasil yang diinginkan. Oleh karena itu, tujuan memotivasi adalah untuk menumbuhkan rasa memiliki, atau sejauh mana seseorang membutuhkan dan menginginkan setiap kelompok untuk terus berada dalam keadaan yang menguntungkan.

### **1. Tujuan Motivasi Kerja**

Tujuan spesifik dari motivasi kerja mencakup berbagai elemen yang dimaksudkan untuk meningkatkan hasil, kepuasan, dan kesejahteraan pekerja dalam suatu perusahaan. Tujuan-tujuan ini dijelaskan secara lengkap di bawah ini:

#### **1. Meningkatkan Efisiensi**

- a. Sasaran yang ditetapkan dengan jelas. Karyawan termotivasi untuk bekerja lebih keras dan mencurahkan lebih banyak perhatian untuk mencapai target ketika target tersebut ditetapkan dengan cara yang jelas dan menuntut.
- b. Pemanfaatan Sumber Daya yang Efektif. Motivasi karyawan sering kali menghasilkan penggunaan sumber daya perusahaan yang lebih efektif dan efisien, sehingga meminimalkan pemborosan waktu dan sumber daya.

#### **2. Meningkatkan Kepuasan di Tempat Kerja**

- a. Memberikan Pujian dan Insentif. Ketika kontribusi mereka diakui, karyawan akan merasa lebih dihargai, sehingga meningkatkan kebahagiaan kerja mereka.
- b. Tempat kerja yang menyenangkan. Kebahagiaan dan kepuasan di antara para karyawan dapat ditingkatkan dengan membina lingkungan kerja yang ramah dan mendukung.

#### **3. Penurunan Tingkat Perputaran dan Ketidakhadiran:**

a. Keselarasan Kehidupan Kerja

Ketidakhadiran dapat dikurangi dengan mendorong keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dalam kebijakan untuk karyawan.

b. Kesempatan untuk Pengembangan Karier

Menawarkan kesempatan untuk pelatihan dan pengembangan karir dapat meningkatkan loyalitas karyawan dan menurunkan tingkat perputaran karyawan.

4. Meningkatkan Kualitas Kerja:

a. Standar Kinerja Tinggi. Motivasi untuk mencapai standar kinerja tinggi mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan teliti dan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan.

b. Pengembangan Keterampilan. Karyawan yang termotivasi lebih cenderung berpartisipasi dalam pelatihan dan pengembangan keterampilan, yang meningkatkan kualitas hasil kerja.

5. Mendorong Inovasi dan Kreativitas:

a. Budaya Kerja yang Inklusif. Menciptakan budaya kerja yang mendukung ide-ide baru dan memberikan ruang untuk eksperimen mendorong inovasi.

b. Penghargaan atas Inovasi. Memberikan penghargaan kepada karyawan yang menghasilkan ide-ide kreatif dan inovatif dapat mendorong mereka untuk terus berinovasi.

Secara umum, motivasi kerja bertujuan untuk menumbuhkan suasana di mana para pekerja terinspirasi untuk memberikan yang terbaik, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja, inovasi, dan keberlanjutan di dalam perusahaan.

## 1. Indikator Motivasi Kerja

Beberapa indikator motivasi kerja menurut (Suryawan & Salsabilla, 2022) Untuk memastikan bahwa tenaga kerja berdedikasi dan bekerja keras, indikator motivasi digunakan untuk membantu karyawan memahami bagaimana mereka dapat meningkatkan kualitas pekerjaan mereka. Yakni:

### 1. Perilaku karyawan

Kapasitas pekerja untuk memilih perilaku kerja yang sesuai. Kebiasaan kerja yang baik adalah tanda personel yang bermotivasi tinggi.

### 2. Upaya Karyawan

Berkaitan dengan seberapa keras pekerja berusaha. Upaya karyawan menunjukkan bahwa mereka terdorong untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik.

### 3. Ketekunan Karyawan

Hal ini menggambarkan kapasitas karyawan untuk terus bekerja dalam menghadapi tantangan dan masalah. Motivasi yang kuat ditunjukkan oleh kegigihan yang tinggi di antara karyawan.

## 2.1.2 Pemberian Insentif

Dengan memberikan karyawan lebih banyak uang daripada kompensasi atau upah reguler mereka, insentif bertindak sebagai alat motivasi untuk membantu mereka melakukan yang terbaik. Skema pembayaran upah yang secara langsung atau tidak langsung terkait dengan persyaratan kinerja karyawan atau profitabilitas bisnis disebut sebagai sistem insentif. Karyawan dapat memperoleh dorongan dari insentif, yang dirancang untuk memotivasi mereka agar bekerja lebih baik.

Menurut (Saputri et al., 2021) Insentif adalah kompensasi tambahan yang diberikan kepada karyawan di luar gaji mereka, berdasarkan kinerja mereka, dengan tujuan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik. Jika seseorang sangat antusias dengan pekerjaannya, mereka akan bekerja keras. Tujuan pemberian insentif adalah untuk mendukung anggota staf dan keluarga mereka.

Insentif didefinisikan sebagai "Rangsangan yang ditawarkan kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai atau lebih tinggi dari standar yang telah ditetapkan" oleh (Handoko, 2002) dalam (Sabani & Sunarya, 2020) Sementara itu, insentif adalah bayaran yang mengaitkan gaji dengan produksi (Pangabean, 2002) dalam (Sabani & Sunarya, 2020) Insentif adalah keuntungan finansial yang diberikan kepada individu yang dapat bekerja di atas dan di atas persyaratan yang ditetapkan..

Berdasarkan uraian sebelumnya, insentif diungkapkan dengan cara yang berbeda tetapi selalu memiliki arti yang sama-yaitu penghargaan atau dorongan yang diberikan kepada karyawan untuk mendorong mereka bekerja dengan baik. Penghargaan ini tidak ditetapkan secara pasti dan dapat berubah sewaktu-waktu.

### **1. Tujuan Insentif**

Menawarkan insentif berfungsi untuk memenuhi kepentingan kedua belah pihak, khususnya:

1. Bagi perusahaan, hal ini berarti:

- a. Mempertahankan tenaga kerja yang kompeten dan cakap untuk memastikan tingkat loyalitas karyawan yang tinggi.

b. Mempertahankan dan meningkatkan semangat kerja karyawan yang ditunjukkan dengan menurunnya tingkat ketidakhadiran dan perputaran tenaga kerja.

2. Bagi pekerja:

a. Meningkatkan taraf hidup mereka dengan mendapatkan gaji yang lebih tinggi dari upah minimum.

b. Meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga memotivasi mereka untuk menghasilkan pekerjaan yang lebih baik.

Menurut (Rivai, 2021) terdapat kesenjangan dalam jumlah insentif yang dibayarkan kepada para eksekutif dibandingkan dengan karyawan lain, yang menyoroti salah satu alasan pembayaran insentif menjadi penting, yaitu teknik yang membuat semua karyawan merasa sukses dengan perusahaan adalah program insentif.

Selain itu, ada kesadaran yang berkembang bahwa struktur gaji tradisional sering kali gagal membangun hubungan antara kompensasi dan hasil. Gaji harus dikaitkan dengan kinerja untuk mewujudkan aspirasi strategis perusahaan dan mewakili tujuan perusahaan dan individu.

## 2. Jenis-jenis Insentif

Istilah "insentif" mengacu pada imbalan atau hadiah yang melebihi upah atau gaji bagi karyawan yang dipekerjakan oleh perusahaan. Menurut (Siagian, 2012) dalam (Suwandi et al., 2021) ada beberapa kategori insentif sebagai berikut:

1. Upah per unit pekerjaan (*piece work*)

yaitu program insentif yang membayar karyawan untuk setiap unit output yang dihasilkan. Jumlah unit yang dihasilkan dikalikan dengan tarif per unit akan menghasilkan upah harian atau mingguan.

## 2. Bonus untuk produksi

Penghargaan yang diberikan kepada karyawan karena telah melampaui target output yang telah ditentukan. Karyawan sering kali menerima gaji pokok; jika mereka memenuhi atau melampaui output standar, mereka berhak mendapatkan bonus, yang nilainya biasanya didasarkan pada tarif per unit produktivitas yang melebihi standar. Karyawan yang mampu menghemat waktu di tempat kerja juga dapat menerima bonus produktif.

## 3. Biaya Besarnya insentif

Ini ditentukan oleh berapa banyak unit yang terjual.

## 4. Kurva kematangan

Jenis imbalan ini dimaksudkan untuk mendukung karyawan yang berkinerja baik dalam hal output atau tingkat pengalaman.

## 5. Kenaikan gaji atau upah setelah tinjauan kinerja

Biasanya, atasan langsung karyawan membuat keputusan kenaikan gaji ini.

## 2. Indikator Insentif

Salah satu cara untuk mendorong karyawan mencapai tujuan adalah melalui insentif. Komisi keuangan dan bonus, di antara berbagai jenis tunjangan lainnya, dapat menjadi insentif untuk pertumbuhan kinerja kerja mereka. Menurut (Hannia et al., 2023) insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan tertentu berdasarkan kinerja pekerjaan mereka. Hal ini mendorong karyawan untuk meningkatkan produksi mereka.

Insentif memiliki dua indikasi, menurut penelitian (Harini et al., 2020) yaitu:

1. Insentif material, seperti komisi, bonus, bagi hasil, dan bantuan hari tua yang diberikan kepada karyawan Telkom T-Cloud Pondok Gede.
2. Insentif non-material, yaitu imbalan yang diberikan kepada karyawan Telkom T-Cloud Pondok Gede dalam bentuk jaminan sosial, sertifikat tanda terima kasih, kenaikan pangkat, dan pujian secara tertulis maupun lisan.

### 2.1.3 Kinerja Karyawan

Istilah "kinerja", yang berasal dari "prestasi kerja" atau "prestasi sesungguhnya", menggambarkan pencapaian seseorang dalam bidang pekerjaannya. Frasa "kinerja", kadang-kadang dikenal sebagai "prestasi kerja", mengacu pada kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh seorang karyawan ketika melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka.

Kinerja menurut (Muis & Isyanto, 2022) adalah hasil dari upaya seorang pekerja selama periode waktu tertentu dibandingkan dengan berbagai pilihan, termasuk standar, target/sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Output yang dihasilkan oleh seorang karyawan adalah hasil dari menjalankan strategi yang telah direncanakan sebelumnya. Karena adanya bakat, kompetensi, motivasi, dan minat yang dimiliki oleh karyawan, maka hal ini menghasilkan kinerja yang memuaskan. Kinerja karyawan mengacu pada sikap atau kondisi yang dimiliki seorang karyawan saat menjalankan tugasnya (Diputra, 2023)

## 1. Tujuan Kinerja

Dengan karyawan yang ahli dalam bidangnya, perusahaan dapat mencapai tujuannya. Kinerja karyawan berusaha untuk menumbuhkan dan mengembangkan bakat mereka, baik dalam hal prestasi maupun bidang lainnya. Mengevaluasi kinerja karyawan juga memiliki tujuan untuk menentukan hasil yang diantisipasi oleh perusahaan. Berikut ini adalah tujuan yang dinyatakan dalam tinjauan kinerja karyawan, mengutip (Lestari et al., 2020) menyatakan bahwa tujuan kinerja karyawan adalah:

1. Mendorong komunikasi yang lebih baik di antara anggota staf mengenai ekspektasi kinerja
2. Melacak dan mengakui hasil dari upaya karyawan untuk menginspirasi mereka agar dapat meningkatkan atau setidaknya menyamai keberhasilan mereka sebelumnya.
3. Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berbicara tentang tujuan dan keinginan mereka dan menunjukkan kepedulian yang lebih besar terhadap karier atau posisi mereka saat ini.
4. Menentukan atau menyusun ulang tujuan masa depan untuk menginspirasi staf agar bekerja sebaik mungkin.

Adapun tujuan kinerja menurut (Wulan Purnamasari et al., 2021) adalah sebagai berikut:

1. Mencapai potensi pribadi dan meningkatkan tingkat kepuasan kerja yang bermanfaat bagi individu dan bisnis.
2. Membangun jalur komunikasi yang konstan dan interaksi yang jujur dan positif antara orang-orang dan organisasi

3. Menunjukkan bagaimana orang-orang menganggap pekerja mereka sebagai bagian integral dari proses manajemen kerja.
4. Mendorong perubahan yang lebih berorientasi pada kinerja
5. Menawarkan standar pengukuran kinerja sebagai dasar untuk pemberian penghargaan
6. Menawarkan struktur untuk menentukan tujuan kerja
7. Menarik perhatian pada kualitas dan keterampilan yang dibutuhkan oleh para manajer dan staf untuk mencapai kesepakatan pengembangan.

## 2. Indikator Kinerja

Dengan menggunakan indikator, yang merupakan ukuran atau standar yang berkaitan dengan apa yang baik, buruk, tinggi, atau rendah dari segala sesuatu, maka akan dapat ditentukan apakah kinerja karyawan sudah memenuhi kebutuhan perusahaan. Indikator kinerja, menurut (Kristanti & Pangastuti, 2019) indikator kinerja adalah sebagai berikut:

### 1. Keunggulan.

Penilaian karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan dan penyelesaian pekerjaan dalam kaitannya dengan keterampilan dan kemampuan karyawan menjadi pengukur kualitas kinerja.

### 2. Volume.

Untuk mengukur seberapa banyak pekerjaan yang telah diselesaikan atau seberapa besar kapasitas yang telah digunakan.

### 3. Ketepatan waktu.

Merupakan sejauh mana tugas-tugas diselesaikan pada awal waktu yang dialokasikan, dilihat dari perspektif mengkoordinasikan hasil keluaran dan memanfaatkan waktu yang tersisa untuk tugas tambahan.

#### 4. Efektivitas.

Adalah sejauh mana sumber daya organisasi-seperti tenaga kerja, modal, teknologi, dan bahan baku-digunakan secara maksimal untuk meningkatkan produktivitas setiap unit pengguna sumber daya.

## 2.2 Penelitian Yang Relevan

**Tabel II. 1 Penelitian Relevan**

<b>NO.</b>	<b>Peneliti (Tahun)</b>	<b>Judul Penelitian</b>	<b>Persamaan penelitian</b>	<b>Variable Yang Diteliti</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
<b>1</b>	(Widjaja & Ginanjari, 2022)	Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Memiliki persamaan penelitian motivasi kerja terhadap kinerja karyawan	Kepemimpin an Motivasi Kerja Kinerja	Adanya pengaruh positif dan signifikan hubungan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

2	(Saputri et al., 2021)	Pengaruh Displin Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Putra Karisma Palembang	Memiliki persamaan penelitian Pemberian Insentif terhadap kinerja karyawan	Displin Kerja  Pemberian Insentif  Kinerja	Adanya pengaruh positif dan signifikan hubungan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan
3	(Sutrisno et al., 2023)	Dampak Pemberian Motivasi dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan  Rintisan: Literature Review	Memiliki persamaan penelitian motivasi kerja dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan	Motivasi  Insentif  Kinerja	Adanya pengaruh positif dan signifikan hubungan motivasi dan insentif terhadap kinerja karyawan
4	(Huda & Nasution, 2023)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Guru	Memiliki persamaan penelitian motivasi kerja dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan	Lingkungan Kerja  Motivasi Kerja	Adanya pengaruh positif dan signifikan hubungan motivasi kerja dan pemberian

		(Studi Pada Sekolah Sdit Pelita Alam)		Pemberian Insentif Kinerja	insentif terhadap kinerja
5	(Widakdo et al., 2022)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda Dan Olahraga (Dikbudpora) Kabupaten Bima	Memiliki persamaan penelitian motivasi kerja dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan	Kepemimpinan Motivasi Pemberian Insentif Kinerja	Adanya pengaruh positif dan signifikan hubungan motivasi dan pemberian insentif terhadap kinerja

