**BAB IV**

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**A. Gambaran Umum Objek Penelitian**

1. **Gambaran Umum PT. Sahabat Pangan Sejahtera Tegal**

Pabrik PT Sahabat Pangan Sejahtera Tegal berdiri sejak tahun 2006, perusahaan ini bergerak dalam pemotongan ayam dan menyediakan karkas ayam dan ayam potong, baik ayam segar maupun ayam beku berkuaalitas tinggi. PT Sahabat Pangan Sejahtera berlokasi di Jalan Raya Tegal-Pemalang KM 4, RW 5, Desa Padaharja, Kecamatan Kramat, Kabupaten Tegal.

 Pada saat itu, perushaan memulai dari usaha ternak ayam broiler dan bermitra dengan beberapa perusahaan besar. Seiring berjalannya waktu, kami mencoba untuk mandiri dan menjalin kemitraan dengan peternak-peternak kecil di pedesaan. Usaha tersebut tentunya tidak selamanya berhasil, namun dengan berpegang teguh pada tujuan dan cita-cita perusahaan. Perusahaan terus bertahan dan selalu mencoba berimprovisasi. Untuk memperkuat usaha perusahaan mulai merambah ke usaha pemotongan ayam berskala kecil. Tahun 2011 merupakan tahun didirikannya Rumah Pemotongan Ayam (RPA) Sahabat Ternak. Tahun 2014, perusahaan meningkatkan produksi dengan memasang mesin pemotongan ayam.

1. Visi dan Misi Perusahaan

Visi:

”Menjadi RPA modern yang unggul dalam penyediaan daging ayam yang higienis, sehat, dan berkualitas dengan harga terjangkau”

 Misi (3M):

1. Mengutamakan mutu dan pelayanan demi kepuasaan pelanggan.
2. Menjalin kerjasama dengan mitra usaha secara baik, jujur, dan terpercaya.
3. Menciptakan suasana kerja yang kondusif dengan asas kekeluargaan

**Sumber : PT Sahabat Pangan Sejatera Tegal**

**Gambar 2 Struktur Organiisasi Perusahaan**

Bagian-bagian Struktur Otganisasi PT Sahabat Pangan Sejahtera Tegal:

1. Owner (Pemilik Perusahaan)

 Owner adalah seseorang yang memiliki perusahaan atau bisnis. Ia bertanggung jawab untuk semua hal yang terjadi di perusahaan atau bisnisnya, baik itu keberhasilan maupun kegagalan. Tanggung jawab seorang owner tidak hanya sebatas pada aspek finansial saja, akan tetapi juga termasuk aspek hukum, manajemen, dan strategi bisnis.

1. Manager

Manajer yaitu seorang yang mempunyai tanggungjawab dalam perjuangan memajukan dan mempertahankan perusahaan,terutama pada saat-saat sulit. Manajer bertindak dalam kekerabatan yang pengaruhnya menyebar kepada orang lain yang membuat orang lain menjadi lebih baik. Lebih lanjut, pengertian manajer yaitu orang yang mempunyai pengalaman, pengetahuan serta keterampilan yang baik dan diakui oleh organisasi atau perusahaan tersebut untuk sanggup memimpin, mengendalikan mengelola, mengatur serta menyebarkan organisasi dalam rangka mencapai visi (tujuan) perusahaan.

1. Finance

Finance adalah pekerjaan yang berkaitan dengan pengaturan dan pengelolaan keuangan di sebuah perusahaan. Dengan demikian, bekerja mengawasi keluar masuknya dana perusahaan,serta mengatur gaji dan tunjangan para karyawan di perusahaan & memperbaiki alokasi dana tersebut dan sistem keuangannya jika terjadi kendala.

1. **Quality Assurance**

Quality Assurance (QA) adalah profesi yang bertujuan untuk memastikan bahwa sistem manajemen kualitas yang diterapkan dapat menghasilkan produk atau layanan yang memenuhi standar kualitas yang ditetapkan. Tujuannya adalah menjamin bahwa sistem manajemen kualitas yang diterapkan efektif dan efisien, serta mampu menghasilkan produk atau layanan yang berkualitas tinggi. QA biasanya dilakukan sebelum produk atau layanan tersebut diserahkan kepada pelanggan, agar masalah kualitas dapat diidentifikasi dan diatasi sejak awal.

1. **Quality Control**

Quality control adalah Salah satu bagian dari manajemen produksi yang memiliki peran dan juga aturan hukum tertentu dalam pengontrolan pada proses pengemasan hingga mengeluarkan produk-produk tersebut untuk dapat dipasarkan dengan menjamin kualitas dari produk tersebut. Pekerjaan quality control artinya sangat mengutamakan ketelitian dalam menilai sebuah produk serta sangat menjunjung tinggi kepuasan dari konsumen terhadap produk-produk yang akan dipasarkan.

1. **Kepala Produksi**

Kepala Produksi bertanggung jawab dan mengawasi pelaksanaan proses produksi, mulai dari bahan baku awal sampai menjadi barang jadi. Menjaga dan mengawasi agar mutu bahan baku dalam proses dan mutu barang jadi sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan. Selain itu Sebagai kepala produksi, Anda akan terlibat dalam perencanaan, koordinasi, dan pengendalian proses manufaktur. Kepala Produksi akan memastikan barang dan jasa diproduksi secara efisien dan jumlah produksi yang tepat dengan biaya dan tingkat kualitas yang tepat.

1. **Bagian Penjualan**

Bagian Penjualan adalah bagian dari aktivitas penjualan produk, barang, dan layanan yang dilakukan penjual ke pembeli. Orang-orang yang melakukannya biasanya terdiri atas satu tim. Di beberapa perusahaan, aktivitas ini menjadi satu divisi tersendiri yang terdiri dari beragam peran.Namun, di beberapa perusahaan yang lain, proses penjualan termasuk ke dalam divisi pemasaran atau juga divisi komersial.

**B. Uji Instrumen**

**1. Gambaran Umum Responden**

Untuk mengumpulkan data, kuesioner dikirimkan kepada orang-orang. Seratus orang yang bekerja di PT Sahabat Pangan Sejahtera Tegal berpartisipasi sebagai tanggapan. Kinerja karyawan, beban kerja, dan gaji insentif termasuk di antara topik yang dibahas dalam survei ini. Pendapat setiap responden dicatat dengan menandai kotak yang sesuai pada kuesioner. Anda dapat melihat data responden pada bagian berikut, yang didasarkan pada data kuesioner yang dikumpulkan:

a. Responden Berdasarkan Usia

Setelah dilakukan penyebaran kuesioner dapat diketahui gambaran mengenai usia dari masing-masing responden, dan dapat

dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 13**

**Usia Responden**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Usia (Tahun)** | **Jumlah** **(Orang)**  | **Persentase** **(%)**  |
| 18-23 | 20  |  39 |
| 23-33 | 56  | 54  |
| 33-43 | 4 | 7  |
| Total  | 80 | 100  |

Sumber : Data diolah, 2023

Dari tabel diatas dapat dilihat jumlah responden yang berumur antara 18-23 tahun sebanyak 20 orang dengan nilai presentase sebesar 39%, jumlah responden yang berumur 23-33 tahun sebanyak 56 orang dengan nilai presentase sebesar 54%, responden yang berumur 33-43 tahun sebanyak 4 orang dengan nilai presentase sebesar 7%.

1. Responden Berdasarkan Pendidikan

Setelah dilakukan penyebaran kuesioner dapat diketahui gambaran mengenai pendidikan terakhir dari responden. Semua responden berlatar belakang pendidikan terakhir SD,SMP/MTS,SMA/SMK,S1 yaitu sebanyak 80 orang dengan nilai presentase sebesar 100%.

**Tabel 14**

**Pendidikan**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Bagian | Jumlah Karyawan | Frekuensi |
| 1 | SD | 6 | 4% |
| 2 | SMP/MTS | 14 | 29% |
| 3 | SMA/SMK | 50 | 42% |
| 4 | S1 | 10 | 25% |
| Jumlah | 80 | 100% |

Sumber : Data diolah, 2023

1. Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Setelah dilakukan penyebaran kuesioner dapat diketahui gambaran mengenai jenis kelamin dari masing-masing responden, dan dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 15**

**Jenis Kelamin Responden**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Jenis Kelamin**  | **Jumlah (Orang)**  | **Persentase (%)**  |
| Perempuan  | 50  | 67  |
| Laki-laki  | 30  | 33  |
| Total  | 80  | 100  |

Sumber : Data diolah, 2023

Dari tabel di atas dapat dilihat jumlah responden perempuan sebanyak 70 orang dengan nilai presentase 67% dan jumlah responden laki-laki sebanyak 30 orang dengan nilai presentasi sebesar 33% sehingga total seluruh responden yaitu sebanyak 100 orang dan jumlah presentase 100%.

