

BAB V

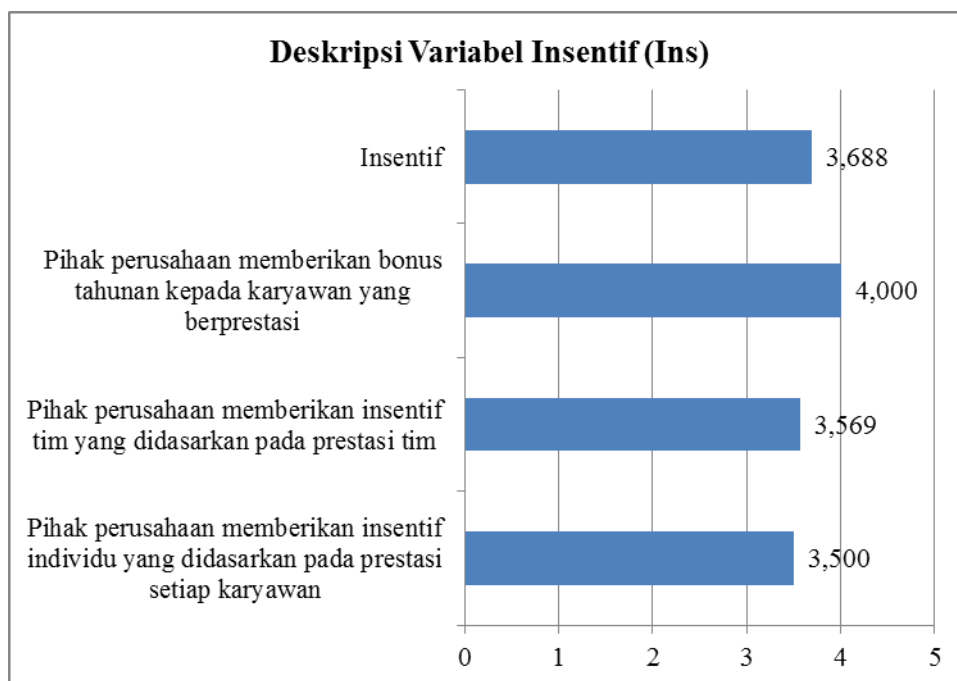
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Deskripsi Variabel Penelitian

Deskriptif jawaban responden digunakan untuk menyajikan jawaban responden yaitu karyawan PT. Purbaya Bagelen Mandiri mengenai variabel penelitian yang dibahas. Berikut ini merupakan deskriptif jawaban responden.

1. Insentif (Ins)

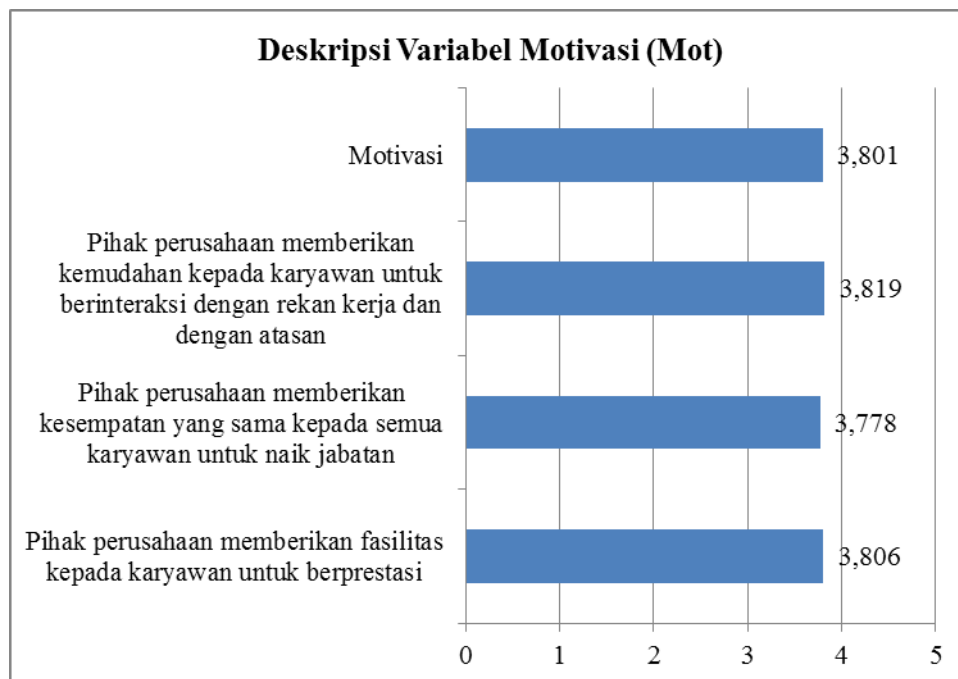
Berdasarkan pengisian kuesioner yang dilakukan oleh 72 responden yang merupakan karyawan di PT. Purbaya Bagelen Mandiri terhadap kuesioner bagian variabel insentif dapat dideskripsikan seperti Gambar 5.1. Berdasarkan gambar tersebut dapat diketahui nilai rata-rata untuk masing-masing item pernyataan dalam kuesioner tentang variabel insentif. Dari tiga item pertanyaan kuesioner pada variabel insentif, item yang mendapatkan penilaian paling tinggi adalah item no.3 yang menyatakan “Pihak perusahaan memberikan bonus tahunan kepada karyawan yang berprestasi” dengan nilai rata-rata sebesar 4,000. Sedangkan nilai rata-rata terendah dari jawaban responden terdapat pada pertanyaan no.2 yang menyatakan, “Pihak perusahaan memberikan insentif tim yang didasarkan pada prestasi tim” dengan nilai sebesar 3,569. Nilai rata-rata jawaban yang terdapat pada variabel insentif di atas 3,688 menunjukkan karyawan di PT. Purbaya Bagelen Mandiri menilai insentif yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan adalah baik.