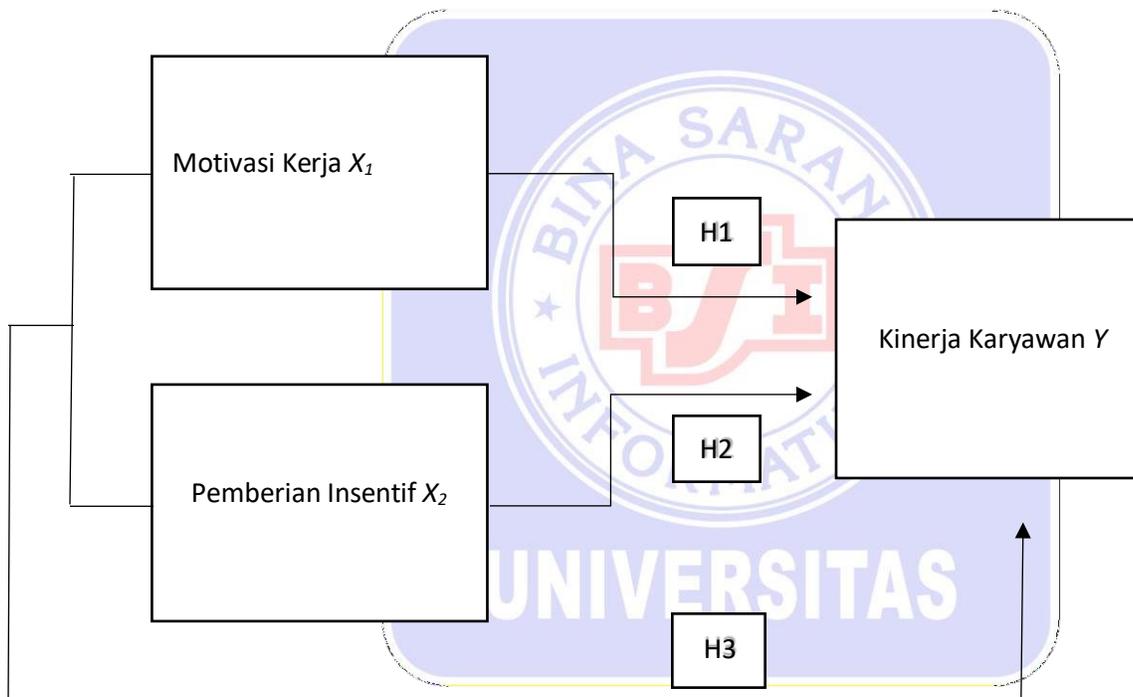
Sumber : Google Scholar

### 2.3 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir pada penelitian ini merupakan keterkaitan antara konsep pada masalah yang akan diteliti. Tujuan dari kerangka berpikir ini untuk menghubungkan dan menjelaskan topik yang akan dibahas secara detail. Pada penelitian ini variabel

independen yaitu Motivasi Kerja ( $X_1$ ), Pemberian Insentif ( $X_2$ ), dan variabel dependennya yaitu Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

Motivasi Kerja ( $X_1$ ) yang diduga mempunyai hubungan dengan variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Dan Pemberian Insentif ( $X_2$ ) diduga mempunyai hubungan dengan variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Serta Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Pemberian Insentif ( $X_2$ ) diduga secara bersama mempunyai hubungan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Dapat dilihat dengan lebih jelas pada gambar dibawah ini.



**Gambar II. 1 Kerangka Pikir**

## 2.4 Hipotesis

Karena hipotesis bersifat spekulatif, maka hipotesis memberikan solusi sementara untuk masalah yang dirumuskan. Solusi sementara yang diadopsi oleh para peneliti ketika tingkat kebenaran hipotesis mereka harus dikonfirmasi dikenal sebagai hipotesis sudut

pandang penelitian(Wardani & Ayriza, 2020). Oleh karena itu, hipotesis tersebut harus divalidasi oleh data yang telah dikumpulkan sebagai data yang akurat. Oleh karena itu, berikut ini adalah hipotesis penelitian:

1. H1: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Telkom T-Cloud Pondok Gede.
2. H2: Pemberian insentif memiliki dampak yang menguntungkan dan patut diperhatikan terhadap kinerja karyawan di Telkom T-Cloud Pondok Gede.
3. H3: Motivasi Kerja dan Pemberian Insentif secara bersama-sama berpengaruh baik dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Telkom T-Cloud Pondok Gede.



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Desain Penelitian

Metode kuantitatif diterapkan dalam penelitian ini. Pengukuran yang cermat terhadap variabel-variabel yang berkaitan dengan topik yang diteliti diperlukan untuk menjamin bahwa hasil dari metode penelitian kuantitatif dapat diterapkan di mana pun, kapan pun, dan untuk tujuan apa pun.

Metode penelitian kuantitatif adalah pendekatan yang digunakan. Menurut (Afif et al., 2023) menyatakan bahwa filsafat positivisme menjadi dasar dari metode penelitian kuantitatif, yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu. Data dikumpulkan dengan menggunakan perangkat penelitian, dan pendekatan pengambilan sampel sering kali diterapkan secara acak. Memvalidasi hipotesis adalah tujuan dari analisis data, yang bersifat statistik dan kuantitatif. Sampel diambil dengan menggunakan teknik pengambilan sampel non-probabilitas. Ketika mengumpulkan data, instrumen penelitian digunakan, dan ketika menganalisis data untuk mengevaluasi hipotesis, statistik kuantitatif digunakan.

Seperti yang telah dikatakan sebelumnya, metode kuantitatif merupakan strategi penelitian yang menguji hipotesis dengan menggunakan analisis data statistik yang tepat. Dalam penelitian ini, pengaruh dari rumusan masalah dan latar belakang masalah

yang telah dijelaskan sebelumnya mengenai pengaruh motivasi kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan Telkom T-Cloud Pondok Gede dikuantifikasikan.

### **3.2 Populasi dan Sampel Penelitian**

#### **3.2.1 Populasi Penelitian**

Populasi adalah sekelompok barang dan orang yang memenuhi kriteria spesifik yang ditetapkan oleh peneliti dari mana mereka menarik kesimpulan. Populasi adalah kumpulan individu, komunitas, atau subjek penelitian lain dengan ciri-ciri tertentu (Wahyuningrum, 2020).

Populasi adalah subjek penelitian yang lengkap, dengan atribut-atribut tertentu yang dipilih oleh penyelidik untuk dijadikan sebagai sumber informasi dari mana kesimpulan diperoleh (Lubis, 2021). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Telkom T-Cloud Pondok Gede yang berjumlah 51 orang.

#### **3.2.2 Sampel Penelitian**

Sampel adalah bagian dari populasi yang mewakili orang, hal, atau kejadian tertentu. Menurut (Afif et al., 2023). pengambilan sampel non-probabilitas mengacu pada praktik pemilihan partisipan untuk sampel di mana tidak setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih. Pengambilan sampel yang tidak memberikan kesempatan yang sama kepada setiap anggota populasi untuk dipilih sebagai sampel dikenal sebagai pengambilan sampel non-probabilitas (Afif et al., 2023).

Ketika jumlah populasi kecil atau ketika penelitian bertujuan untuk menggeneralisasi dengan kesalahan yang sangat kecil, hal ini sering dilakukan. Sensus

di mana setiap anggota populasi diikutsertakan adalah kata lain dari sampel jenuh (Anggia, 2023).

Sampling jenuh adalah teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini. Teknik pengambilan sampel yang disebut sampling jenuh menggunakan sampel yang diambil dari total populasi. Sampel jenuh, di mana setiap anggota populasi dimasukkan ke dalam sampel, juga disebut sebagai sensus (Alamsyah et al., 2022).

Pengetahuan ini memperjelas bahwa pengambilan sampel sensus dan metode pengambilan sampel jenuh menggunakan seluruh populasi. Sebanyak 51 responden merupakan jumlah total sampel yang digunakan dalam penelitian ini.

### **3.3 Definisi Operasional Variabel**

#### **3.3.1 Definisi Konsep Variabel**

Variabel penelitian adalah suatu karakteristik dari individu, hal, atau kegiatan yang oleh peneliti divariasikan untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Alamsyah et al., 2022).

Faktor-faktor berikut merupakan bagian dari penelitian ini:

1. Variabel bebas, juga dikenal sebagai variabel independen, memiliki dampak pada variabel dependen. Variabel bebas dalam penelitian ini meliputi Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Pemberian Insentif ( $X_2$ ).
2. Variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas disebut variabel terikat (*dependent variable*). Kinerja Karyawan ( $Y$ ) adalah variabel terikat dalam penelitian ini.

*Tabel III. 1 Definisi Variable*

<b>No</b>	<b>Variable</b>	<b>Definisi</b>
<b>1</b>	Motivasi Kerja (Farisi et al., 2020)	mendefinisikan motivasi sebagai dorongan internal yang terjadi ketika seseorang terinspirasi, terdorong, dan terdukung untuk melakukan kegiatan dengan tulus, senang, dan ikhlas untuk memperoleh hasil yang baik dan berkualitas dari kegiatan yang dilakukannya.
<b>2</b>	Pemberian Insentif (Saputri et al., 2021)	Insentif adalah kompensasi tambahan yang diberikan kepada karyawan di luar gaji mereka, berdasarkan kinerja mereka, dengan tujuan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik. Jika seseorang sangat antusias dengan pekerjaannya, mereka akan bekerja keras. Tujuan pemberian insentif adalah untuk mendukung anggota staf dan keluarga mereka.
<b>3</b>	Kinerja (Muis & Isyanto, 2022)	Kinerja merupakan hasil dari upaya seorang pekerja selama periode waktu tertentu dibandingkan dengan berbagai pilihan, termasuk standar, target/sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

### 3.3.2 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional untuk sebuah variabel adalah tindakan empiris dari objek penelitian yang mencerminkan variabel penelitian, tindakan objek penelitian ini yang dinamakan indikator. Jika sebuah variabel terdiri dari berbagai bentuk operasional dan setiap deskripsi operasional terdiri dari berbagai indikator maka akan dibentuk serangkaian pertanyaan sesuai dengan indikator yang ada.

*Tabel III. 2 Indikator Motivasi Kerja*

Variable	Indikator	Pernyataan	No Pernyataan
Motivasi Kerja (x1) (Suryawan & Salsabilla, 2022)	Perilaku Karyawan	Karyawan berusaha memberikan yang terbaik dalam setiap tugas yang kerjakan.	1
		Karyawan berkomunikasi dengan jelas dan efektif dengan rekan kerja.	2
		Karyawan bersedia membantu rekan kerja yang membutuhkan bantuan.	3
		Karyawan menghormati dan mengikuti nilai-nilai etika dalam setiap tindakannya.	4

Usaha Karyawan	Karyawan merasa termotivasi untuk mencapai target yang telah ditetapkan.	5	
	Karyawan selalu berusaha menyelesaikan tugas dengan sebaik mungkin.	6	
	Karyawan bersedia belajar keterampilan baru untuk meningkatkan kinerja.	7	
	Karyawan memeriksa kembali pekerjaannya sebelum menyerahkannya.	8	
	Kegigihan Karyawan	Karyawan merasa termotivasi untuk mencari solusi ketika menghadapi masalah sulit.	9
		Karyawan bekerja keras untuk memastikan setiap detail dari pekerjaannya selesai dengan baik.	10

*Tabel III. 3 Indikator Pemberian Insentif*

Variable	Indikator	Pernyataan	No Pernyataan
----------	-----------	------------	------------------

Pemberian Insentif (x2) (Harini et al., 2020)	Insentif material	Struktur bonus perusahaan didasarkan pada seberapa baik kinerja saya di tempat kerja.	11
		Pemberian bonus dari perusahaan selalu tepat waktu.	12
		Bonus diberikan secara adil oleh perusahaan berdasarkan kinerja saya dan karyawan lainnya.	13
	Insentif non material	Perusahaan memberikan penghargaan dan pengakuan bagi para pekerja yang luar biasa selain hadiah uang.	14
		Evaluasi kinerja karyawan oleh manajer merupakan dasar bagi keputusan penghargaan yang objektif	15
		Karyawan sering mendapatkan pengakuan dan penghargaan dari perusahaan.	16

*Tabel III. 4 Indikator Kinerja Karyawan*

Variable	Indikator	Pernyataan	No Pernyataan
----------	-----------	------------	------------------

Kinerja (Kristanti & Pangastuti, 2019)	Kualitas	Rekan kerja dan karyawan memiliki tanggung jawab yang sama atas kualitas pekerjaan yang dihasilkan.	17
		Karyawan memiliki keahlian yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik.	18
	Kuantitas	Para pekerja memiliki pemahaman dan kemampuan yang kuat.	19
		Karyawan menggunakan waktu kerjanya dengan efisien untuk menyelesaikan tugas.	20
	Ketepatan Waktu	Pekerja dapat melaksanakan tanggung jawab mereka sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.	21
	Efektivitas	Pekerja dapat menggunakan jam kerja secara produktif.	22

### 3.4 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah cara-cara untuk mengumpulkan data atau informasi. Prosedur penelitian yang paling strategis adalah strategi pengumpulan data

karena mengumpulkan data merupakan tujuan utama dari penelitian. (Alamsyah et al., 2022).

Peneliti membutuhkan beberapa data untuk mendukung kebutuhan analisis dalam penelitian ini. Untuk tujuan penelitian ini, peneliti menggunakan metode berikut untuk mengumpulkan data dan informasi:

#### **3.4.1 Observasi**

Untuk mengumpulkan informasi berdasarkan fakta tentang dunia nyata yang ditemukan melalui observasi, ada beberapa prosedur yang membentuk proses observasi. Menurut (Alamsyah et al., 2022) Observasi memiliki tujuan untuk mengkarakterisasi pengamatan yang diteliti, peristiwa-peristiwa yang terjadi, individu-individu yang diamati selama kegiatan berlangsung, dan dokumentasi metedis terhadap komponen-komponen yang muncul dalam suatu kejadian atau fenomena di dalam objek penelitian.

Sedangkan observasi yang dilakukan oleh peneliti adalah mengamati dan mencatat keadaan yang dialami oleh karyawan Telkom T-Cloud Pondok Gede mengenai bagaimana Motivasi Kerja yang sudah diberikan, Pemberian Insentif serta Kinerja karyawan yang sesungguhnya terjadi di Telkom T-Cloud Pondok Gede.

#### **3.4.2 Kuesioner**

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dirancang dengan memberikan pertanyaan kepada responden supaya bisa mendapatkan informasi yang akurat (Alamsyah et al., 2022).

Karyawan Telkom T-Cloud Pondok Gede menjawab pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner yang dirancang untuk penelitian ini, dengan setiap jawaban mengacu pada Skala Likert. Skala Likert dapat digunakan untuk mengukur sikap, keyakinan, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Alamsyah et al., 2022).

Variabel-variabel yang akan diukur diubah menjadi indikator variabel dengan menggunakan Skala Likert. Selanjutnya, indikator tersebut dijadikan sebagai dasar untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan. Setiap item instrumen yang menggunakan Skala Likert berisi pilihan jawaban yang berkisar dari sangat positif hingga sangat negatif. Skala likert dapat dilihat pada tabel III.5. yaitu:

**Tabel III. 5 Skala Likert**

<b>Simbol</b>	<b>Keterangan</b>	<b>Skor</b>
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
N	Netral	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

### 3.5 Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif supaya mempermudah peneliti untuk menganalisis data dan peneliti akan menggunakan pengolah data SPSS (*Statistical*

*Package For The Social Sciences*). Analisis data dalam penelitian ini menggunakan beberapa teknik analisis antara lain:

### 3.5.1 Uji Instrument

#### 1. Uji Validitas

Tujuan dari uji validitas adalah untuk mengetahui kevalidan suatu kuesioner (Afif et al., 2023). Nilai  $r$  yang diestimasi dibandingkan dengan  $r$  tabel untuk degree of freedom ( $df$ ) =  $n-2$ , di mana  $n$  adalah jumlah sampel dan  $\alpha = 0,05$ , untuk melakukan uji validitas.

Jika suatu kuesioner dikatakan valid mengenai pernyataan dalam kuesioner maka mampu menunjukkan sesuatu saat diukur dari kuesioner tersebut. Suatu penelitian dikatakan valid apabila memenuhi kriteria sebagai berikut:

- a. Apabila  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka kuesioner dinyatakan valid (sah).
- b. Apabila  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka kuesioner dinyatakan tidak valid (sah).

#### 2. Uji Reliabilitas

Sebuah kuesioner yang berfungsi sebagai indikator dari suatu variabel yang diteliti dapat diukur dengan menggunakan uji reliabilitas (Afif et al., 2023). Ketika jawaban responden terhadap kuesioner tetap konstan atau stabil sepanjang waktu, maka kuesioner tersebut dianggap dapat diandalkan. Keputusan tentang uji reliabilitas didasarkan pada hal-hal berikut:

- a. Jika nilai Cronbach's Alpha  $>$  0.60, maka kuesioner dinyatakan reliabel.
- b. Jika nilai Cronbach's Alpha  $<$  0.60, maka kuesioner dinyatakan tidak reliabel.