**2. Hasil Pengujian Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya sebuah kuesioner (Ghozali, 2016: 52). Sebuah indikator atau pertanyaan dinyatakan valid apabila R hitung lebih besar dari R tabel. Nilai R hitung dibandingkan dengan nilai R tabel, apabila R hitung > R table maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut valid. Jumlah uji validitas dalam penelitian ini menggunakan 30 responden, maka jumlah N=30 (df=N-2) dengan tingkat signifikan 0,05 maka dapat diketahui R table = 0,195 (Ghozali, 2016: 52-55).

Berikut hasil uji validitas yang dilakukan menggunakan perhitungan statistik SPSS 24 terhadap pernyataan kuesioner dari variabel motivasi kerja, beban kerja, tunjangan kinerja dan kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

**Tabel 8**

**Uji Validitas Variabel Motivai Kerja**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Butir Pertanyaan  | R hitung  | R table  | Keterangan  |
| Pernyataan 1  | 0,278 | 0,195  | Valid  |
| Pernyataan 2  | 0,560  | 0,195  | Valid  |
| Pernyataan 3  | 0,361  | 0,195  | Valid  |
| Pernyataan 4  | 0,575  | 0,195  | Valid  |
| Pernyataan 5  | 0,229  | 0,195  | Valid  |
| Pernyataan 6  | 0,465  | 0,195  | Valid  |
| Pernyataan 7  | 0,428  | 0,195  | Valid  |
| Pernyataan 8  | 0,390  | 0,195  | Valid  |

Sumber : Olah Data SPSS Versi 24

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa pernyataan 1 sampai pernyataan 8 pada jumlah sampel (N) sebanyak 30, hal itu dinyatakan valid karena nilai R hitung lebih besar dari 0,195. Dengan tingkat signifikan 0,05 maka dapat diketahui sehingga semua pernyataan dari variabel motivasi kerja dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

**Tabel 9**

**Uji Validitas Variabel Beban Kerja**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Butir Pertanyaan  | R hitung  | R table  | Keterangan  |
| Pernyataan 1  | 0,442 | 0,195  | Valid  |
| Pernyataan 2  | 0,469  | 0,195  | Valid  |
| Pernyataan 3  | 0,290  | 0,195  | Valid  |
| Pernyataan 4  | 0,226  | 0,195  | Valid  |
| Pernyataan 5  | 0,429  | 0,195  | Valid  |
| Pernyataan 6  | 0,275  | 0,195  | Valid  |

Sumber : Olah Data SPSS Versi 24

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa pernyataan 1 sampai pernyataan 6 pada jumlah sampel (N) sebanyak 30, hal itu dinyatakan valid karena nilai R hitung lebih besar dari 0,195. Dengan tingkatan signifikan 0,05 sehingga semua pernyataan dari variabel beban kerja dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

**Tabel 10**

**Uji Validitas Variabel Tunjangan Kinerja**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Butir Pertanyaan  | R hitung  | R table  | Keterangan  |
| Pernyataan 1  | 0,434 | 0,195 | Valid  |
| Pernyataan 2  | 0,506  | 0,195 | Valid  |
| Pernyataan 3  | 0,423  | 0,195 | Valid  |
| Pernyataan 4  | 0,311  | 0,195 | Valid  |
| Pernyataan 5  | 0,461  | 0,195 | Valid  |

Sumber : Olah Data SPSS Versi 24

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa pernyataan 1 sampai pernyataan 5 pada jumlah sampel (N) sebanyak 30, hal itu dinyatakan valid karena nilai R hitung lebih besar dari 0,195. Dengan tingkat signifikan 0,05 sehingga semua pernyataan dari variabel tunjangan kinerja dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

**Tabel 11**

**Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Butir Pertanyaan  | R hitung  | R tabel  | Keterangan  |
| Pernyataan 1  | 0,414 | 0,195  | Valid  |
| Pernyataan 2  | 0,379  |  0,195 | Valid  |
| Pernyataan 3  | 0,361  | 0,195 | Valid  |
| Pernyataan 4  | 0,540  | 0,195 | Valid  |
| Pernyataan 5  | 0,485  | 0,195 | Valid  |
| Pernyataan 6  | 0,497  | 0,195 | Valid  |
| Pernyataan 7  | 0,367  | 0,195 | Valid  |
| Pernyataan 8  | 0,381  | 0,195 | Valid  |
| Pernyataan 9  | 0,381  | 0,195 | Valid  |
| Pernyataan 10  | 0,410  | 0,195 | Valid  |
| Pernyataan 11 | 0,436 | 0,195 | Valid |

Sumber : Olah Data SPSS Versi 24

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa pernyataan 1 sampai pernyataan 11 pada jumlah sampel (N) sebanyak 30, hal itu dinyatakan valid karena nilai R hitung lebih besar dari 0,195. Dengan tingkat signifikan 0,05 sehingga semua pernyataan dari variabel kinerja karyawan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

**2. Hasil Pengujian Reliabilitas**

Berikut ini hasil pengujian reliabilitas menggunakan bantuan statistic SPSS 24 untuk variabel motivasi kerja, beban kerja, tunjangan kinerja dan kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

**Tabel 12**

**Hasil Uji Reliabilitas**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Jenis Kuesioner  | R hitung  | Nilai Cronbach ’s Alpa  | Status  |
| Motivasi Kerja | 0,712  | 0,60  | Reliabel  |
| Beban Kerja | 0,607  | 0,60  | Reliabel  |
| Tunjangan Kinerja  | 0,608  | 0,60  | Reliabel  |
| Kinerja Karyawan  | 0,604  | 0,60  | Reliabel  |

Sumber : Olah Data SPSS Versi 24, 2023

Dari hasil perhitungan reliabilitas diperoleh R hitung untuk variabel Motivasi Kerja (X1) sebesar 0,712, Beban Kerja (X2) sebesar 0,607, Tunjangan Kinerja (X3) sebesar 0,608 dan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,604. Semua variabel diatas memperoleh nilai reliabilitas lebih besar dibandingkan 0,60. Artinya instrument variabel Motivasi Kerja (X1), Beban Kerja (X2), Tunjangan Kinerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan reliabel. Dengan demikian, kuesioner tersebut dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

**3. Deskripsi Variable Penelitian**

**Tabel 16**

**Deskripsi Responden Terhadap Jawaban Variabel Motivasi Kerja**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Pernyataan  | Skor 1 (Presentase)  | Skor 2 (Presentase)  | Skor 3 (Presentase)  | Skor 4 (Presentase)  | Skor 5 (Presentase)  | Jumlah Responden  |
| 1  | 2 (2%)  | 0 (0%)  | 2 (2%)  | 41 (41%)  | 55 (55%)  | 100  |
| 2  | 0 (0%)  | 0 (0%)  | 7 (7%)  | 62 (62%)  | 31 (31%)  | 100  |
| 3  | 0 (0%)  | 9 (9%)  | 18 (18%)  | 44 (44%)  | 29 (29%)  | 100  |
| 4  | 0 (0%)  | 0 (0%)  | 16 (16%)  | 58 (58%)  | 26 (26%)  | 100  |
| 5  | 0 (0%)  | 1 (1%)  | 16  (16%)  | 55 (55%)  | 26 (26%)  | 100  |
| 6  | 0 (0%)  | 4 (4%)  | 22 (22%)  | 65  (65%)  | 9 (9%)  | 100  |
| 7  | 0  (0%)  | 2 (2%)  | 5 (5%)  | 58 (58%)  | 35 (35%)  | 100  |
| 8  | 1 (1%)  | 2 (2%)  | 11 (11%)  | 55 (55%)  | 31  (31%)  | 100  |
| 9  | 0 (0%)  | 0 (0%)  | 4 (4%)  | 56 (56%)  | 40 (40%)  | 100  |
| 10  | 0  (0%)  | 0 (0%)  | 9 (9%)  | 60 (60%)  | 31 (31%)  | 100  |
| 11 | 2(2%) | 0(0%) | 2(2%) | 41(41%) | 55(55%) | 100 |
| Jumlah  | 5  | 18  | 112  | 595  | 368  | 1100  |
| %  | 0,4 | 1,6  | 10,18  | 54,9  | 33,45  | 100  |