Gambar 5.1. Deskripsi Variabel Insentif
(Sumber : Data Primer, diolah)

2. Variabel Motivasi (Mot)

Deskripsi jawaban 72 responden yang merupakan karyawan di PT. Purbaya Bagelen Mandiri terhadap pertanyaan kuesioner bagian variabel motivasi disajikan pada Gambar 5.2. Data menunjukkan bahwa pertanyaan pada variabel motivasi yang mempunyai nilai rata-rata paling tinggi adalah item no.3 yang menyatakan "Pihak perusahaan memberikan kemudahan kepada karyawan untuk berinteraksi dengan rekan kerja dan dengan atasan" dengan nilai rata-rata 3,819. Sedangkan pertanyaan yang memiliki nilai rata-rata terendah terdapat pada no.2, yaitu "Pihak perusahaan memberikan kesempatan yang sama kepada semua karyawan untuk naik jabatan" dengan nilai rata-rata sebesar 3,778.

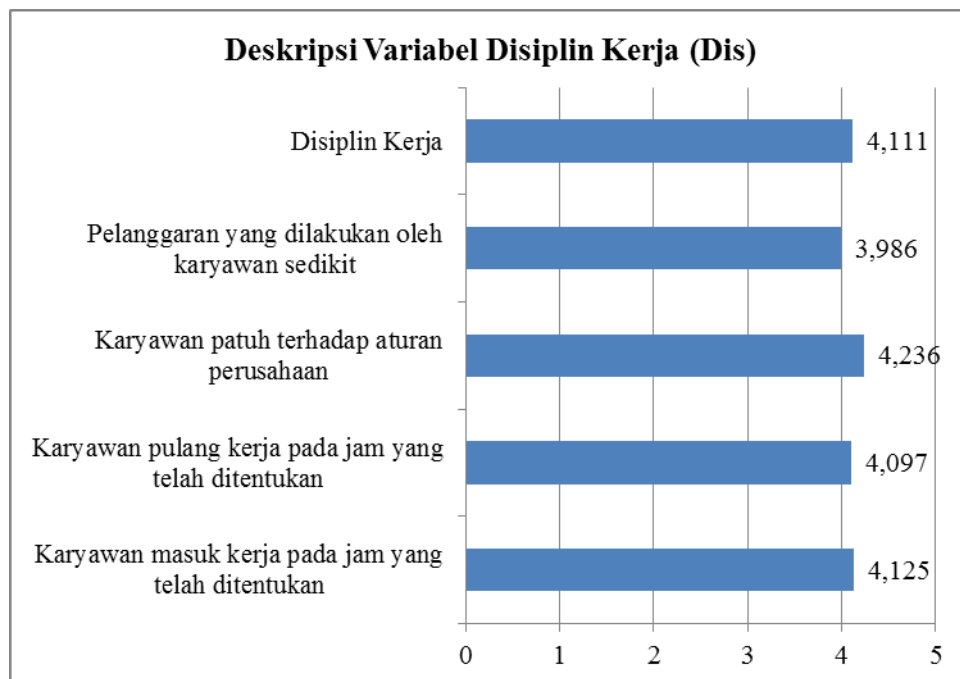


Gambar 5.2. Deskripsi Variabel Motivasi
(Sumber : Data Primer, diolah)

Berdasarkan gambar 5.2 dapat diketahui nilai rata-rata jawaban responden pada setiap pertanyaan di atas 3,807. Hasil ini menunjukkan bahwa secara umum karyawan PT. Purbaya Bagelen Mandiri mempunyai motivasi kerja yang baik.

