

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini peneliti akan membahas mengenai uraian dan analisis data yang di peroleh dari data primer dan data sekunder. Data primer penelitian ini adalah hasil dari kuesioner yang disebarkan kepada 39 orang karyawan yang dijadikan kerangka sampel penelitian. Data tersebut merupakan data pokok, dimana analisisnya di tunjang oleh data sekunder. Data sekunder merupakan hasil analisis yang diperoleh dari beberapa sumber pustaka untuk memperkuat dan memperjelas dalam hasil analisis. Data yang di peroleh hasil kuesioner dari data responden.

Data responden adalah seluruh identitas responden yang dipandang relevan dengan permasalahan yang di identifikasi. Sedangkan data penelitian adalah sejumlah skor yang diperoleh dari jawaban responden atas pertanyaan maupun pernyataan mengenai variabel penelitian, yaitu variabel X1 (pemberian insentif), X2 (disiplin kerja) dan variabel Y (kinerja karyawan).

Variabel pemberian insentif terdiri dari 32 (tiga puluh dua) item pernyataan, variabel disiplin kerja terdiri dari 8 (delapan) item pernyataan dan variabel kinerja karyawan terdiri dari 10 (sepuluh) item pernyataan. Adapun untuk keperluan analisis distribusi jawaban responden disajikan dalam bentuk tabel frekuensi untuk tiap pernyataan. Selanjutnya analisis data kualitatif yang menggunakan metode analisis deskriptif dengan caramembuat tabel distribusi frekuensi dari tiap-tiap tanggapan responden untuk mengetahui apakah tingkat

perolehan nilai (skor) variabel penilaian masuk dalam kategori sesuai dengan masing-masing pernyataan.

Bab ini menyajikan hasil dan interpretasi data yang dikumpulkan melalui kuesioner, penelitian ini mempunyai tiga tujuan, yaitu untuk mengetahui :

1. Untuk mengetahui pemberian insentif pada karyawan PT Hyundai Mobil Indonesia.
2. Untuk mengetahui disiplin kerja karyawan PT Hyundai Mobil Indonesia.
3. Untuk mengetahui kinerja karyawan PT Hyundai Mobil Indonesia.
4. Untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan PT Hyundai Mobil Indonesia.
5. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Hyundai Mobil Indonesia.
6. Untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Hyundai Mobil Indonesia.

4.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini penulis membagi dalam 4 (empat) kategori, yaitu karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja yang akan di jabarkan dibawah ini.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dibedakan antara laki-laki dan perempuan, karakteristik tersebut digambarkan dalam tabel dibawah ini

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

NO	Jenis kelamin	Frekuensi	Persen (%)
1	Laki-laki	34	87,2%
2	Perempuan	5	12,8%
	Total	39	100%

Sumber : Hasil pengolahan data

Tabel 4.1 di atas menggambarkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat disimpulkan bahwa seluruh responden yang bekerja di PT Hyundai Mobil Indonesia tersebut dapat dilihat sebanyak 34 orang (87,2%) berjenis kelamin pria dan 5 orang (12,8%) berjenis kelamin wanita. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar dari responden adalah laki-laki. Menurut hasil wawancara dengan head administasi, banyaknya karyawan laki-laki dikarenakan laki-laki dapat beekonsentrasi total dalam menjalankan pekerjaan terutama pekerjaan dilapangan.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia responden dapat membedakan karakteristik berdasarkan demografis dari masing-masing responden. Adapun karakteristik responden berdasarkan usia digambarkan dalam tabel dibawah ini :

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

NO	Usia (tahun)	Frekuensi	Persen (%)
1	21-30 tahun	18	46,2%
2	31-40 tahun	17	43,6%
3	41-50 tahun	4	10,2%
	Total	39	100%

Sumber : Hasil pengolahan data

Tabel 4.2 di atas menggambarkan karakteristik responden berdasarkan usia dapat disimpulkan bahwa seluruh responden yang bekerja di PT Hyundai Mobil Indonesia tersebut dapat dilihat sebanyak 18 orang (46,2%) berusia antara 21 sampai 30 tahun, 17 orang (43,6%) berusia antara 31 sampai 40 tahun dan 4 orang (10,2%) berusia antara 41 sampai 50 tahun . Menurut hasil wawancara dengan head administasi, sebagian besar karyawan berusia diantara 21-30 tahun karena karyawan yang masih berusia muda memiliki produktifitas dan semangat kerja yang baik dalam bekerja.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan terakhir dapat membedakan karakter demografis dari masing-masing responden. Adapun karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir digambarkan dalam tabel dibawah ini :

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

NO	Pendidikan	Frekuensi	Persen (%)
1	SMA	22	56,4%
2	Diploma 3	5	12,8%
3	Strata 1	11	28,2%
4	Strata II	1	2,6%
	Total	39	100%

Sumber : Hasil pengolahan data

Tabel 4.3 di atas menggambarkan karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat disimpulkan bahwa seluruh responden yang bekerja di PT Hyundai Mobil Indonesia tersebut dapat dilihat sebanyak 22 orang (56,4%) berpendidikan terakhir SMA, 5 orang (12,8%) berpendidikan terakhir Diploma 3, 11 orang (28,2%) berpendidikan terakhir Strata 1, dan 1 orang (2,6%) berpendidikan terakhir Strata 2. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar dari responden berpendidikan terakhir SMA. Hal ini menunjukkan bahwa pendidikan di PT Hyundai Mobil Indonesia responden yang lulusan SMA mendominasi di perusahaan untuk mengisi posisi-posisi

tertentu yang memerlukan hanya skill tetapi tidak memerlukan syarat pendidikan yang tinggi seperti posisi montir, office boy, satpam.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Pendidikan terakhir dapat membedakan karakter demografis dari masing-masing responden. Adapun karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir digambarkan dalam tabel dibawah ini :

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

NO	Lama bekerja	Frekuensi	Persen (%)
1	≤ 1 tahun	8	20,5%
2	2 – 5 tahun	12	30,8%
3	≥ 6 tahun	19	48,7%
	Total	39	100%

Sumber : Hasil pengolahan data

Tabel 4.4 diatas menggambarkan karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dapat disimpulkan bahwa seluruh responden yang bekerja di PT Hyundai Mobil Indonesia tersebut dapat dilihat sebanyak 8 orang (20,5%) telah lama bekerja selama kurang dari sama dengan 1 tahun, 12 orang (30,8%) telah lama bekerja selama 2 sampai 5 tahun dan 19 orang (48,7%) telah lama bekerja selama lebih dari sama dengan 6 tahun . Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar dari responden telah lama bekerja lebih dari sama dengan 6 tahun. Menurut hasil wawancara dengan head

administrasi, banyaknya karyawan yang bekerja masih mampu memberikan kinerja yang maksimal dan royalti yang baik bagi perusahaan.

4.2 Analisis Tanggapan Responden Terhadap Variabel Penelitian

Tanggapan responden dalam penelitian ini berupa variabel Pemberian Insentif, variabel Disiplin Kerja, dan variabel Kinerja Karyawan. Untuk mengetahui tanggapan responden tersebut, peneliti membuat rentang klasifikasi dengan langkah-langkahnya sebagai berikut :

- 1) Menentukan data terbesar dan data terkecil

$$\text{Data terbesar} = 39 \times 5 \text{ (nilai tertinggi)} = 195$$

$$\text{Data terkecil} = 39 \times 1 \text{ (nilai terendah)} = 39$$

- 2) Menentukan jangkauan (R)

$$R = \text{data terbesar} - \text{data terkecil}$$

$$R = 195 - 39$$

$$R = 156$$

- 3) Menentukan banyaknya kelas (k)

Pada penelitian ini menggunakan skala likert, sehingga kelas yang digunakannya pun berdasarkan skala tersebut yang terdiri dari 5 (lima) jawaban. Dalam menentukan kelas juga mengikuti dari banyaknya jawaban dan dalam hal ini maka kelasnya pun menjadi 5 (lima).

- 4) Membuat panjang interval kelas (int)

$$\text{Int} = \frac{R}{K} = \frac{156}{5} = 31,2$$

- 5) Membuat tabel rentang klasifikasi

Tabel 4.5
Rentang Klasifikasi Variabel Skor Garis Kontinum

NO	Lebar Interval	Kategori		
		Pemberian Insentif	Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
1	39 – 70,2	Sangat Tidak Baik	Sangat Tidak Baik	Sangat Tidak Baik
2	70,3 -101,4	Tidak Baik	Tidak Baik	Tidak Baik
3	101,5 – 132.6	Cukup	Cukup	Cukup
4	132,7 – 163,8	Baik	Baik	Baik
5	163,9 – 195	Sangat Baik	Sangat Baik	Sangat Baik

4.2.1 Analisis Deskriptif Variabel Pemberian Insentif pada PT Hyundai Mobil Indonesia cabang Bandung

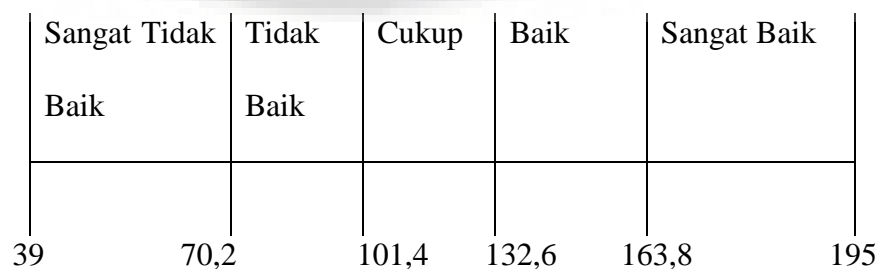
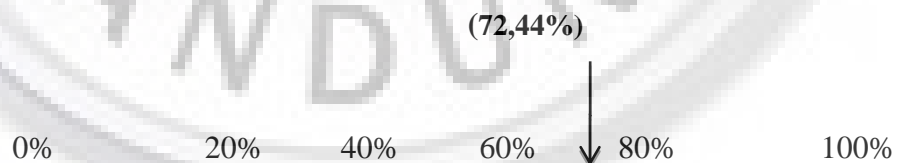
Pada variabel pemberian insentif terdiri dari 32 (tiga puluh dua) item pernyataan. Variabel insentif ini dibedakan dalam dua jenis insentif yaitu insentif material dan insentif non material. Pernyataan tersebut digunakan untuk mengukur variabel pemberian insentif yang dalam pengambilan datanya menggunakan kuesioner. Item-item pernyataannya sebagai berikut :

Tabel 4.6
pemberian komisi dapat meningkatkan hasil kerja

Jawaban	Frekuensi	Persentase	Pembobotan
Sangat Baik	10	25,6%	50
Baik	15	38,5%	60
Cukup	14	35,9%	42
Tidak baik	0	0	0
Sangat Tidak Baik	0	0	0
Total	39	100%	152

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden kedalam persentase dan menyajikan garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara :

- Persentase skor** = $\frac{152 - 39}{195 - 39} \times 100\%$
 = 72,44%



Gambar 4.1 Garis Kontinum Jawaban Responden

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan “pemberian komisi dapat meningkatkan hasil kerja”. Menghasilkan total skor 152 atau 72,44% berada pada kategori “baik”, Artinya karyawan menilai bahwa komisi yang diberikan perusahaan tersebut sudah baik dan sangat penting sehingga karyawan dapat meningkatkan semangat karyawan untuk hasil kerja yang lebih maksimal.

Tabel 4.7
kesesuaian antara jumlah komisi dengan hasil kerja

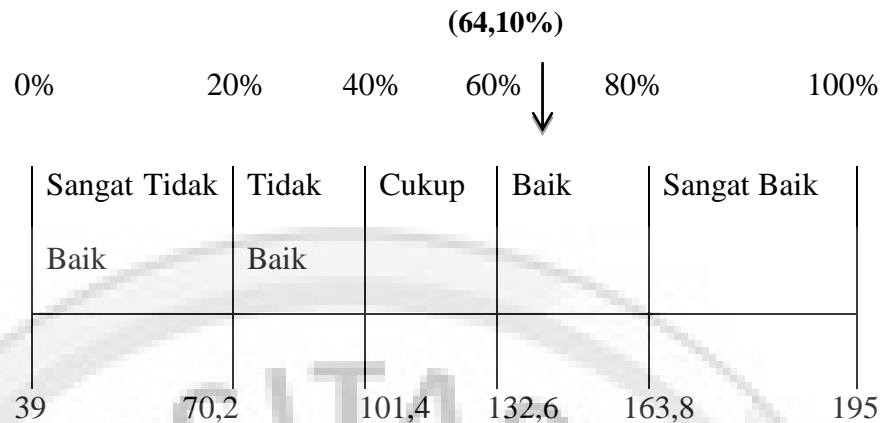
Jawaban	Frekuensi	Persentase	Pembobotan
Sangat Baik	3	7,7%	15
Baik	20	51,3%	80
Cukup	12	30,8%	36
Tidak baik	4	10,2%	8
Sangat Tidak Baik	0	0	0
Total	39	100%	139

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden kedalam persentase dan menyajikan garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

- Persentase skor**

$$= \frac{139 - 39}{195 - 39} \times 100\%$$

$$= 64,10\%$$



Gambar 4.2 Garis Kontinum Jawaban Responden

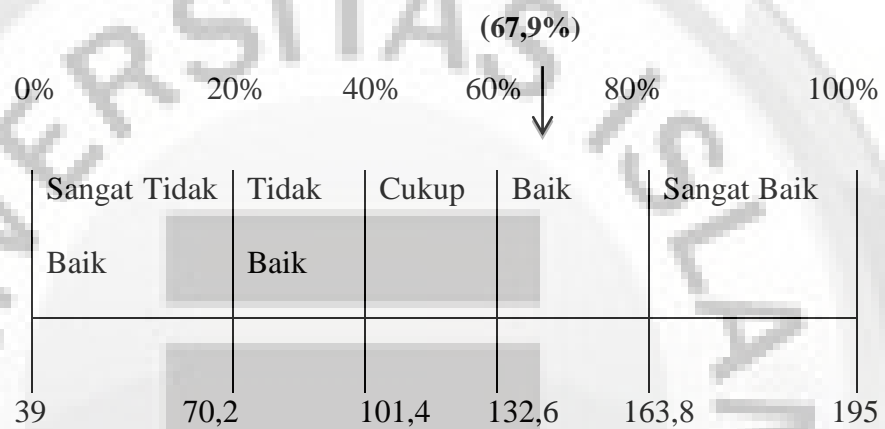
Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan “kesesuaian antara jumlah komisi dengan hasil kerja. Menghasilkan total skor 139 atau 64,10% berada pada kategori “baik”. Artinya karyawan menilai bahwa jumlah komisi yang diterima karyawan sudah baik dan sebanding dengan hasil kerja yang dilakukan karyawan bagi perusahaan sudah baik.

Tabel 4.8
Kemudahan dalam memahami kriteria pemberian komisi

Jawaban	Frekuensi	Persentase	Pembobotan
Sangat Baik	4	10,3%	20
Baik	21	53,8%	84
Cukup	13	33,3%	39
Tidak baik	1	2,6%	2
Sangat Tidak Baik	0	0	0
Total	39	100%	145

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden kedalam persentase dan menyajikan garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

- **Persentase skor** $= \frac{145 - 39}{195 - 39} \times 100\%$
 $= 67,9\%$



Gambar 4.3 Garis Kontinum Jawaban Responden

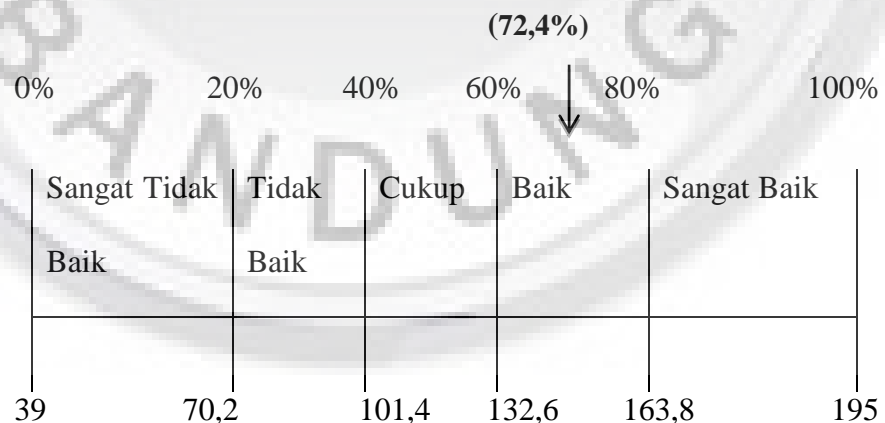
Berdasarkan tabel 4.8 dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan “kemudahan dalam memahami kriteria pemberian komisi”. Menghasilkan total skor 145 atau 67,9% berada pada kategori “baik”. Artinya karyawan menilai bahwa komisi yang ditawarkan oleh perusahaan sudah dapat dipahami dengan mudah oleh setiap individu-individu karyawan yang ada diperusahaan.