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan data pada tabel, sebanyak 0,4% karyawan PT Sahabat Pangan Sejahtera Tegal memberikan tanggapan Sangat Tidak Setuju, 1,6% memberikan tanggapan Tidak Setuju, dan sisanya responden memberikan tanggapan netral atau kelas tiga terhadap motivasinya dalam bekerja. Sebanyak 10,18% dari total responden berada pada kategori netral atau skor ketiga, 54,9% pada kategori setuju atau skor keempat, dan 33,45% pada kategori sangat setuju atau skor kelima. Jawabannya berkisar dari angka tertinggi 4 (menunjukkan setuju) dari 54,9% responden hingga angka terendah 1 (menunjukkan sangat tidak setuju) dari 80 responden.

d. Deskripsi Variabel Beban Kerja

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh jumlah hasil jawaban kuesioner dari 80 responden terhadap bebankerja yaitu sebagai berikut:

**Tabel 17**

**Deskripsi Responden Terhadap Jawaban Variabel**

 **Beban Kerja**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Pernyataan  | Skor 1 (Presentase)  | Skor 2 (Presentase)  | Skor 3 (Presentase)  | Skor 4 (Presentase)  | Skor 5 (Presentase)  | Jumlah Responden  |
| 1  | 0 (0%)  | 0 (0%)  | 2  (2%)  |  47 (47%)  | 51 (51%)  | 100  |
| 2  | 0 (0%)  | 1 (1%)  | 3 (3%)  | 54 54%)  |  42 (42%)  | 100  |
| 3  | 1 (1%)  | 0 (0,%)  | 4 (4%)  | 65  (65%)  | 30 (30%)  | 100  |
| 4  | 0 (0%)  | 0 (0%)  | 1 (1%)  | 44 (44%)  | 55 (55%)  | 100  |
| 5  | 0 (0%)  | 0 (0%)  | 6 (6%)  | 67 (67%)  |  27 (27%)  | 100  |
| 6  | 0 (0%)  | 4 (4%)  | 29 (29%)  | 64 (64%)  | 3 (3%)  | 100  |
| Jumlah  | 1  | 8  | 45  | 341  |  208 | 1100  |
| %  | 0,9 | 0,45  | 4,0  | 31  | 18,9 | 100  |

Sumber : Data diolah, 2023

Data pada tabel menunjukkan bahwa 0,9% responden sangat tidak setuju dengan beban kerja di PT Sahabat Pangan Sejahtera Tegal, 0,45% tidak setuju, dan 0,1% tidak setuju. Dengan 4,0 persen menjawab Netral atau skor ketiga, 31% menjawab Setuju, dan 18,9% menjawab Sangat Setuju, persentase berikut mewakili pendapat responden. Dari 80 responden, 31% memberikan penilaian Setuju dan 9% memberikan penilaian Sangat Tidak Setuju; peringkat tertinggi adalah 4, mewakili 31% dari total.

e. Deskripsi Variabel Tunjangan Kinerja

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh jumlah hasil jawaban kuesioner dari 80 responden terhadap lingkungan kerja yaitu sebagai berikut :

 **Tabel 18**

 **Deskripsi Responden Terhadap Jawaban Variabel**

 **Tunjangan Kinerja**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Pernyataan  | Skor 1 (Presentase)  | Skor 2 (Presentase) | Skor 3 (Presentase)  | Skor 4 (Presentase)  | Skor 5 (Presentase)  | Jumlah Responden  |
| 1  | 0 (0%)  | 2 (2%)  | 11 (11%)  | 63  (63%)  | 24 (24%)  | 100  |
| 2  | 0 (0%)  | 2 (2%)  | 8 (8%)  | 80 (80%)  |  10 (10%)  | 100  |
| 3  | 0 (0%)  | 1 (1%)  | 4 (4%)  | 66 (66%)  | 29 (29%)  | 100  |
| 4  | 0 (0%)  | 2 (2%)  | 30 (30%)  | 66 (66%)  | 2 (2%)  | 100  |
| 5  | 0 (0%)  | 1 (0%)  | 9 (20,67%)  | 78 (78%)  | 12 (12%)  | 100  |
| Jumlah  | 0  | 8  | 62 | 353  | 107 | 1100  |
| %  | 0 | 0,72  | 5,6  | 32.09 | 9,7 | 100  |

Sumber : Data diolah, 2023

Gambar pada tabel tersebut menunjukkan bahwa ketika ditanya mengenai tunjangan kinerja di PT Sahabat Pangan Sejahtera Tegal, sebanyak 0% responden memberikan jawaban Sangat Tidak Setuju, 0,72% memberikan jawaban Tidak Setuju, dan 0,72% memberikan jawaban tidak sama sekali. Di antara responden, 5,6% memilih “Netral” sebagai skor ketiga, 32,09% memilih “Setuju” sebagai skor keempat, dan 9,7% memilih “Sangat Setuju” sebagai skor kelima. Dari 80 responden, persentase terbesar yang menyatakan setuju sebesar 32,09% dengan skor 4, sedangkan persentase terendah yang menyatakan sangat tidak setuju sebesar 0% dengan skor 1.

f. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh jumlah hasil jawaban kuesioner dari 80 responden terhadap lingkungan kerja yaitu sebagai berikut :

**Tabel 19**

**Deskripsi Responden Terhadap**

**JawabanVariabel Kinerja karyawan**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Pernyataan** | **Skor 1 (Presentase)** | **Skor 2 (Presentase)** | **Skor 3 (Presentase)** | **Skor 4 (Presentase)** | **Skor 5 (Presentase)** | **Jumlah Responden** |
| **1** | **2****(2%)** | **0****(0%)** | **2****(2%)** | **41****(41%)** | **55****(55%)** | **100** |
| **2** | **0****(0%)** | **0****(0%)** | **7****(7%)** | **62****(62%)** | **31****(31%)** | **100** |
| **3** | **0****(0%)** | **9****(9%)** | **18****(18%)** | **44****(44%)** | **29****(29%)** | **100** |
| **4** | **0****(0%)** | **0****(0%)** | **16****(16%)** | **58****(58%)** | **26****(26%)** | **100** |
| **5** | **0****(0%)** | **1****(1%)** | **16****(16%)** | **55****(55%)** | **26****(26%)** | **100** |
| **6** | **0****(0%)** | **4****(4%)** | **22****(22%)** | **65****(65%)** | **9****(9%)** | **100** |
| **7** | **0****(0%)** | **2****(2%)** | **5****(5%)** | **58****(58%)** | **35****(35%)** | **100** |
| **8** | **1****(1%)** | **2****(2%)** | **11****(11%)** | **55****(55%)** | **31****(31%)** | **100** |
| **9** | **0****(0%)** | **0****(0%)** | **4****(4%)** | **56****(56%)** | **40****(40%)** | **100** |
| **10** | **0****(0%)** | **0****(0%)** | **9****(9%)** | **60****(60%)** | **31****(31%)** | **100** |
| **11** | **2****(2%)** | **0****(0%)** | **2****(2%)** | **41****(41%)** | **55****(55%)** | **100** |
| **Jumlah** | **5** | **18** | **112** | **595** | **368** | **1100** |
| **%** | **0,45** | **1,6** | **10,18** | **54,09** | **33,45** | **100** |

Sumber : Data diolah, 2023

Data pada tabel menunjukkan bahwa 0,45% karyawan PT Sahabat Pangan Sejahtera Tegal memberikan jawaban Sangat Tidak Setuju (skor tertinggi) ketika ditanya tentang tunjangan kinerja, 1,6% memberikan jawaban Tidak Setuju (skor tertinggi kedua), dan 0,45% tidak punya pendapat sama sekali. Dengan jumlah responden sebanyak 10,18% pada kategori netral atau skor ketiga, 54,09% pada kategori setuju atau skor keempat, dan 33,45% pada kategori sangat setuju atau skor kelima. Dari 80 responden, skor terbesar adalah 4 yang menunjukkan 54,09% setuju, dan skor terendah adalah 1 yang menunjukkan 0,45% sangat tidak setuju.