3. Disiplin kerja (Dis)

Pada gambar 5.3 berikut akan dideskripsikan jawaban 72 responden terhadap pertanyaan kuesioner bagian disiplin kerja. Gambar 5.3 adalah deskripsi jawaban responden tentang variabel disiplin kerja yang terdiri dari empat pertanyaan. Pertanyaan yang mempunyai nilai rata-rata jawaban paling tinggi adalah no.3, yaitu “Karyawan patuh terhadap aturan perusahaan” dengan nilai rata-rata 4,236.

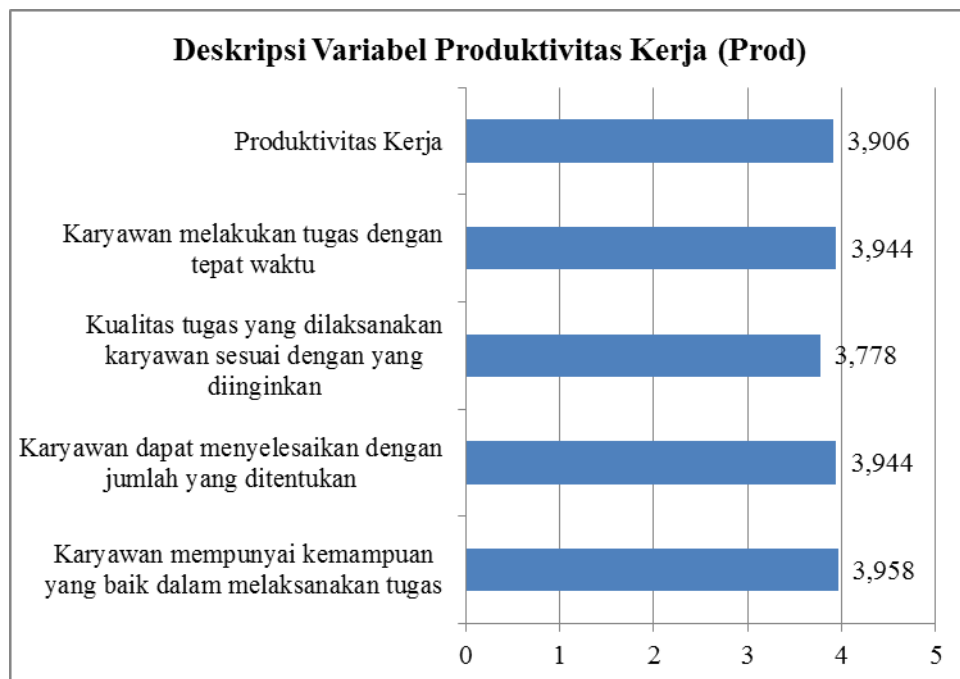


Gambar 5.3. Deskripsi Variabel Disiplin kerja
(Sumber : Data Primer, diolah)

Sedangkan pertanyaan yang memiliki nilai rata-rata jawaban terendah terdapat pada no.4, yaitu “Pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan sedikit” dengan nilai rata-rata yang sama, yaitu 3,986. Secara keseluruhan nilai rata-rata jawaban terhadap pertanyaan pada variabel disiplin kerja sebesar 4,111. Hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan PT. Purbaya Bagelen Mandiri adalah baik.

4. Variabel Produktivitas kerja (Prod)

Deskripsi jawaban responden terhadap variabel produktivitas kerja dalam penelitian ini dapat dilihat dalam Gambar 5.4 berikut.



Gambar 5.4. Deskripsi Variabel Produktivitas kerja
(Sumber : Data Primer, diolah)

Berdasarkan gambar 5.4 dapat diketahui pertanyaan yang mempunyai nilai rata-rata paling tinggi adalah no.1, yaitu “Karyawan mempunyai kemampuan yang baik dalam melaksanakan tugas” dengan nilai rata-rata 3,958. Sedangkan pertanyaan yang memiliki nilai rata-rata terendah adalah no.3, yaitu “Kualitas tugas yang dilaksanakan karyawan sesuai dengan yang diinginkan” dengan nilai sebesar 3,778. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan secara keseluruhan nilai rata-rata jawaban responden terhadap pertanyaan yang ada di variabel produktivitas kerja sebesar 3,906. Dengan demikian dapat dikatakan karyawan di PT. Purbaya Bagelen Mandiri memiliki produktivitas kerja yang baik.

5.2. Uji Validitas dan Reliabilitas

Validitas (keabsahan) instrumen menunjukkan kemampuan instrumen penelitian mengukur dengan tepat atau benar apa yang hendak diukur, sedangkan reliabilitas (keandalan) instrumen menunjukkan keajegan, kemantapan, atau kekonsistenan suatu instrumen penelitian mengukur apa yang diukur. Langkah dalam menguji validitas butir pertanyaan pada kuesioner yaitu mencari r hitung (angka korelasi Pearson). Suatu item dinyatakan valid jika nilai signifikan pada korelasi Pearson $< 5\%$, sementara itu uji reliabilitas akan dilakukan dengan menggunakan uji statistik *cronbach's alpha* (α) dengan ketentuan bahwa variabel yang diteliti dinyatakan reliabel apabila nilai *cronbach's alpha* (α) adalah di atas 0,6. Hasil uji validitas dan reliabilitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Hasil uji validitas variabel penelitian dapat dilihat dalam bahasan berikut ini.