Tabel 4.9
Ketepatan waktu dalam pemberian komisi

Jawaban	Frekuensi	Persentase	Pembobotan
Sangat Baik	9	23,1%	45
Baik	20	51,3%	80
Cukup	10	25,6%	27
Tidak baik	0	0	0
Sangat Tidak Baik	0	0	0
Total	39	100%	152

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden kedalam persentase dan menyajikan garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara :

- **Persentase skor** $= \frac{152 - 39}{195 - 39} \times 100\%$
 $= 72,4\%$



Gambar 4.4 Garis Kontinum Jawaban Responden

Berdasarkan tabel 4.9 dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan “ketepatan waktu dalam pemberian komisi”. Menghasilkan total skor 152 atau 72,4% berada pada kategori “baik”. Artinya karyawan menilai bahwa komisi yang diterima karyawan selalu diberikan tepat waktu setelah pekerjaan yang ditargetkan atau standart yang ditetapkan oleh perusahaan dapat dicapai oleh karyawan bersangkutan.

Tabel 4.10
Tantangan memperoleh komisi yang ditawarkan

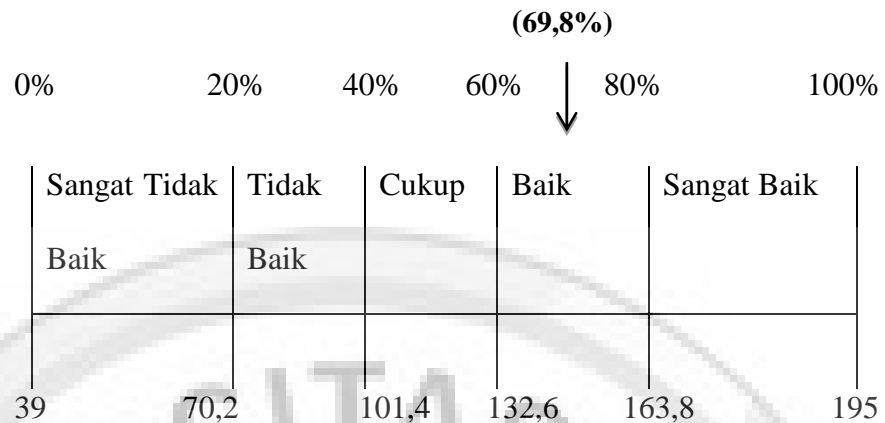
Jawaban	Frekuensi	Persentase	Pembobotan
Sangat Baik	7	17,9%	35
Baik	18	46,2%	72
Cukup	13	33,3%	39
Tidak baik	1	2,6%	2
Sangat Tidak Baik	0	0	0
Total	39	100%	148

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden kedalam persentase dan menyajikan garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara :

- Persentase skor**

$$= \frac{148 - 39}{195 - 39} \times 100\%$$

$$= 69,8\%$$



Gambar 4.5 Garis Kontinum Jawaban Responden

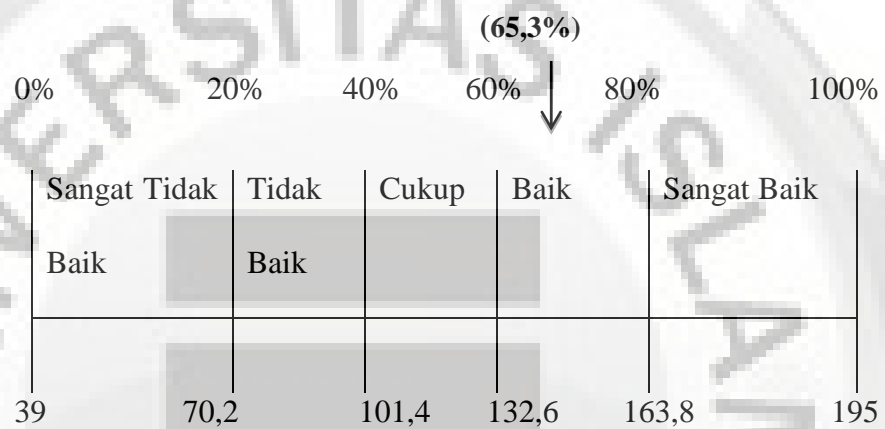
Berdasarkan tabel 4.10 dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan “tantangan memperoleh komisi yang ditawarkan” menghasilkan total skor 148 atau 69,8% yang berarti termasuk dalam kategori baik. Artinya karyawan menilai bahwa komisi yang ditawarkan perusahaan memiliki rasa tertantang bagi tiap karyawan untuk memperoleh komisi yang ditawarkan tersebut.

Tabel 4.11
Tingkat kesulitan memperoleh komisi

Jawaban	Frekuensi	Persentase	Pembobotan
Sangat Baik	2	5,1%	10
Baik	21	53,8%	84
Cukup	15	38,5%	45
Tidak baik	1	2,6%	2
Sangat Tidak Baik	0	0	0
Total	39	100%	141

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden kedalam persentase dan menyajikan garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

- **Persentase skor** $= \frac{141 - 39}{195 - 39} \times 100\%$
 $= 65,3\%$



Gambar 4.6 Garis Kontinum Jawaban Responden

Berdasarkan tabel 4.11 dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan “tingkat kesulitan memperoleh komisi” menghasilkan total skor 141 atau 65,3% yang berarti termasuk dalam kategori baik. Artinya karyawan menilai bahwa komisi yang ditawarkan perusahaan tidak sulit untuk dicapai.

Tabel 4.12
Pemberian bonus dapat meningkatkan hasil kerja

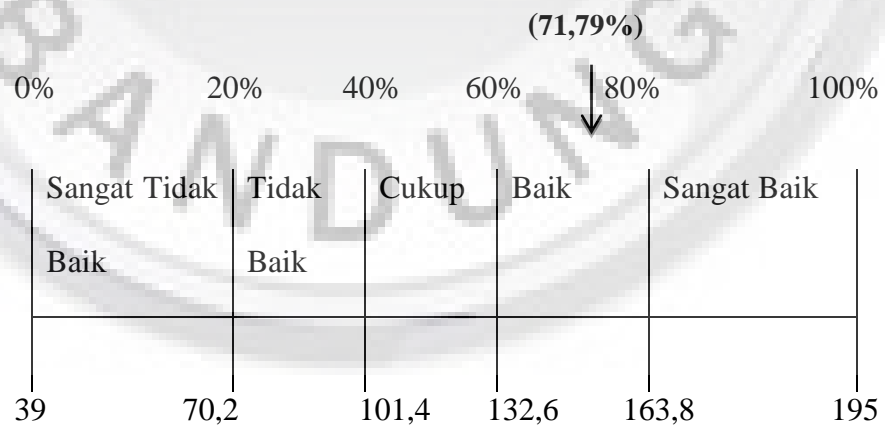
Jawaban	Frekuensi	Persentase	Pembobotan
Sangat Baik	8	20,5%	40
Baik	20	51,3%	80
Cukup	9	23,1%	27
Tidak baik	2	5,1%	4
Sangat Tidak Baik	0	0	0
Total	39	100%	151

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden kedalam persentase dan menyajikan garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara :

- Persentase skor**

$$= \frac{151 - 39}{195 - 39} \times 100\%$$

$$= 71,79\%$$



Gambar 4.7 Garis Kontinum Jawaban Responden

Berdasarkan hasil gambar 4.7 diatas, tanggapan responden mengenai pernyataan “pemberian bonus dapat meningkatkan hasil kerja” menghasilkan total skor 151 atau 71,79% yang berarti termasuk dalam kategori baik. Artinya karyawan menilai bahwa bonus uang yang diberikan dapat meningkatkan semangat setiap karyawan untuk meningkatkan hasil kerjanya menjadi lebih baik atau produktif.

Tabel 4.13
Kesesuaian antara jumlah bonus dengan hasil kerja

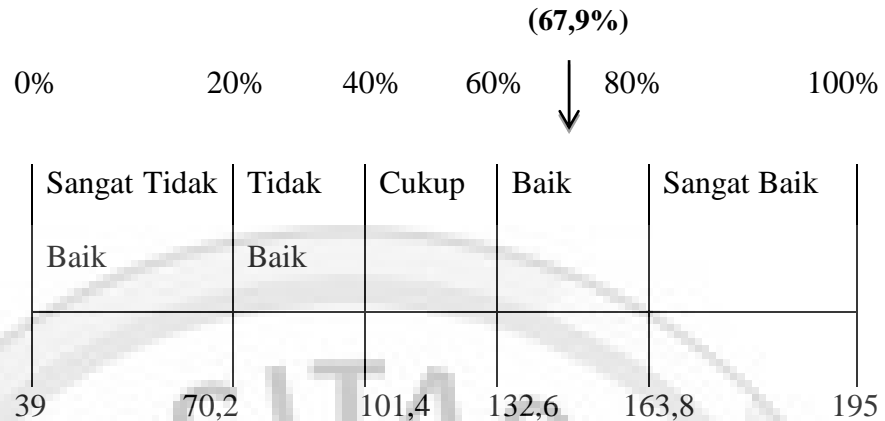
Jawaban	Frekuensi	Persentase	Pembobotan
Sangat Baik	7	17,9%	35
Baik	17	43,6%	68
Cukup	12	30,8%	36
Tidak baik	3	7,7%	6
Sangat Tidak Baik	0	0	0
Total	39	100%	145

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden kedalam persentase dan menyajikan garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

- Persentase skor**

$$= \frac{145 - 39}{195 - 39} \times 100\%$$

$$= 67,9\%$$



Gambar 4.8 Garis Kontinum Jawaban Responden

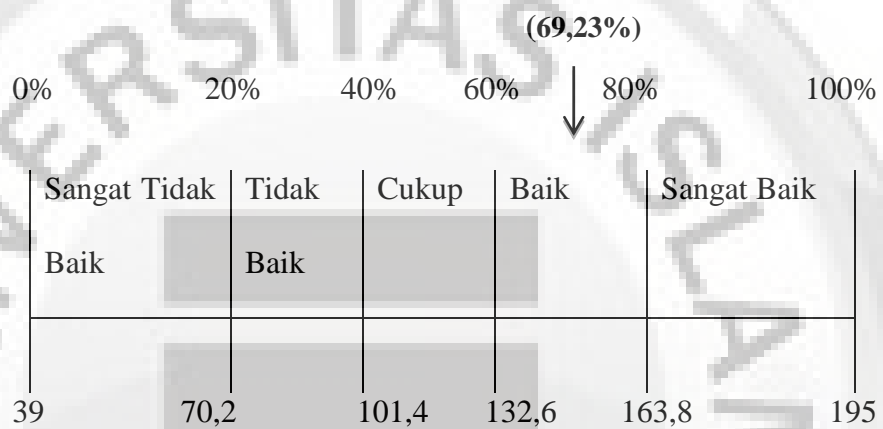
Berdasarkan tabel 4.13 dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan “kesesuaian antara jumlah bonus dengan hasil kerja” menghasilkan total skor 145 atau 67,9% yang berarti termasuk dalam kategori baik. Artinya karyawan menilai bahwa bonus uang yang diterima karyawan telah sebanding dengan hasil kerja yang dilakukan sudah baik.

Tabel 4.14
Kemudahan dalam memahami kriteria pemberian bonus

Jawaban	Frekuensi	Persentase	Pembobotan
Sangat Baik	6	15,4%	30
Baik	19	48,7%	76
Cukup	13	33,3%	39
Tidak baik	1	2,6%	2
Sangat Tidak Baik	0	0	0
Total	39	100%	147

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden kedalam persentase dan menyajikan garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

- Persentase skor** $= \frac{147 - 39}{195 - 39} \times 100\%$
 $= 69,23\%$



Gambar 4.9 Garis Kontinum Jawaban Responden

Berdasarkan tabel 4.14 dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan “kemudahan dalam memahami kriteria pemberian bonus” menghasilkan total skor 147 atau 69,23% yang berarti termasuk dalam kategori baik. Artinya karyawan menilai bahwa bonus uang yang ditawarkan oleh perusahaan dapat dipahami dengan mudah oleh setiap individu karyawan yang ada di perusahaan sudah baik.

Tabel 4.15
Ketepatan waktu dalam pemberian bonus

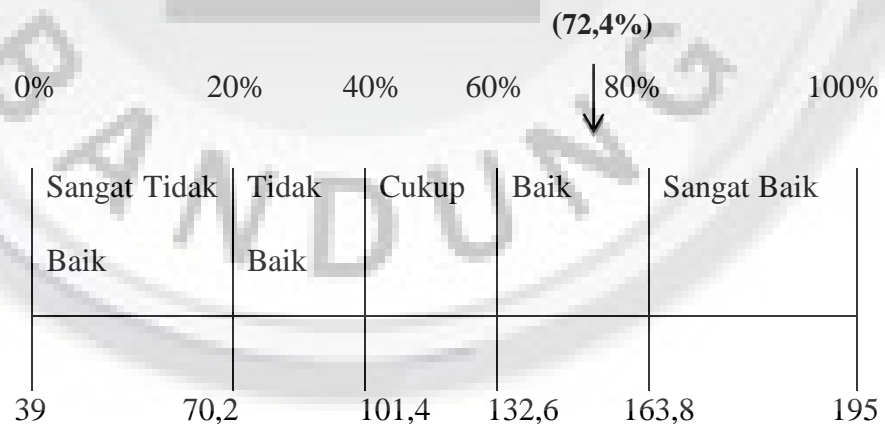
Jawaban	Frekuensi	Persentase	Pembobotan
Sangat Baik	10	25,6%	50
Baik	18	46,2%	72
Cukup	8	20,5%	24
Tidak baik	3	7,7%	6
Sangat Tidak Baik	0	0	0
Total	39	100%	152

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden kedalam persentase dan menyajikan garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara :

- Persentase skor**

$$= \frac{152 - 39}{195 - 39} \times 100\%$$

$$= 72,4\%$$



Gambar 4.10 Garis Kontinum Jawaban Responden

Berdasarkan tabel 4.15 dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan “ketepatan waktu dalam pemberian bonus” menghasilkan

total skor 152 atau 72,4% yang berarti termasuk dalam kategori baik. Artinya karyawan menilai bahwa bonus uang yang diterima oleh setiap karyawan akan diterima selalu tepat waktu setelah melebihi prestasi standart sudah baik.

Tabel 4.16
Tantangan memperoleh bonus yang ditawarkan

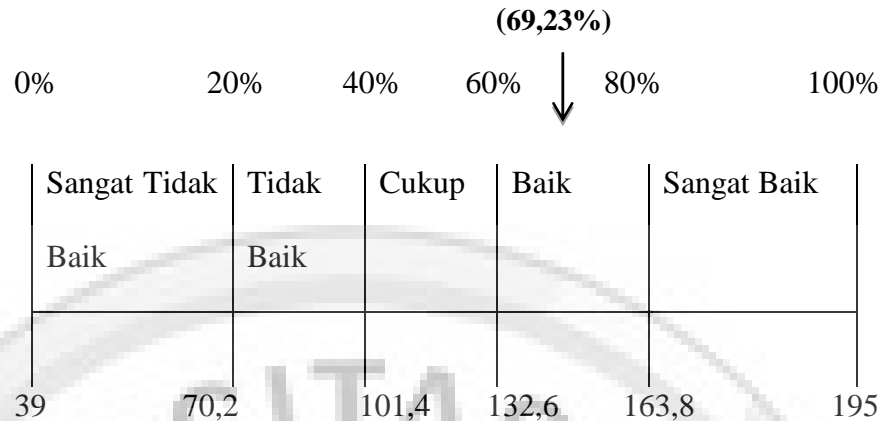
Jawaban	Frekuensi	Persentase	Pembobotan
Sangat Baik	9	23,1%	45
Baik	14	35,9%	56
Cukup	14	35,9%	42
Tidak baik	2	5,1%	4
Sangat Tidak Baik	0	0	0
Total	39	100%	147

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden kedalam persentase dan menyajikan garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara :

- Persentase skor**

$$= \frac{147 - 39}{195 - 39} \times 100\%$$

$$= 69,23\%$$



Gambar 4.11 Garis Kontinum Jawaban Responden

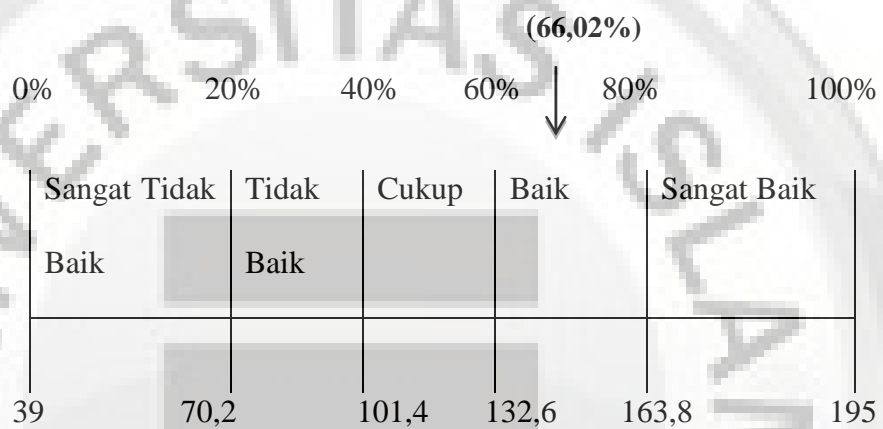
Berdasarkan tabel 4.16 dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan “tantangan memperoleh bonus yang ditawarkan” menghasilkan total skor 147 atau 69,23% yang berarti termasuk dalam kategori baik. Artinya karyawan menilai bahwa bonus uang yang ditawarkan oleh perusahaan dapat menimbulkan rasa tertantang bagi karyawan untuk memperoleh bonus uang tersebut sudah baik.