### 3.5.2 Uji Asumsi Klasik

Uji ini digunakan untuk memenuhi persyaratan dalam melakukan analisis regresi linier berganda, karena penelitian ini mempunyai dua variabel independen dan satu variabel dependen.

#### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas pada penelitian ini bertujuan untuk menguji distribusi data dalam variabel yang akan digunakan pada penelitian apakah berdistribusi normal atau tidak.

Pada uji normalitas untuk melihat normalitas data yang akan diteliti menggunakan uji Kolmogorof Smirnov, dengan ketentuan:

- a. Jika nilai signifikansi  $> 0.05$  maka data memiliki distribusi normal.
- b. Jika nilai signifikansi  $< 0.05$  maka data tidak memiliki distribusi normal.

#### 2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi variabel independen dalam suatu model regresi atau tidak (Afif et al., 2023). Uji ini digunakan jika terdapat asumsi analisis regresi yang menginsyaratkan bahwa variabel independen harus terbebas dari gejala multikolinearitas.

Multikolinieritas dilihat dengan melihat angka pada *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *tolerance*. Dengan dasar pengujian multikolinieritas sebagai berikut:

- a. *Tolerance value*  $< 0.10$  atau  $VIF > 10$ , maka terjadi multikolinieritas.
- b. *Tolerance value*  $> 0.10$  atau  $VIF < 10$ , maka tidak terjadi multikolinieritas.

#### 3. Uji Heteroskedastisitas

(Afif et al., 2023) menyatakan bahwa uji heteroskedastisitas menentukan apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan residual dan varians antar

pengamatan, homoskedastisitas terjadi jika varians antar pengamatan tetap. Di sisi lain, heteroskedastisitas mengacu pada perbedaan varians antar pengamatan. Dalam uji ini menggunakan metode *scatterplot*. uji heteroskedastisitas dinyatakan tidak ada gejala heteroskedastitas jika titik-titik yang menyebar secara acak dan titiknya tersebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y.

### 3.5.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Pengaruh dua atau lebih variabel independen (bebas) terhadap satu variabel dependen (terikat) diuji dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis regresi digunakan untuk menunjukkan keabsahan hubungan antara variabel independen dan dependen. Dalam hal ini yang menjadi variabel independen adalah Motivasi Kerja (X1), Pemberian Insentif (X2), dan Kinerja (Y). Nilai Y dapat dianalisis dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan (Variabel Dependen)

a = Konstanta

$b_1b_2$  = Koefisien Regresi

X1 = Variabel Motivasi Kerja (Variabel Independen)

X2 = Variabel Pemberian Insentif (Variabel Independen)

e = Nilai eror

### 3.5.4 Uji Koefisiensii Determinasi (R<sup>2</sup>)

Tujuan dari uji koefisien determinasi adalah untuk menghitung persentase pengaruh parsial atau simultan dari faktor-faktor independen terhadap variabel dependen. Kisaran koefisien determinasi adalah  $0 < R^2 < 1$ . Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen minimal jika R<sup>2</sup> kecil. Sebaliknya, dapat disimpulkan bahwa variabel independen dalam penelitian memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen jika nilainya mendekati satu.

#### 1. Uji koefisien iDeterminasi Parsial

Memahami seberapa besar kontribusi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara terpisah menjadi lebih mudah dengan menggunakan koefisien determinasi parsial. Koefisien determinasi parsial yang rendah, di sisi lain, menunjukkan bahwa variabel dependen lebih banyak dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak termasuk dalam model ini.

#### 2. Uji koefisien determinasi Simultan

Memahami seberapa besar kontribusi setiap variabel independen terhadap variabel dependen secara keseluruhan menjadi lebih mudah dengan bantuan koefisien determinasi simultan. Sebaliknya, koefisien determinasi simultan yang rendah menunjukkan bahwa model ini tidak memperhitungkan faktor-faktor lain yang mungkin memiliki dampak yang lebih besar pada variabel dependen.

### 3.5.5 Uji Hipotesis

#### 1. Uji Parsial (Uji T)

Setiap pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dipastikan dengan menggunakan uji T (Afif et al., 2023). Uji T digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh secara parsial maupun secara keseluruhan dari masing-masing variable Motivasi Kerja (X1), Pemberian Insentif (X2) terhadap Kinerja (Y). Pengambilan keputusan yang digunakan dalam uji T sebagai berikut:

- a. Apabila nilai signifikansi  $> 0.05$  maka hasil dinyatakan tidak berpengaruh.
- b. Apabila nilai signifikansi  $< 0.05$  maka hasil dinyatakan berpengaruh.

## 2. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen atau tidak dalam penelitian (Afif et al., 2023). Berikut kriteria untuk membuktikan bahwa variabel berpengaruh sebagai berikut:

- a. Apabila nilai  $f$  hitung  $> f$  tabel, maka semua variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b. Apabila nilai  $f$  hitung  $< f$  tabel, maka semua variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Deskripsi Data

Bab ini membahas mengenai analisis data yang diperoleh dari hasil penelitian, Data yang akan diolah diperoleh melalui kuesioner yang disebar kepada para responden, dimana dalam penelitian ini yaitu karyawan Telkom T-Cloud Pondok Gede. Keseluruhan kuesioner yang dikirim berjumlah 51 karyawan Telkom T-Cloud Pondok Gede. Dari jumlah kuesioner yang disebar kepada seluruh karyawan, kuesioner yang kembali sampai dengan batas waktu yang telah ditentukan sebanyak 51. Dengan demikian, jumlah kuesioner yang dapat digunakan dalam analisis data adalah 51 responden.

Dalam melakukan analisis data ini, peneliti menggunakan bantuan program *Statistical Package For Social Science* (SPSS) 25 For Windows. Seluruh hasil dari perhitungan komputer akan dilampirkan dalam halaman lampiran.

##### 4.1.1 Karakteristik Responden

Untuk membantu analisis kuantitatif, deskripsi data deskriptif tentang partisipan penelitian akan disajikan pada bagian ini. Sebagai informasi tambahan untuk memahami hasil penelitian yang dikategorikan berdasarkan Jenis Kelamin dan Usia. Data deskriptif memberikan Gambaran tentang gambaran umum situasi atau kondisi responden.

## 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Hasil analisis karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

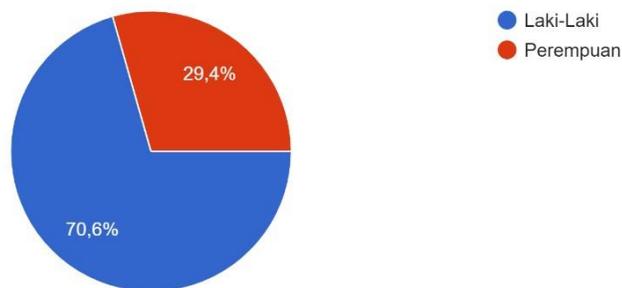
*Tabel IV. 1 Jenis Kelamin Responden*

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Frequency</b>	<b>Percent</b>
<b>Laki-Laki</b>	36	70,6
<b>Perempuan</b>	15	29,4
<b>Total</b>	51	100

Sumber: Kuesioner, data diolah (2024)

Berdasarkan tabel IV.1 diatas jumlah responden sampel karyawan yang akan digunakan yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 36 orang atau 70,6%. Karyawan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 15 orang atau 29,4%. Gambaran tersebut dapat ditunjukkan dalam diagram lingkaran sebagai berikut:

Jenis Kelamin  
51 jawaban



**Gambar IV. 1 Jenis Kelamin Responden**

Dari diagram diatas ditunjukkan bahwa komposisi responden dalam penelitian ini sebagian besar didominasi oleh responden laki-laki sebanyak 70,4% sedangkan perempuan sebanyak 29,4%.

## 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Hasil analisis karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

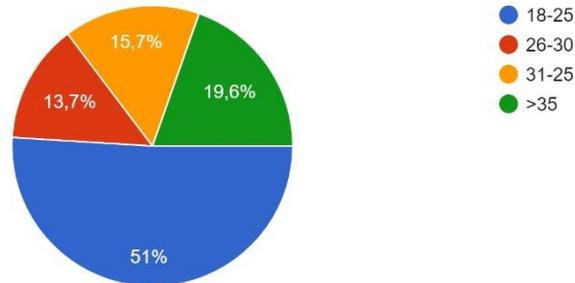
**Tabel IV. 2 Usia Responden**

<b>Usia</b>	<b>Frequency</b>	<b>Percent</b>
<b>18-25 Tahun</b>	26	51
<b>26-30 Tahun</b>	7	13,7
<b>31-35 Tahun</b>	8	15,7
<b>&gt;35 Tahun</b>	10	19,6
<b>Total</b>	51	100

Sumber: Kuesioner, data diolah (2024)

Berdasarkan tabel IV.2 usia responden diatas, responden yang berada pada rentang usia 18-25 tahun sebanyak 26 orang atau 51%, sebanyak 7 orang atau 13,7% berada pada rentang usia 26-30 tahun, sebanyak 8 orang atau 15,7% berada pada rentang usia 31-35 tahun, dan sebanyak 10 orang atau 19,6% berada pada rentang usia >35 tahun. Jumlah karakteristik usia responden yang paling tinggi pada rentang usia 18-25 tahun yaitu sebanyak 26 orang dengan presentase 51%. Hal ini dimungkinkan bahwa usia 18-25 tahun merupakan usia produktif dalam menabung, dan frekuensi atau jumlahterendah dengan usia 26-30 tahun yaitu sebanyak 7 orang dengan presentase 13,7%

Usia  
51 jawaban



**Gambar IV. 2 Usia Responden**

Dari diagram diatas ditunjukkan bahwa komposisi responden dalam penelitian ini sebageian besar didominasi oleh responden rentang usia 18-25 tahun sebanyak 51% lalu usia >35 tahun sebanyak 19,6% disusul oleh rentang usia 31-35 tahun sebanyak 15,7% dan 26-30 tahun sebanyak 13,7%.

#### 4.1.2 Penyajian Data Kuesioner Responden

Penyajian data kuesioner responden dilakukan untuk mengetahui berapa jumlah frekuensi, presentase dan mean atau rata-rata dari setiap pernyataan masing-masing variabel. Adapun hasil data dari pendapat responden yang disebarikan melalui google formulir menggunakan skala likert dengan jumlah sampel yaitu 51 responden. Jumlah pernyataan dalam penelitian ini adalah 22 item, yang terdiri dari 10 item untuk variable Motivasi Kerja ( $X_1$ ), 6 item untuk variabel Pemberian Insentif ( $X_2$ ) dan 6 item untuk variable Kinerja karyawan ( $Y$ ). Berikut ini hasil pendapat responden terhadap masing-maing variabel dalam betuk tabel sebagai berikut:

### 1. Distribusi Pendapat Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>)

Berdasarkan Tabel IV. 3 tabulasi data variabel Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>) dapat dijelaskan sebagai berikut:

*Tabel IV. 3 Tabulasi Data Variabel Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>)*

MOTIVASI KERJA (X <sub>1</sub> )												
Pernyataan	STS		TS		N		S		SS		Total	Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
<b>X1.1</b>	1	2%	13	25%	25	49%	12	23%	0	0%	51	2,94
<b>X1.2</b>	1	2%	14	27%	26	51%	10	20%	0	0%	51	2,88
<b>X1.3</b>	2	4%	13	25%	19	37%	17	33%	0	0%	51	3,00
<b>X1.4</b>	10	20%	25	49%	13	25%	3	6%	0	0%	51	3,18
<b>X1.5</b>	2	4%	16	31%	16	31%	17	33%	0	0%	51	2,94
<b>X1.6</b>	2	4%	14	27%	22	43%	12	23%	1	2%	51	2,94
<b>X1.7</b>	2	4%	15	29%	19	37%	14	27%	1	2%	51	2,94
<b>X1.8</b>	2	4%	7	14%	25	49%	15	29%	2	4%	51	3,16
<b>X1.9</b>	0	0%	20	40%	19	37%	10	20%	2	4%	51	2,88
<b>X1.10</b>	2	4%	6	12%	32	63%	9	18%	2	4%	51	3,06

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25 (2024)

Berdasarkan tabel IV.3 hasil tabulasi data responden variabel Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>), dapat diketahui bahwa indikator dengan nilai rata-rata yang paling tinggi terdapat pada item X1.4 adalah “Karyawan menghormati dan mengikuti nilai-nilai etika dalam setiap tindakannya.” dengan skor 3,18. Sedangkan nilai rata-rata paling rendah terdapat pada item X1.2 adalah “Karyawan berkomunikasi dengan jelas dan efektif dengan rekan kerja.” dengan skor 2,88.

## 2. Distribusi Pendapat Responden Terhadap Variabel Pemberian Insentif ( $X_2$ )

Berdasarkan Tabel IV. 4 tabulasi data variabel Pemberian Insentif ( $X_2$ ) dapat dijelaskan sebagai berikut:

**Tabel IV. 4 Tabulasi Data Variabel Pemberian Insentif ( $X_2$ )**

PEMBERIAN INSENTIF ( $X_2$ )												
Pernyataan	STS		TS		N		S		SS		Total	Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
X2.1	1	2%	5	10%	11	22%	24	47%	10	20%	51	3,73
X2.2	2	4%	1	2%	12	23%	27	53%	9	18%	51	3,78
X2.3	0	0%	4	8%	9	18%	29	57%	9	18%	51	3,84
X2.4	0	0%	2	4%	9	18%	26	51%	14	27%	51	4,02
X2.5	1	2%	3	6%	6	12%	22	43%	19	37%	51	4,04
X2.6	4	8%	5	10%	3	6%	22	43%	17	33%	51	3,84

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25 (2024)

Berdasarkan tabel IV.4 hasil tabulasi data responden variabel Pemberian Insentif ( $X_2$ ), dapat diketahui bahwa indikator dengan nilai rata-rata yang paling tinggi terdapat pada item X2.5 adalah “Pemberian penghargaan dilakukan secara obyektif sesuai penilaian kinerja karyawan oleh manajer.” dengan skor 4,08. Sedangkan nilai rata-rata paling rendah terdapat pada item X2.1 adalah “Besarnya pemberian bonus dari perusahaan sesuai dengan hasil kerja saya” dengan skor 3,73.

## 3. Distribusi Pendapat Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan Tabel IV. 5 tabulasi data variabel Kinerja (Y) dapat dijelaskan sebagai berikut:

**Tabel IV. 5 Tabulasi Data Variabel Kinerja (Y)**

KINERJA (Y)												
Pernyataan	STS		TS		N		S		SS		Total	Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Y.1	6	12%	5	10%	17	33%	11	22%	12	23%	51	3,35
Y.2	2	4%	7	14%	3	6%	22	43%	17	33%	51	3,88
Y.3	2	4%	7	14%	4	8%	20	39%	18	35%	51	3,88

<b>Y.4</b>	5	10%	4	8%	6	12%	20	39%	16	31%	51	3,75
<b>Y.5</b>	3	6%	1	2%	6	12%	22	43%	19	37%	51	4,04
<b>Y.6</b>	1	2%	4	8%	8	16%	22	43%	16	31%	51	3,94

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25 (2024)

Berdasarkan tabel IV.5 hasil tabulasi data responden variabel Kinerja (Y), dapat diketahui bahwa indikator dengan nilai rata-rata yang paling tinggi terdapat pada item Y.5 adalah “Karyawan dapat mengerjakan tugasnya sesuai dengan target yang diberikan” dengan skor 4,04. Sedangkan nilai rata-rata paling rendah terdapat pada item Y.1 adalah “Karyawan dan rekan-kerja sama-sama bertanggung jawab terhadap kualitas pekerjaan yang dilakukan” dengan skor 3,35.

## 4.2 Penguji Hipotesis

### 4.2.1 Uji Instrument

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji pernyataan pada kuesioner yang disebarkan apakah valid atau tidak. Caranya dengan membandingkan antara  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  dengan tingkat kesalahan (signifikan) 5%. Sedangkan nilai  $r_{tabel}$  dalam penelitian ini dengan signifikansi 0,05. Jumlah sampel  $n=51$  dan jumlah variabel bebas = 2 maka untuk menghitung nilai  $r_{tabel}$  dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Degre Of Freedom} = n - 2$$

$$\text{Degre Of Freedom} = 51 - 2 = 49$$

$$\text{Jadi nilai } r_{tabel} \text{ adalah} = 0,275$$

- Bila nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,275) maka item pernyataan valid.
- Bila nilai  $r_{hitung} < r_{tabel}$  (0,275) maka item pernyataan tidak valid.