Tabel 5.1. Uji Validitas Variabel Insentif (Ins)

Insentif (X_1)	Korelasi Person	Signifikansi	Batas	Keterangan
Pihak perusahaan memberikan insentif individu yang didasarkan pada prestasi setiap karyawan	0,956	0,000	0,05	Valid
Pihak perusahaan memberikan insentif tim yang didasarkan pada prestasi tim	0,898	0,000	0,05	Valid
Pihak perusahaan memberikan bonus tahunan kepada karyawan yang berprestasi	0,835	0,000	0,05	Valid

Sumber: Data Primer, diolah

Hasil uji validitas untuk variabel insentif didapatkan nilai signifikansi untuk semua indikator variabel insentif berada di bawah nilai batas (0,05) sehingga semua indikator variabel insentif adalah valid.

Tabel 5.2. Uji Validitas Variabel Motivasi (Mot)

Motivasi (X ₂)	Korelasi Person	Signifikansi	Batas	Keterangan
Pihak perusahaan memberikan fasilitas kepada karyawan untuk berprestasi	0,895	0,000	0,05	Valid
Pihak perusahaan memberikan kesempatan yang sama kepada semua karyawan untuk naik jabatan	0,938	0,000	0,05	Valid
Pihak perusahaan memberikan kemudahan kepada karyawan untuk berinteraksi dengan rekan kerja dan dengan atasan	0,892	0,000	0,05	Valid

Sumber: Data Primer, diolah

Hasil uji validitas untuk variabel motivasi didapatkan nilai signifikansi untuk semua indikator variabel motivasi berada di bawah nilai batas (0,05) sehingga semua indikator variabel motivasi adalah valid.

Tabel 5.3. Uji Validitas Variabel Disiplin kerja (Dis)

Disiplin kerja (X ₃)	Korelasi Person	Signifikansi	Batas	Keterangan
Karyawan masuk kerja pada jam yang telah ditentukan	0,944	0,000	0,05	Valid
Karyawan pulang kerja pada jam yang telah ditentukan	0,938	0,000	0,05	Valid
Karyawan patuh terhadap aturan perusahaan	0,920	0,000	0,05	Valid
Pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan sedikit	0,905	0,000	0,05	Valid

Sumber: Data Primer, diolah

Hasil uji validitas untuk variabel disiplin kerja didapatkan nilai signifikansi untuk semua indikator variabel disiplin kerja berada di bawah nilai batas (0,05) sehingga semua indikator variabel disiplin kerja adalah valid.

Tabel 5.4. Uji Validitas Variabel Produktivitas kerja (Prod)

Produktivitas kerja (Y)	Korelasi Person	Signifikansi	Batas	Keterangan
Karyawan mempunyai kemampuan yang baik dalam melaksanakan tugas	0,821	0,000	0,05	Valid
Karyawan dapat menyelesaikan dengan jumlah yang ditentukan	0,862	0,000	0,05	Valid
Kualitas tugas yang dilaksanakan karyawan sesuai dengan yang diinginkan	0,742	0,000	0,05	Valid
Karyawan melakukan tugas dengan tepat waktu	0,816	0,000	0,05	Valid

Sumber: Data Primer, diolah

Hasil uji validitas untuk variabel produktivitas kerja didapatkan nilai signifikansi untuk semua indikator variabel produktivitas kerja berada di bawah nilai batas (0,05) sehingga semua indikator variabel produktivitas kerja adalah valid.

2. Uji Reliabilitas

Selanjutnya setelah dilakukan uji validitas terhadap seluruh butir pernyataan kuesioner maka langkah berikutnya adalah melakukan uji reliabilitas kuesioner.

Tabel 5.5. Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	<i>Alpha Cronbach</i>	Nilai kritis	Keterangan
Insentif (Ins)	0,865	0,6	Reliabel
Motivasi (Mot)	0,893	0,6	Reliabel
Disiplin kerja (Dis)	0,944	0,6	Reliabel
Produktivitas kerja (Prod)	0,820	0,6	Reliabel

Sumber: Data Primer, diolah

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel yang diamati adalah reliabel yaitu memiliki nilai *cronbach's alpha* yang lebih besar daripada nilai kritis 0,6.

5.3. Pengujian Hipótesis Penelitian

Pengujian hipotesis digunakan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji F, uji t, dan beta.