Tabel 4.17
Tingkat kesulitan memperoleh bonus

Jawaban	Frekuensi	Persentase	Pembobotan
Sangat Baik	6	15,4%	30
Baik	15	38,5%	60
Cukup	16	41%	48
Tidak baik	2	5,1%	4
Sangat Tidak Baik	0	0	0
Total	39	100%	142

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden kedalam persentase dan menyajikan garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara :

- **Persentase skor** $= \frac{142 - 39}{195 - 39} \times 100\%$
 $= 66,02\%$



Gambar 4.12 Garis Kontinum Jawaban Responden

Berdasarkan tabel 4.17 tanggapan responden mengenai pernyataan “tingkat kesulitan memperoleh bonu” menghasilkan total skor 142 atau 66,02% yang berarti termasuk dalam kategori baik. Artinya karyawan menilai bahwa karyawan tidak mengalami kesulitan dalam memperoleh bonus uang yang ditawarkan sudah baik.

Tabel 4.18
Pemberian pembagian laba perusahaan dapat meningkatkan hasil kerja

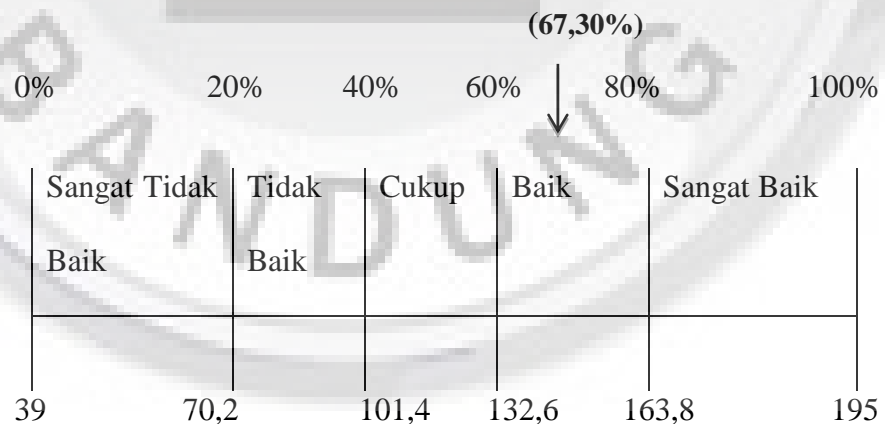
Jawaban	Frekuensi	Persentase	Pembobotan
Sangat Baik	4	10,3%	20
Baik	17	43,6%	68
Cukup	16	41%	48
Tidak baik	4	10,3%	8
Sangat Tidak Baik	0	0	0
Total	39	100%	144

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden kedalam persentase dan menyajikan garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara :

- Persentase skor**

$$= \frac{144 - 39}{195 - 39} \times 100\%$$

$$= 67,30\%$$



Gambar 4.13 Garis Kontinum Jawaban Responden

Berdasarkan tabel 4.18 tanggapan responden mengenai pernyataan “Pemberian pembagian laba perusahaan dapat meningkatkan hasil kerja”

menghasilkan total skor 144 atau 67,30% yang berarti termasuk dalam kategori baik. Artinya karyawan menilai bahwa dengan adanya pembagian laba dari perusahaan dapat menumbuhkan semangat karyawan guna meningkatkan hasil kerjanya.

Tabel 4.19
Kesesuaian antara jumlah pembagian laba perusahaan dengan kesepakatan

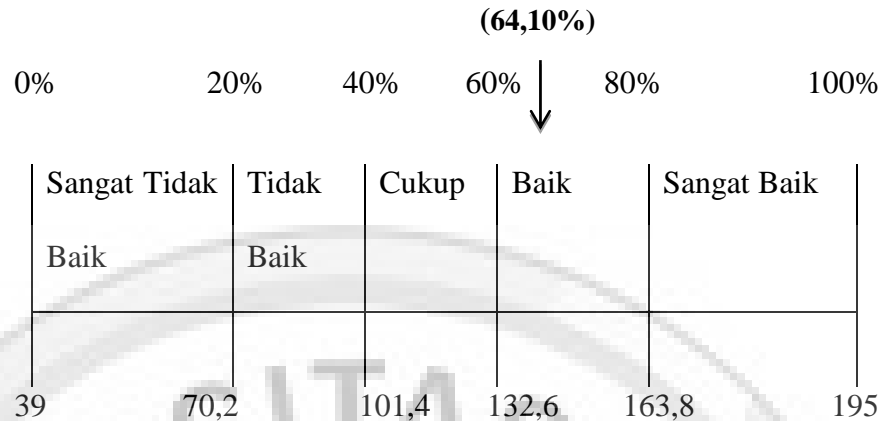
Jawaban	Frekuensi	Persentase	Pembobotan
Sangat Baik	3	7,7%	15
Baik	21	53,8%	84
Cukup	10	25,6%	30
Tidak baik	4	10,3%	8
Sangat Tidak Baik	1	2,6%	2
Total	39	100%	139

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden kedalam persentase dan menyajikan garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara :

- Persentase skor**

$$= \frac{139 - 39}{195 - 39} \times 100\%$$

$$= 64,10\%$$



Gambar 4.14 Garis Kontinum Jawaban Responden

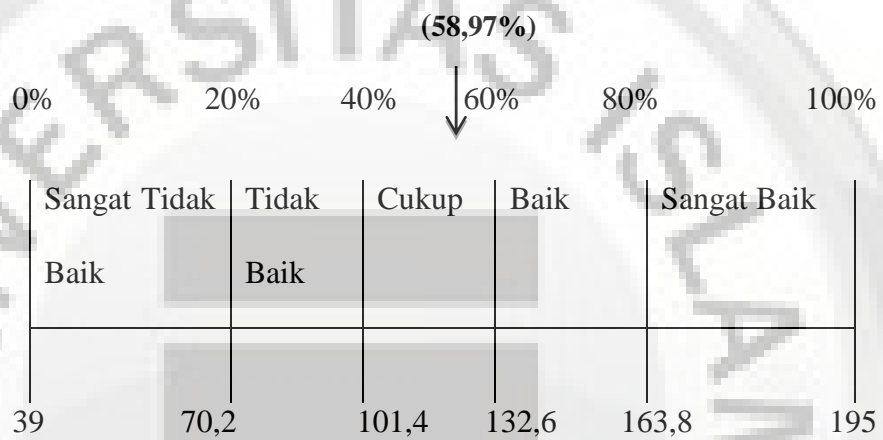
Berdasarkan tabel 4.19 dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan “kesesuaian antara jumlah pembagian laba perusahaan dengan kesepakatan” menghasilkan total skor 139 atau 64,10% yang berarti termasuk dalam kategori baik. Artinya karyawan menilai bahwa adanya kesesuaian antara jumlah pembagian laba dari perusahaan yang diterima karyawan dengan jumlah pembagian laba yang telah disepakati bersama sudah baik.

Tabel 4.20
Kemudahan dalam memahami kriteria pembagian laba perusahaan

Jawaban	Frekuensi	Persentase	Pembobotan
Sangat Baik	3	7,7%	15
Baik	14	35,9%	56
Cukup	16	41%	48
Tidak baik	6	15,4%	12
Sangat Tidak Baik	0	0	0
Total	39	100%	131

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden kedalam persentase dan menyajikan garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara :

- **Persentase skor** $= \frac{131 - 39}{195 - 39} \times 100\%$
 $= 58,97\%$



Gambar 4.15 Garis Kontinum Jawaban Responden

Berdasarkan tabel 4.20 dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan “kemudahan dalam memahami kriteria pembagian laba perusahaan” menghasilkan total skor 131 atau 58,97% yang berarti termasuk dalam kategori cukup. Artinya karyawan menilai bahwa kriteria pembagian laba yang diberikan pihak perusahaan sudah cukup mudah untuk dipahami tiap karyawan yang ada diperusahaan.

Tabel 4.21
Ketepatan waktu dalam pembagian laba perusahaan

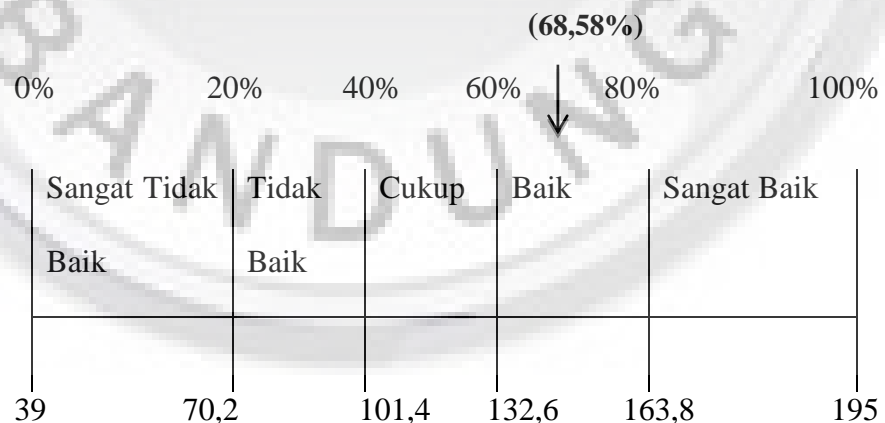
Jawaban	Frekuensi	Persentase	Pembobotan
Sangat Baik	6	15,4%	30
Baik	19	48,7%	76
Cukup	12	30,8%	36
Tidak baik	2	5,1%	4
Sangat Tidak Baik	0	0	0
Total	39	100%	146

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden kedalam persentase dan menyajikan garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

- Persentase skor**

$$= \frac{146 - 39}{195 - 39} \times 100\%$$

$$= 68,58\%$$



Gambar 4.16 Garis Kontinum Jawaban Responden

Berdasarkan tabel 4.21 dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan “ketepatan waktu dalam pembagian laba perusahaan” menghasilkan total skor 146 atau 68,58% yang berarti termasuk dalam kategori baik. Artinya karyawan menilai bahwa perusahaan memberikan pembagian laba kepada karyawan selalu tepat waktu atau tidak mengalami penundaan sudah baik.

Tabel 4.22
Tantangan memperoleh pembagian laba perusahaan yang ditawarkan

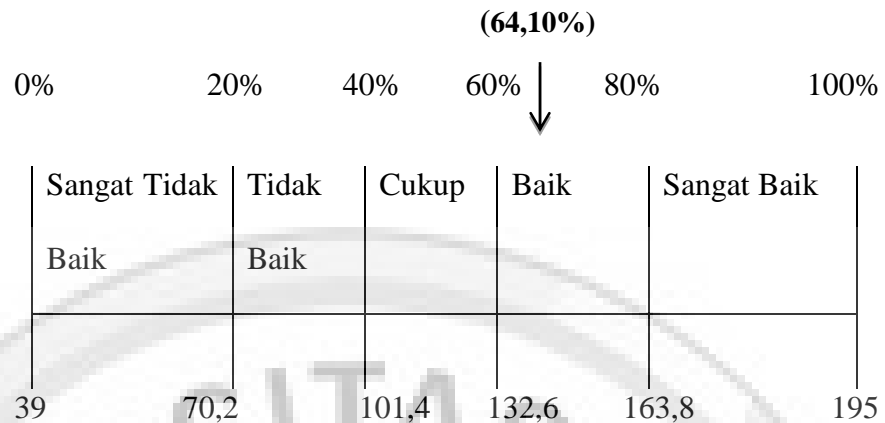
Jawaban	Frekuensi	Persentase	Pembobotan
Sangat Baik	3	7,7%	15
Baik	18	46,2%	72
Cukup	16	41%	48
Tidak baik	2	5,1%	4
Sangat Tidak Baik	0	0	0
Total	39	100%	139

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden kedalam persentase dan menyajikan garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara :

- Persentase skor**

$$= \frac{139 - 39}{195 - 39} \times 100\%$$

$$= 64,10\%$$



Gambar 4.17 Garis Kontinum Jawaban Responden

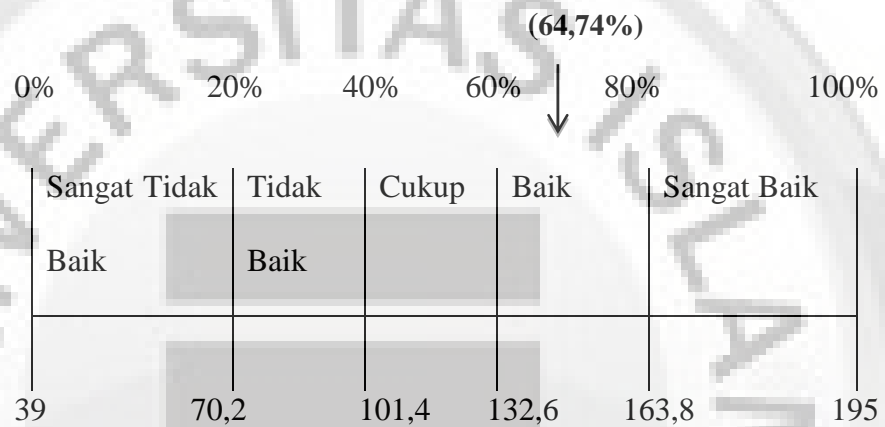
Berdasarkan tabel 4.22 dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan “tantangan memperoleh pembagian laba perusahaan yang ditawarkan” menghasilkan total skor 139 atau 64,10% yang berarti termasuk dalam kategori baik. Artinya karyawan menilai bahwa dengan adanya tawaran pembagian laba diperusahaan menumbuhkan perasaan tertantang bagi karyawan untuk memperolehnya sudah baik.

Tabel 4.23
Tingkat kesulitan memperoleh pembagian laba perusahaan

Jawaban	Frekuensi	Persentase	Pembobotan
Sangat Baik	3	7,7%	15
Baik	20	51,3%	80
Cukup	13	33,3%	39
Tidak baik	3	7,7%	6
Sangat Tidak Baik	0	0	0
Total	39	100%	140

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden kedalam persentase dan menyajikan garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara :

- **Persentase skor** $= \frac{140 - 39}{195 - 39} \times 100\%$
 $= 64,74\%$



Gambar 4.18 Garis Kontinum Jawaban Responden

Berdasarkan tabel 4.23 dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan “tingkat kesulitan untuk memperoleh pembagian laba perusahaan” menghasilkan total skor 140 atau 64,74% yang berarti termasuk dalam kategori baik. Artinya karyawan menilai bahwa karyawan tidak mengalami kesulitan untuk memperoleh pembagian laba perusahaan sudah baik.

Tabel 4.24
Tingkat kemampuan pemberian dana pensiun meningkatkan semangat kerja

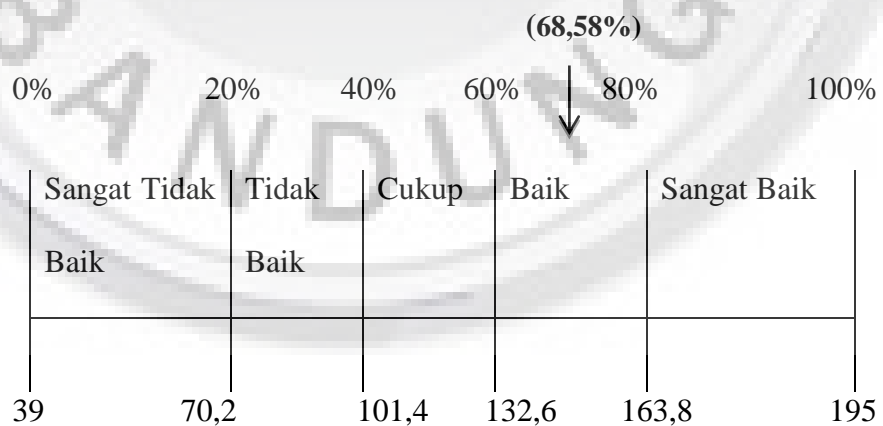
Jawaban	Frekuensi	Persentase	Pembobotan
Sangat Baik	8	20,5%	40
Baik	18	46,2%	72
Cukup	8	20,5%	24
Tidak baik	5	12,8%	10
Sangat Tidak Baik	0	0	0
Total	39	100%	146

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden kedalam persentase dan menyajikan garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara :

- Persentase skor**

$$= \frac{146 - 39}{195 - 39} \times 100\%$$

$$= 68,58\%$$



Gambar 4.19 Garis Kontinum Jawaban Responden

Berdasarkan tabel 4.24 dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan “pemberian dana pensiun dapat meningkatkan semangat kerja” menghasilkan total skor 146 atau 68,58% yang berarti termasuk dalam kategori baik. Artinya karyawan menilai bahwa dengan adanya dana pensiun yang diterima karyawan di hari tua nya nanti dapat menumbuhkan semangat karyawan guna meningkatkan hasil kerja yang maksimal sudah baik.