Pengujian validitas dalam penelitian ini dihitung dengan menggunakan alat bantu program komputer *Statistical Package For Social Science (SPSS) 25 For Windows*. Dari perhitungan diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel IV. 6 Uji Validitas Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>)**

Validitas	Kode Item	Nilai r <sub>hitung</sub>	Nilai r <sub>tabel</sub>	Keterangan
Motivasi Kerja (X <sub>1</sub> )	X1.1	0,402	0,275	Valid
	X1.2	0,618	0,275	Valid
	X1.3	0,551	0,275	Valid
	X1.4	0,623	0,275	Valid
	X1.5	0,718	0,275	Valid
	X1.6	0,473	0,275	Valid
	X1.7	0,573	0,275	Valid
	X1.8	0,480	0,275	Valid
	X1.9	0,716	0,275	Valid
	X1.10	0,440	0,275	Valid

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25 (2024)

Berdasarkan tabel IV.6 hasil uji validitas variabel motivasi kerja (X<sub>1</sub>) tersebut dapat diketahui bahwa keseluruhan nilai r<sub>hitung</sub> variabel motivasi kerja (X<sub>1</sub>) > r<sub>tabel</sub> 0,275. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa setiap butir pernyataan dalam indikator variabel motivasi kerja adalah valid. Jadi suatu kuesioner dikatakan valid mengenai pernyataan dalam kuesioner maka mampu menunjukkan sesuatu saat diukur dari kuesioner tersebut (Sopwan, 2022). Agar semua item pernyataan dapat digunakan

selama model pengujian penuh, tidak ada item pernyataan pada variable motivasi kerja ( $X_1$ ) yang harus dihapus.

**Tabel IV. 7 Uji Validitas Pemberian Insentif ( $X_2$ )**

Validitas	Kode Item	Nilai $r_{hitung}$	Nilai $r_{tabel}$	Keterangan
Pemberian Insentif ( $X_2$ )	X2.1	0,769	0,275	Valid
	X2.2	0,851	0,275	Valid
	X2.3	0,793	0,275	Valid
	X2.4	0,728	0,275	Valid
	X2.5	0,649	0,275	Valid
	X2.6	0,769	0,275	Valid

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25 (2024)

Berdasarkan tabel IV.7 hasil uji validitas variabel pemberian insentif ( $X_2$ ) tersebut dapat diketahui bahwa keseluruhan nilai rhitung variabel pemberian insentif ( $X_2$ ) >  $r_{tabel}$  0,275. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa setiap butir pernyataan dalam indikator variabel pemberian insentif adalah valid. Jadi suatu kuesioner dikatakan valid mengenai pernyataan dalam kuesioner maka mampu menunjukkan sesuatu saat diukur dari kuesioner tersebut (Sopwan, 2022). Agar semua item pernyataan dapat digunakan selama model pengujian penuh, tidak ada item pernyataan pada variable pemberian insentif ( $X_2$ ) yang harus dihapus.

**Tabel IV. 8 Uji Validitas Kinerja ( $Y$ )**

Validitas	Kode Item	Nilai $r_{hitung}$	Nilai $r_{tabel}$	Keterangan
	Y.1	0,872	0,275	Valid
	Y.2	0,864	0,275	Valid

<b>Kinerja (Y)</b>	Y.3	0,857	0,275	Valid
	Y.4	0,831	0,275	Valid
	Y.5	0,771	0,275	Valid
	Y.6	0,822	0,275	Valid

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25 (2024)

Berdasarkan tabel IV.8 hasil uji validitas variabel Kinerja (Y) tersebut dapat diketahui bahwa keseluruhan nilai r hitung variabel Kinerja (Y)  $>$   $r_{tabel}$  0,275. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa setiap butir pernyataan dalam indikator variabel kinerja adalah valid. Jadi suatu kuesioner dikatakan valid mengenai pernyataan dalam kuesioner maka mampu menunjukkan sesuatu saat diukur dari kuesioner tersebut (Sopwan, 2022). Agar semua item pernyataan dapat digunakan selama model pengujian penuh, tidak ada item pernyataan pada variabel kinerja (Y) yang harus dihapus.

## 2. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi hasil jawaban dari kuesioner yang telah didapatkan, tujuannya untuk mengetahui tingkat konsistensi dari kuesioner. Peneliti melakukan uji reliabilitas dengan melihat nilai Cronbach Alpha pada masing-masing variabel. Adapun kriteria dari suatu instrument dapat dikatakan reliabel apabila koefisien reliabilitas  $>$  0,60 (Sopwan, 2022). Berikut ini adalah hasil pengujian reliabilitas keseluruhan variabel yang dapat dilihat pada table IV. 9

**Tabel IV. 9 Uji Reliabilitas**

<b>Variable</b>	<b>Nilai Cronbach Alpha</b>	<b>Responden (N)</b>	<b>Jumlah Pernyataan</b>	<b>Keterangan</b>

Motivasi Kerja ( $X_1$ )	0,758	51	10	Reliabel
Pemberian Insentif ( $X_2$ )	0,845	51	6	Reliabel
Kinerja (Y)	0,913	51	6	Reliabel

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25 (2024)

Berdasarkan tabel IV.9 hasil uji reliabilitas variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ), Pemberian Insentif ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diatas menunjukkan bahwa setiap variabel pada penelitian ini memiliki nilai Cronbach Alpha diatas 0,60 dengan jumlah responden sebanyak 51 responden. Pertama, variabel Motivasi Kerja memiliki nilai Cronbach Alpha sebesar 0,758. Kedua, variabel Pemberian Insentif memiliki nilai Cronbach Alpha sebesar 0,845. Dan ketiga, variabel Kinerja Karyawan memiliki nilai Cronbach Alpha sebesar 0,913. Dengan demikian maka hasil uji reliabilitas terhadap keseluruhan variabel pada penelitian ini dikatakan reliabel jika jawaban responden terhadap pernyataan konsisten atau stabil (Sopwan, 2022). Sehingga butir pernyataan dapat dipercaya dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

#### 4.2.2 Uji Asumsi Klasik

##### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilihat dari sampel Kolmogorov-Smirnov yang telah diuji melalui aplikasi SPSS 25. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah berdistribusi normal atau tidaknya suatu distribusi dalam data variabel yang akan digunakan pada penelitian. Uji normalitas dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi dari variabel Apabila nilai signifikansi  $> 0.05$ , maka data memiliki distribusi normal dan sebaliknya apabila nilai signifikansi  $< 0.05$ , maka data tidak memiliki distribusi

normal (Sopwan, 2022). Berikut merupakan hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel IV. 10 Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		51
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.24163495
Most Extreme Differences	Absolute	.112
	Positive	.088
	Negative	-.112
Test Statistic		.112
Asymp. Sig. (2-tailed)		.155 <sup>c</sup>

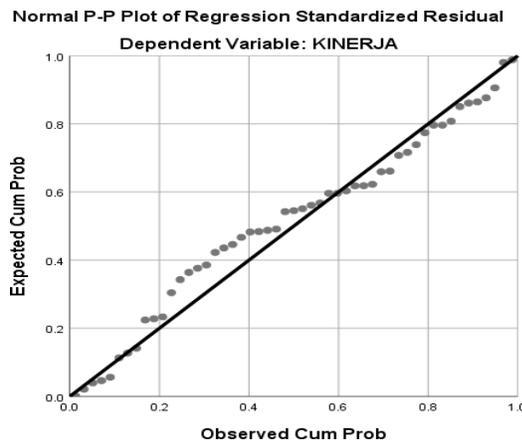
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25 (2024)

Berdasarkan pada tabel IV. 10 hasil uji normalitas diatas maka dapat diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar  $0,155 > 0,05$  maka dapat dinyatakan bahwa data dari populasi berdistribusi secara normal dan dapat dilakukan ke tahap analisis selanjutnya. Berikut adalah pengujian normalitas dengan menggunakan grafik normal P-plot yakni:



Sumber: Hasil olahan data SPSS 25 (2024)

**Gambar IV. 3 Grafik Uji Normalitas P-Plot**

Dapat dilihat gambar IV. 3 grafik normal P-Plot uji normalitas diatas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar mengikuti garis diagonal, tidak menjauh atau menyebar jauh dari garis. Dengan demikian menurut (Sopwan, 2022) pada grafik normal P-Plot diatas mendekati garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

## 2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas pada penelitian ini menguji sebanyak 51 responden dengan menggunakan aplikasi SPSS 25. Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antar variabel independen dalam suatu model regresi atau tidak. Multikolinieritas dilihat dengan melihat angka pada tolerance dan VIF. Uji ini digunakan terdapat asumsi analisis regresi yang mengisyaratkan bahwa variabel independen harus terbebas dari gejala multikolinieritas (Sopwan, 2022).

**Tabel IV. 11 Uji Multikolinearitas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.998	2.656		.752	.455		
	MOTIVASI KERJA	.307	.069	.415	4.456	.000	.997	1.003
	PEMBERIAN INSENTIF	.504	.076	.620	6.662	.000	.997	1.003

a. Dependent Variable: KINERJA

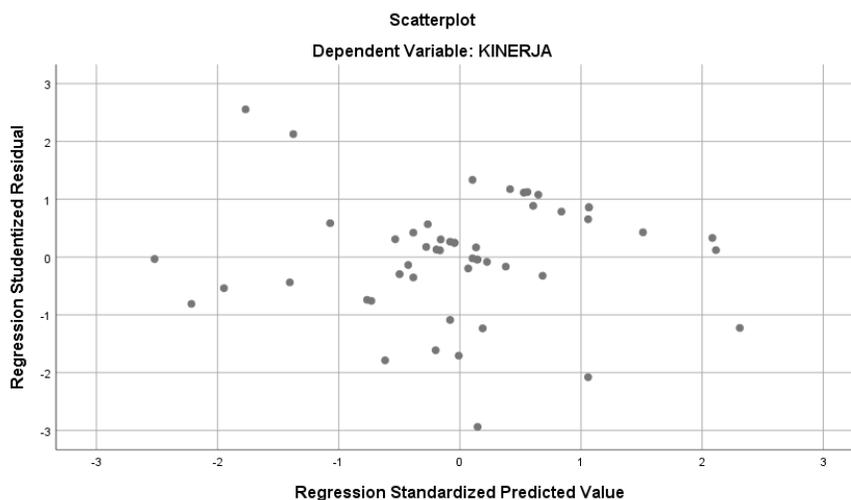
Sumber: Hasil olahan data SPSS 25 (2024)

Berdasarkan tabel IV.11 hasil uji multikolinearitas diatas menunjukkan bahwa hasil uji multikolinearitas pada penelitian ini memperoleh nilai tolerance variabel frekuensi Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Pemberian Insentif ( $X_2$ ) yakni  $0,997 > 0,10$ . Sementara itu nilai VIF variable frekuensi Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Pemberian Insentif ( $X_2$ ) yakni  $1,003 < 10$ . Sehingga hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas pada penelitian ini menguji sebanyak 51 responden dengan menggunakan aplikasi SPSS 25. Tujuan dilakukan uji ini adalah untuk memastikan bahwa model regresi yang terbentuk tidak mengalami kesamaan varian dan residual dari suatu observasi ke observasi lainnya, sehingga model regresi dapat dinyatakan baik karena tidak terjadi. Penilaian suatu model regresi dinyatakan

mengalami heteroskedastisitas (Sopwan, 2022). Berikut merupakan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan hasil pengamatan *scatterplot* dibawah ini:



Sumber: Hasil olahan data SPSS 25 (2024)

**Gambar IV. 4 Uji Heteroskedastisitas Scatterplot**

Berdasarkan gambar IV. 4 *scatterplot* uji heteroskedastisitas diatas menunjukkan bahwa gambar scatterplot memiliki titik-titik yang menyebar secara acak dan titiknya tersebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa pada data penelitian ini, tidak terjadi gejala heteroskedastisitas (Sopwan, 2022). Dengan demikian, baik normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas pada hasil data penelitian ini memenuhi asumsi sehingga pengujian dapat dilanjutkan pada tahap berikutnya.

#### 4.2.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi linier berganda bertujuan untuk menguji apakah variabel independen mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Peneliti menguji analisis regresi berganda karena penelitian ini memiliki dua variabel independen yaitu motivasi kerja dan pemberian insentif. Uji ini digunakan oleh peneliti untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen yaitu Motivasi Kerja ( $X_1$ ), Pemberian Insentif ( $X_2$ ) terhadap

Kinerja Karyawan (Y) pada Telkom T-Cloud Pondok Gede dengan menggunakan SPSS

25. Berikut merupakan hasil dari perhitungan regresi linier berganda sebagai berikut:

**Tabel IV. 12 Uji Regresi Linier Berganda**

		<b>Coefficients<sup>a</sup></b>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.998	2.656		.752	.455
	MOTIVASI KERJA	.307	.069	.415	4.456	.000
	PEMBERIAN INSENTIF	.504	.076	.620	6.662	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25 (2024)

Berdasarkan hasil dari tabel hasil uji regresi linier berganda diatas menunjukkan bahwa nilai konstanta dan koefisiensi regresi sehingga dapat dibentuk persamaan regresi linier berganda dengan menggunakan model perumusan yaitu:

$$\begin{aligned}
 Y &= a + B1.X_1 + B2.X_2 + e \\
 &= 1.998 + 0.307 + 0.504
 \end{aligned}$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Nilai  $a = 1.998$  merupakan konstanta atau keadaan saat variable kinerja karyawan belum dipengaruhi oleh variable Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan variable Pemberian Insentif ( $X_2$ ). Jika variable independent tidak ada, maka variable Kinerja Karyawan mengalami perubahan.
- $B1$  (koefisien regresi  $x_1$ ) sebesar 0,307 menunjukkan bahwa variable motivasikerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini

menandakan bahwa setiap kenaikan 1 satuan variable motivasi kerja, maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,307 dengan asumsi bahwa variable lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

- c. B2 (koefisien regresi x2) sebesar 0,504 menunjukkan bahwa variable pemberian insentif mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menandakan bahwa setiap kenaikan 1 satuan variable pemberian insentif, maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,504 dengan asumsi bahwa variable lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### 4.2.4 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

##### 1. Uji koefisien Determinasi Parsial

Koefisien determinasi parsial membantu memahami besaran kontribusi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara individual. Namun, nilai koefisien determinasi parsial yang rendah mengindikasikan adanya faktor-faktor lain yang lebih berpengaruh terhadap variabel dependen yang tidak diikutsertakan dalam mode ini.

*Tabel IV. 13 Uji Koefisien Determinasi Parsial*

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.765 <sup>a</sup>	.585	.568	2.288

a.

Predictors: (Constant), PEMBERIAN INSENTIF, MOTIVASI KERJA

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25 (2024)

Berdasarkan Tabel diatas bahwa Nilai  $R^2$  (R Square) adalah 0,585. Ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen Pemberian Insentif ( $X_2$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_1$ ) secara individual (parsial) dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 58,5%. Dengan kata lain, variabel Pemberian Insentif ( $X_2$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_1$ ) secara individu mampu menjelaskan 58,5% variasi Kinerja Karyawan (Y) memiliki hubungan yang kuat (Widakdo et al., 2022). dan Sisanya 41,5% ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian, model yang dibangun dalam penelitian ini dapat dilanjutkan pada pengajuan tingkat berikutnya.

## 2. Uji koefisien determinasi Simultan

Koefisien determinasi simultan membantu memahami besaran kontribusi seluruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Namun, nilai koefisien determinasi simultan yang rendah mengindikasikan adanya faktor-faktor lain yang lebih berpengaruh terhadap variabel dependen yang tidak diikut sertakan dalam model ini.

*Tabel IV. 14 Uji koefisien determinasi Simultan*

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.765 <sup>a</sup>	.585	.568	2.288

a. Predictors: (Constant), PEMBERIAN INSENTIF, MOTIVASI KERJA

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25 (2024)

Berdasarkan Tabel diatas bahwa Nilai Adjusted R<sup>2</sup> adalah 0,568. Inimenunjukkan bahwa kemampuan variabel independen Pemberian Insentif (X<sub>2</sub>) dan Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>) secara bersama-sama (simultan) dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 56,8%. Dengan kata lain, kedua variabel independen tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan 56,8% variasi pada Kinerja Karyawan (Y) memiliki hubungan yang kuat (Widakdo et al., 2022). dan Sisanya 43,2% ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian, model yang dibangun dalam penelitian ini dapat dilanjutkan pada pengajuan tingkat berikutnya.