1. Pengujian Hipotesis Secara Bersama-Sama (Simultan)

Untuk membuktikan hipotesis pertama dapat memperhatikan pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat yang dapat dilakukan dengan menggunakan uji F. Hipotesis pertama dalam penelitian, yaitu:

H₀: Insentif, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan tidak memberikan pengaruh terhadap produktivitas karyawan

H₁: Insentif, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan memberikan pengaruh terhadap produktivitas karyawan

Kriteria yang diajukan adalah:

H₀: diterima bila nilai signifikansi uji F > 0,05, H_a ditolak.

H₁: diterima bila nilai signifikansi uji F < 0,05, H_o ditolak.

Tabel 5.6. Uji F

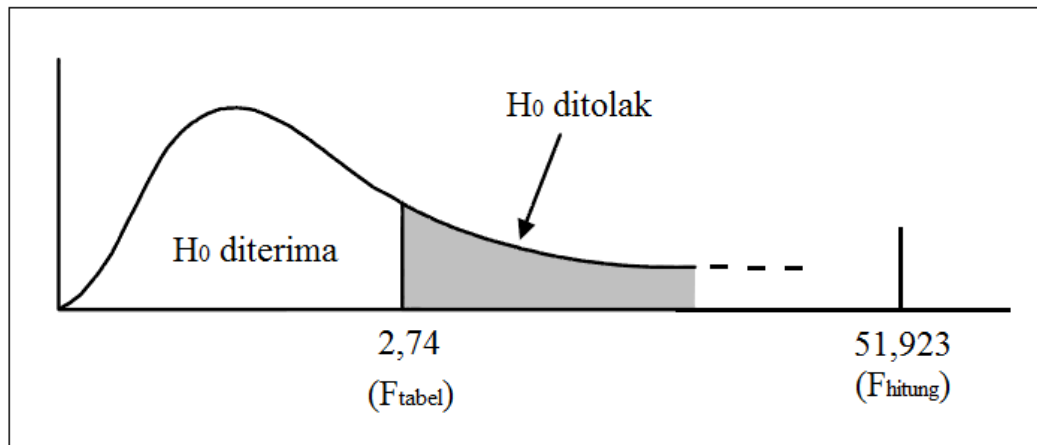
ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	17,267	3	5,756	51,923	,000 ^b
	Residual	7,538	68	,111		
	Total	24,805	71			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

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

Sumber: Data Primer, diolah

Berdasarkan tabel di atas didapat nilai signifikansi uji F adalah 0,000. Nilai ini lebih kecil dari ketentuan yang ada, yaitu 0,05. Hal ini didukung dengan nilai F_{hitung} yang besar, yaitu 51,923. Nilai ini lebih besar dari F_{tabel} untuk $df_1=3$ dan $df_2=68$ yang mempunyai nilai 2,74 sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima.



Gambar 5.5. Kurva Uji F

Dengan demikian variabel Insentif, Motivasi, dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Purbaya Bagelen Mandiri, sehingga dikatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang ditentukan dari hasil pengujian hipotesis pertama ini.

2. Pengujian Hipotesis Secara Sendiri-Sendiri (Partial)

Pengujian hipotesis secara sendiri-sendiri digunakan untuk menjawab hipotesis kedua yaitu:

H_0 : Insentif, motivasi, dan disiplin kerja secara parsial tidak memberikan pengaruh terhadap produktivitas karyawan

H_1 : Insentif, motivasi, dan disiplin kerja secara parsial memberikan pengaruh produktivitas karyawan

Hasil pengujian hipotesis secara sendiri-sendiri dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 5.7. Uji t

Variabel	Koef. Regresi	t test	sig
Insentif (Ins)	0,377	4,870	0,000
Motivasi (Mot)	0,201	2,879	0,005
Disiplin kerja (Dis)	0,264	4,028	0,000