Tabel 4.25
Kesesuaian antara jumlah dana pensiun dengan kesepakatan

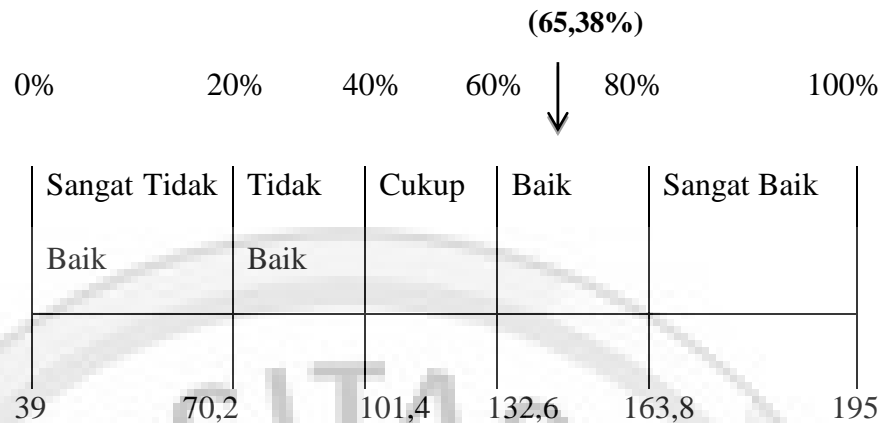
Jawaban	Frekuensi	Persentase	Pembobotan
Sangat Baik	6	15,4%	30
Baik	16	41%	64
Cukup	13	33,3%	39
Tidak baik	4	10,3%	8
Sangat Tidak Baik	0	0	0
Total	39	100%	141

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden kedalam persentase dan menyajikan garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara :

- Persentase skor**

$$= \frac{141 - 39}{195 - 39} \times 100\%$$

$$= 65,38\%$$



Gambar 4.20 Garis Kontinum Jawaban Responden

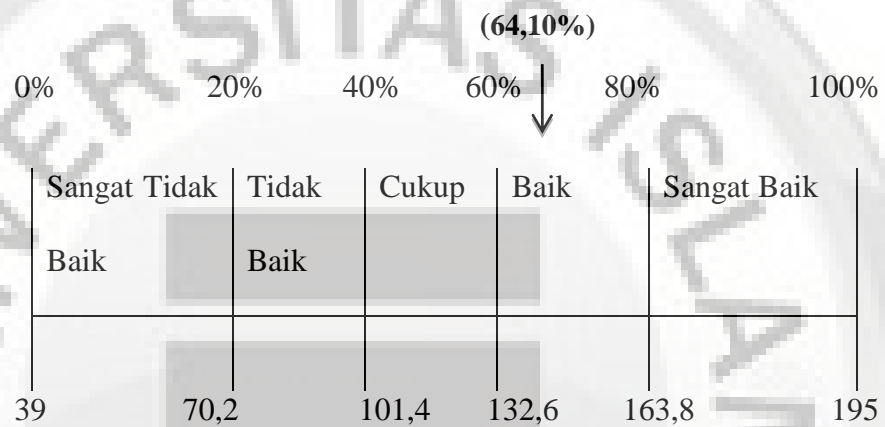
Berdasarkan tabel 4.25 dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan “kesesuaian antara jumlah dana pensiun dengan kesepakatan” menghasilkan total skor 141 atau 65,38% yang berarti termasuk dalam kategori baik. Artinya karyawan berharap akan perusahaan memberikan dana pensiun yang akan karyawan terima nanti sesuai dengan kesempatan yang ada sudah baik.

Tabel 4.26
Kemudahan dalam memahami kriteria pemberian dana pensiun

Jawaban	Frekuensi	Persentase	Pembobotan
Sangat Baik	4	10,3%	20
Baik	19	48,7%	76
Cukup	11	28,2%	33
Tidak baik	5	12,8%	10
Sangat Tidak Baik	0	0	0
Total	39	100%	139

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden kedalam persentase dan menyajikan garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara :

- Persentase skor** $= \frac{139 - 39}{195 - 39} \times 100\%$
 $= 64,10\%$



Gambar 4.21 Garis Kontinum Jawaban Responden

Berdasarkan tabel 4.26 dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan “kemudahan dalam memahami kriteria pemberian dana pensiun” menghasilkan total skor 139 atau 64,10% yang berarti termasuk dalam kategori baik. Artinya karyawan menilai bahwa syarat untuk mendapatkan dana pensiun nanti dapat dipahami oleh seluruh karyawan sudah baik.

Tabel 4.27
Ketepatan waktu dalam pemberian dana pensiun

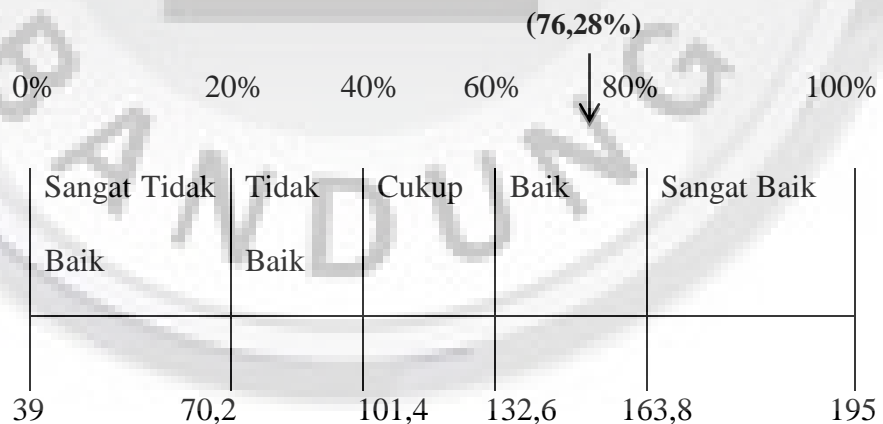
Jawaban	Frekuensi	Persentase	Pembobotan
Sangat Baik	5	12,8%	30
Baik	15	38,5%	60
Cukup	15	38,5%	60
Tidak baik	4	10,3%	8
Sangat Tidak Baik	0	0	0
Total	39	100%	158

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden kedalam persentase dan menyajikan garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

- Persentase skor**

$$= \frac{158 - 39}{195 - 39} \times 100\%$$

$$= 76,28\%$$



Gambar 4.22 Garis Kontinum Jawaban Responden

Berdasarkan tabel 4.27 dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan “ketepatan waktu dalam pemberian dana pensiun”

menghasilkan total skor 158 atau 76,28% yang berarti termasuk dalam kategori baik. Artinya karyawan menilai bahwa harapan karyawan yang akan menerima dana pensiun nanti diberikan selalu tepat waktunya sudah baik.

Tabel 4.28
Tantangan untuk memperoleh dana pensiun

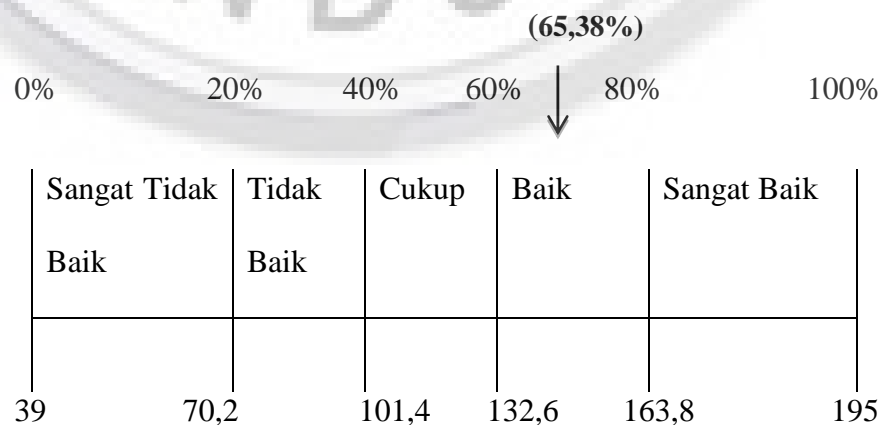
Jawaban	Frekuensi	Persentase	Pembobotan
Sangat Baik	6	15,4%	30
Baik	17	43,6%	68
Cukup	11	28,2%	33
Tidak baik	5	12,8%	10
Sangat Tidak Baik	0	0	0
Total	39	100%	141

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden kedalam persentase dan menyajikan garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara :

- Persentase skor**

$$= \frac{141 - 39}{195 - 39} \times 100\%$$

$$= 65,38\%$$



Gambar 4.23 Garis Kontinum Jawaban Responden

Berdasarkan tabel 4.28 dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan “tantangan untuk memperoleh dana pensiun” menghasilkan total skor 141 atau 65,38% yang berarti termasuk dalam kategori baik. Artinya karyawan menilai bahwa setiap karyawan merasa tertantang untuk mendapatkan dana pensiun dihari tuanya nanti sudah baik.

Tabel 4.29
Tingkat kesulitan dalam memperoleh dana pensiun

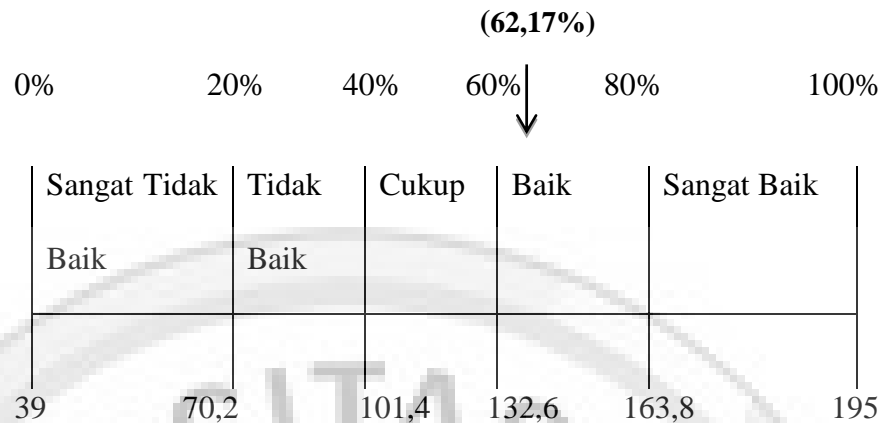
Jawaban	Frekuensi	Persentase	Pembobotan
Sangat Baik	5	12,8%	25
Baik	16	41%	64
Cukup	12	30,8%	36
Tidak baik	5	12,8%	10
Sangat Tidak Baik	1	2,6%	1
Total	39	100%	136

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden kedalam persentase dan menyajikan garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara :

- Persentase skor**

$$= \frac{136 - 39}{195 - 39} \times 100\%$$

$$= 62,17\%$$



Gambar 4.24 Garis Kontinum Jawaban Responden

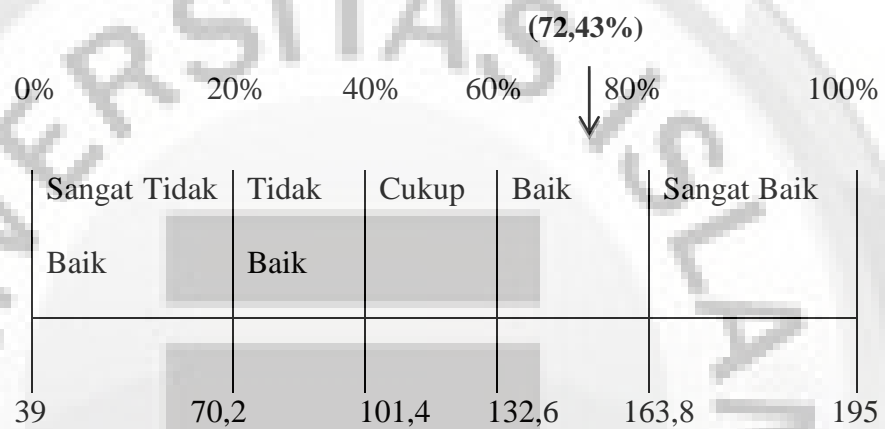
Berdasarkan tabel 4.29 dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan “tingkat kesulitan dalam memperoleh dana pensiun” menghasilkan total skor 136 atau 62,17% yang berarti termasuk dalam kategori baik. Artinya karyawan menilai bahwa mereka tidak tingkat kesulitan untuk memperoleh dana pensiun dari perusahaan sudah baik.

Tabel 4.30
Tingkat kenyamanan ditempat kerja

Jawaban	Frekuensi	Persentase	Pembobotan
Sangat Baik	9	23,1%	45
Baik	18	46,2%	72
Cukup	11	28,2%	33
Tidak baik	1	2,6%	2
Sangat Tidak Baik	0	0	0
Total	39	100%	152

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden kedalam persentase dan menyajikan garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara :

- **Persentase skor** $= \frac{152 - 39}{195 - 39} \times 100\%$
 $= 72,43\%$



Gambar 4.25 Garis Kontinum Jawaban Responden

Berdasarkan tabel 4.30 dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan “tingkat kenyamanan di tempat kerja” menghasilkan total skor 152 atau 72,43% yang berarti termasuk dalam kategori baik. Artinya karyawan dapat merasakan rasa nyaman dan tentran saat karyawan berada di tempat mereka bekerja.

Tabel 4.31
Terjaminnya komunikasi dengan atasan

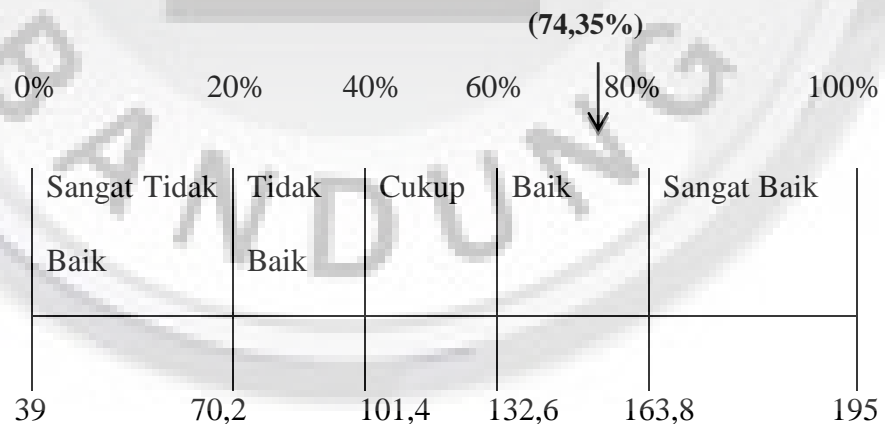
Jawaban	Frekuensi	Persentase	Pembobotan
Sangat Baik	8	20,5%	40
Baik	22	56,4%	88
Cukup	9	23,1%	27
Tidak baik	0	0	0
Sangat Tidak Baik	0	0	0
Total	39	100%	155

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden kedalam persentase dan menyajikan garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara :

- Persentase skor**

$$= \frac{155 - 39}{195 - 39} \times 100\%$$

$$= 74,35\%$$



Gambar 4.26 Garis Kontinum Jawaban Responden

Berdasarkan tabel 4.31 dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan “terjaminnya komunikasi dengan atasan” menghasilkan

total skor 155 atau 74,35% yang berarti termasuk dalam kategori baik. Artinya karyawan menilai bahwa atasan mereka selalu menjaga komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan agar tujuan yang diinginkan perusahaan dapat dicapai bersama sudah baik.

Tabel 4.32
Mendapatkan pujian dari atasan atas kinerja yang memuaskan

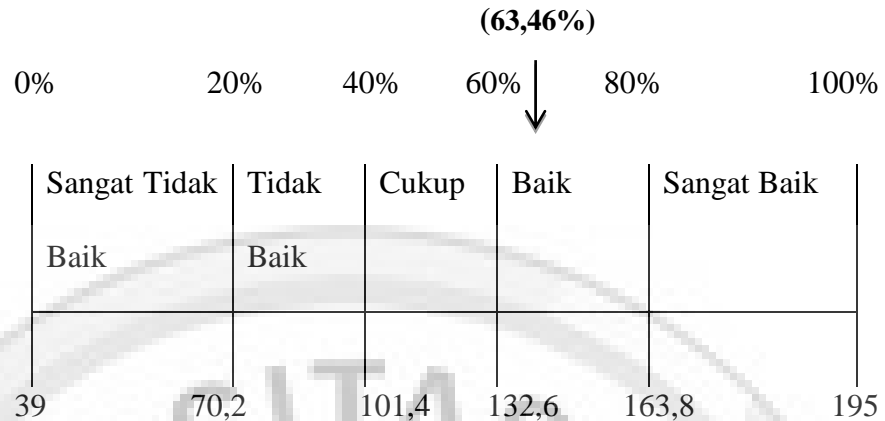
Jawaban	Frekuensi	Persentase	Pembobotan
Sangat Baik	3	7,7%	15
Baik	16	41%	64
Cukup	19	48,7%	57
Tidak baik	1	2,6%	2
Sangat Tidak Baik	0	0	0
Total	39	100%	138

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden kedalam persentase dan menyajikan garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara :

- Persentase skor**

$$= \frac{138 - 39}{195 - 39} \times 100\%$$

$$= 63,46\%$$



Gambar 4.27 Garis Kontinum Jawaban Responden

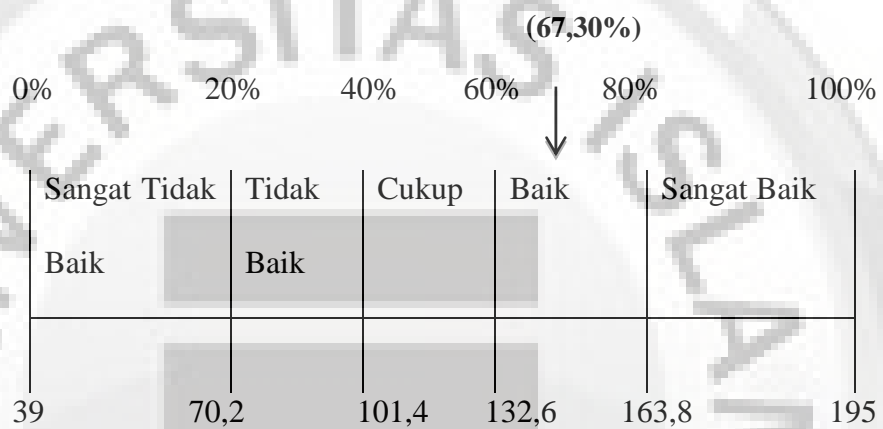
Berdasarkan tabel 4.32 dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan “mendapatkan pujian dari atasan atas kinerja yang memuaskan” menghasilkan total skor 138 atau 63,46% yang berarti termasuk dalam kategori baik. Artinya karyawan menilai bahwa karyawan akan selalu mendapatkan pujian dari atasannya apabila kinerjanya memuaskan bagi perusahaan tempat ia bekerja sudah baik.