#### 4.2.5 Uji Hipotesis

##### 1. Uji Parsial (Uji T)

Uji T bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Penelitian ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap dependen yaitu Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>), Pemberian Insentif (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara parsial atau individual. Apabila nilai signifikansi < 0,05 maka hasil dinyatakan berpengaruh. Namun sebaliknya, apabila nilai signifikansi > 0.05 maka hasil dinyatakan tidak berpengaruh. Berikut merupakan hasil Uji T dalam penelitian ini, yakni:

**Tabel IV. 14 Uji Parsial (Uji T)**

Model	Coefficients <sup>a</sup>			
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
	B	Std. Error	Beta	
				Sig.

1	(Constant)	1.998	2.656		.752	.455
	MOTIVASI KERJA	.307	.069	.415	4.456	.000
	PEMBERIAN INSENTIF	.504	.076	.620	6.662	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25 (2024)

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel IV.14 hasil uji parsial (uji t) diatas menunjukkan bahwa dalam memperoleh nilai  $t_{tabel}$  dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$t_{tabel} = (a/2) : (n - k - 1) \quad t_{tabel}$$

$$= (0,05/2) : (51 - 2 - 1)$$

$$t_{tabel} = (0,025 : 48)$$

$t_{tabel} =$  angka 0,025 : 48 dalam distribusi nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,010.

a. Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dapat diketahui bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$   $4.456 > 2,010$  dan nilai signifikansi pada uji t sebesar  $0,000 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja (Y) Karyawan Pada Telom T-Cloud Pondok Gede sehingga H1 diterima.

b. Pemberian Insentif ( $X_2$ ) dapat diketahui bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$   $6.662 > 2,010$  dan nilai signifikansi pada uji t sebesar  $0,000 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa Pemberian Insentif ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja (Y) Karyawan pada Telom T-Cloud Pondok Gede sehingga H2 diterima.

## 2. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variable independen secara simultan (bersama-sama) mempengaruhi variabel dependen atau tidak dalam penelitian. Apabila

nilai signifikansi  $< 0,05$  atau  $f_{hitung} > f_{tabel}$  maka terdapat pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Namun sebaliknya, apabila nilai signifikansi  $> 0,05$  atau  $f_{hitung} < f_{tabel}$  maka tidak terdapat pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Berikut merupakan hasil uji simultan (uji f) dengan menggunakan SPSS 25 yakni:

**Tabel IV. Uji Simultan (Uji F)**

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	351.140	2	175.570	40.036	.000 <sup>b</sup>
	Residual	210.497	48	4.385		
	Total	561.637	50			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), PEMBERIAN INSENTIF, MOTIVASI KERJA

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25 (2024)

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel IV. 15 hasil uji simultan (uji f) diatas menunjukkan bahwa dalam memperoleh nilai  $f_{tabel}$  probabilitas 0,5 pada tingkat signifikansi dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$df1 = k - 1$$

$$df2 = n - k$$

Keterangan:

df = derajat kebebasan

k = 3 (jumlah variable)

n = 51 (jumlah sampel)

$$df1 = 3 - 1 = 2$$

$$df2 = 51 - 3 = 48$$

Jadi, diperoleh nilai  $f_{tabel}$  3,19.

Hasil uji simultan (uji f) diatas menunjukkan bahwa nilai  $f_{hitung} 40.036 > f_{tabel} 3,19$  dan nilai signifikansi  $f_{tabel} 0,000 < 0,05$  yang artinya  $H_3$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Pemberian Insentif ( $X_2$ ) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja (Y) karyawan pada Telkom T-Cloud Pondok Gede.

### **4.3 Pembahasan Hasil Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Pengalaman Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Telkom T-Cloud Pondok Gede. Peneliti melakukan penyebaran kuesioner secara online berupa pernyataan melalui google formulir dan sampel yang sudah terkumpul 51 responden. Setelah data terkumpul kemudian peneliti menguji data tersebut dengan menggunakan SPSS 25. Peneliti ini diawali dengan melakukan uji validitas dan reliabilitas, kemudian melakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari Uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. Setelah melakukan uji asumsi klasik peneliti melakukan uji analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinasi yang terdiri dari uji koefisien determinasi parsial dan uji koefisien determinasi simultan. Dan uji hipotesis yang terdiri dari uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji f). Pada pengujian tersebut yang telah peneliti lakukan maka telah menghasilkan jawaban masing-masing pengujian, yakni sebagai berikut:

#### **4.3.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Telkom T-Cloud Pondok Gede**

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan kepada 51 responden dapat dilihat bahwa hasil pengujiannya yang diperoleh nilai uji t untuk variabel motivasi kerja

menunjukkan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $4.456 < 2,010$  dengan nilai signifikan yaitu  $0,000 > 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan pada Telkom T-Cloud Pondok Gede sehingga H1 diterima. Arti hasil penelitian ini ialah semakin sering karyawan diberikan motivasi kerja maka kinerja karyawan yang dihasilkan akan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian terdahulu yang mengatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Erwin, 2021). Ini berarti semakin tinggi motivasi kerja yang diterima karyawan semakin tinggi juga peluangnya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dan hasil penelitian ini juga mengemukakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Farisi et al., 2020).

#### **4.3.2 Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Telkom T-Cloud Pondok Gede**

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan kepada 51 responden dapat dilihat bahwa hasil pengujiannya yang diperoleh nilai uji t untuk variabel pemberian insentif  $t_{hitung} 6.662 > t_{tabel} > 2,010$  dan nilai signifikansi pada uji t sebesar  $0,000 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan pada Telkom T-Cloud Pondok Gede sehingga H2 diterima. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa pemberian insentif dapat mempengaruhi kinerja karena adanya pemberian insentif karyawan yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Hasil penelitian ini

sejalan dengan penelitian sebelumnya bahwa pemberian insentif berpengaruh positif terhadap kinerja (Saputri et al., 2021) Hal ini dapat disimpulkan bahwa semakin sering seorang karyawan mendapatkan insentif maka akan berdampak kepada kinerjanya.

### **4.3.3 Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Telkom T-Cloud Pondok Gede**

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan kepada 51 responden dapat dilihat bahwa hasil pengujiannya yang diperoleh nilai uji f untuk variabel motivasi kerja dan pemberian insentif terhadap kinerja menunjukkan  $f_{hitung} > f_{tabel}$  yaitu  $40.036 > 3,19$  dengan nilai signifikan yaitu  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan pemberian insentif berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan Telkom T-Cloud Pondok Gede sehingga H3 diterima. Bahwa apabila motivasi kerja sering dilakukan kepada karyawan dan karyawanpun mendapatkan insentifnya maka akan semakin berdampak kepada kinerjanya. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya bahwa motivasi kerja dan pemberian insentif berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja (Pratama, 2021). Dan hasil penelitian ini juga mengemukakan bahwa variabel motivasi kerja dan pemberian insentif berpengaruh secara simultan terhadap kinerja (Widakdo et al., 2022).

### **4.4 Implikasi Penelitian**

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian diatas, maka dapat disajikan implikasi penelitian sebagai berikut:

Dilihat secara parsial ternyata variabel Pemberian Insentif ( $X_2$ ) memiliki pengaruh paling dominan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dilihat dari hasil uji T dimana variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Pemberian Insentif ( $X_2$ ) memiliki nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  dan lebih kecil dari nilai signifikan. Nilai Pemberian Insentif ( $X_2$ ) sebesar 6.662 lebih tinggi dibandingkan dari variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) sebesar 4.456.

2. Dari hasil penelitian yang diperoleh data bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Pemberian Insentif ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,568 atau 56,8% sedangkan sisanya sebesar 43,2% lagi variabel lain yang memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini mengandung implikasi bahwa kedua variabel dapat menjelaskan perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 56,8% sehingga untuk meningkatkan Kinerja Karyawan (Y), variabel-variabel ini sangat penting untuk diperhatikan. Jadi dapat diimplikasikan sebenarnya semua variabel berpotensi terutama variabel Pemberian Insentif ( $X_2$ ) memberikan pengaruh paling dominan terhadap Kinerja Karyawan pada Telkom T-Cloud Pondok Gede.

#### **4.5 Keterbatasan Penelitian**

Penelitian yang dilakukan saat ini masih memiliki banyak kekurangan dan keterbatasan, diantaranya sebagai berikut:

1. Faktor faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan dalam penelitian ini hanya terdiri dari dua variabel bebas, yaitu motivasi kerja dan pemberian insentif. Sementara masih banyak faktor faktor lainnya.
2. Penelitian yang telah dilakukan hanya terbatas pada satu tempat, yaitu Telkom T-Cloud Pondok Gede untuk dijadikan tempat penelitian. Apabila penelitian

dilakukan ditempat lain yang berbeda, mungkin hasilnya terdapat sedikit perbedaan. Tetapi kemungkinannya tidak jauh menyimpang dari hasil penelitian yang telah dilakukan.

3. Sampel yang digunakan hanya sebanyak 51 responden dan terkadang jawaban yang diberikan oleh sampel tidak menunjukkan keadaan sesungguhnya.



## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh motivasi kerja ( $X_1$ ) dan pemberian insentif ( $X_2$ ) terhadap kinerja ( $Y$ ) karyawan pada Telkom T-Cloud Pondok Gede maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja ( $Y$ ) karyawan pada Telkom T-Cloud Pondok Gede hal ini dapat dibuktikan dari nilai  $t_{hitung} 4.456 > t_{tabel} 2,010$  dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  maka terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja ( $Y$ ) karyawan pada Telkom T-Cloud Pondok Gede.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pemberian insentif ( $X_2$ ) terhadap kinerja ( $Y$ ) karyawan pada Telkom T-Cloud Pondok Gede hal ini dapat dibuktikan dari nilai  $t_{hitung} 6.662 > t_{tabel} 2,010$  dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  maka terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pemberian insentif ( $X_2$ ) terhadap kinerja ( $Y$ ) karyawan Telkom T-Cloud Pondok Gede.
3. Secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja ( $X_1$ ) dan pemberian insentif ( $X_2$ ) terhadap kinerja ( $Y$ ) karyawan pada Telkom T-Cloud Pondok Gede, hal ini dapat dibuktikan dari nilai  $f_{hitung} 40.036 > f_{tabel} 3,19$  dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  maka secara simultan

terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja ( $X_1$ ) dan pemberian insentif ( $X_2$ ) terhadap kinerja (Y) karyawan pada Telkom T-Cloud Pondok Gede.

4. Berdasarkan hasil uji R penelitian ini Motivasi kerja dan Pemberian insentif dapat menjelaskan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja sebesar 56,8% Dengan kata lain, kedua variabel independen tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan 56,8% variasi pada Kinerja Karyawan memiliki hubungan yang kuat (Widakdo et al., 2022).

## 5.2 Saran

### Bagi Perusahaan

1. Hasil penelitian ini diharapkan untuk Perusahaan dapat semakin meningkatkan kualitas dari motivasi kerja dan pemberian insentif agar kinerja dari karyawan Telkom T-Cloud Pondok Gede semakin meningkat.

### Bagi Peneliti Selanjutnya

2. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan agar menambah faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja selain faktor yang ada dalam penelitian ini. Penelitian ini juga dapat ditelaah lebih lanjut dengan memperluas sampel penelitian, dengan demikian hasil yang didapat akan lebih bervariasi

## DAFTAR PUSTAKA

- Afif, Z., Azhari, D. S., Kustati, M., & Sepriyanti, N. (2023). Penelitian Ilmiah (Kuantitatif) Beserta Paradigma, Pendekatan, Asumsi Dasar, Karakteristik, Metode Analisis Data Dan Outputnya. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 3(3), 682–693.
- Alamsyah, I. R., Mahfud, I., & Aguss, R. M. (2022). Pengaruh Latihan Shooting Dengan Metode Beef Terhadap Akurasi Free Throw Siswi Ekstrakurikuler Basket Smk Negeri 4 Bandar Lampung. *Sport Science and Education Journal*, 3(2).
- Badaruddin, M. (2019). Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan Menerapkan Kombinasi Metode Simple Additive Weighting (SAW) dengan Rank Order Centroid (ROC). *Jurnal Media Informatika Budidarma*, 3(4), 366–370.
- Diputra, I. D. G. A. T. (2023). Meningkatkan Kinerja Karyawan: Peranan Disiplin Kerja, Team Work, dan Etos Kerja. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 3(10), 2050–2059.
- Erwin, E. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Wonder Trend Indonesia. *Doctoral Dissertation, Prodi Manajemen*.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15–33.
- Hannia, H., Roswaty, R., & Emilda, E. (2023). Pengaruh Pemberian Insentif dan Lingkungan Kerja terhadap Tingkat Perputaran Karyawan Dealer Mobil DFSK Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 4(1), 19–25.
- Harini, G., Syamra, Y., & Setiawan, P. (2020). Pengaruh Insentif Pajak, Pajak, dan Cash Flow terhadap Konservatisme Akuntansi. *Manajemen Dan Kewirausahaan*, 11(1), 10–23.
- Huda, N., & Nasution, I. H. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Guru (Studi Pada Sekolah Sdit Pelita Alam). *Jurnal Portofolio: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(3), 275–284.
- Kristanti, D., & Pangastuti, R. L. (2019). *Kiat-kiat merangsang kinerja karyawan bagian produksi*.
- Lestari, W. M., Liana, L., & Aquinia, A. (2020). Pengaruh stres kerja, konflik kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 27(2), 100–110.

- Muis, I., & Isyanto, P. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Organisasi: Organisasi Pembelajaran sebagai Mediator. *Owner: Riset Dan Jurnal Akuntansi*, 6(1), 160–175.
- Pratama, G. Y. A. P. (2021). Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Aditama Bogor. *Jurnal Pajak Dan Bisnis (Journal of Tax and Business)*, 2(1), 59–65.
- Rivai, A. (2021). Pengaruh pengawasan, disiplin dan motivasi terhadap kinerja guru. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 11–22.
- Rizky, M. C., & Ardian, N. (2019). *Enhance employee performance for increase work motivation on Universitas Pembangunan Panca Budi Medan*.
- Sabani, F. R., & Sunarya, E. (2020). Peranan Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Haleyora Power Rayon Cikembar Kabupaten Sukabumi. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(1), 9–17.
- Saputri, A. D., Handayani, S., & DP, M. K. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Putra Karisma Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(1), 25–42.
- Sopwan, I. D. (2022). PENGARUH PENDEKATAN SCIENCE TECHNOLOGY SOCIETY (STM) TERHADAP HASIL BELAJAR SISWA PADA MATERI EKOSISTEM DI SMP IT MA'ARIF AL GHOZALI. *SINAU: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Humaniora*, 8(1), 1–13.
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137–146.
- Sutrisno, S., Amalia, M. M., Mere, K., Bakar, A., & Arta, D. N. C. (2023). Dampak Pemberian Motivasi dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Rintisan: Literature Review. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(2), 1781–1881.
- Suwandi, S., Wibasuri, A., & Magdalena, B. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Tenaga Medis. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen Jurnal Ilmiah Multi Science*, 12(2), 104–118.
- Tupti, Z., & Arif, M. (2020). The Influence of Discipline and Motivation on Employee Performance. *International Journal of Economic, Technology and Social Sciences (Injects)*, 1(2), 61–69.
- Wardani, A., & Ayriza, Y. (2020). Analisis kendala orang tua dalam mendampingi anak belajar di rumah pada masa pandemi Covid-19. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 5(1), 772.

- Widakdo, S., Ramli, A. T., & Ardiasih, L. S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda Dan Olahraga (Dikbudpora) Kabupaten Bima. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management And Business*, 5(3), 544–552.
- Widjaja, Y. R., & Ginanjar, A. (2022). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Sains Manajemen*, 4(1), 47–56.
- Wulan Purnamasari, S. E., SM, M., & Ardhyani, I. W. (2021). *Buku Ajar Manajemen Kinerja Industri*. Zifatama Jawara.



## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### I. Biodata Mahasiswa

Nama : Muhammad Farhan Hedrah  
Nim : 64200881  
Tempat, Tanggal Lahir : Jakarta, 31 Maret 2002  
Alamat : Perum Villajtirasa Jl wallet 3 blok D-14  
No.10, RT.001/RW.11, Jatiasih, Kota Bekasi

### II. Pendidikan

#### a. Formal

1. SD Negeri Jatirasa I, Lulus Tahun 2014
2. SMP Negeri 30 Bekasi, Lulus Tahun 2017
3. SMK Negeri 4 Bekasi, Lulus Tahun 2020

### III. Riwayat Pengalaman

- a. Humas OSIS SMK Negeri 4 Bekasi
- b. Praktik Kerja Lapangan PT. Merdeka Motor sebagai mekanik
- c. Anggota Karang Taruna RW.11 Villajtirasa
- d. Praktik Kerja Lapangan PT. Telkom Indonesia, unit *Representative Office* 2023 sebagai *Head Of Representative Office*



Jakarta, 20 Juni 2024

Muhammad Farhan Hedrah

# SURAT PERNYATAAN KEBENARAN/KEABSAHAN DATA HASIL

## RISET UNTUK KARYA ILMIAH



### SURAT KETERANGAN

C.TEL.04/PD.000/R2W-2G10000/2024

Bersama surat ini:

Nama : DADANG SUDIRMAN  
NIK : 690088  
Alamat Kantor : Jl. Rawa Tembaga No. 4 Bekasi

Dengan ini menerangkan bahwa Mahasiswa dari Universitas Bina Sarana Informatika bernama:

Nama Mahasiswa : Muhammad Farhan Hedrah  
NIS/NIM : 64200881  
Program Studi : MANAJEMEN

Telah menyelesaikan kegiatan Kerja Praktek Lapangan sebagai **HEAD OF REPRESENTATIVE OFFICE** di PT. TELKOM area Witel Bekasi dari mulai tanggal 20 September 2023 s/d 20 Desember 2023, Selama mengikuti kegiatan Kerja Praktek Lapangan Mahasiswa yang bersangkutan telah bekerja dengan **sangat baik**.

Bekasi, 3 Januari 2024

Mengetahui

MGR SHARED SERVICE & GENERAL SUPPORT

  
Telkom  
Indonesia  
DADANG SUDIRMAN  
NIK: 690088



PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk  
Kantor Telkom Bekasi  
Jl. Rawa Tembaga Raya No.4  
Bekasi - 17145

Phone : +62 21 8890000  
www.telkom.co.id



CS Dipindai dengan CamScanner

## BUKTI HASIL PENGECEKAN PLAGIARISME

Skripsi Farhan Bab I-V.docx

### ORIGINALITY REPORT

**24%**

SIMILARITY INDEX

**22%**

INTERNET SOURCES

**14%**

PUBLICATIONS

**11%**

STUDENT PAPERS

### PRIMARY SOURCES

<b>1</b>	<a href="http://ejournal.insuriponorogo.ac.id">ejournal.insuriponorogo.ac.id</a> Internet Source	<b>4%</b>
<b>2</b>	Submitted to Universitas Pamulang Student Paper	<b>2%</b>
<b>3</b>	<a href="http://openjournal.unpam.ac.id">openjournal.unpam.ac.id</a> Internet Source	<b>1%</b>
<b>4</b>	<a href="http://repository.umsu.ac.id">repository.umsu.ac.id</a> Internet Source	<b>1%</b>
<b>5</b>	<a href="http://repository.ub.ac.id">repository.ub.ac.id</a> Internet Source	<b>1%</b>
<b>6</b>	Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper	<b>1%</b>
<b>7</b>	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	<b>1%</b>
<b>8</b>	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	<b>1%</b>
<b>9</b>	Submitted to Universitas Respati Indonesia Student Paper	<b>1%</b>

	<b>Submitted to stie-pembangunan</b> Student Paper	< 1%
		< 1%
11	<b>digilibadmin.unismuh.ac.id</b> Internet Source	< 1%
		< 1%
12	<b>docplayer.info</b> Internet Source	< 1%
		< 1%
13	<b>repository.uinjambi.ac.id</b> Internet Source	< 1%
		< 1%
14	<b>www.scribd.com</b> Internet Source	< 1%
		< 1%
15	<b>jurnal.kdi.or.id</b> Internet Source	< 1%
		< 1%
16	<b>etheses.uin-malang.ac.id</b> Internet Source	< 1%
		< 1%
17	<b>repository.um-surabaya.ac.id</b> Internet Source	< 1%
		< 1%
18	<b>library.polmed.ac.id</b> Internet Source	< 1%
		< 1%
19	<b>etd.iain-padangsidempuan.ac.id</b> Internet Source	< 1%
		< 1%
20	<b>Submitted to IAIN Bengkulu</b> Student Paper	< 1%
		< 1%
21	<b>repository.uma.ac.id</b> Internet Source	< 1%

22	<a href="http://zadoco.site">zadoco.site</a> Internet Source	< 1%
23	<a href="http://id.scribd.com">id.scribd.com</a> Internet Source	< 1%
24	<a href="http://repository.umpalopo.ac.id">repository.umpalopo.ac.id</a> Internet Source	< 1%
25	<a href="http://saburai.id">saburai.id</a> Internet Source	< 1%
26	Submitted to Universitas Sanata Dharma Student Paper	< 1%
27	<a href="http://repositori.usu.ac.id">repositori.usu.ac.id</a> Internet Source	< 1%
28	<a href="http://univ-tridinanti.ac.id">univ-tridinanti.ac.id</a> Internet Source	< 1%
29	<a href="http://www.researchgate.net">www.researchgate.net</a> Internet Source	< 1%
30	Huda Pramana, Jajuk Herawati, Epsilandri Septyarini. "Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gunungkidul", Transformasi Manageria: Journal of Islamic Education Management, 2022 Publication	< 1%

<b>31</b>	<a href="http://ejournal.fekon-unima.ac.id">ejournal.fekon-unima.ac.id</a> Internet Source	< <b>1</b> %
<b>32</b>	<a href="http://repo.darmajaya.ac.id">repo.darmajaya.ac.id</a> Internet Source	< <b>1</b> %
<b>33</b>	<a href="http://repository.radenintan.ac.id">repository.radenintan.ac.id</a> Internet Source	< <b>1</b> %
<b>34</b>	Submitted to Sriwijaya University Student Paper	< <b>1</b> %
<b>35</b>	<a href="http://digilib.iain-palangkaraya.ac.id">digilib.iain-palangkaraya.ac.id</a> Internet Source	< <b>1</b> %
<b>36</b>	<a href="http://e-campus.iainbukittinggi.ac.id">e-campus.iainbukittinggi.ac.id</a> Internet Source	< <b>1</b> %
<b>37</b>	<a href="http://ejournal.unp.ac.id">ejournal.unp.ac.id</a> Internet Source	< <b>1</b> %
<b>38</b>	<a href="http://repo.stie-pembangunan.ac.id">repo.stie-pembangunan.ac.id</a> Internet Source	< <b>1</b> %
<b>39</b>	<a href="http://core.ac.uk">core.ac.uk</a> Internet Source	< <b>1</b> %
<b>40</b>	<a href="http://lonsuit.unismuhluwuk.ac.id">lonsuit.unismuhluwuk.ac.id</a> Internet Source	< <b>1</b> %
<b>41</b>	<a href="http://www.jurnal-umbuton.ac.id">www.jurnal-umbuton.ac.id</a> Internet Source	< <b>1</b> %
<b>42</b>	Dewi Palupi, Jajuk Herawati, Epsilandri Septyarini. "Pengaruh Komunikasi, Motivasi	< <b>1</b> %

dan Reward terhadap Kinerja Karyawan PT Wika Daerah Cilacap", Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal, 2022  
Publication

43	Submitted to Politeknik Negeri Bandung Student Paper	< 1%
44	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source	< 1%
45	penghisapasapdapur.blogspot.com Internet Source	< 1%
46	Submitted to Binus University International Student Paper	< 1%
47	Izza Fazira, Usman Radiana, Wahyudi Wahyudi, Luhur Wicaksono. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Guru Profesional", Al-Madrasah: Jurnal Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah, 2023 Publication	< 1%
48	Noviyani Suprihatini, Usran Masahere. "Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Pengembangan Karir Karyawan pada PT Pelabuhan Investama", AL-MIKRAJ Jurnal Studi Islam dan Humaniora (E-ISSN 2745-4584), 2023 Publication	< 1%

[jurnal.portalpublikasi.id](http://jurnal.portalpublikasi.id)

<b>49</b>	Internet Source	< 1%
<b>50</b>	<a href="https://repository.unej.ac.id">repository.unej.ac.id</a> Internet Source	< 1%
<b>51</b>	Submitted to Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia Student Paper	< 1%
<b>52</b>	<a href="https://garuda.kemdikbud.go.id">garuda.kemdikbud.go.id</a> Internet Source	< 1%
<b>53</b>	<a href="https://jurnal.unpand.ac.id">jurnal.unpand.ac.id</a> Internet Source	< 1%
<b>54</b>	<a href="https://repository.ar-raniry.ac.id">repository.ar-raniry.ac.id</a> Internet Source	< 1%
<b>55</b>	<a href="https://repository.upstegal.ac.id">repository.upstegal.ac.id</a> Internet Source	< 1%
<b>56</b>	Kartika Sandra Desi, Abid Djazuli, Choiriyah Choiriyah. "Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Selatan", Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi dan Bisnis, 2022 Publication	< 1%
<b>57</b>	<a href="https://adoc.tips">adoc.tips</a> Internet Source	< 1%

58	<a href="http://ejournal.unesa.ac.id">ejournal.unesa.ac.id</a> Internet Source	< 1%
59	<a href="http://fe-akuntansi.unila.ac.id">fe-akuntansi.unila.ac.id</a> Internet Source	< 1%
60	<a href="http://id.123dok.com">id.123dok.com</a> Internet Source	< 1%
61	Agung Widodo, Debby Satyo Rusandi, M. Naim Musyafik. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Pada Masa Pandemi Covid-19 (Survei RSUD Dr. Iskak Tulungagung)", Otonomi, 2022 Publication	< 1%
62	Hana Diawati, Kokom Komariah, Nor Norisanti. "Peran Motivasi Kerja dan Efikasi Diri (Self-Efficacy) dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan", Journal of Management and Bussines (JOMB), 2019 Publication	< 1%
63	<a href="http://admin.ebimta.com">admin.ebimta.com</a> Internet Source	< 1%
64	<a href="http://bengkoang.wordpress.com">bengkoang.wordpress.com</a> Internet Source	< 1%
65	<a href="http://digilib.unimed.ac.id">digilib.unimed.ac.id</a> Internet Source	< 1%

123dok.com

66	Internet Source	< 1%
67	<a href="http://digilib.uinsa.ac.id">digilib.uinsa.ac.id</a> Internet Source	< 1%
68	<a href="http://doaj.org">doaj.org</a> Internet Source	< 1%
69	<a href="http://eprints.undip.ac.id">eprints.undip.ac.id</a> Internet Source	< 1%
70	<a href="http://jarmatriatmamulya.ac.id">jarmatriatmamulya.ac.id</a> Internet Source	< 1%
71	<a href="http://jimfeb.ub.ac.id">jimfeb.ub.ac.id</a> Internet Source	< 1%
72	<a href="http://journal.unismuh.ac.id">journal.unismuh.ac.id</a> Internet Source	< 1%
73	<a href="http://repo.iainbatusangkar.ac.id">repo.iainbatusangkar.ac.id</a> Internet Source	< 1%
74	<a href="http://repositori.umsu.ac.id">repositori.umsu.ac.id</a> Internet Source	< 1%
75	<a href="http://repository.uin-suska.ac.id">repository.uin-suska.ac.id</a> Internet Source	< 1%
76	<a href="http://repository.uindatokarama.ac.id">repository.uindatokarama.ac.id</a> Internet Source	< 1%
77	<a href="http://repository.unika.ac.id">repository.unika.ac.id</a> Internet Source	< 1%

- |    |  |      |
|----|--|------|
| 78 | <a href="http://www.coursehero.com">www.coursehero.com</a><br>Internet Source  | < 1% |
| 79 | Asep Sumariyak, Karwono Karwono, Muhfahroyin Muhfahroyin. "PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMP SE-KECAMATAN BUAY MADANG KABUPATEN OKU TIMUR", JURNAL LENTERA PENDIDIKAN PUSAT PENELITIAN LPPM UM METRO, 2021<br>Publication | < 1% |
| 80 | Budi Santoso, Karuniawati Hasanah. "PENGARUH BUDAYA ORAGANISASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN ( Studi Kasus Pada PT. SNS Cabang Madiun)", Capital: Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 2018<br>Publication  | < 1% |
| 81 | Elizabeth Irene Putri Sianturi, Hamid Halin, Susi Handayani. "Pengaruh Penerapan Budaya Kerja (Corporate Culture) terhadap Kinerja Pegawai pada PT Bank Perkreditan Rakyat Puskopat Palembang", Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM, 2021<br>Publication   | < 1% |
| 82 | Hernadhi. S. "Pengaruh kompetensi, pelatihan dan pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT Rubber Hock Lie Sunggal  | < 1% |

## Sumatra Utara", Jurnal Paradigma Ekonomika, 2020

Publication

83	<a href="http://digilib.uinkhas.ac.id">digilib.uinkhas.ac.id</a> Internet Source	< 1%
84	<a href="http://dspace.uii.ac.id">dspace.uii.ac.id</a> Internet Source	< 1%
85	<a href="http://es.scribd.com">es.scribd.com</a> Internet Source	< 1%
86	<a href="http://etheses.uinmataram.ac.id">etheses.uinmataram.ac.id</a> Internet Source	< 1%
87	<a href="http://idr.uin-antasari.ac.id">idr.uin-antasari.ac.id</a> Internet Source	< 1%
88	<a href="http://jurnalunibi.unibi.ac.id">jurnalunibi.unibi.ac.id</a> Internet Source	< 1%
89	<a href="http://pt.scribd.com">pt.scribd.com</a> Internet Source	< 1%
90	<a href="http://repositori.uin-alauddin.ac.id">repositori.uin-alauddin.ac.id</a> Internet Source	< 1%
91	<a href="http://repositori.uma.ac.id">repositori.uma.ac.id</a> Internet Source	< 1%
92	<a href="http://repository.helvetia.ac.id">repository.helvetia.ac.id</a> Internet Source	< 1%
93	<a href="http://repository.iainsasbabel.ac.id">repository.iainsasbabel.ac.id</a> Internet Source	< 1%

94	<a href="https://repository.untag-sby.ac.id">repository.untag-sby.ac.id</a> Internet Source	< 1%
95	<a href="https://repository.uph.edu">repository.uph.edu</a> Internet Source	< 1%
96	<a href="http://www.ndcministry.org">www.ndcministry.org</a> Internet Source	< 1%
97	Rinanti Resmadewi. "HUBUNGAN ANTARA PENYESUAIAN DIRI DENGAN KESEPIAN PADA MAHASISWI PRODI KEBIDANAN POLTEKKES SURABAYA YANG TINGGAL DI ASRAMA", <i>PSIKOSAINS (Jurnal Penelitian dan Pemikiran Psikologi)</i> , 2019 Publication	< 1%
98	<a href="https://repository.ut.ac.id">repository.ut.ac.id</a> Internet Source	< 1%



# Lampiran

## Lampiran I. 1 Form Kuesioner

**Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Telkom T-Cloud Pondok Gede**

B I U

Perkenalkan saya Muhammad Farhan Hedrah, mahasiswa program studi Manajemen, Universitas Bina Sarana Informatika. Saya sedang melakukan Penelitian mengenai "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Telkom T-Cloud Pondok Gede". Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir skripsi, saya membutuhkan responden dan informan.

Demikianlah permohonan ini saya perbuat. Saya mengucapkan banyak terimakasih atas bantuan saudara/i Responden.  
Salam hormat saya Muhammad Farhan Hedrah

**Petunjuk:**  
Responden memilih angka yang paling mencerminkan pendapat atau pengalaman Anda terkait dengan setiap pernyataan. Responden dapat memilih jawaban berupa rentang angka 1 - 5 berdasarkan ketentuan berikut:  
1 = Sangat Tidak Setuju  
2 = Tidak Setuju  
3 = Netral  
4 = Setuju  
5 = Sangat Setuju

Nama \*

Teks jawaban singkat

Jenis Kelamin \*

Laki-Laki

Perempuan

Usia \*

18-25

26-30

31-25

>35

Karyawan berusaha memberikan yang terbaik dalam setiap tugas yang kerjakan. \*

Sangat Tidak Setuju    1    2    3    4    5    Sangat Setuju

Karyawan berkomunikasi dengan jelas dan efektif dengan rekan kerja. \*

Sangat Tidak Setuju    1    2    3    4    5    Sangat Setuju

Karyawan bersedia membantu rekan kerja yang membutuhkan bantuan. \*

Sangat Tidak Setuju    1    2    3    4    5    Sangat Setuju

Karyawan menghormati dan mengikuti nilai-nilai etika dalam setiap tindakannya. \*

Sangat Tidak Setuju    1    2    3    4    5    Sangat Setuju

...