1. **Analisis Data**
2. **Transformasi Data (MSI)**

Perubahan data ordinal ke interval dalam penelitian ini diperlukan agar data yang diproses pada model regresi memiliki nilai pengaruh yang jelas menstransformasikan data ordinal menjadi data interval gunanya untuk memenuhi sebagai syarat analisis parametrik yang mana data setidaknya berskala interval. Teknik transformasi yang paling sederhana dengan menggunakan Methode Of Succesive Interval (MSI). Langkah–langkah transformsai data ordinal ke data interval sebagai berikut (Sugiyono 2013:25):

1. perhatikan setiap butir jawaban responden dari angket yang disebar
2. Pada setiap butir ditentukan beberapa orang yang mendapatkan skor

1,2,3,4,5 dan dinyatakan dalam frekuensi

1. Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya

disebut proporsi

1. Tentukan nilai proporsi kumulatif dengan jalan menjumlahkan nilai

proporsi secara berurutan perkolom skor

1. Gunakan tabel distribusi normal, dihitung nilai Z untuk setiap proporsi

kumulatif yang diperoleh

1. Tentukan nilai tinggi densitas untuk setiap Z yang diperoleh (dengan menggunakan tabel densitas)
2. Tentukan nilai skala dengan menggunakan rumus:



1. Tentukan nilai transformasi dengan rumus : Y = NS + [ 1+| NSmin| ]

**Tabel 20**

**Metode Sucessive Interval (MSI)**

**Variabel kinerja karyawan (Y)**

|  |
| --- |
| **Succesive Interval** |
| **5** | **5** | **4** | **4** | **3** | **5** | **5** | **5** | **5** | **5** | **5** |
| 4,867 | 4,056 | 2,778 | 2,381 | 2,332 | 4,959 | 4,479 | 4,803 | 4,120 | 3,942 | 4,141 |
| 3,422 | 1,000 | 2,778 | 2,381 | 2,332 | 2,072 | 4,479 | 2,260 | 2,618 | 1,000 | 4,141 |
| 3,422 | 1,000 | 1,870 | 2,381 | 2,332 | 3,404 | 1,704 | 3,428 | 2,618 | 1,000 | 2,666 |
| 4,867 | 4,056 | 3,985 | 3,768 | 4,936 | 4,959 | 4,479 | 4,803 | 4,120 | 3,942 | 4,141 |
| 4,867 | 2,566 | 1,000 | 2,381 | 4,936 | 3,404 | 4,479 | 1,000 | 4,120 | 3,942 | 4,141 |
| 3,422 | 2,566 | 2,778 | 2,381 | 3,596 | 3,404 | 3,014 | 3,428 | 4,120 | 2,487 | 2,666 |
| 3,422 | 2,566 | 3,985 | 2,381 | 3,596 | 2,072 | 4,479 | 4,803 | 4,120 | 2,487 | 4,141 |
| 4,867 | 2,566 | 3,985 | 3,768 | 4,936 | 3,404 | 3,014 | 3,428 | 4,120 | 3,942 | 1,533 |
| 3,422 | 2,566 | 2,778 | 2,381 | 3,596 | 3,404 | 3,014 | 3,428 | 2,618 | 2,487 | 2,666 |
| 3,422 | 2,566 | 2,778 | 2,381 | 3,596 | 2,072 | 3,014 | 3,428 | 2,618 | 2,487 | 2,666 |
| 3,422 | 2,566 | 1,870 | 1,000 | 2,332 | 2,072 | 3,014 | 3,428 | 2,618 | 1,000 | 1,533 |
| 3,422 | 2,566 | 2,778 | 1,000 | 2,332 | 1,000 | 3,014 | 2,260 | 2,618 | 1,000 | 2,666 |
| 3,422 | 2,566 | 2,778 | 2,381 | 3,596 | 3,404 | 3,014 | 3,428 | 2,618 | 2,487 | 2,666 |
| 1,000 | 2,566 | 1,870 | 2,381 | 1,000 | 2,072 | 3,014 | 2,260 | 2,618 | 1,000 | 2,666 |
| 4,867 | 2,566 | 2,778 | 3,768 | 4,936 | 2,072 | 4,479 | 4,803 | 4,120 | 3,942 | 4,141 |
| 4,867 | 2,566 | 2,778 | 2,381 | 2,332 | 2,072 | 4,479 | 3,428 | 2,618 | 3,942 | 4,141 |
| 4,867 | 2,566 | 2,778 | 2,381 | 2,332 | 2,072 | 3,014 | 3,428 | 2,618 | 3,942 | 4,141 |
| 4,867 | 2,566 | 2,778 | 2,381 | 3,596 | 3,404 | 3,014 | 3,428 | 2,618 | 3,942 | 4,141 |
| 2,051 | 4,056 | 3,985 | 3,768 | 4,936 | 3,404 | 3,014 | 3,428 | 2,618 | 2,487 | 4,141 |
| 2,051 | 4,056 | 3,985 | 3,768 | 4,936 | 3,404 | 3,014 | 3,428 | 2,618 | 3,942 | 4,141 |
| 3,422 | 4,056 | 3,985 | 3,768 | 4,936 | 3,404 | 3,014 | 3,428 | 2,618 | 2,487 | 2,666 |
| 4,867 | 4,056 | 3,985 | 3,768 | 3,596 | 3,404 | 3,014 | 3,428 | 2,618 | 2,487 | 2,666 |
| 3,422 | 4,056 | 1,000 | 3,768 | 3,596 | 3,404 | 3,014 | 4,803 | 2,618 | 2,487 | 2,666 |
| 3,422 | 4,056 | 1,000 | 3,768 | 3,596 | 3,404 | 4,479 | 4,803 | 4,120 | 2,487 | 2,666 |
| 4,867 | 4,056 | 1,000 | 3,768 | 3,596 | 3,404 | 4,479 | 4,803 | 4,120 | 2,487 | 2,666 |
| 4,867 | 4,056 | 1,870 | 3,768 | 3,596 | 3,404 | 4,479 | 4,803 | 4,120 | 2,487 | 2,666 |
| 4,867 | 1,000 | 2,778 | 2,381 | 3,596 | 3,404 | 4,479 | 4,803 | 4,120 | 2,487 | 2,666 |
| 4,867 | 1,000 | 2,778 | 2,381 | 3,596 | 3,404 | 4,479 | 4,803 | 4,120 | 2,487 | 4,141 |
| 3,422 | 1,000 | 3,985 | 2,381 | 4,936 | 3,404 | 3,014 | 4,803 | 4,120 | 2,487 | 4,141 |
| 3,422 | 1,000 | 3,985 | 2,381 | 4,936 | 3,404 | 3,014 | 4,803 | 4,120 | 2,487 | 4,141 |
| 4,867 | 2,566 | 3,985 | 1,000 | 4,936 | 3,404 | 3,014 | 4,803 | 4,120 | 2,487 | 4,141 |
| 3,422 | 2,566 | 3,985 | 2,381 | 4,936 | 3,404 | 3,014 | 4,803 | 4,120 | 2,487 | 2,666 |