Tabel 4.33
Pemberian pujian dapat meningkatkan Semangat Kerja

Jawaban	Frekuensi	Persentase	Pembobotan
Sangat Baik	7	17,9%	35
Baik	14	35,9%	56
Cukup	17	43,6%	51
Tidak baik	1	2,6%	2
Sangat Tidak Baik	0	0	0
Total	39	100%	144

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden kedalam persentase dan menyajikan garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara :

- Persentase skor** $= \frac{144 - 39}{195 - 39} \times 100\%$
 $= 67,30\%$



Gambar 4.28 Garis Kontinum Jawaban Responden

Berdasarkan tabel 4.33 dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan “pemberian pujian dapat meningkatkan hasil kerja” menghasilkan total skor 144 atau 67,30% yang berarti termasuk dalam kategori baik. Artinya karyawan menilai bahwa karyawan akan lebih bersemangat untuk meningkatkan hasil kerjanya lebih baik apabila mereka menerima pujian dari atasannya.

Tabel 4.34
Tersedianya sarana hiburan, pendidikan dan latihan dapat meningkatkan semangat kerja

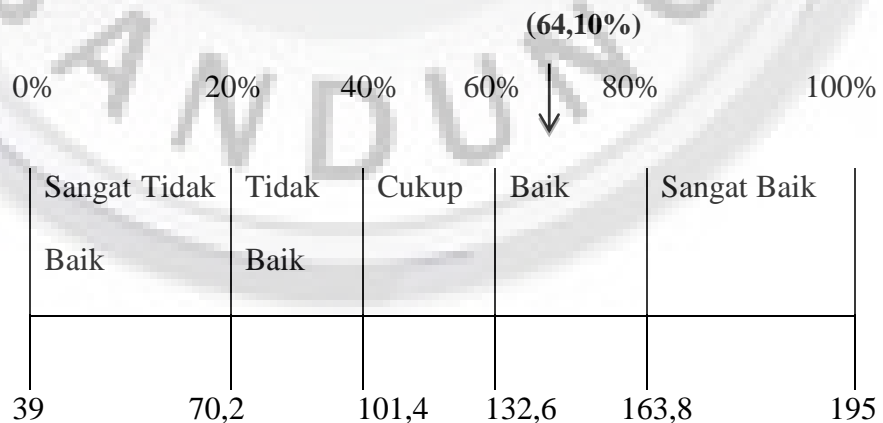
Jawaban	Frekuensi	Persentase	Pembobotan
Sangat Baik	3	7,7%	15
Baik	19	48,7%	76
Cukup	14	35,9%	42
Tidak baik	3	7,7%	6
Sangat Tidak Baik	0	0	0
Total	39	100%	139

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden kedalam persentase dan menyajikan garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara :

- Persentase skor**

$$= \frac{139 - 39}{195 - 39} \times 100\%$$

$$= 64,10\%$$



Gambar 4.29 Garis Kontinum Jawaban Responden

Berdasarkan tabel 4.34 dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan “tersedianya sarana hiburan, pendidikan dan latihan dapat meningkatkan semangat kerja” menghasilkan total skor 139 atau 64,10% yang berarti termasuk dalam kategori baik. Artinya karyawan menilai bahwa semangat kerja dapat tercipta apabila ditempat kerja memiliki sarana hiburan, pendidikan dan latihan yang memadai bagi seluruh karyawan yang ada sudah baik.

Tabel 4.35
Ucapan terima kasih dari pimpinan membuat dapat meningkatkan hasil kerja

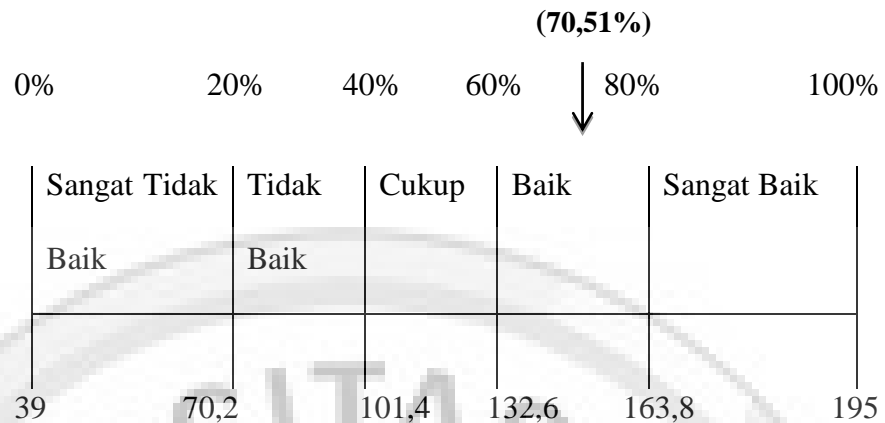
Jawaban	Frekuensi	Persentase	Pembobotan
Sangat Baik	7	17,9%	35
Baik	19	48,7%	76
Cukup	12	30,8%	36
Tidak baik	1	2,6%	2
Sangat Tidak Baik	0	0	0
Total	39	100%	149

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden kedalam persentase dan menyajikan garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara :

- Persentase skor**

$$= \frac{149 - 39}{195 - 39} \times 100\%$$

$$= 70,51\%$$



Gambar 4.30 Garis Kontinum Jawaban Responden

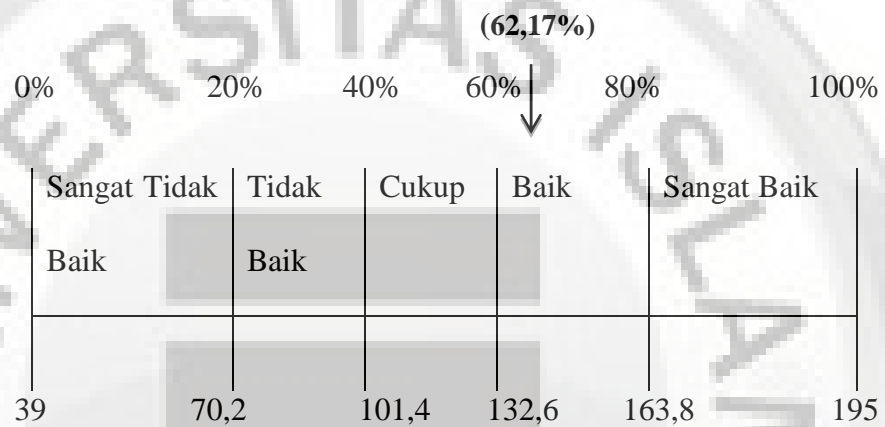
Berdasarkan tabel 4.35 dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan “ucapan terima kasih dari pimpinan dapat meningkatkan semangat kerja” menghasilkan total skor 149 atau 70,51% yang berarti termasuk dalam kategori baik. Artinya karyawan menilai bahwa mereka akan lebih bersemangat meningkatkan hasil kerjanya lebih maksimal apabila adanya ucapan terima kasih dari atasan baik secara langsung maupun tidak langsung sudah baik.

Tabel 4.36
Peluang memperoleh promosi jabatan

Jawaban	Frekuensi	Persentase	Pembobotan
Sangat Baik	4	10,3%	20
Baik	14	35,9%	56
Cukup	18	46,2%	54
Tidak baik	3	7,7%	6
Sangat Tidak Baik	0	0	0
Total	39	100%	136

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden kedalam persentase dan menyajikan garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara :

- **Persentase skor** $= \frac{136 - 39}{195 - 39} \times 100\%$
 $= 62,17\%$



Gambar 4.31 Garis Kontinum Jawaban Responden

Berdasarkan tabel 4.36 dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan “peluang memperoleh promosi jabatan” menghasilkan total skor 136 atau 62,17% yang berarti termasuk dalam kategori baik. Artinya karyawan menilai bahwa setiap karyawan yang hasil kerjanya atau prestasinya melebihi standar perusahaan akan berhak memperoleh promosi jabatan yang lebih tinggi sudah baik .

Tabel 4.37
Tersedianya perlengkapan khusus dalam bekerja

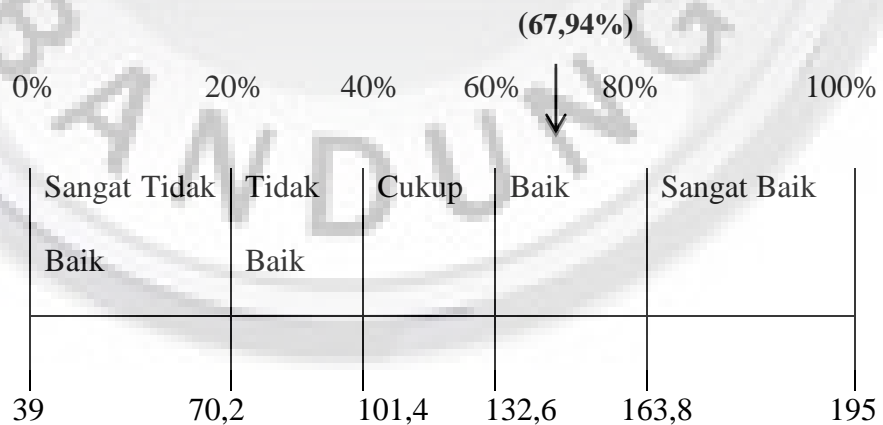
Jawaban	Frekuensi	Persentase	Pembobotan
Sangat Baik	5	12,8%	25
Baik	17	43,6%	68
Cukup	15	38,5%	45
Tidak baik	2	5,1%	4
Sangat Tidak Baik	0	0	0
Total	39	100%	145

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden kedalam persentase dan menyajikan garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

- Persentase skor**

$$= \frac{145 - 39}{195 - 39} \times 100\%$$

$$= 67,94\%$$



Gambar 4.32 Garis Kontinum Jawaban Responden

Berdasarkan tabel 4.37 dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan “tersedianya perlengkapan khusus dalam bekerja” menghasilkan total skor 145 atau 67,94% yang berarti termasuk dalam kategori baik. Artinya karyawan menilai bahwa hasil kerja yang maksimal dapat dicapai atau di tingkatkan jika perusahaan memberikan perlengkapan khusus guna penunjang aktivitas kerja karyawan sudah baik.

Berdasarkan hasil diatas maka dapat dilihat rekapitulasi variabel pemberian insentif pada tabel 4.38 berikut ini :

Tabel 4.38
Total Pembobotan Variabel Pemberian Insentif

Variabel	Sub Variabel	Dimensi	Skor	Klasifikasi
Pemberian Insentif	Insentif material	1. Komisi	877	Baik
		2. Bonus	884	Baik
		3. Pembagian laba perusahaan (<i>profit sharing</i>)	839	Baik
		4. Kompensasi yang di tangguhkan dibayarkan dikemudian hari (dana pensiun)	861	Baik
	Insentif non material	1. Terjaminnya kenyamanan tempat kerja	152	Baik
		2. Terjaminnya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan	155	Baik
		3. Adanya penghargaan berupa pujian atau pengakuan atas kerja yang baik	282	Baik

	4.Tersedianya sarana hiburan, pendidikan dan latihan	139	Baik
	5.Pimpinan sering memberikan ucapan terima kasih, baik secara formal maupun informal	149	Baik
	6.Pemberian promosi jabatan	136	Baik
	7.Pemberian perlengkapan khusus pada kerja	145	Baik
Total		4619	
Rata-Rata		144,34	Baik

Berdasarkan tabel 4.38 tersebut diatas menunjukkan bahwa rata-rata item pada variabel pemberian insentif berada pada kategori “baik” yang ditunjukkan pada rata-rata bobot sebesar 144,34. Artinya bahwa pemberian insentif pada PT Hyundai Mobil Indonesia cabang Bandung baik berupa insentif material maupun insentif non material sudah kategori baik.

4.2.2 Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja pada PT Hyundai Mobil Indonesia cabang Bandung

Pada variabel disiplin kerja terdiri dari 8 (delapan) item pernyataan. Pernyataan tersebut digunakan untuk mengukur variabel disiplin kerja yang dalam pengambilan datanya menggunakan kuesioner. Item-item pernyataannya sebagai berikut :

Tabel 4.39
Tingkat kehadiran ditempat kerja saat jam kerja berlangsung

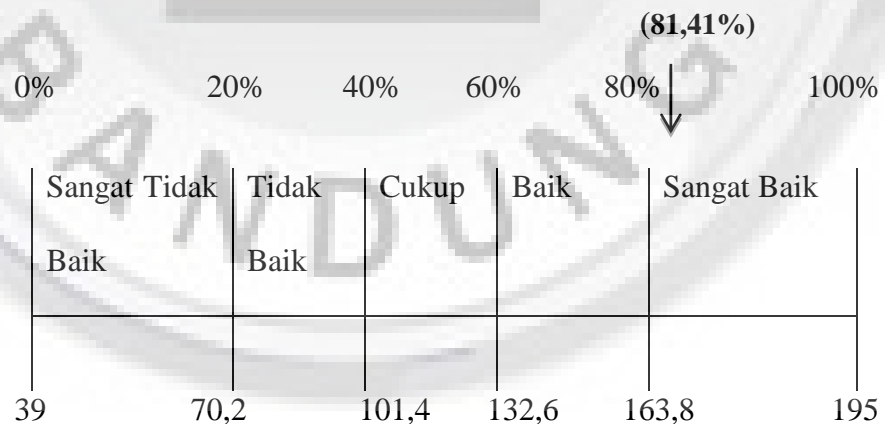
Jawaban	Frekuensi	Persentase	Pembobotan
Sangat Baik	18	46,2%	90
Baik	14	35,9%	56
Cukup	6	15,4%	18
Tidak baik	1	2,6%	2
Sangat Tidak Baik	0	0	0
Total	39	100%	166

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden kedalam persentase dan menyajikan garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara :

- Persentase skor**

$$= \frac{166 - 39}{195 - 39} \times 100\%$$

$$= 81,41\%$$



Gambar 4.33 Garis Kontinum Jawaban Responden

Berdasarkan tabel 4.39 dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan “tingkat kehadiran ditempat kerja saat jam kerja

berlangsung” menghasilkan total skor 166 atau 81,41% yang berarti termasuk dalam kategori sangat baik. Artinya dapat disimpulkan bahwa tingkat kehadiran karyawan ditempat kerja saat jam kerja berlangsung dinilai sangat baik dengan tingkat keberadaan karyawan ditempat kerja selama jam kerja berlangsung sudah sangat baik.