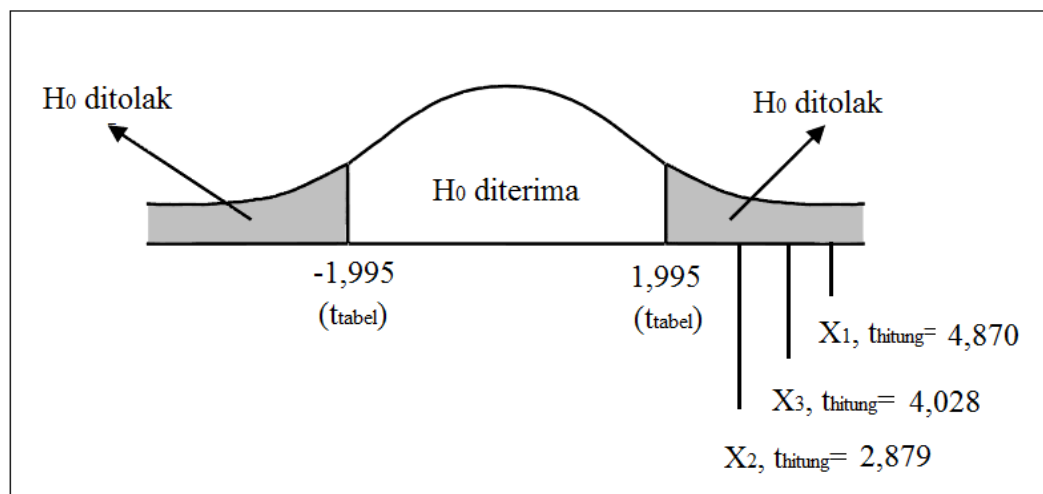
Sumber: Data Primer, diolah

Berdasarkan tabel 5.7 dapat dijabarkan pengaruh masing-masing variabel bebas yang meliputi Insentif (Ins), Motivasi (Mot), dan Disiplin Kerja (Dis) terhadap variabel dependen yaitu produktivitas kerja karyawan (Prod) sebagai berikut:

- a. Koefisien regresi variabel insentif menunjukkan nilai 0,377 yang berarti hasil tersebut adalah positif. Sedangkan nilai t-hitung $4,870 > t\text{-tabel } 1,995$ ($df=68$) dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ yang berarti variabel insentif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini, menyatakan bahwa variabel insentif merupakan variabel yang seharusnya

menjadi perhatian PT. Purbaya Bagelen Mandiri dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawannya. Karena dengan pemberian insentif yang baik karyawan akan mampu memenuhi kebutuhannya sehingga karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja. Sehingga hasil penelitian ini menyatakan menolak H_0 dan menerima H_1 .

- b. Koefisien regresi variabel motivasi menunjukkan nilai 0,201 yang berarti hasil tersebut adalah positif. Sedangkan nilai t -hitung $2,879 > t$ -tabel $1,995$ dengan tingkat signifikan $0,005 < 0,05$ berarti variabel motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Oleh karena itu motivasi seharusnya menjadi perhatian dari instansi ketika hendak meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Motivasi yang baik akan memberikan dorongan yang kuat dalam diri karyawan untuk bekerja dengan optimal yang akan menjadikan produktivitas kerja karyawan juga semakin baik. Sehingga hasil analisis penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_1 .
- c. Koefisien regresi variabel disiplin kerja menunjukkan nilai 0,264 yang berarti hasil tersebut adalah positif. Sedangkan nilai t -hitung $4,028 > t$ -tabel $1,995$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ berarti variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini dikarenakan karena disiplin kerja yang mendukung pelaksanaan pekerjaan karyawan akan berdampak pada baiknya produktivitas kerja karyawan tersebut. Oleh karenanya disiplin kerja ini dianggap berpengaruh dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT. Purbaya Bagelen Mandiri. Sehingga hasil analisis penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_1 .



Gambar 5.6. Kurva Uji t

3. Pengujian Pengaruh Dominan (Beta)

Pengujian pengaruh dominant digunakan untuk menjawab hipotesis ketiga yang menyatakan “Diduga faktor insentif yang lebih dominan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Purbaya Bagelen Mandiri” Pengaruh dominan dilihat dari variabel bebas yang mempunyai nilai koefisien beta paling tinggi dibandingkan dengan variabel bebas lainnya dalam penelitian.

Tabel 5.8. Uji Beta

Variabel-variabel Penelitian	Beta	Pengaruh dominan
Insentif (Ins)	0,452	1
Motivasi (Mot)	0,240	3
Disiplin kerja (Dis)	0,318	2

Sumber: Data Primer, diolah

Berdasarkan tabel 5.8 dapat diketahui variabel yang berpengaruh dominan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Purbaya Bagelen Mandiri adalah

insentif dengan nilai koefisien beta sebesar 0,452. Sehingga hasil analisis penelitian hipotesis ketiga ini ini menolak H_0 dan menerima H_1 .

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Pada sub bab berikut akan dijelaskan hasil analisis regresi linear berganda dari beberapa variabel bebas meliputi Insentif (Ins), Motivasi (Mot), dan Disiplin kerja (Dis) yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Prod). Penggunaan regresi linear berganda bertujuan untuk menunjukkan hubungan sebab akibat antara variabel dependen dan variabel independen, dimana dalam hal ini variabel independen terdiri atas dua atau lebih variabel. Hasil analisis regresi linear berganda terlihat pada tabel 5.9 berikut:

Tabel 5.9. Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koef. Regresi
Konstanta	0,664
Insentif (Ins)	0,377
Motivasi (Mot)	0,201
Disiplin kerja (Dis)	0,264

Sumber: Data Primer, diolah

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi linear berganda tersebut di atas maka bentuk formulanya adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,664 + 0,377 \text{ Ins} + 0,201 \text{ Mot} + 0,264 \text{ Dis}$$