| 3,422 | 4,056 | 2,778 | 2,381 | 4,936 | 3,404 | 3,014 | 4,803 | 4,120 | 2,487 | 2,666 |
| 2,051 | 4,056 | 2,778 | 2,381 | 3,596 | 3,404 | 3,014 | 4,803 | 4,120 | 2,487 | 2,666 |
| 2,051 | 2,566 | 2,778 | 2,381 | 3,596 | 4,959 | 4,479 | 3,428 | 4,120 | 1,000 | 2,666 |
| 3,422 | 2,566 | 3,985 | 2,381 | 4,936 | 4,959 | 3,014 | 3,428 | 2,618 | 1,000 | 4,141 |
| 4,867 | 4,056 | 3,985 | 3,768 | 4,936 | 4,959 | 4,479 | 3,428 | 2,618 | 1,000 | 4,141 |
| 4,867 | 4,056 | 3,985 | 3,768 | 4,936 | 4,959 | 4,479 | 3,428 | 2,618 | 2,487 | 4,141 |
| 4,867 | 4,056 | 1,000 | 3,768 | 4,936 | 4,959 | 4,479 | 3,428 | 2,618 | 2,487 | 4,141 |
| 4,867 | 4,056 | 2,778 | 2,381 | 4,936 | 4,959 | 4,479 | 3,428 | 4,120 | 3,942 | 4,141 |
| 3,422 | 4,056 | 3,985 | 3,768 | 3,596 | 3,404 | 4,479 | 4,803 | 4,120 | 3,942 | 4,141 |
| 3,422 | 4,056 | 3,985 | 3,768 | 3,596 | 3,404 | 4,479 | 4,803 | 4,120 | 2,487 | 2,666 |
| 4,867 | 4,056 | 3,985 | 3,768 | 3,596 | 3,404 | 4,479 | 3,428 | 4,120 | 3,942 | 2,666 |
| 4,867 | 4,056 | 3,985 | 2,381 | 3,596 | 3,404 | 4,479 | 3,428 | 4,120 | 3,942 | 2,666 |
| 4,867 | 4,056 | 3,985 | 3,768 | 4,936 | 3,404 | 3,014 | 3,428 | 4,120 | 3,942 | 4,141 |
| 2,051 | 2,566 | 3,985 | 2,381 | 4,936 | 3,404 | 3,014 | 3,428 | 4,120 | 3,942 | 4,141 |
| 2,051 | 2,566 | 2,778 | 3,768 | 4,936 | 4,959 | 3,014 | 4,803 | 4,120 | 3,942 | 4,141 |
| 3,422 | 2,566 | 2,778 | 3,768 | 4,936 | 3,404 | 3,014 | 4,803 | 4,120 | 2,487 | 4,141 |
| 3,422 | 2,566 | 2,778 | 3,768 | 3,596 | 3,404 | 3,014 | 4,803 | 4,120 | 3,942 | 4,141 |
| 4,867 | 4,056 | 3,985 | 3,768 | 3,596 | 3,404 | 3,014 | 4,803 | 4,120 | 2,487 | 4,141 |
| 3,422 | 2,566 | 2,778 | 1,000 | 3,596 | 2,072 | 3,014 | 2,260 | 2,618 | 3,942 | 1,000 |
| 2,051 | 2,566 | 1,870 | 1,000 | 3,596 | 3,404 | 1,704 | 2,260 | 2,618 | 2,487 | 2,666 |
| 3,422 | 2,566 | 1,870 | 1,000 | 2,332 | 2,072 | 3,014 | 3,428 | 2,618 | 2,487 | 4,141 |
| 3,422 | 2,566 | 2,778 | 1,000 | 2,332 | 2,072 | 3,014 | 3,428 | 2,618 | 1,000 | 2,666 |
| 2,051 | 4,056 | 1,000 | 1,000 | 2,332 | 3,404 | 3,014 | 4,803 | 2,618 | 2,487 | 2,666 |
| 3,422 | 2,566 | 1,870 | 1,000 | 3,596 | 1,000 | 3,014 | 2,260 | 2,618 | 3,942 | 1,000 |
| 3,422 | 2,566 | 1,870 | 2,381 | 3,596 | 1,000 | 3,014 | 1,596 | 1,000 | 3,942 | 4,141 |
| 3,422 | 2,566 | 1,870 | 2,381 | 3,596 | 2,072 | 1,000 | 1,596 | 2,618 | 2,487 | 2,666 |
| 3,422 | 2,566 | 1,870 | 1,000 | 2,332 | 3,404 | 3,014 | 2,260 | 2,618 | 2,487 | 4,141 |
| 3,422 | 2,566 | 1,870 | 2,381 | 3,596 | 3,404 | 1,000 | 3,428 | 2,618 | 2,487 | 4,141 |
| 3,422 | 2,566 | 1,870 | 1,000 | 2,332 | 3,404 | 3,014 | 4,803 | 2,618 | 3,942 | 4,141 |
| 3,422 | 2,566 | 1,000 | 2,381 | 4,936 | 3,404 | 4,479 | 4,803 | 4,120 | 2,487 | 4,141 |
| 3,422 | 2,566 | 1,000 | 2,381 | 4,936 | 3,404 | 4,479 | 4,803 | 4,120 | 2,487 | 4,141 |
| 3,422 | 2,566 | 1,000 | 2,381 | 4,936 | 3,404 | 4,479 | 4,803 | 4,120 | 2,487 | 4,141 |
| 3,422 | 2,566 | 1,870 | 1,000 | 2,332 | 1,000 | 1,704 | 3,428 | 2,618 | 2,487 | 2,666 |
| 3,422 | 2,566 | 2,778 | 2,381 | 2,332 | 2,072 | 3,014 | 3,428 | 2,618 | 2,487 | 4,141 |
| 3,422 | 2,566 | 2,778 | 1,000 | 4,936 | 2,072 | 3,014 | 3,428 | 4,120 | 3,942 | 4,141 |
| 3,422 | 2,566 | 3,985 | 2,381 | 3,596 | 3,404 | 1,704 | 3,428 | 2,618 | 2,487 | 4,141 |
| 3,422 | 2,566 | 1,870 | 1,000 | 3,596 | 2,072 | 1,704 | 3,428 | 1,000 | 2,487 | 4,141 |
| 3,422 | 2,566 | 2,778 | 2,381 | 3,596 | 3,404 | 3,014 | 3,428 | 2,618 | 2,487 | 2,666 |
| 3,422 | 2,566 | 2,778 | 2,381 | 3,596 | 3,404 | 3,014 | 3,428 | 2,618 | 2,487 | 2,666 |
| 3,422 | 2,566 | 2,778 | 2,381 | 3,596 | 3,404 | 3,014 | 3,428 | 2,618 | 2,487 | 2,666 |
| 3,422 | 2,566 | 2,778 | 2,381 | 3,596 | 3,404 | 4,479 | 3,428 | 2,618 | 3,942 | 2,666 |
| 3,422 | 2,566 | 2,778 | 2,381 | 2,332 | 3,404 | 4,479 | 3,428 | 2,618 | 3,942 | 2,666 |
| 4,867 | 4,056 | 1,870 | 1,000 | 2,332 | 2,072 | 4,479 | 3,428 | 2,618 | 3,942 | 4,141 |
| 4,867 | 4,056 | 1,870 | 1,000 | 2,332 | 2,072 | 4,479 | 3,428 | 2,618 | 3,942 | 4,141 |
| 4,867 | 4,056 | 1,870 | 2,381 | 2,332 | 2,072 | 4,479 | 3,428 | 2,618 | 2,487 | 4,141 |
| 2,051 | 4,056 | 1,870 | 2,381 | 2,332 | 2,072 | 4,479 | 2,260 | 2,618 | 2,487 | 4,141 |
| 2,051 | 4,056 | 2,778 | 2,381 | 3,596 | 2,072 | 4,479 | 2,260 | 4,120 | 2,487 | 4,141 |
| 3,422 | 2,566 | 2,778 | 2,381 | 3,596 | 3,404 | 3,014 | 2,260 | 4,120 | 2,487 | 4,141 |