Tabel 4.40
Ketepatan waktu tiba di tempat kerja

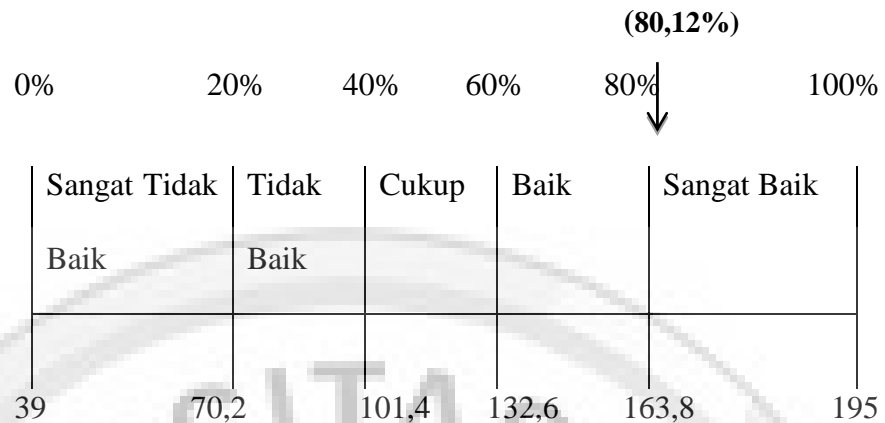
Jawaban	Frekuensi	Persentase	Pembobotan
Sangat Baik	15	38,5%	75
Baik	17	43,6%	68
Cukup	7	17,9%	21
Tidak baik	0	0	0
Sangat Tidak Baik	0	0	0
Total	39	100%	164

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden kedalam persentase dan menyajikan garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara :

- Persentase skor**

$$= \frac{164 - 39}{195 - 39} \times 100\%$$

$$= 80,12\%$$



Gambar 4.34 Garis Kontinum Jawaban Responden

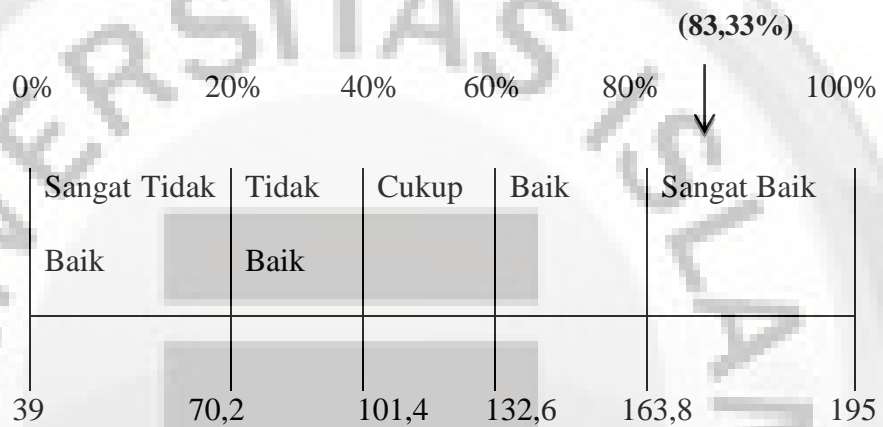
Berdasarkan tabel 4.40 dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan “ketepatan waktu tiba ditempat kerja” menghasilkan total skor 164 atau 80,12% yang berarti termasuk dalam kategori sangat baik. Artinya dapat disimpulkan bahwa tingkat disiplin karyawan dalam aspek kehadiran dapat dikatakan sangat baik dilihat dari tingkat karyawan yang tiba ditempat kerja tepat waktu tanpa keterlambatan sudah baik.

Tabel 4.41
Tingkat ketaatan pada peraturan kerja yang berlaku

Jawaban	Frekuensi	Persentase	Pembobotan
Sangat Baik	18	46,2%	90
Baik	16	41%	64
Cukup	5	12,8%	15
Tidak baik	0	0	0
Sangat Tidak Baik	0	0	0
Total	39	100%	169

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden kedalam persentase dan menyajikan garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara :

- Persentase skor** $= \frac{169 - 39}{195 - 39} \times 100\%$
 $= 83,33\%$



Gambar 4.35 Garis Kontinum Jawaban Responden

Berdasarkan tabel 4.41 dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan “tingkat ketaatan pada peraturan yang berlaku” menghasilkan total skor 169 atau 83,33% yang berarti termasuk dalam kategori sangat baik. Artinya dapat disimpulkan bahwa setiap karyawan diharuskan memiliki kesadaran untuk mentaati setiap peraturan kerja yang berlaku diperusahaan, dengan mentaati peraturan yang ada karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan benar dan maksimal sudah sangat baik.

Tabel 4.42
Tingkat ketaatan pada standar kerja yang ditetapkan

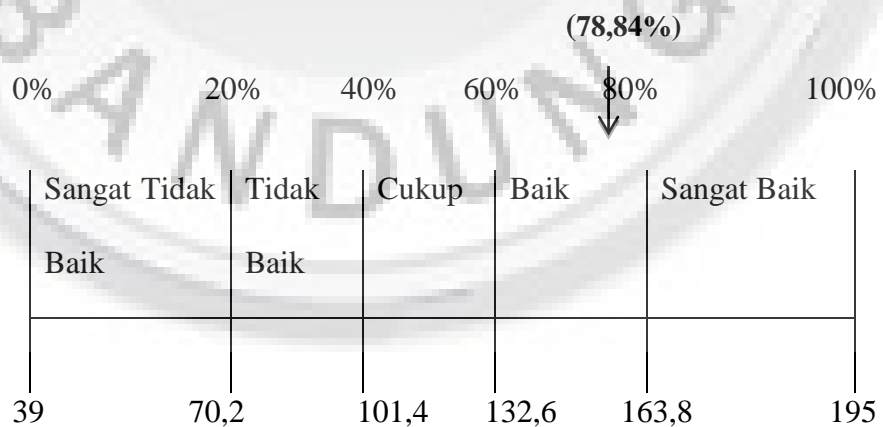
Jawaban	Frekuensi	Persentase	Pembobotan
Sangat Baik	9	23,1%	45
Baik	24	61,5%	96
Cukup	6	15,4%	18
Tidak baik	0	0	0
Sangat Tidak Baik	0	0	0
Total	39	100%	159

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden kedalam persentase dan menyajikan garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara :

- Persentase skor**

$$= \frac{159 - 39}{195 - 39} \times 100\%$$

$$= 78,84\%$$



Gambar 4.36 Garis Kontinum Jawaban Responden

Berdasarkan tabel 4.42 dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan “tingkat ketaatan pada standar kerja yang ditetapkan” menghasilkan total skor 159 atau 78,84% yang berarti termasuk dalam kategori baik. Artinya dapat disimpulkan bahwa setiap karyawan akan berusaha mentaati akan standar kerja dengan sebaik mungkin yang ada diperusahaan untuk mencapai atau melebihi target standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan sudah baik.

Tabel 4.43
Tingkat kehati-hatian dalam melaksanakan tugas

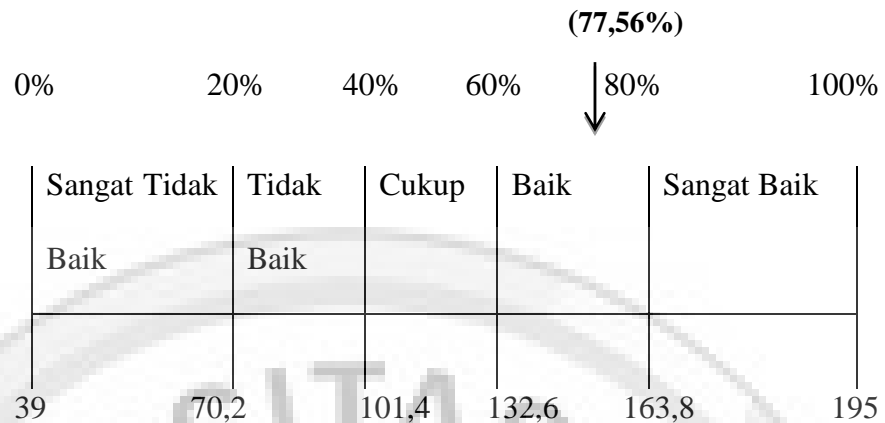
Jawaban	Frekuensi	Persentase	Pembobotan
Sangat Baik	10	25,5%	50
Baik	23	59%	92
Cukup	6	15,4%	18
Tidak baik	0	0	0
Sangat Tidak Baik	0	0	0
Total	39	100%	160

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden kedalam persentase dan menyajikan garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara :

- Persentase skor**

$$= \frac{160 - 39}{195 - 39} \times 100\%$$

$$= 77,56\%$$



Gambar 4.37 Garis Kontinum Jawaban Responden

Berdasarkan tabel 4.43 dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan “tingkat kehati-hatian dalam melaksanakan tugas” menghasilkan total skor 160 atau 77,56% yang berarti termasuk dalam kategori baik. Artinya dapat disimpulkan bahwa tiap karyawan yang ada diperusahaan memiliki tingkat kewaspadaan tinggi yang baik dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya akan diselesaikan dengan berhati-hati agar hasil yang dicapai dapat maksimal sudah baik.

Tabel 4.44
Tingkat ketelitian dalam bekerja

Jawaban	Frekuensi	Persentase	Pembobotan
Sangat Baik	9	23,1%	45
Baik	23	59%	92
Cukup	7	17,9%	21
Tidak baik	0	0	0
Sangat Tidak Baik	0	0	0

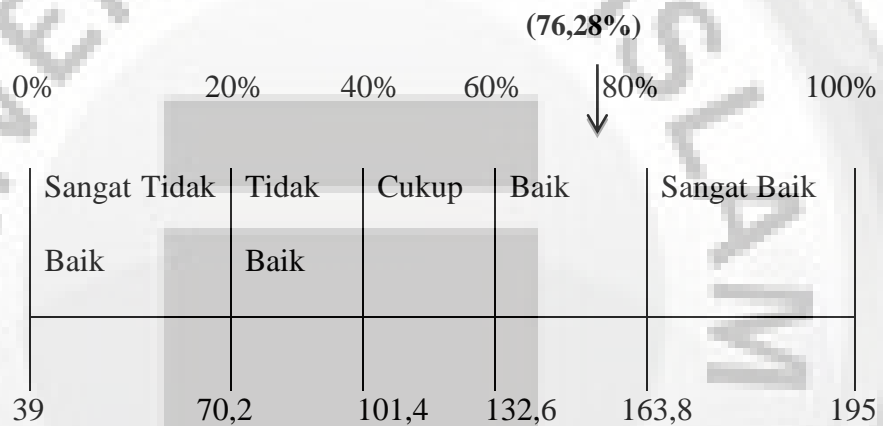
Total	39	100%	158
--------------	-----------	-------------	------------

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden kedalam persentase dan menyajikan garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

- Persentase skor**

$$= \frac{158 - 39}{195 - 39} \times 100\%$$

$$= 76,28\%$$



Gambar 4.38 Garis Kontinum Jawaban Responden

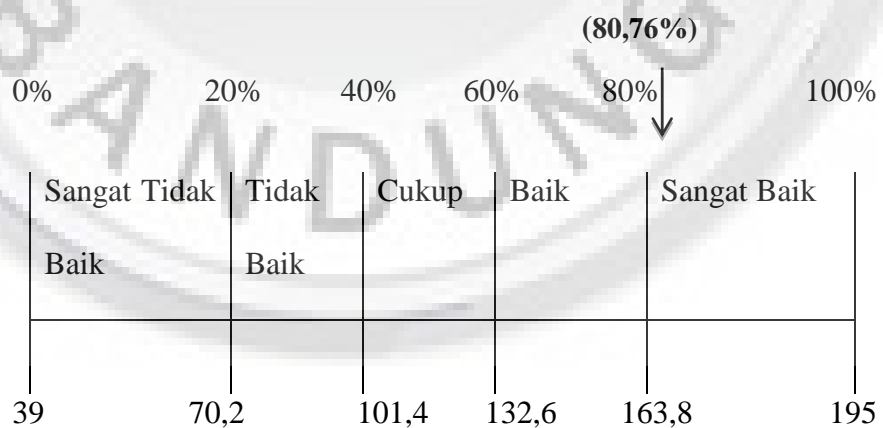
Berdasarkan tabel 4.44 dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan “tingkat ketelitian dalam bekerja” menghasilkan total skor 158 atau 76,28% yang berarti termasuk dalam kategori baik. Artinya dapat disimpulkan bahwa karyawan memiliki tingkat kewaspadaan tinggi untuk selalu teliti dalam bekerja untuk menghindari dari kesalahan yang mungkin akan terjadi sudah baik.

Tabel 4.45
Sikap sopan dan santun kepada konsumen maupun mitra kerja

Jawaban	Frekuensi	Persentase	Pembobotan
Sangat Baik	13	33,3%	65
Baik	22	56,4%	88
Cukup	4	10,3%	12
Tidak baik	0	0	0
Sangat Tidak Baik	0	0	0
Total	39	100%	165

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden kedalam persentase dan menyajikan garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara :

- **Persentase skor** $= \frac{165 - 39}{195 - 39} \times 100\%$
 $= 80,76\%$



Gambar 4.39 Garis Kontinum Jawaban Responden

Berdasarkan tabel 4.45 dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan “sikap sopan dan santun kepada konsumen maupun mitra kerja” menghasilkan total skor 165 atau 80,76% yang berarti termasuk dalam kategori sangat baik. Artinya dapat disimpulkan bahwa seluruh karyawan yang ada diperusahaan memiliki tingkat bekerja etis yang sangat baik dalam aspek sopan dan santun saat melayani konsumen maupun mitra kerjanya sebagai pelayanan maksimal sudah sangat baik.

Tabel 4.46
Sikap sopan dan santun kepada rekan kerja

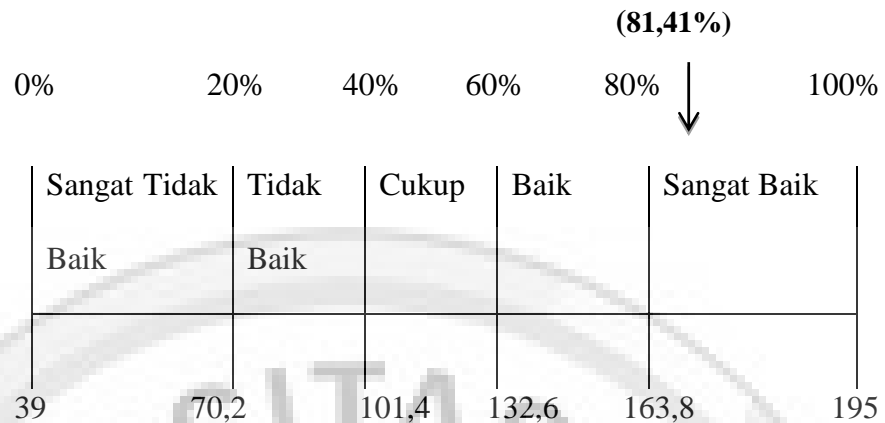
Jawaban	Frekuensi	Persentase	Pembobotan
Sangat Baik	13	33,3%	65
Baik	23	59%	92
Cukup	3	7,7%	9
Tidak baik	0	0	0
Sangat Tidak Baik	0	0	0
Total	39	100%	166

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden kedalam persentase dan menyajikan garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara :

- Persentase skor**

$$= \frac{166 - 39}{195 - 39} \times 100\%$$

$$= 81,41\%$$



Gambar 4.40 Garis Kontinum Jawaban Responden

Berdasarkan tabel 4.46 dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan “sikap sopan dan santun kepada rekan kerja” menghasilkan total skor 166 atau 81,41% yang berarti termasuk dalam kategori sangat baik. Artinya dapat disimpulkan bahwa setiap karyawan yang ada diperusahaan memiliki sikap bekerja etis yang sangat baik dimana dapat dilihat pada terjaganya sikap sopan dan santun yang diterapkan kepada sesama rekan kerja ditempat mereka bekerja sudah sangat baik.

Tabel 4.47
Total Pembobotan Variabel Disiplin Kerja

Variabel	Dimensi	Skor	Klasifikasi
Disiplin Kerja	1.Kehadiran	330	Sangat baik
	2.Ketaatan pada peraturan kerja	169	Sangat baik
	3.Ketaatan pada standar kerja	159	Baik
	4.Tingkat kewaspadaan tinggi	318	Baik
	5.Bekerja etis	331	Sangat baik
Total		1307	
Rata-rata		163,37	Baik

Berdasarkan tabel 4.47 tersebut diatas menunjukkan bahwa rata-rata item pada variabel disiplin kerja berada pada kategori “baik” yang ditunjukkan pada rata-rata bobot sebesar 163,37. Artinya bahwa disiplin kerja pada PT Hyundai Mobil Indonesia cabang Bandung termasuk dalam kategori baik.

4.2.3 Analisis Dekriptif Variabel Kinerja Karyawan pada PT Hyundai Mobil Indonesia cabang Bandung

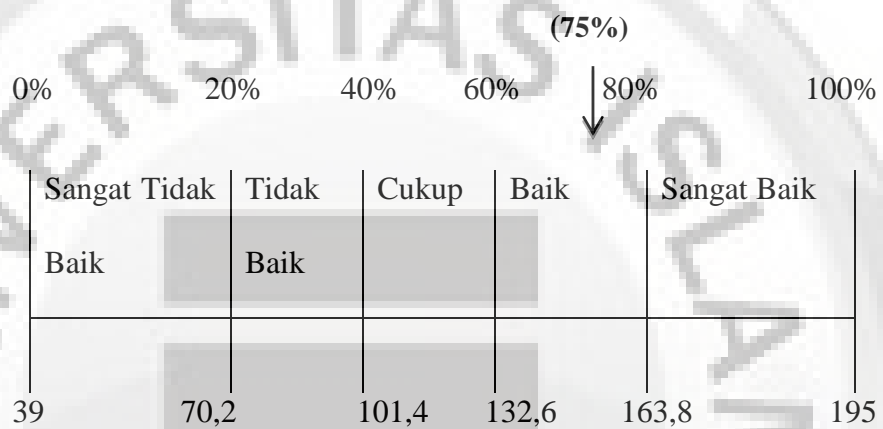
Pada variabel kinerja karyawan terdiri dari 10 (sepuluh) item pernyataan. Pernyataan tersebut digunakan untuk mengukur variabel kinerja karyawan yang dalam pengambilan datanya menggunakan kuesioner. Item-item pernyataannya sebagai berikut :

Tabel 4.48
Tingkat ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan

Jawaban	Frekuensi	Persentase	Pembobotan
Sangat Baik	8	20,5%	40
Baik	23	59%	92
Cukup	8	20,5%	24
Tidak baik	0	0	0
Sangat Tidak Baik	0	0	0
Total	39	100%	156

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden kedalam persentase dan menyajikan garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara :

- **Persentase skor** $= \frac{156 - 39}{195 - 39} \times 100\%$
 $= 75\%$



Gambar 4.41 Garis Kontinum Jawaban Responden

Berdasarkan tabel 4.48 dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan “tingkat ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan” menghasilkan total skor 156 atau 75% yang berarti termasuk dalam kategori baik. Artinya dapat disimpulkan bahwa kualitas kinerja karyawan dapat dikatakan dalam kategori baik dengan cara karyawan selalu teliti untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya sudah baik.