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Jika tidak ada pengaruh yang diberikan oleh variabel bebas yang terdiri dari insentif (Ins), motivasi (Mot), dan disiplin kerja (Dis) maka produktivitas kerja karyawan bernilai sebesar 0,664.
- b. Jika insentif (Ins) mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka produktivitas kerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,377, dengan catatan variabel motivasi (Mot) dan disiplin kerja (Dis) pada posisi tetap.
- c. Jika motivasi (Mot) mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka produktivitas kerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,201, dengan catatan variabel insentif (Ins) dan disiplin kerja (Dis) pada posisi tetap.
- d. Jika disiplin kerja (Dis) mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka produktivitas kerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,264, dengan catatan variabel insentif (Ins) dan motivasi (Mot) pada posisi tetap.

5. Koefisien Determinasi

Tabel 5.10. Koefisien Determinasi

R	R Square
0,834	0,696

Sumber: Data Primer, diolah

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi seperti ditunjukkan pada tabel 5.5 dapat diketahui nilai koefisien determinasi diperoleh angka sebesar 0,696 dan jika dipersentasekan menjadi 69,6%. Angka tersebut menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas yaitu Insentif (Ins), Motivasi (Mot), dan Disiplin kerja (Dis) secara simultan mampu memberikan kontribusi atau sumbangan atas variasi perubahan-perubahan variabel produktivitas kerja sebesar 69,6%, dan sisanya

30,4% merupakan kontribusi atas variabel lain yang tidak ikut diteliti. Hasil ini juga ditunjukkan pula dengan besarnya nilai R sebesar 0,834. Angka 0,834 menunjukkan hubungan variabel bebas yang terdiri Insentif (Ins), Motivasi (Mot), dan Disiplin kerja (Dis) dengan variabel terikat (Y) yaitu produktivitas kerja (Prod) sangat kuat.

6. Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dengan model regresi linear berganda, maka untuk mengetahui memenuhi syarat atau tidak untuk menyatakan ada hubungan yang kuat antara variabel bebas dengan variabel terikat maka perlu dilakukan uji asumsi klasik sebagaimana berikut:

a. Uji Multikolinieritas

Tabel 5.11. Uji Multikolinieritas

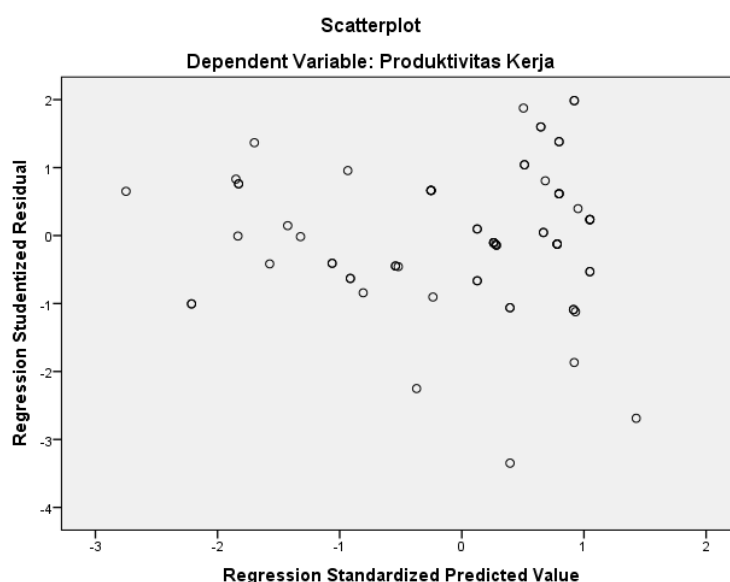
Variabel	Tolerance	VIF
Insentif (Ins)	0,518	1,929
Motivasi (Mot)	0,644	1,552
Disiplin kerja (Dis)	0,717	1,396

Sumber: Data Primer, diolah

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas terhadap ketiga variabel bebas dapat diketahui masing-masing variabel memiliki nilai *tolerance* lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10. Hal ini berarti model regresi linear berganda yang digunakan dalam pengujian penelitian ini tidak terjadi multikol.

b. Uji Heterokedastisitas

Heteroskedastisitas dimaksudkan untuk mengetahui tidak adanya korelasi (hubungan) antara variabel bebas dengan variabel pengganggu (residu). Berdasarkan gambar 5.7 dapat diketahui penyebaran titik-titik pada gambar berada di atas maupun di bawah sumbu Y sehingga dapat dikatakan bahwa pada model regresi linier yang terbentuk tidak terjadi gejala heterokedastisitas. Dengan demikian model regresi yang terbentuk adalah layak untuk digunakan.