Sumber : Olah Data Microsoft Office

**Metode Sucessive Interval (MSI)**

**Variabel motivasi kerja (X1)**

|  |
| --- |
| **Succesive Interval** |
| **5** | **5** | **5** | **5** | **3** | **5** | **5** | **3** |
| 4,696 | 4,402 | 5,461 | 4,201 | 2,296 | 4,985 | 3,749 | 2,029 |
| 2,147 | 3,000 | 2,223 | 2,779 | 2,296 | 2,089 | 1,000 | 2,029 |
| 3,282 | 1,818 | 2,223 | 2,779 | 2,296 | 3,506 | 1,000 | 2,029 |
| 2,147 | 3,000 | 1,000 | 2,779 | 1,000 | 3,506 | 2,366 | 1,000 |
| 1,000 | 4,402 | 3,771 | 4,201 | 1,603 | 4,985 | 3,749 | 4,849 |
| 4,696 | 1,818 | 3,771 | 2,779 | 1,000 | 3,506 | 2,366 | 1,000 |
| 2,147 | 4,402 | 2,223 | 1,648 | 2,296 | 4,985 | 2,366 | 2,029 |
| 3,282 | 4,402 | 3,771 | 2,779 | 2,296 | 2,089 | 3,749 | 4,849 |
| 3,282 | 3,000 | 3,771 | 2,779 | 3,455 | 3,506 | 2,366 | 3,378 |
| 2,147 | 3,000 | 3,771 | 2,779 | 2,296 | 2,089 | 2,366 | 3,378 |
| 2,147 | 1,818 | 5,461 | 2,779 | 1,603 | 3,506 | 2,366 | 3,378 |
| 2,147 | 3,000 | 3,771 | 1,648 | 4,903 | 2,089 | 1,000 | 2,029 |
| 4,696 | 3,000 | 2,223 | 2,779 | 3,455 | 3,506 | 3,749 | 3,378 |
| 3,282 | 1,000 | 3,771 | 1,000 | 1,000 | 4,985 | 3,749 | 3,378 |
| 1,000 | 3,000 | 3,771 | 4,201 | 4,903 | 4,985 | 3,749 | 3,378 |
| 2,147 | 3,000 | 3,771 | 4,201 | 2,296 | 3,506 | 3,749 | 3,378 |
| 2,147 | 3,000 | 3,771 | 4,201 | 2,296 | 3,506 | 3,749 | 3,378 |
| 2,147 | 3,000 | 3,771 | 4,201 | 2,296 | 3,506 | 3,749 | 3,378 |
| 2,147 | 3,000 | 3,771 | 4,201 | 2,296 | 3,506 | 3,749 | 3,378 |
| 3,282 | 1,818 | 3,771 | 4,201 | 2,296 | 3,506 | 3,749 | 3,378 |
| 4,696 | 1,818 | 3,771 | 2,779 | 3,455 | 4,985 | 3,749 | 3,378 |
| 4,696 | 1,818 | 3,771 | 2,779 | 3,455 | 4,985 | 3,749 | 3,378 |
| 3,282 | 1,818 | 3,771 | 2,779 | 3,455 | 4,985 | 3,749 | 3,378 |
| 3,282 | 3,000 | 3,771 | 2,779 | 3,455 | 4,985 | 3,749 | 4,849 |
| 3,282 | 3,000 | 3,771 | 2,779 | 3,455 | 4,985 | 2,366 | 4,849 |
| 3,282 | 3,000 | 3,771 | 2,779 | 3,455 | 4,985 | 2,366 | 4,849 |
| 4,696 | 3,000 | 3,771 | 4,201 | 2,296 | 4,985 | 2,366 | 4,849 |
| 4,696 | 3,000 | 3,771 | 4,201 | 2,296 | 4,985 | 2,366 | 4,849 |
| 4,696 | 3,000 | 3,771 | 4,201 | 2,296 | 4,985 | 2,366 | 4,849 |
| 4,696 | 3,000 | 3,771 | 4,201 | 3,455 | 4,985 | 2,366 | 4,849 |
| 4,696 | 3,000 | 3,771 | 4,201 | 2,296 | 3,506 | 2,366 | 4,849 |
| 4,696 | 3,000 | 5,461 | 4,201 | 3,455 | 3,506 | 2,366 | 3,378 |
| 3,282 | 3,000 | 3,771 | 4,201 | 3,455 | 3,506 | 2,366 | 3,378 |
| 3,282 | 4,402 | 3,771 | 2,779 | 3,455 | 3,506 | 2,366 | 3,378 |
| 3,282 | 4,402 | 3,771 | 2,779 | 3,455 | 3,506 | 3,749 | 3,378 |
| 3,282 | 4,402 | 3,771 | 2,779 | 3,455 | 3,506 | 3,749 | 3,378 |
| 3,282 | 4,402 | 5,461 | 2,779 | 2,296 | 3,506 | 3,749 | 4,849 |
| 3,282 | 4,402 | 5,461 | 2,779 | 2,296 | 3,506 | 3,749 | 2,029 |
| 3,282 | 4,402 | 5,461 | 2,779 | 2,296 | 3,506 | 3,749 | 2,029 |
| 3,282 | 4,402 | 3,771 | 2,779 | 2,296 | 3,506 | 2,366 | 3,378 |
| 4,696 | 4,402 | 3,771 | 2,779 | 2,296 | 3,506 | 2,366 | 3,378 |
| 4,696 | 4,402 | 3,771 | 2,779 | 1,000 | 4,985 | 2,366 | 3,378 |
| 4,696 | 4,402 | 3,771 | 4,201 | 1,000 | 4,985 | 3,749 | 3,378 |
| 3,282 | 4,402 | 3,771 | 4,201 | 1,000 | 3,506 | 3,749 | 3,378 |
| 3,282 | 4,402 | 3,771 | 4,201 | 1,603 | 3,506 | 3,749 | 3,378 |
| 3,282 | 4,402 | 3,771 | 4,201 | 2,296 | 3,506 | 3,749 | 4,849 |
| 3,282 | 4,402 | 3,771 | 4,201 | 2,296 | 3,506 | 3,749 | 4,849 |
| 3,282 | 4,402 | 3,771 | 4,201 | 2,296 | 3,506 | 3,749 | 4,849 |
| 3,282 | 4,402 | 3,771 | 4,201 | 3,455 | 4,985 | 2,366 | 3,378 |
| 3,282 | 4,402 | 3,771 | 4,201 | 3,455 | 3,506 | 2,366 | 4,849 |
| 1,000 | 3,000 | 3,771 | 2,779 | 3,455 | 3,506 | 2,366 | 3,378 |
| 3,282 | 1,818 | 2,223 | 2,779 | 3,455 | 3,506 | 2,366 | 3,378 |
| 3,282 | 1,818 | 2,223 | 1,648 | 2,296 | 2,089 | 1,000 | 3,378 |
| 3,282 | 1,000 | 3,771 | 2,779 | 1,603 | 3,506 | 1,000 | 2,029 |
| 3,282 | 3,000 | 3,771 | 1,000 | 2,296 | 3,506 | 2,366 | 3,378 |
| 3,282 | 1,818 | 3,771 | 2,779 | 1,000 | 2,089 | 2,366 | 3,378 |
| 2,147 | 3,000 | 5,461 | 2,779 | 3,455 | 2,089 | 3,749 | 2,029 |
| 3,282 | 1,000 | 3,771 | 2,779 | 3,455 | 3,506 | 2,366 | 3,378 |
| 2,147 | 1,818 | 2,223 | 1,648 | 2,296 | 2,089 | 1,000 | 3,378 |
| 3,282 | 3,000 | 2,223 | 2,779 | 3,455 | 3,506 | 1,000 | 3,378 |
| 3,282 | 1,000 | 3,771 | 2,779 | 3,455 | 3,506 | 2,366 | 4,849 |
| 1,612 | 3,000 | 3,771 | 1,000 | 2,296 | 2,089 | 2,366 | 3,378 |
| 1,612 | 3,000 | 3,771 | 1,000 | 2,296 | 3,506 | 2,366 | 4,849 |
| 1,612 | 3,000 | 0,000 | 2,779 | 3,455 | 1,000 | 1,000 | 3,378 |
| 2,147 | 4,402 | 5,461 | 1,000 | 2,296 | 3,506 | 1,000 | 3,378 |
| 3,282 | 3,000 | 2,223 | 1,648 | 2,296 | 2,089 | 2,366 | 3,378 |
| 3,282 | 3,000 | 5,461 | 4,201 | 1,603 | 4,985 | 2,366 | 4,849 |
| 1,612 | 3,000 | 3,771 | 4,201 | 3,455 | 4,985 | 3,749 | 4,849 |
| 3,282 | 3,000 | 2,223 | 1,648 | 2,296 | 2,089 | 2,366 | 2,029 |
| 3,282 | 3,000 | 3,771 | 2,779 | 3,455 | 3,506 | 2,366 | 3,378 |
| 3,282 | 3,000 | 3,771 | 2,779 | 3,455 | 3,506 | 2,366 | 3,378 |
| 3,282 | 3,000 | 3,771 | 2,779 | 3,455 | 3,506 | 2,366 | 3,378 |
| 3,282 | 3,000 | 3,771 | 2,779 | 3,455 | 3,506 | 2,366 | 3,378 |
| 3,282 | 3,000 | 3,771 | 2,779 | 3,455 | 3,506 | 3,749 | 2,029 |
| 3,282 | 3,000 | 3,771 | 2,779 | 3,455 | 3,506 | 3,749 | 3,378 |
| 3,282 | 4,402 | 3,771 | 2,779 | 3,455 | 3,506 | 1,000 | 3,378 |
| 3,282 | 4,402 | 3,771 | 2,779 | 3,455 | 3,506 | 1,000 | 3,378 |
| 4,696 | 4,402 | 3,771 | 2,779 | 3,455 | 3,506 | 1,000 | 3,378 |
| 4,696 | 3,000 | 2,223 | 4,201 | 3,455 | 3,506 | 1,000 | 3,378 |
| 4,696 | 3,000 | 2,223 | 4,201 | 4,903 | 3,506 | 2,366 | 3,378 |

Sumber : Olah Data Microsoft Office.