Tabel 4.49
Menjaga mutu pekerjaan yang dihasilkan

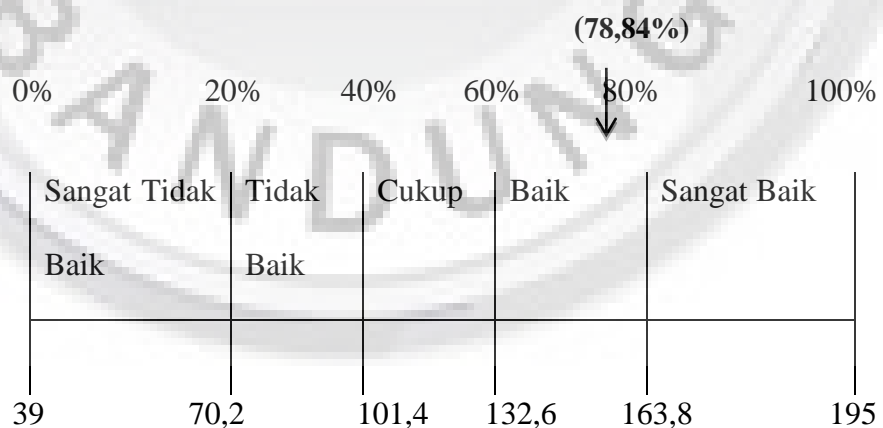
Jawaban	Frekuensi	Persentase	Pembobotan
Sangat Baik	11	28,2%	55
Baik	23	59%	92
Cukup	5	12,8%	15
Tidak baik	0	0	0
Sangat Tidak Baik	0	0	0
Total	39	100%	162

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden kedalam persentase dan menyajikan garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara :

- Persentase skor**

$$= \frac{162 - 39}{195 - 39} \times 100\%$$

$$= 78,84\%$$



Gambar 4.42 Garis Kontinum Jawaban Responden

Berdasarkan tabel 4.49 dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan “menjaga mutu pekerjaan yang dihasilkan” menghasilkan total skor 162 atau 78,84% yang berarti termasuk dalam kategori baik. Artinya dapat disimpulkan bahwa kualitas kinerja karyawan dapat dikategorikan baik dengan cara selalu menjaga mutu pekerjaan yang mereka hasilkan dalam bekerja sudah baik.

Tabel 4.50
Menjaga kerapihan hasil kerja dalam menjalankan pekerjaan

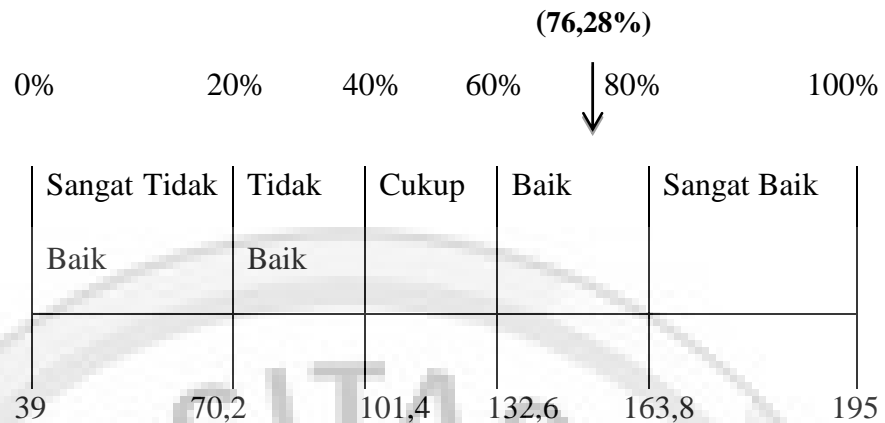
Jawaban	Frekuensi	Persentase	Pembobotan
Sangat Baik	12	30,8%	60
Baik	22	56,4%	88
Cukup	5	12,8%	10
Tidak baik	0	0	0
Sangat Tidak Baik	0	0	0
Total	39	100%	158

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden kedalam persentase dan menyajikan garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara :

- Persentase skor**

$$= \frac{158 - 39}{195 - 39} \times 100\%$$

$$= 76,28\%$$



Gambar 4.43 Garis Kontinum Jawaban Responden

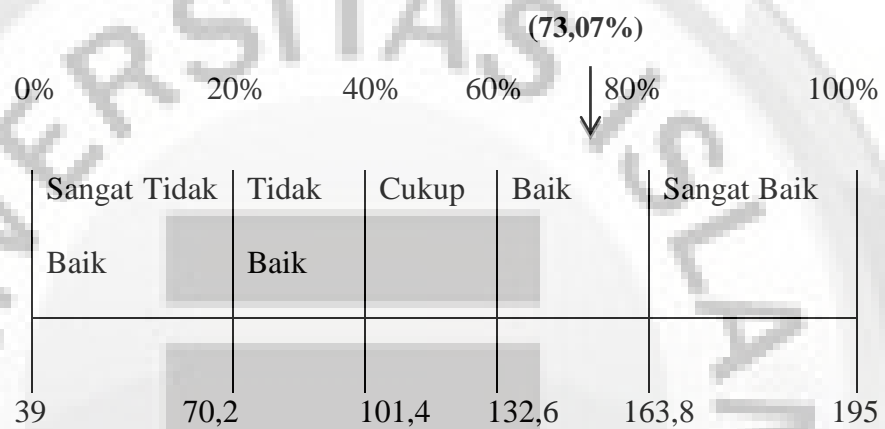
Berdasarkan tabel 4.50 tanggapan responden mengenai pernyataan “menjaga kerapihan hasil kerja melaksanakan pekerjaan” menghasilkan total skor 158 atau 76,28% yang berarti termasuk dalam kategori baik. Artinya dapat disimpulkan bahwa kualitas kinerja karyawan dapat dikatakan baik dengan cara karyawan selalu menjaga kerapihan hasil kerja dari pelaksanaan tugas yang diberikan oleh perusahaan kepadanya sudah baik.

Tabel 4.51
Kemampuan menyesuaikan jumlah hasil kerja dengan target perusahaan

Jawaban	Frekuensi	Persentase	Pembobotan
Sangat Baik	6	15,4%	30
Baik	24	61,5%	96
Cukup	9	23,1%	27
Tidak baik	0	0	0
Sangat Tidak Baik	0	0	0
Total	39	100%	153

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden kedalam persentase dan menyajikan garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara :

- Persentase skor** $= \frac{153 - 39}{195 - 39} \times 100\%$
 $= 73,07\%$



Gambar 4.44 Garis Kontinum Jawaban Responden

Berdasarkan tabel 4.51 dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan “kemampuan menyesuaikan jumlah hasil kerja dengan target perusahaan” menghasilkan total skor 153 atau 73,07% yang berarti termasuk dalam kategori baik. Artinya dapat disimpulkan bahwa kuantitas kinerja karyawan dapat dikatakan baik apabila karyawan mampu menyesuaikan jumlah pekerjaan yang telah selesai dikerjakan karyawan dengan jumlah pekerjaan yang ditargetkan perusahaan sudah baik.

Tabel 4.52
Kemampuan mencapai jumlah pekerjaan yang ditargetkan perusahaan

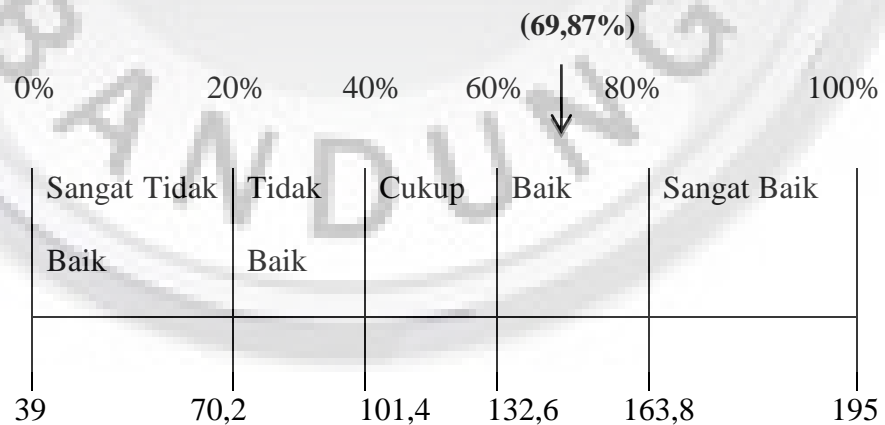
Jawaban	Frekuensi	Persentase	Pembobotan
Sangat Baik	5	12,8%	25
Baik	21	53,8%	84
Cukup	13	33,3%	39
Tidak baik	0	0	0
Sangat Tidak Baik	0	0	0
Total	39	100%	148

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden kedalam persentase dan menyajikan garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara :

- Persentase skor**

$$= \frac{148 - 39}{195 - 39} \times 100\%$$

$$= 69,87\%$$



Gambar 4.45 Garis Kontinum Jawaban Responden

Berdasarkan tabel 4.52 dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan “kemampuan mencapai jumlah pekerjaan yang ditargetkan perusahaan” menghasilkan total skor 148 atau 69,87% yang berarti termasuk dalam kategori baik. Artinya dapat disimpulkan bahwa kuantitas kinerja karyawan bisa dikategorikan baik apabila karyawan selalu dapat mencapai jumlah pekerjaan yang ditargetkan oleh perusahaan sudah baik.

Tabel 4.53
Kesesuaian antara keahlian dimiliki dengan jenis pekerjaan

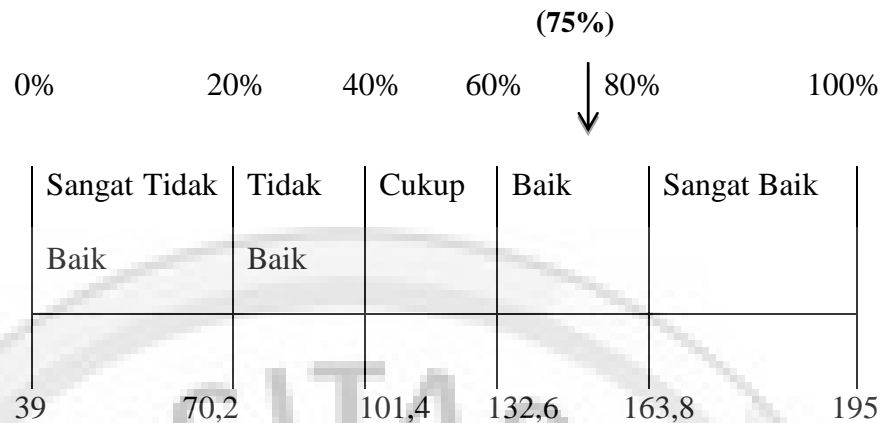
Jawaban	Frekuensi	Persentase	Pembobotan
Sangat Baik	8	20,5%	40
Baik	23	59%	92
Cukup	8	20,5%	24
Tidak baik	0	0	0
Sangat Tidak Baik	0	0	0
Total	39	100%	156

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden kedalam persentase dan menyajikan garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara :

- Persentase skor**

$$= \frac{156 - 39}{195 - 39} \times 100\%$$

$$= 75\%$$



Gambar 4.46 Garis Kontinum Jawaban Responden

Berdasarkan tabel 4.53 dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan “kesesuaian antara keahlian dimiliki dengan jenis pekerjaan” menghasilkan total skor 156 atau 75% yang berarti termasuk dalam kategori baik. Artinya dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan tugas karyawan dapat dikatakan baik apabila keahlian yang dimiliki oleh karyawan tersebut cocok dengan jenis pekerjaan yang akan dilaksanakan oleh karyawan sehingga hasil maksimal yang diinginkan bisa dicapai sudah baik.

Tabel 4.54
Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan

Jawaban	Frekuensi	Persentase	Pembobotan
Sangat Baik	11	28,2%	55
Baik	22	56,4%	88
Cukup	6	15,4%	18
Tidak baik	0	0	0
Sangat Tidak Baik	0	0	0

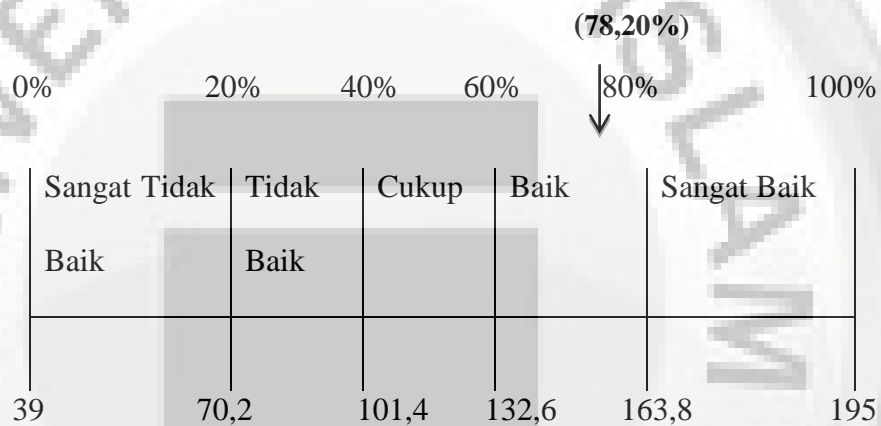
Total	39	100%	161
--------------	-----------	-------------	------------

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden kedalam persentase dan menyajikan garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara :

- Persentase skor**

$$= \frac{161 - 39}{195 - 39} \times 100\%$$

$$= 78,20\%$$



Gambar 4.47 Garis Kontinum Jawaban Responden

Berdasarkan tabel 4.54 dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan “ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan” menghasilkan total skor 161 atau 78,20% yang berarti termasuk dalam kategori baik. Artinya dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dalam pelaksanaan tugas dikatakan baik apabila karyawan tidak mengulur-ulur waktu dalam penyelesaian pelaksanaan tugas yang diberikan oleh perusahaan sudah baik.

Tabel 4.55
Tingkat inisiatif menyelesaikan pekerjaan tanpa arahan atasan

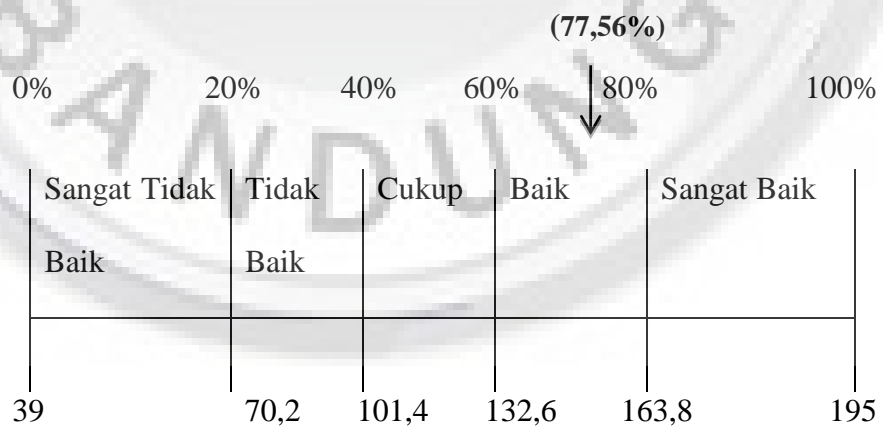
Jawaban	Frekuensi	Persentase	Pembobotan
Sangat Baik	10	25,6%	50
Baik	23	59%	92
Cukup	6	15,4%	18
Tidak baik	0	0	0
Sangat Tidak Baik	0	0	0
Total	39	100%	160

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden kedalam persentase dan menyajikan garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara :

- Persentase skor**

$$= \frac{160 - 39}{195 - 39} \times 100\%$$

$$= 77,56\%$$



Gambar 4.48 Garis Kontinum Jawaban Responden

Berdasarkan tabel 4.55 dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan “tingkat inisiatif menyelesaikan pekerjaan tanpa arahan oleh atasan” menghasilkan total skor 160 atau 77,56% yang berarti termasuk dalam kategori baik. Artinya dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan untuk aspek tanggung jawab dapat dikatakan baik apabila setiap karyawan selalu berinisiatif melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya tanpa harus selalu diberikan arahan oleh atasannya sudah baik.