Gambar 5.7. Scatter Plot

c. Uji Autokorelasi

Tujuannya untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi dengan menggunakan metode Durbin Watson (DW). Pengujiannya dilakukan dengan membandingkan nilai Durbin Watson (d) hitung dengan d_l dan d_u . Model regresi dikatakan tidak terjadi gejala autokorelasi apabila memiliki nilai DW (Durbin Watson) diatas nilai d_l dan d_u .

Tabel 5.12. Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,834 ^a	,696	,683	,33294	1,858

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

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

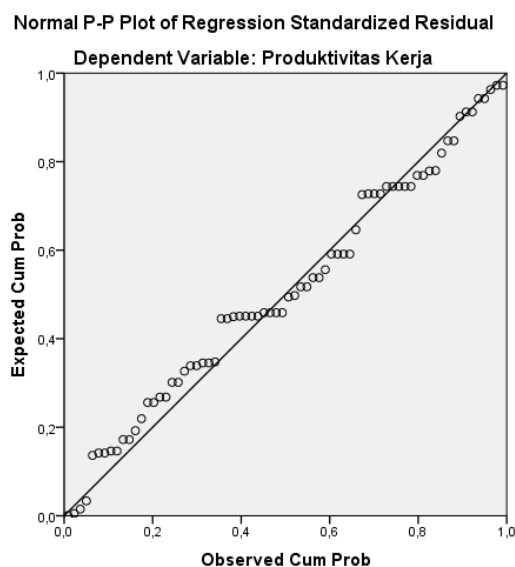
Sumber: Data Primer, lampiran

Berdasarkan tabel 5.12 diperoleh nilai Durbin Watson (d) sebesar 1,858 sedangkan nilai tingkat signifikan 0,05 dalam tabel DW menunjukkan nilai dl sebesar 1,5232 dan du sebesar 1,7054. Dengan demikian dapat disimpulkan nilai d hitung lebih besar dari nilai du dan dl. Berarti analisis variabel-variabel yang diteliti menunjukkan model regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini tidak terdapat autokorelasi.

d. Uji Normalitas

Tujuan melakukan uji normalitas adalah mengetahui apakah dalam model regresi terdiri atas variabel bebas, variabel terikat atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Untuk mendeteksi adanya normalitas, dengan melihat grafik normal P-P Plot of regression, dengan melihat penyebaran pada data (titik) pada sumbu diagonal dan mengikuti arah garis diagonal dari grafik. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi

tidak memenuhi asumsi normalitas. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada gambar berikut.



Gambar 5.8. Uji Normalitas

Output pengolahan data menunjukkan bahwa pada grafik normal *P-P Plot of regression*, penyebaran data (titik) pada sumbu mengikuti arah garis diagonal dari grafik, sehingga dapat dikatakan bahwa dalam model regresi terdiri atas variabel bebas, variabel terikat atau keduanya mempunyai distribusi normal.

5.4. Pembahasan

Hasil pengujian hipotesis secara parsial dengan menggunakan uji t di dapat hasil bahwa seluruh variabel bebas yang ada mempunyai nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel dengan tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti ketiga variabel bebas yang ada, yaitu insentif, motivasi, dan disiplin kerja secara sendiri-sendiri (parsial) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Pengaruh yang diberikan oleh variabel-variabel bebas tersebut adalah

positif, yang berarti bahwa seiring dengan peningkatan yang terjadi pada variabel insentif, motivasi, dan disiplin kerja, maka produktivitas kerja karyawan juga akan mengalami peningkatan.

Sedangkan untuk hasil pengujian secara simultan atau bersama-sama dengan menggunakan uji F didapatkan hasil nilai F-hitung yang lebih besar dari F-tabel dengan tingkat signifikan kurang dari 0,05. Dengan demikian variabel bebas yang terdiri dari insentif, motivasi, dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Purbaya Bagelen Mandiri. Disamping itu ketiga variabel tersebut juga telah membuktikan adanya derajat hubungan yang kuat atas perubahannya yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan baik. Hasil tersebut juga didukung dengan besarnya kontribusi atau sumbangan atas naik turunnya dari keempat variabel bebas terhadap produktivitas kerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai koefisien determinasi (R Square) 69,6 %.

Dari ketiga variabel bebas yang terdiri dari insentif, motivasi, dan disiplin kerja, diperoleh hasil bahwa variabel insentif mempunyai pengaruh yang dominan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Purbaya Bagelen Mandiri. Hal ini dilihat dari nilai beta yang lebih besar daripada kedua variabel bebas lainnya. Insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi (Mangkunegara, 2013) dan perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah

ditetapkan (Handoko, 2011). Semakin baik insentif yang diberikan kepada karyawan, maka berarti instansi semakin memberikan penghargaan kepada karyawan yang tentunya akan semakin merangsang karyawan untuk bekerja dengan baik sehingga produktivitas kerja karyawan menjadi baik karena merasa apa yang telah dikerjakan untuk instansi mendapatkan penghargaan yang sesuai dari instansi.