**Metode Sucessive Interval (MSI)**

**Variabel beban kerja (X2)**

|  |
| --- |
| **Succesive Interval** |
| **5** | **5** | **5** | **5** | **3** | **5** |
| 4,696 | 4,402 | 5,461 | 4,201 | 2,296 | 4,985 |
| 2,147 | 3,000 | 2,223 | 2,779 | 2,296 | 2,089 |
| 3,282 | 1,818 | 2,223 | 2,779 | 2,296 | 3,506 |
| 2,147 | 3,000 | 1,000 | 2,779 | 1,000 | 3,506 |
| 1,000 | 4,402 | 3,771 | 4,201 | 1,603 | 4,985 |
| 4,696 | 1,818 | 3,771 | 2,779 | 1,000 | 3,506 |
| 2,147 | 4,402 | 2,223 | 1,648 | 2,296 | 4,985 |
| 3,282 | 4,402 | 3,771 | 2,779 | 2,296 | 2,089 |
| 3,282 | 3,000 | 3,771 | 2,779 | 3,455 | 3,506 |
| 2,147 | 3,000 | 3,771 | 2,779 | 2,296 | 2,089 |
| 2,147 | 1,818 | 5,461 | 2,779 | 1,603 | 3,506 |
| 2,147 | 3,000 | 3,771 | 1,648 | 4,903 | 2,089 |
| 4,696 | 3,000 | 2,223 | 2,779 | 3,455 | 3,506 |
| 3,282 | 1,000 | 3,771 | 1,000 | 1,000 | 4,985 |
| 1,000 | 3,000 | 3,771 | 4,201 | 4,903 | 4,985 |
| 2,147 | 3,000 | 3,771 | 4,201 | 2,296 | 3,506 |
| 2,147 | 3,000 | 3,771 | 4,201 | 2,296 | 3,506 |
| 2,147 | 3,000 | 3,771 | 4,201 | 2,296 | 3,506 |
| 2,147 | 3,000 | 3,771 | 4,201 | 2,296 | 3,506 |
| 3,282 | 1,818 | 3,771 | 4,201 | 2,296 | 3,506 |
| 4,696 | 1,818 | 3,771 | 2,779 | 3,455 | 4,985 |
| 4,696 | 1,818 | 3,771 | 2,779 | 3,455 | 4,985 |
| 3,282 | 1,818 | 3,771 | 2,779 | 3,455 | 4,985 |
| 3,282 | 3,000 | 3,771 | 2,779 | 3,455 | 4,985 |
| 3,282 | 3,000 | 3,771 | 2,779 | 3,455 | 4,985 |
| 3,282 | 3,000 | 3,771 | 2,779 | 3,455 | 4,985 |
| 4,696 | 3,000 | 3,771 | 4,201 | 2,296 | 4,985 |
| 4,696 | 3,000 | 3,771 | 4,201 | 2,296 | 4,985 |
| 4,696 | 3,000 | 3,771 | 4,201 | 2,296 | 4,985 |
| 4,696 | 3,000 | 3,771 | 4,201 | 3,455 | 4,985 |
| 4,696 | 3,000 | 3,771 | 4,201 | 2,296 | 3,506 |
| 4,696 | 3,000 | 5,461 | 4,201 | 3,455 | 3,506 |
| 3,282 | 3,000 | 3,771 | 4,201 | 3,455 | 3,506 |
| 3,282 | 4,402 | 3,771 | 2,779 | 3,455 | 3,506 |
| 3,282 | 4,402 | 3,771 | 2,779 | 3,455 | 3,506 |
| 3,282 | 4,402 | 3,771 | 2,779 | 3,455 | 3,506 |
| 3,282 | 4,402 | 5,461 | 2,779 | 2,296 | 3,506 |
| 3,282 | 4,402 | 5,461 | 2,779 | 2,296 | 3,506 |
| 3,282 | 4,402 | 5,461 | 2,779 | 2,296 | 3,506 |
| 3,282 | 4,402 | 3,771 | 2,779 | 2,296 | 3,506 |
| 4,696 | 4,402 | 3,771 | 2,779 | 2,296 | 3,506 |
| 4,696 | 4,402 | 3,771 | 2,779 | 1,000 | 4,985 |
| 4,696 | 4,402 | 3,771 | 4,201 | 1,000 | 4,985 |
| 3,282 | 4,402 | 3,771 | 4,201 | 1,000 | 3,506 |
| 3,282 | 4,402 | 3,771 | 4,201 | 1,603 | 3,506 |
| 3,282 | 4,402 | 3,771 | 4,201 | 2,296 | 3,506 |
| 3,282 | 4,402 | 3,771 | 4,201 | 2,296 | 3,506 |
| 3,282 | 4,402 | 3,771 | 4,201 | 2,296 | 3,506 |
| 3,282 | 4,402 | 3,771 | 4,201 | 3,455 | 4,985 |
| 3,282 | 4,402 | 3,771 | 4,201 | 3,455 | 3,506 |
| 1,000 | 3,000 | 3,771 | 2,779 | 3,455 | 3,506 |
| 3,282 | 1,818 | 2,223 | 2,779 | 3,455 | 3,506 |
| 3,282 | 1,818 | 2,223 | 1,648 | 2,296 | 2,089 |
| 3,282 | 1,000 | 3,771 | 2,779 | 1,603 | 3,506 |
| 3,282 | 3,000 | 3,771 | 1,000 | 2,296 | 3,506 |
| 3,282 | 1,818 | 3,771 | 2,779 | 1,000 | 2,089 |
| 2,147 | 3,000 | 5,461 | 2,779 | 3,455 | 2,089 |
| 3,282 | 1,000 | 3,771 | 2,779 | 3,455 | 3,506 |
| 2,147 | 1,818 | 2,223 | 1,648 | 2,296 | 2,089 |
| 3,282 | 3,000 | 2,223 | 2,779 | 3,455 | 3,506 |
| 3,282 | 1,000 | 3,771 | 2,779 | 3,455 | 3,506 |
| 1,612 | 3,000 | 3,771 | 1,000 | 2,296 | 2,089 |
| 1,612 | 3,000 | 3,771 | 1,000 | 2,296 | 3,506 |
| 1,612 | 3,000 | 0,000 | 2,779 | 3,455 | 1,000 |
| 2,147 | 4,402 | 5,461 | 1,000 | 2,296 | 3,506 |
| 3,282 | 3,000 | 2,223 | 1,648 | 2,296 | 2,089 |
| 3,282 | 3,000 | 5,461 | 4,201 | 1,603 | 4,985 |
| 1,612 | 3,000 | 3,771 | 4,201 | 3,455 | 4,985 |
| 3,282 | 3,000 | 2,223 | 1,648 | 2,296 | 2,089 |
| 3,282 | 3,000 | 3,771 | 2,779 | 3,455 | 3,506 |
| 3,282 | 3,000 | 3,771 | 2,779 | 3,455 | 3,506 |
| 3,282 | 3,000 | 3,771 | 2,779 | 3,455 | 3,506 |
| 3,282 | 3,000 | 3,771 | 2,779 | 3,455 | 3,506 |
| 3,282 | 3,000 | 3,771 | 2,779 | 3,455 | 3,506 |
| 3,282 | 3,000 | 3,771 | 2,779 | 3,455 | 3,506 |
| 3,282 | 4,402 | 3,771 | 2,779 | 3,455 | 3,506 |
| 3,282 | 4,402 | 3,771 | 2,779 | 3,455 | 3,506 |
| 4,696 | 4,402 | 3,771 | 2,779 | 3,455 | 3,506 |
| 4,696 | 3,000 | 2,223 | 4,201 | 3,455 | 3,506 |
| 4,696 | 3,000 | 2,223 | 4,201 | 4,903 | 3,506 |