Karyawan merasa termotivasi untuk mencapai target yang telah ditetapkan. \*

Sangat Tidak Setuju    1    2    3    4    5    Sangat Setuju

Karyawan selalu berusaha menyelesaikan tugas dengan sebaik mungkin. \*

Sangat Tidak Setuju    1    2    3    4    5    Sangat Setuju



Pemberian bonus dari perusahaan sudah adil sesuai dengan hasil kerja saya dan karyawan yang lain. \*

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju      Sangat Setuju

Perusahaan memberikan insentif lain selain bonus uang tunai, seperti penghargaan dan pujian \* bagi karyawan yang berprestasi.

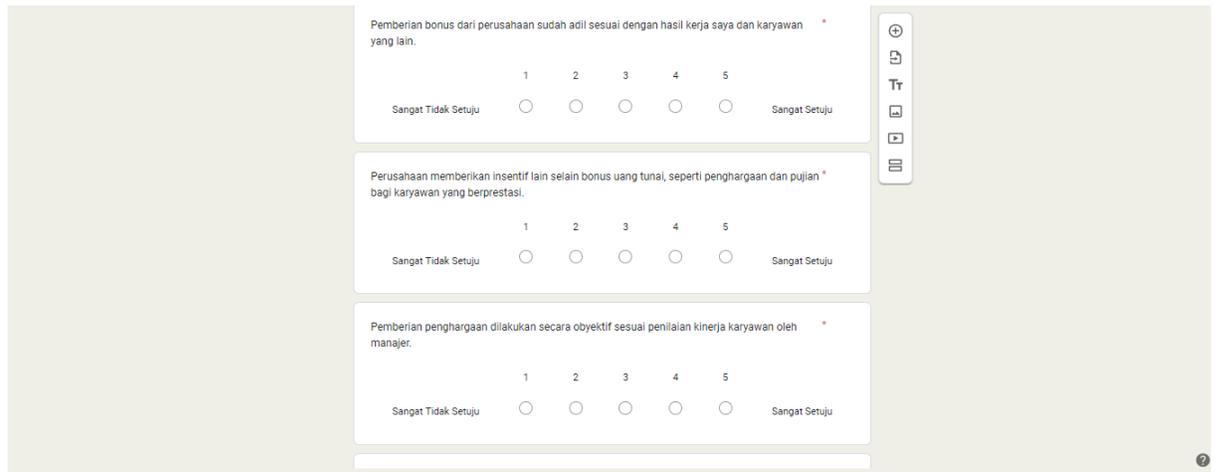
1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju      Sangat Setuju

Pemberian penghargaan dilakukan secara obyektif sesuai penilaian kinerja karyawan oleh manajer. \*

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju      Sangat Setuju



Perusahaan sering memberikan penghargaan dan pujian pada karyawan. \*

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju      Sangat Setuju

Karyawan dan rekan kerja sama-sama bertanggung jawab terhadap kualitas pekerjaan yang dilakukan. \*

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju      Sangat Setuju

Karyawan memiliki keahlian yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik. \*

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju      Sangat Setuju



Karyawan mempunyai pemahaman dan keterampilan yang baik \*

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju      Sangat Setuju

Karyawan menggunakan waktu kerjanya dengan efisien untuk menyelesaikan tugas. \*

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju      Sangat Setuju

Karyawan dapat mengerjakan tugasnya sesuai dengan target yang diberikan \*

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju      Sangat Setuju

Karyawan mampu bekerja secara efektif memanfaatkan waktu jam kerja \*

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju      Sangat Setuju

## Lampiran I. 2 Tabulasi Jawaban Responden

### a. Motivasi Kerja (X1)

Motivasi Kerja											
No Responden	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	TOTAL X1
1	3	3	4	3	2	3	3	4	3	2	30
2	2	3	2	3	2	3	4	3	2	3	27
3	2	3	4	5	3	2	3	4	3	2	31
4	3	2	3	4	4	4	2	3	2	1	28
5	2	3	2	3	4	3	2	3	3	4	29
6	3	4	3	3	2	3	2	1	2	3	26
7	4	3	2	3	2	3	2	3	2	3	27
8	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	24
9	3	3	2	3	2	3	5	2	2	2	27

10	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	37
11	3	2	2	2	2	2	2	4	5	5	29
12	4	3	4	4	4	3	2	3	2	3	32
13	2	3	4	3	2	3	2	3	2	3	27
14	3	3	2	3	4	2	3	4	3	3	30
15	2	2	3	2	3	2	3	4	4	3	28
16	1	3	4	2	3	2	3	3	2	3	26
17	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	33
18	3	3	4	2	2	2	3	3	3	3	28
19	4	2	2	2	2	2	3	3	3	4	27
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
21	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	33
22	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	44
23	3	2	3	3	4	3	4	3	4	3	32
24	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	25
25	3	3	4	3	2	3	4	3	2	3	30
26	2	2	3	2	3	4	2	3	2	3	26
27	3	3	4	4	2	2	2	3	3	3	29
28	2	2	3	3	1	1	1	5	2	3	23
29	3	2	3	4	3	2	3	3	2	3	28
30	2	4	3	4	4	3	4	2	3	4	33
31	3	3	4	5	4	3	2	3	4	4	35
32	4	3	4	3	4	3	4	2	3	4	34
33	4	3	2	3	4	4	3	4	4	4	35
34	2	4	4	4	3	3	3	3	4	3	33
35	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	37
36	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	37
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
38	3	4	3	4	3	2	3	4	3	4	33

39	4	4	2	3	3	4	2	3	2	1	28
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
42	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	26
43	3	2	2	2	3	5	3	4	2	3	29
44	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	29
45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
46	3	2	3	2	4	3	4	2	2	2	27
47	2	2	1	2	1	2	2	1	2	3	18
48	2	3	4	3	3	4	3	2	3	3	30
49	3	2	1	2	3	4	2	3	2	3	25
50	4	2	3	3	2	2	1	2	3	3	25
51	3	1	3	4	2	1	3	4	3	2	26

b. Pemberian Insentif (X<sub>2</sub>)

Pemberian Insentif							
No Responden	X2.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	TOTAL X2
1	3	3	3	3	4	4	20
2	4	4	4	4	3	2	21
3	4	4	4	4	3	4	23
4	4	4	4	4	4	4	24
5	5	2	3	2	4	4	20
6	3	3	3	4	5	5	23
7	4	4	4	4	5	5	26
8	4	4	4	4	4	4	24
9	3	3	4	3	5	5	23
10	4	4	4	4	3	3	22
11	5	5	4	3	4	4	25
12	5	3	3	5	4	2	22

13	4	4	4	4	4	4	24
14	4	4	4	4	5	5	26
15	5	5	5	5	4	4	28
16	5	5	5	5	5	5	30
17	4	4	4	4	4	2	22
18	4	4	4	4	4	4	24
19	5	5	5	4	4	4	27
20	4	4	4	4	4	4	24
21	4	4	4	5	2	3	22
22	4	4	4	4	5	5	26
23	3	3	4	3	4	4	21
24	4	4	4	4	2	1	19
25	4	4	4	4	4	4	24
26	4	4	5	5	1	1	20
27	4	4	4	4	5	5	26
28	4	4	4	4	5	5	26
29	5	5	5	5	5	5	30
30	4	4	4	5	5	5	27
31	3	3	3	4	4	4	21
32	2	3	3	4	4	4	20
33	1	1	3	2	3	1	11
34	2	3	3	4	4	4	20
35	5	5	5	5	5	5	30
36	4	4	4	5	5	5	27
37	5	5	5	5	5	5	30
38	4	4	4	5	5	5	27
39	5	5	5	5	5	5	30
40	3	4	4	4	4	4	23
41	3	3	3	3	5	1	18
42	4	5	5	5	5	5	29
43	4	4	4	5	5	5	27

44	3	4	4	4	4	4	23
45	3	4	4	4	4	4	23
46	3	4	4	4	4	4	23
47	3	4	4	4	4	4	23
48	4	3	2	3	5	4	21
49	2	1	2	3	3	2	13
50	2	3	2	3	3	3	16
51	2	3	2	3	2	2	14

c. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja Karyawan							
No Responden	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	TOTAL Y
1	1	1	1	3	3	3	12
2	1	4	4	3	1	4	17
3	3	4	4	3	4	4	22
4	2	2	2	4	4	3	17
5	2	2	2	4	4	3	17
6	3	4	2	3	4	4	20
7	2	2	3	3	3	4	17
8	3	4	4	4	4	4	23
9	3	3	2	2	5	5	20
10	5	5	5	5	5	5	30
11	3	4	4	4	4	4	23
12	1	2	3	1	5	2	14
13	3	4	4	4	4	4	23
14	5	5	5	5	5	5	30
15	3	4	4	4	4	4	23
16	4	5	5	5	5	5	29

17	3	4	4	4	4	4	23
18	4	4	4	4	4	4	24
19	3	4	4	4	4	4	23
20	3	4	4	4	4	4	23
21	5	5	5	5	5	5	30
22	4	5	5	5	5	5	29
23	1	3	2	2	3	3	14
24	5	5	5	5	5	5	30
25	2	1	1	2	1	1	8
26	3	4	4	4	4	4	23
27	5	5	5	5	5	5	30
28	5	3	5	5	5	2	25
29	5	5	5	5	5	5	30
30	4	5	5	5	5	5	29
31	3	4	4	4	4	4	23
32	3	4	4	4	4	4	23
33	5	5	5	5	5	5	30
34	3	4	4	4	4	4	23
35	5	5	5	5	5	5	30
36	4	5	5	5	5	5	29
37	5	5	5	1	5	2	23
38	1	4	4	1	3	2	15
39	5	5	5	5	5	5	30
40	4	4	4	4	4	4	24
41	4	4	4	4	4	4	24
42	5	5	5	5	5	5	30
43	4	5	5	5	5	5	29
44	4	4	4	4	4	4	24
45	4	4	4	4	4	4	24

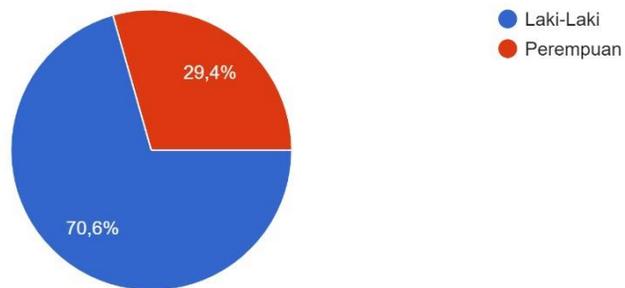
46	4	4	4	4	4	4	24
47	2	5	5	1	1	3	17
48	3	4	3	4	3	4	21
49	1	2	3	3	4	3	16
50	3	2	2	2	3	3	15
51	3	2	2	1	2	3	13

### Lampiran I. 3 Karakteristik Responden

#### a. Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin

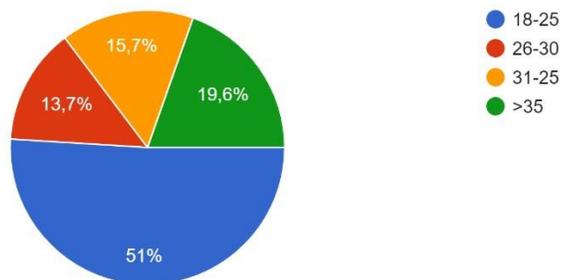
51 jawaban



#### b. Usia Responden

Usia

51 jawaban



**Lampiran I. 4 Tanggapan Responden dan Mean**

**X1.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2.0	2.0	2.0
	TS	13	25.5	25.5	27.5
	N	25	49.0	49.0	76.5
	S	12	23.5	23.5	100.0
	<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

**X1.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2.0	2.0	2.0
	TS	14	27.5	27.5	29.4
	N	26	51.0	51.0	80.4
	S	10	19.6	19.6	100.0
	<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

**X1.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

<b>Valid</b>	<b>STS</b>	<b>2</b>	<b>3.9</b>	<b>3.9</b>	<b>3.9</b>
	<b>TS</b>	<b>13</b>	<b>25.5</b>	<b>25.5</b>	<b>29.4</b>
	<b>N</b>	<b>19</b>	<b>37.3</b>	<b>37.3</b>	<b>66.7</b>
	<b>S</b>	<b>17</b>	<b>33.3</b>	<b>33.3</b>	<b>100.0</b>
	<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

#### X1.4

		<b>Frequency</b>	<b>Percent</b>	<b>Valid Percent</b>	<b>Cumulative Percent</b>
<b>Valid</b>	<b>TS</b>	<b>10</b>	<b>19.6</b>	<b>19.6</b>	<b>19.6</b>
	<b>N</b>	<b>25</b>	<b>49.0</b>	<b>49.0</b>	<b>68.6</b>
	<b>S</b>	<b>13</b>	<b>25.5</b>	<b>25.5</b>	<b>94.1</b>
	<b>SS</b>	<b>3</b>	<b>5.9</b>	<b>5.9</b>	<b>100.0</b>
	<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

#### X1.5

		<b>Frequency</b>	<b>Percent</b>	<b>Valid Percent</b>	<b>Cumulative Percent</b>
<b>Valid</b>	<b>STS</b>	<b>2</b>	<b>3.9</b>	<b>3.9</b>	<b>3.9</b>
	<b>TS</b>	<b>16</b>	<b>31.4</b>	<b>31.4</b>	<b>35.3</b>
	<b>N</b>	<b>16</b>	<b>31.4</b>	<b>31.4</b>	<b>66.7</b>
	<b>S</b>	<b>17</b>	<b>33.3</b>	<b>33.3</b>	<b>100.0</b>
	<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

#### X1.6

		<b>Frequency</b>	<b>Percent</b>	<b>Valid Percent</b>	<b>Cumulative Percent</b>
--	--	------------------	----------------	----------------------	---------------------------

<b>Valid</b>	<b>STS</b>	<b>2</b>	<b>3.9</b>	<b>3.9</b>	<b>3.9</b>
	<b>TS</b>	<b>14</b>	<b>27.5</b>	<b>27.5</b>	<b>31.4</b>
	<b>N</b>	<b>22</b>	<b>43.1</b>	<b>43.1</b>	<b>74.5</b>
	<b>S</b>	<b>12</b>	<b>23.5</b>	<b>23.5</b>	<b>98.0</b>
	<b>SS</b>	<b>1</b>	<b>2.0</b>	<b>2.0</b>	<b>100.0</b>
	<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

### X1.7

		<b>Frequency</b>	<b>Percent</b>	<b>Valid Percent</b>	<b>Cumulative Percent</b>
<b>Valid</b>	<b>STS</b>	<b>2</b>	<b>3.9</b>	<b>3.9</b>	<b>3.9</b>
	<b>TS</b>	<b>15</b>	<b>29.4</b>	<b>29.4</b>	<b>33.3</b>
	<b>N</b>	<b>19</b>	<b>37.3</b>	<b>37.3</b>	<b>70.6</b>
	<b>S</b>	<b>14</b>	<b>27.5</b>	<b>27.5</b>	<b>98.0</b>
	<b>SS</b>	<b>1</b>	<b>2.0</b>	<b>2.0</b>	<b>100.0</b>
	<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

### X1.8

		<b>Frequency</b>	<b>Percent</b>	<b>Valid Percent</b>	<b>Cumulative Percent</b>
<b>Valid</b>	<b>STS</b>	<b>2</b>	<b>3.9</b>	<b>3.9</b>	<b>3.9</b>
	<b>TS</b>	<b>7</b>	<b>13.7</b>	<b>13.7</b>	<b>17.6</b>
	<b>N</b>	<b>25</b>	<b>49.0</b>	<b>49.0</b>	<b>66.7</b>
	<b>S</b>	<b>15</b>	<b>29.4</b>	<b>29.4</b>	<b>96.1</b>
	<b>SS</b>	<b>2</b>	<b>3.9</b>	<b>3.9</b>	<b>100.0</b>
	<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

**X1.9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
<b>Valid</b>	<b>TS</b>	<b>20</b>	<b>39.2</b>	<b>39.2</b>	<b>39.2</b>
	<b>N</b>	<b>19</b>	<b>37.3</b>	<b>37.3</b>	<b>76.5</b>
	<b>S</b>	<b>10</b>	<b>19.6</b>	<b>19.6</b>	<b>96.1</b>
	<b>SS</b>	<b>2</b>	<b>3.9</b>	<b>3.9</b>	<b>100.0</b>
	<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