Tabel 4.56
Kemampuan menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan rekan kerja dan atasan

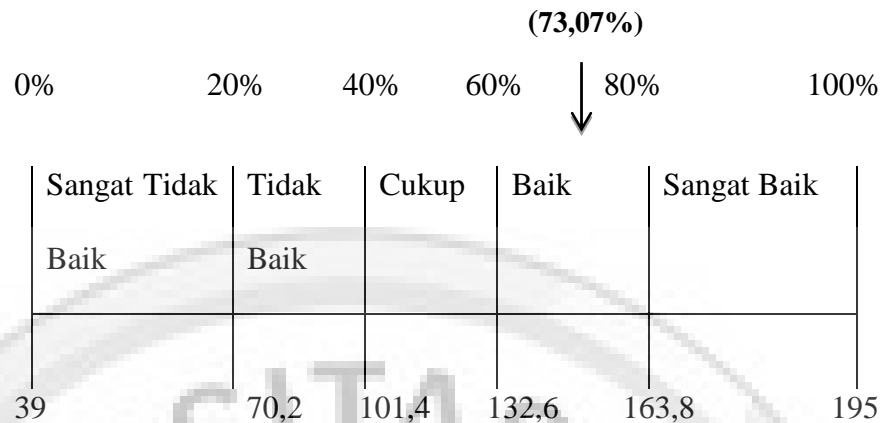
Jawaban	Frekuensi	Persentase	Pembobotan
Sangat Baik	10	25,6%	50
Baik	16	41%	64
Cukup	13	33,3%	39
Tidak baik	0	0	0
Sangat Tidak Baik	0	0	0
Total	39	100%	153

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden kedalam persentase dan menyajikan garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

- Persentase skor**

$$= \frac{153 - 39}{195 - 39} \times 100\%$$

$$= 73,07\%$$



Gambar 4.49 Garis Kontinum Jawaban Responden

Berdasarkan tabel 4.56 dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan “kemampuan menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan dari rekan kerja dan atasan” menghasilkan total skor 153 atau 73,07% yang berarti termasuk dalam kategori sangat baik. Artinya dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan untuk aspek tanggung jawab dapat dikatakan baik apabila seluruh karyawan dalam tanggung jawab penyelesaian pekerjaannya tanpa bantuan dari rekan kerja dan atasan sudah baik.

Tabel 4.57
Kesesuaian menyelesaikan pekerjaan dengan tanggung jawab yang dimiliki

Jawaban	Frekuensi	Persentase	Pembobotan
Sangat Baik	11	28,2%	55
Baik	23	59%	92
Cukup	5	12,8%	15
Tidak baik	0	0	0
Sangat Tidak Baik	0	0	0

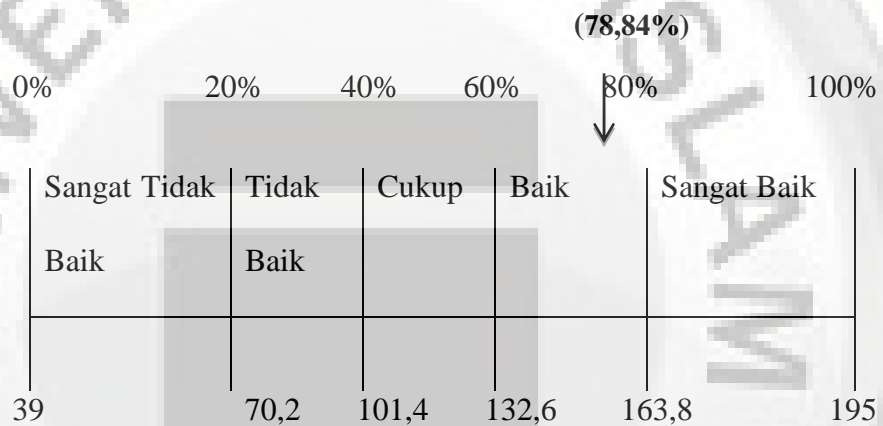
Total	39	100%	162
--------------	-----------	-------------	------------

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden kedalam persentase dan menyajikan garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara :

- Persentase skor**

$$= \frac{162 - 39}{195 - 39} \times 100\%$$

$$= 78,84\%$$



Gambar 4.50 Garis Kontinum Jawaban Responden

Berdasarkan tabel 4.57 dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan “kesesuaian menyelesaikan pekerjaan dengan tanggung jawab yang dimiliki” menghasilkan total skor 162 atau 78,84% yang berarti termasuk dalam kategori sangat baik. Artinya dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan untuk aspek tanggung jawab dapat dikatakan baik apabila karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tanggung yang diberikan kepadanya agar tercapai hasil kerja yang maksimal sudah baik.

Tabel 4.58
Total Pembobotan Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	Dimensi	Skor	Klasifikasi
Kinerja karyawan	1. kualitas	476	Baik
	2. Kuantitas	301	Baik
	3. Pelaksanaan tugas	317	Baik
	4. Tanggung jawab	475	Baik
Total		1569	
Rata-rata		156,9	Baik

Berdasarkan tabel 4.58 tersebut diatas menunjukkan bahwa rata-rata item pada variabel kinerja karyawan berada pada kategori “baik” yang ditunjukkan pada rata-rata bobot sebesar 156,9. Artinya kinerja karyawan pada PT Hyundai Mobil Indonesia cabang Bandung sudah masuk dalam kategori baik.

4.3 Analisis Jalur (Path Analysis)

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui besaran pengaruh pemberian insentif (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Dalam metode analisis jalur, untuk mencari hubungan kausal atau pengaruh variabel-variabel penelitian, terlebih dahulu dihitung matrik korelasi dari variabel-variabel pemberian insentif (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

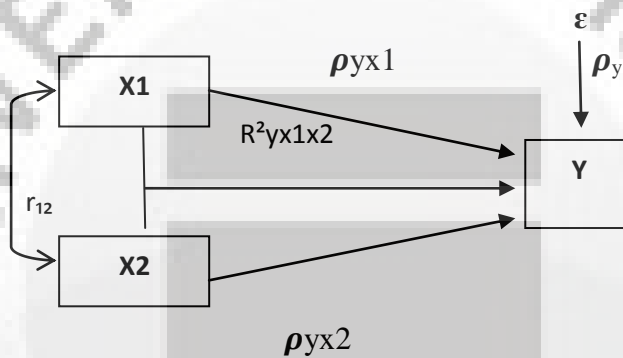
Adapun langkah-langkah pengujian analisis jalur atau path analysis sebagai berikut :

4.3.1 Merumuskan hipotesis dan persamaan struktural

Rumusan hipotesis : Pemberian insentif dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan persamaan struktural dalam analisis jalur atau path analisis ini $Y = \rho_{yx1} X_1 + \rho_{yx2} X_2 + \rho_y \varepsilon$.

4.3.2 Menghitung koefisien jalur yang didasarkan pada koefisien regresi

a. Mengambarkan diagram jalur lengkap



Gambar 4.51

Hubungan struktur X1 (pemberian insentif) dan X2 (disiplin kerja) terhadap Y (kinerja karyawan)

b. Menghitung koefisien korelasi dan regresi spss versi 16

Tabel 4.59
Correlations

		Insentif	Disiplin	kinerja
insentif	Pearson Correlation	1	,463(**)	,561(**)
	Sig. (2-tailed)		,003	,000
	N	39	39	39
disiplin	Pearson Correlation	,463(**)	1	,878(**)
	Sig. (2-tailed)	,003		,000
	N	39	39	39
kinerja	Pearson Correlation	,561(**)	,878(**)	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	39	39	39

1) Anova Pemberian Insentif X_1 dan Disiplin Kerja X_2 terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.60
Anova

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1772.430	2	886.215	72.662	.000 ^a
	Residual	439.071	36	12.196		
	Total	2211.501	38			

a. Predictors: (Constant), disiplin, insentif

b. Dependent Variable: kinerja

- 2) Coefficients Pemberian Insentif X_1 dan Disiplin Kerja X_2 terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.61
Coefficient X_1, X_2 terhadap Y

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-4,081	2,743		-1,488	,146		
	insentif	,070	,030	,197	2,346	,025	,785	1,273
	disiplin	1,008	,107	,787	9,392	,000	,785	1,273

a. Dependent Variable: kinerja

- 3) Summary Pemberian Insentif X_1 dan Disiplin Kerja X_2 terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.62
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.895 ^a	.801	.790	3.492338	.801	72.662	2	36	.000	2.265

a. Predictors: (Constant), disiplin, insentif

b. Dependent Variable: kinerja

4.3.3 Menghitung koefisien jalur secara simultan (keseluruhan)

Uji secara keseluruhan ditunjukkan oleh tabel 4.60 Anova. Hipotesis statistik utama (hipotesis 4) dirumuskan sebagai berikut :

$$H_a : \rho_{yX_1} = \rho_{yX_2} \neq 0$$

Ho : : $\rho_{yx_1} = \rho_{yx_2} = 0$

Hipotesis bentuk kalimat

Ha : Pemberian insentif dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ho : Pemberian insentif dan disiplin kerja tidak berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kaidah pengujian signifikansi dari program SPSS :

- Jika nilai probabilitas 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas Sig atau $[0,05 \leq \text{Sig}]$, maka Ho diterima dan Ha ditolak artinya tidak signifikan.
- Jika nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas Sig atau $[0,05 \geq \text{Sig}]$, maka Ho ditolak dan Ha diterima artinya signifikan.

Dari tabel 4.60 Anova diperoleh nilai F sebesar 72,662 dengan nilai probabilitas (sig) = 0,000. Karena nilai sign < 0,05, maka keputusannya adalah Ho ditolak dan Ha diterima. Oleh sebab itu, pengujian secara individual dapat dilakukan.

Jika nilai F secara manual dihitung dengan rumus F. Berdasarkan koefisien R^2 pada tabel 4.62 Model Summary, maka nilai F dapat dihitung sebagai berikut.

$$F = \frac{(n-k-1) R_{2yx_1x_2}^2}{K(1- R_{2yx_1x_2}^2)}$$

$$F = \frac{(39-2-1)(0,801)}{2(1-0,801)}$$

$$F = 72,452$$

4.3.4 Analisis pengujian hipotesis secara individual

- a) Pengujian hipotesis 1 : Pemberian insentif berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja

Tabel 4.63
Coefficients(a) X1 terhadap X2

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.474	3.902		2.428	.020
	insentif	.128	.040	.463	3.181	.003

a. Dependent Variable: disiplin

Uji secara individual ditunjukkan oleh tabel 4.63 coefficients X1 terhadap X2. Hipotesis penelitian yang akan diuji dirumuskan berbentuk hipotesis statistik berikut.

$$H_a: \rho_{yx_1} > 0$$

$$H_o: \rho_{yx_1} = 0$$

Hipotesis berbentuk kalimat.

Ha: Pemberian insentif berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja

Ho: Pemberian insentif tidak berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja

Secara individual uji statistik yang digunakan adalah uji t yang dihitung

dengan rumus: $t_{x1} = \frac{\rho_{x1}}{se \rho_{x1}} = \frac{0,463}{0,145551713} = 3,181$

Uji signifikansi analisis jalur dicari yaitu membandingkan antara nilai probabilitas 0,05 dengan nilai probabilitas Sig.

Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

- Jika nilai probabilitas 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas Sig atau $[0,05 \leq \text{Sig}]$, maka Ho diterima dan Ha ditolak, artinya tidak signifikan.
- Jika nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas Sig atau $[0,05 \geq \text{Sig}]$, maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya signifikan.

Terlihat bahwa pada kolom sig (signifikan) pada tabel 4.63 coefficient X1 terhadap X2, didapatkan nilai sig. 0,003. Kemudian nilai sig. 0,003 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,05 > 0,003$, maka Ho ditolak dan Ha diterima artinya koefisien analisis jalur adalah signifikan. Jadi, pemberian insentif berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja.

b) Pengujian hipotesis 2 : Pemberian insentif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

Uji secara individual ditunjukkan oleh tabel 4.61 coefficients X1,X2 terhadap Y. Hipotesis penelitian yang akan diuji dirumuskan berbentuk hipotesis statistik berikut.

$$H_a: \rho_{yx_1} > 0$$

$$H_o: \rho_{yx_1} = 0$$

Hipotesis berbentuk kalimat.

H_a: Pemberian insentif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

H_o: Pemberian insentif tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

Secara individual uji statistik yang digunakan adalah uji t yang dihitung

dengan rumus:
$$t_{x1} = \frac{\rho_{x1}}{se \rho_{x1}} = \frac{0,197}{0,083972719} = 2,346$$

Uji signifikansi analisis jalur dicari yaitu membandingkan antara nilai probabilitas 0,05 dengan nilai probabilitas Sig.

Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

- Jika nilai probabilitas 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas Sig atau $[0,05 \leq \text{Sig}]$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak signifikan.
- Jika nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas Sig atau $[0,05 \geq \text{Sig}]$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan.

Terlihat bahwa pada kolom sig (signifikan) pada tabel 4.61 coefficient X1 dan X2 terhadap Y, didapatkan nilai sig. 0,025. Kemudian nilai sig. 0,025 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,05 > 0,025$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya koefisien analisis jalur adalah signifikan. Jadi, pemberian insentif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

c) Pengujian hipotesis 3 : Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

Uji secara individual ditunjukkan oleh tabel 4.61 coefficients X1,X2, terhadap Y. Hipotesis penelitian yang akan diuji dirumuskan berbentuk hipotesis statistik berikut.

$$H_a: \rho_{yx_2} > 0$$

$$H_0: \rho_{yx_2} = 0$$

Hipotesis berbentuk kalimat.

H_a : Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

Ho: Disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

Secara individual uji statistik yang digunakan adalah uji t yang dihitung

dengan rumus:
$$t_{x1} = \frac{\rho_{x1}}{se \rho_{x1}} = \frac{0,787}{0,083794718} = 9,392$$

Uji signifikansi analisis jalur dicari yaitu membandingkan antara nilai probabilitas 0,05 dengan nilai probabilitas Sig.

Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

- Jika nilai probabilitas 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas Sig atau $[0,05 \leq \text{Sig}]$, maka Ho diterima dan Ha ditolak, artinya tidak signifikan.
- Jika nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas Sig atau $[0,05 \geq \text{Sig}]$, maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya signifikan.

Terlihat bahwa pada kolom sig (signifikan) pada tabel 4.61 coefficient X1 dan X2 terhadap Y, didapatkan nilai sig. 0,000. Kemudian nilai sig. 0,000 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,05 > 0,000$, maka Ho ditolak dan Ha diterima artinya koefisien analisis jalur adalah signifikan. Jadi, disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

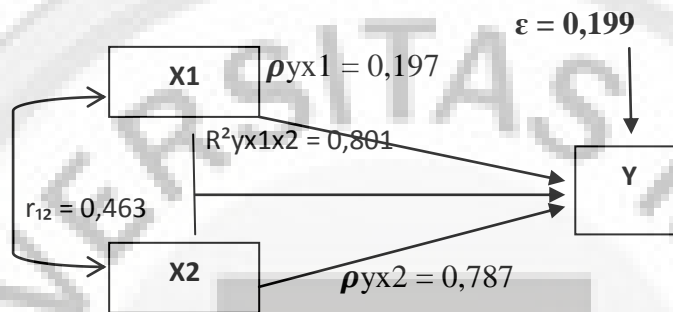
Kerangka hubungan kausal empiris antara X₁ dan X₂ terhadap Y dapat dibuat melalui persamaan struktural sebagai berikut.

Struktur :
$$Y = \rho_{yx1} X_1 + \rho_{yx2} X_2 + \rho_y \varepsilon$$

$$Y = 0,197X_1 + 0,787X_2 + 0,199\varepsilon$$

Dimana $R^2_{yx1x2} = 0,801$

$$\rho_{y\varepsilon} = 1 - R^2_{yx1x2} = 1 - 0,801 = 0,199 = 19,9\%$$



Gambar 4.52

Diagram Jalur Hubungan Kausal Empiris X1 (pemberian insentif) dan X2 (disiplin kerja) terhadap Y (kinerja karyawan)

4.3.5 Memaknai Hasil Analisis Jalur

Berdasarkan hasil perhitungan analisis jalur struktur tersebut, maka memberikan informasi secara objektif dan menjawab hipotesis sementara yang diajukan sebelumnya oleh peneliti sebagai berikut :

1. Hipotesis 1 : besarnya pengaruh pemberian insentif (X_1) yang secara langsung mempengaruhi disiplin kerja (X_2) adalah $0,463^2 = 0,214369$ atau 21,43%.
2. Hipotesis 2 : besarnya pengaruh pemberian insentif (X_1) yang secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan (Y) adalah $0,197^2 = 0,038809$ atau 3,88%.

3. Hipotesis 3 : besarnya pengaruh disiplin kerja (X_2) yang secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan (Y) adalah $0,787^2 = 0,619369$ atau 61,93%.
4. Hipotesis 4 : besarnya pengaruh pemberian insentif (X_1) dan disiplin kerja (X_2) berpengaruh secara simultan yang langsung mempengaruhi kinerja karyawan (Y) adalah $0,801 = 80,1\%$. Sisanya sebesar 19,9% dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian.

Besarnya kontribusi pemberian insentif (X_1) dan disiplin kerja (X_2) berpengaruh secara simultan yang langsung mempengaruhi kinerja karyawan (Y). Jawaban terhadap masalah penelitian tersebut diringkas melalui tabel 4.64 sebagai berikut.

Tabel 4.64

Koefisien Jalur, Pengaruh Langsung, Pengaruh Total dan Pengaruh Bersama Pemberian Insentif (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) Mempengaruhi secara Signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Koefisien Jalur	Pengaruh		Pengaruh Bersama (R^2_{yx1x2})
		Langsung	Total	
X_1	0,197	0,197	3,88%	-
X_2	0,787	0,787	61,93%	-
ϵ	0,199	0,199	19,9%	-
X_1 dan X_2	-	-	-	0,801 = 80,1%