**X1.10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
<b>Valid</b>	<b>STS</b>	<b>2</b>	<b>3.9</b>	<b>3.9</b>	<b>3.9</b>
	<b>TS</b>	<b>6</b>	<b>11.8</b>	<b>11.8</b>	<b>15.7</b>
	<b>N</b>	<b>32</b>	<b>62.7</b>	<b>62.7</b>	<b>78.4</b>
	<b>S</b>	<b>9</b>	<b>17.6</b>	<b>17.6</b>	<b>96.1</b>
	<b>SS</b>	<b>2</b>	<b>3.9</b>	<b>3.9</b>	<b>100.0</b>
	<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

**Statistics**

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10
<b>N Valid</b>	<b>51</b>									
<b>Missing</b>	<b>0</b>									
<b>Mean</b>	<b>2.94</b>	<b>2.88</b>	<b>3.00</b>	<b>3.18</b>	<b>2.94</b>	<b>2.92</b>	<b>2.94</b>	<b>3.16</b>	<b>2.88</b>	<b>3.06</b>

**X2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
<b>Valid</b>	<b>STS</b>	<b>1</b>	<b>2.0</b>	<b>2.0</b>	<b>2.0</b>
	<b>TS</b>	<b>5</b>	<b>9.8</b>	<b>9.8</b>	<b>11.8</b>
	<b>N</b>	<b>11</b>	<b>21.6</b>	<b>21.6</b>	<b>33.3</b>
	<b>S</b>	<b>24</b>	<b>47.1</b>	<b>47.1</b>	<b>80.4</b>
	<b>SS</b>	<b>10</b>	<b>19.6</b>	<b>19.6</b>	<b>100.0</b>
	<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

## X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
<b>Valid</b>	<b>STS</b>	<b>2</b>	<b>3.9</b>	<b>3.9</b>	<b>3.9</b>
	<b>TS</b>	<b>1</b>	<b>2.0</b>	<b>2.0</b>	<b>5.9</b>
	<b>N</b>	<b>12</b>	<b>23.5</b>	<b>23.5</b>	<b>29.4</b>
	<b>S</b>	<b>27</b>	<b>52.9</b>	<b>52.9</b>	<b>82.4</b>
	<b>SS</b>	<b>9</b>	<b>17.6</b>	<b>17.6</b>	<b>100.0</b>
	<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

## X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
<b>Valid</b>	<b>TS</b>	<b>4</b>	<b>7.8</b>	<b>7.8</b>	<b>7.8</b>
	<b>N</b>	<b>9</b>	<b>17.6</b>	<b>17.6</b>	<b>25.5</b>
	<b>S</b>	<b>29</b>	<b>56.9</b>	<b>56.9</b>	<b>82.4</b>
	<b>SS</b>	<b>9</b>	<b>17.6</b>	<b>17.6</b>	<b>100.0</b>
	<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

## X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
<b>Valid</b>	<b>TS</b>	<b>2</b>	<b>3.9</b>	<b>3.9</b>	<b>3.9</b>
	<b>N</b>	<b>9</b>	<b>17.6</b>	<b>17.6</b>	<b>21.6</b>
	<b>S</b>	<b>26</b>	<b>51.0</b>	<b>51.0</b>	<b>72.5</b>
	<b>SS</b>	<b>14</b>	<b>27.5</b>	<b>27.5</b>	<b>100.0</b>
	<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

## X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
<b>Valid</b>	<b>STS</b>	<b>1</b>	<b>2.0</b>	<b>2.0</b>	<b>2.0</b>
	<b>TS</b>	<b>3</b>	<b>5.9</b>	<b>5.9</b>	<b>7.8</b>
	<b>N</b>	<b>6</b>	<b>11.8</b>	<b>11.8</b>	<b>19.6</b>
	<b>S</b>	<b>22</b>	<b>43.1</b>	<b>43.1</b>	<b>62.7</b>
	<b>SS</b>	<b>19</b>	<b>37.3</b>	<b>37.3</b>	<b>100.0</b>
	<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

## X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
<b>Valid</b>	<b>STS</b>	<b>4</b>	<b>7.8</b>	<b>7.8</b>	<b>7.8</b>
	<b>TS</b>	<b>5</b>	<b>9.8</b>	<b>9.8</b>	<b>17.6</b>
	<b>N</b>	<b>3</b>	<b>5.9</b>	<b>5.9</b>	<b>23.5</b>
	<b>S</b>	<b>22</b>	<b>43.1</b>	<b>43.1</b>	<b>66.7</b>
	<b>SS</b>	<b>17</b>	<b>33.3</b>	<b>33.3</b>	<b>100.0</b>

<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	
--------------	-----------	--------------	--------------	--

**Statistics**

		<b>X2.1</b>	<b>X2.2</b>	<b>X2.3</b>	<b>X2.4</b>	<b>X2.5</b>	<b>X2.6</b>
<b>N</b>	<b>Valid</b>	<b>51</b>	<b>51</b>	<b>51</b>	<b>51</b>	<b>51</b>	<b>51</b>
	<b>Missing</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Mean</b>		<b>3.73</b>	<b>3.78</b>	<b>3.84</b>	<b>4.02</b>	<b>4.08</b>	<b>3.84</b>

**Y1**

		<b>Frequency</b>	<b>Percent</b>	<b>Valid Percent</b>	<b>Cumulative Percent</b>
<b>Valid</b>	<b>STS</b>	<b>6</b>	<b>11.8</b>	<b>11.8</b>	<b>11.8</b>
	<b>TS</b>	<b>5</b>	<b>9.8</b>	<b>9.8</b>	<b>21.6</b>
	<b>N</b>	<b>17</b>	<b>33.3</b>	<b>33.3</b>	<b>54.9</b>
	<b>S</b>	<b>11</b>	<b>21.6</b>	<b>21.6</b>	<b>76.5</b>
	<b>SS</b>	<b>12</b>	<b>23.5</b>	<b>23.5</b>	<b>100.0</b>
	<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

UNIVERSITAS

**Y2**

		<b>Frequency</b>	<b>Percent</b>	<b>Valid Percent</b>	<b>Cumulative Percent</b>
<b>Valid</b>	<b>STS</b>	<b>2</b>	<b>3.9</b>	<b>3.9</b>	<b>3.9</b>
	<b>TS</b>	<b>7</b>	<b>13.7</b>	<b>13.7</b>	<b>17.6</b>
	<b>N</b>	<b>3</b>	<b>5.9</b>	<b>5.9</b>	<b>23.5</b>
	<b>S</b>	<b>22</b>	<b>43.1</b>	<b>43.1</b>	<b>66.7</b>
	<b>SS</b>	<b>17</b>	<b>33.3</b>	<b>33.3</b>	<b>100.0</b>
	<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

## Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
<b>Valid</b>	<b>STS</b>	<b>2</b>	<b>3.9</b>	<b>3.9</b>	<b>3.9</b>
	<b>TS</b>	<b>7</b>	<b>13.7</b>	<b>13.7</b>	<b>17.6</b>
	<b>N</b>	<b>4</b>	<b>7.8</b>	<b>7.8</b>	<b>25.5</b>
	<b>S</b>	<b>20</b>	<b>39.2</b>	<b>39.2</b>	<b>64.7</b>
	<b>SS</b>	<b>18</b>	<b>35.3</b>	<b>35.3</b>	<b>100.0</b>
	<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

## Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
<b>Valid</b>	<b>STS</b>	<b>5</b>	<b>9.8</b>	<b>9.8</b>	<b>9.8</b>
	<b>TS</b>	<b>4</b>	<b>7.8</b>	<b>7.8</b>	<b>17.6</b>
	<b>N</b>	<b>6</b>	<b>11.8</b>	<b>11.8</b>	<b>29.4</b>
	<b>S</b>	<b>20</b>	<b>39.2</b>	<b>39.2</b>	<b>68.6</b>
	<b>SS</b>	<b>16</b>	<b>31.4</b>	<b>31.4</b>	<b>100.0</b>
	<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

## Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
<b>Valid</b>	<b>STS</b>	<b>3</b>	<b>5.9</b>	<b>5.9</b>	<b>5.9</b>
	<b>TS</b>	<b>1</b>	<b>2.0</b>	<b>2.0</b>	<b>7.8</b>
	<b>N</b>	<b>6</b>	<b>11.8</b>	<b>11.8</b>	<b>19.6</b>
	<b>S</b>	<b>22</b>	<b>43.1</b>	<b>43.1</b>	<b>62.7</b>

<b>SS</b>	<b>19</b>	<b>37.3</b>	<b>37.3</b>	<b>100.0</b>
<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

## Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
<b>Valid</b>	<b>STS</b>	<b>1</b>	<b>2.0</b>	<b>2.0</b>	<b>2.0</b>
	<b>TS</b>	<b>4</b>	<b>7.8</b>	<b>7.8</b>	<b>9.8</b>
	<b>N</b>	<b>8</b>	<b>15.7</b>	<b>15.7</b>	<b>25.5</b>
	<b>S</b>	<b>22</b>	<b>43.1</b>	<b>43.1</b>	<b>68.6</b>
	<b>SS</b>	<b>16</b>	<b>31.4</b>	<b>31.4</b>	<b>100.0</b>
	<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

## Statistics

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6
<b>N</b>	<b>Valid</b>	<b>51</b>	<b>51</b>	<b>51</b>	<b>51</b>	<b>51</b>	<b>51</b>
	<b>Missing</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
	<b>Mean</b>	<b>3.35</b>	<b>3.88</b>	<b>3.88</b>	<b>3.75</b>	<b>4.04</b>	<b>3.94</b>

## Lampiran II. 1 Uji Validitas

- Uji Validitas Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>)

## Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	TotalX1
X1.1	Pearson Correlation	1	.201	.030	.210	.170	.205	.082	.076	.233	.140	.402**
	Sig. (2-tailed)		.157	.833	.138	.234	.148	.566	.596	.100	.327	.003
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X1.2	Pearson Correlation	.201	1	.373**	.466**	.319*	.328*	.319*	.030	.260	.254	.618**





	N	51	51	51	51	51	51	51
Y2	Pearson Correlation	.700**	1	.895**	.547**	.500**	.702**	.864**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51
Y3	Pearson Correlation	.703**	.895**	1	.580**	.542**	.570**	.857**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51
Y4	Pearson Correlation	.664**	.547**	.580**	1	.622**	.741**	.831**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51
Y5	Pearson Correlation	.670**	.500**	.542**	.622**	1	.557**	.771**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51
Y6	Pearson Correlation	.603**	.702**	.570**	.741**	.557**	1	.822**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	51	51	51	51	51	51	51
TotalY	Pearson Correlation	.872**	.864**	.857**	.831**	.771**	.822**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	51	51	51	51	51	51	51

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

## Lampiran II. 2 Uji Reliabilitas

- Uji Reliabilitas Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>)

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.758	10

- Uji Reliabilitas Pemberian Insentif (X<sub>2</sub>)

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.845	6

- Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.913	6

### Lampiran III. 1 Uji Normalitas Kolmogorov dan P-plot

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

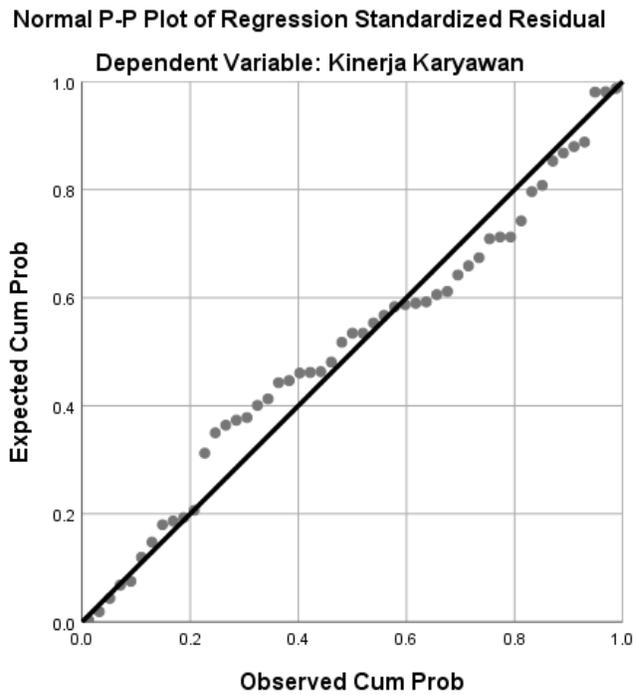
		Unstandardized Residual
N		51
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.24163495
Most Extreme Differences	Absolute	.112
	Positive	.088
	Negative	-.112
Test Statistic		.112
Asymp. Sig. (2-tailed)		.155 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.





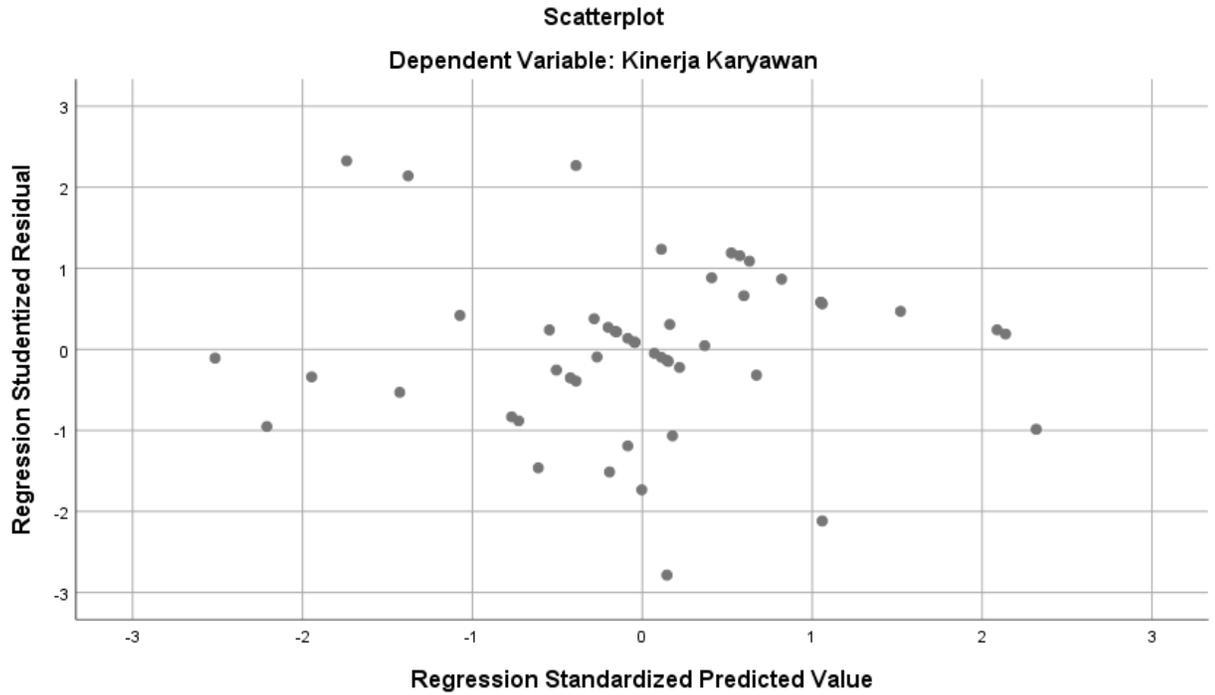
### Lampiran III. 2 Uji Multikolinieritas

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.998	2.656		.752	.455		
	Motivasi Kerja	.307	.069	.415	4.456	.000	.997	1.003
	Pemberian Insentif	.504	.076	.620	6.662	.000	.997	1.003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**Lampiran III. 3 Uji Heteroskedastisitas**



**Lampiran IV Tabel Analisis Regresi Linear Berganda**



**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.998	2.656		.752	.455
	Motivasi Kerja	.307	.069	.415	4.456	.000
	Pemberian Insentif	.504	.076	.620	6.662	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**Lampiran V. 1 Uji Koefisien Determinasi**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.765 <sup>a</sup>	.585	.568	2.288

a. Predictors: (Constant), PEMBERIAN INSENTIF, MOTIVASI KERJA

### Lampiran V. 2 Uji T (Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	1.998	2.656		.752	.455
	Motivasi Kerja	.307	.069	.415	4.456	.000
	Pemberian Insentif	.504	.076	.620	6.662	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

### Lampiran V. 3 Uji F (Silmultan)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	354.440	2	177.220	33.857	.000 <sup>b</sup>
	Residual	251.246	48	5.234		
	Total	605.686	50			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pemberian Insentif, Motivasi Kerja

### Lampiran VI. 1 R Tabel (Uji Validitas)

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

Lampiran VI. 2 T Tabel (Uji T)

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

Pr \ df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171



Lampiran VI. 3 F tabel (Uji F)

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84

## Lampiran Bukti Submit Jurnal