Sumber : Olah Data Microsoft Office

**Metode Sucessive Interval (MSI)**

**Variabel Tunjangan Kinerja (X3)**

|  |
| --- |
| **Succesive Interval** |
| **5** | **5** | **5** | **5** | **5** |
| 4,716 | 5,176 | 4,846 | 5,842 | 5,332 |
| 1,000 | 1,000 | 3,303 | 2,390 | 2,011 |
| 1,938 | 1,832 | 1,753 | 2,390 | 2,011 |
| 1,938 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 |
| 4,716 | 5,176 | 4,846 | 5,842 | 5,332 |
| 4,716 | 3,421 | 1,753 | 2,390 | 3,634 |
| 4,716 | 3,421 | 3,303 | 2,390 | 2,011 |
| 4,716 | 5,176 | 1,753 | 2,390 | 3,634 |
| 3,263 | 3,421 | 3,303 | 3,889 | 3,634 |
| 1,938 | 3,421 | 3,303 | 3,889 | 2,011 |
| 1,938 | 3,421 | 3,303 | 2,390 | 2,011 |
| 3,263 | 1,832 | 4,846 | 3,889 | 2,011 |
| 3,263 | 3,421 | 3,303 | 3,889 | 2,011 |
| 1,000 | 3,421 | 1,753 | 1,000 | 3,634 |
| 3,263 | 3,421 | 4,846 | 3,889 | 3,634 |
| 3,263 | 3,421 | 3,303 | 3,889 | 3,634 |
| 3,263 | 3,421 | 3,303 | 3,889 | 3,634 |
| 3,263 | 3,421 | 3,303 | 3,889 | 3,634 |
| 3,263 | 3,421 | 3,303 | 3,889 | 3,634 |
| 3,263 | 3,421 | 3,303 | 3,889 | 3,634 |
| 3,263 | 3,421 | 3,303 | 3,889 | 3,634 |
| 3,263 | 3,421 | 3,303 | 2,390 | 3,634 |
| 3,263 | 3,421 | 3,303 | 2,390 | 3,634 |
| 4,716 | 3,421 | 4,846 | 2,390 | 5,332 |
| 4,716 | 3,421 | 4,846 | 2,390 | 5,332 |
| 4,716 | 3,421 | 4,846 | 2,390 | 5,332 |
| 3,263 | 3,421 | 4,846 | 3,889 | 5,332 |
| 3,263 | 3,421 | 4,846 | 3,889 | 5,332 |
| 3,263 | 3,421 | 3,303 | 3,889 | 3,634 |
| 3,263 | 5,176 | 3,303 | 3,889 | 3,634 |
| 3,263 | 5,176 | 3,303 | 3,889 | 3,634 |
| 1,938 | 5,176 | 3,303 | 3,889 | 3,634 |
| 1,938 | 3,421 | 3,303 | 2,390 | 3,634 |
| 1,938 | 3,421 | 3,303 | 2,390 | 3,634 |
| 1,938 | 3,421 | 4,846 | 2,390 | 3,634 |
| 3,263 | 3,421 | 4,846 | 2,390 | 3,634 |
| 3,263 | 5,176 | 4,846 | 3,889 | 3,634 |
| 3,263 | 5,176 | 4,846 | 3,889 | 3,634 |
| 1,938 | 5,176 | 3,303 | 3,889 | 3,634 |
| 1,938 | 3,421 | 4,846 | 2,390 | 3,634 |
| 1,938 | 3,421 | 4,846 | 2,390 | 3,634 |
| 3,263 | 5,176 | 4,846 | 2,390 | 3,634 |
| 3,263 | 3,421 | 4,846 | 3,889 | 3,634 |
| 3,263 | 3,421 | 4,846 | 3,889 | 3,634 |
| 4,716 | 3,421 | 4,846 | 3,889 | 3,634 |
| 4,716 | 3,421 | 3,303 | 2,390 | 3,634 |
| 4,716 | 3,421 | 3,303 | 2,390 | 3,634 |
| 4,716 | 3,421 | 3,303 | 2,30 | 3,634 |
| 4,716 | 3,421 | 3,303 | 2,90 | 3,634 |
| 4,716 | 3,421 | 3,303 | 3889 | 3,634 |
| 3,263 | 3,421 | 3,303 | 3,889 | 3,634 |
| 3,263 | 3,421 | 3,303 | 3,889 | 3,634 |
| 3,263 | 3,421 | 3,303 | 3,889 | 3,634 |
| 3,263 | 3,421 | 3,303 | 3,889 | 3,634 |
| 3,263 | 3,421 | 3,303 | 3,889 | 3,634 |
| 3,263 | 3,421 | 3,303 | 3,889 | 3,634 |
| 3,263 | 3,421 | 3,303 | 3,889 | 3,634 |
| 3,263 | 1,832 | 3,303 | 3,889 | 3,634 |
| 3,263 | 1,832 | 3,303 | 2,390 | 3,634 |
| 3,263 | 1,832 | 3,303 | 2,390 | 3,634 |
| 3,263 | 3,421 | 3,303 | 2,390 | 3,634 |
| 3,263 | 3,421 | 4,846 | 2,390 | 3,634 |
| 3,263 | 3,421 | 4,846 | 3,889 | 2,011 |
| 3,263 | 3,421 | 4,846 | 3,889 | 2,011 |
| 3,263 | 3,421 | 4,846 | 2,390 | 3,634 |
| 4,716 | 3,421 | 3,303 | 2,390 | 3,634 |
| 4,716 | 1,832 | 3,303 | 3,889 | 3,634 |
| 4,716 | 1,832 | 3,303 | 3,889 | 3,634 |
| 4,716 | 3,421 | 4,846 | 3,889 | 3,634 |
| 4,716 | 3,421 | 3,303 | 3,889 | 3,634 |
| 3,263 | 3,421 | 3,303 | 3,889 | 5,332 |
| 3,263 | 3,421 | 3,303 | 3,889 | 5,332 |
| 3,263 | 3,421 | 3,303 | 3,889 | 5,332 |
| 3,263 | 3,421 | 3,303 | 3,889 | 5,332 |
| 3,263 | 3,421 | 4,846 | 2,390 | 5,332 |
| 3,263 | 3,421 | 4,846 | 2,390 | 3,634 |
| 3,263 | 3,421 | 4,846 | 3,889 | 3,634 |
| 4,716 | 3,421 | 3,303 | 3,889 | 3,634 |
| 4,716 | 1,832 | 3,303 | 3,889 | 3,634 |
| 4,716 | 3,421 | 3,303 | 3,889 | 3,634 |

Sumber : Olah Data Microsoft Office

**2. Uji Asumsi Klasik**

1) Uji Normalitas

Ghozali (2016 : 154) Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik yaitu memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak dilakukan dengan uji statistik non-parametic Kolmogorov Smirnov (K-S), jika nilai signifikansi atau Asymp, Signifikansi < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal, sedangkan jika nilai Signifikansi > 0.05 maka data berdistribusi normal.

Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Sumber :Olah Data SPSS Versi 24, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai Asymp sebesar 0,646 lebih besar dari 0,05. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa data yang diuji memiliki distribusi normal.

1. Uji Multikolinearitas

Ghozali (2016: 103) Uji Multikolineritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Pengujian multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) untuk setiap variabel independen.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Model  |  | Collinearity Statistics  |
| Tolerance | VIF  |
| 1  | (Constant) Motivasi Kerja Beban Kerja  |   |   |
| .679  | 1.472  |
| .720  | 1.388  |
| Tunjangan Kinerja | .588  | 1.699  |

Hasil uji Multikolinearitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

1. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

 Sumber : Olah Data SPSS Versi 24, 2023

Berdasarkan hasil output uji multikolonieritas pada model regresi seperti yang tertera pada tabel diatas, diperoleh data bahwa nilai *tolerance* motivasi kerja sebesar 0,679, beban kerja sebesar 0,720 dan tunjangan kinerja sebesar 0,588. Semua nilai tolerance tersebut masing-masing biaya > 0,10. Sementara nilai dari VIF motivasi kerja sebesar 1,472, beban kerja sebesar 1,388 dan tunjangan kinerja sebesar 1,699. Semua nilai VIF tersebut, masing-masing < 10,00. Sehingga dapat diperoleh suatu kesimpulan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi gejala multikolonieritas.

1. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2016: 134). Jika *variance* dari residual satu ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memenuhi syarat heteroskedastisitas dan dalam penelitian metode yang digunakan untuk menguji menggunakan grafik

*scatterplot* dan analisisnya adalah sebagai berikut :

* 1. Jika terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu (seperti bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka keadan mengidentifikasikan adanya gejala heteroskedastisitas.
	2. Jika tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka keadaan demikian tidak terjadi heterokedastisitas.

Grafik Scatteplot untuk uji heterokedastisitas dapat dilihat pada gambar dibawah ini :

**Gambar 3**

**Uji Heteroskedastisita**

****

sumber : Olah Data SPSS Versi 24, 2023

Berdasarkan hasil output uji heteroskedastisitas pada model regresi seperti ini yang tertera pada gambar diatas, dapat dilihat adanya titik-titik menyebar membentuk pola yang tidak jelas atau titik-titik tidak membentuk pola tertentu serta penyebaran titik-titik tersebut berada diatas dan dibawah angka 0 dan sumbu Y. Dengan demikian dapat diambil suatu kesimpulan bahwa model persamaan regresi tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas.

1. Uji Autokorelasi

Tujuan dari uji autokorelasi berguna untuk menganalisa apakah ada korelasi antara data variabel-variabel dalam model regresi. Model regresi yang baik ialah regresi yang menghindari autokorelasi. Penelitian ini dilakukan uji autokorelasi dilaksanakan dengan memakai Durbin Watson (DW test).

Hasil uji dari autokorelasi ialah dipaparkan berikut ini:

**Tabel 21**

 **Uji Autokorelasi**



Sumber: Olah Data SPSS Versi 24, 2023

Ditemukan hasil bahwa taksir Durbin Watson (DW) sebesar 2,044 yang terletak diantara du (1,763) dan 4-du (2,237) pada kondisi n=100, k= 3, dan signifikansi 5%. Jadi kesimpulannya tidak terjadi autokorelasi.

**3. Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS 22.

Hasil perhitungan analisis regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

**Tabel 22**

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Sumber: Olah Data SPSS Versi 24, 2023

Berdasarkan tabel di atas dengan memperlihatkan angka yang berada pada *Unstandardized Coefficients* beta, pada (kolom B), tertera nilai *constanta* sebesar 17,506, nilai koefisien variabel Motivasi Kerja sebesar 0,696, variabel Beban Kerja sebesar 0,531 dan variabel Tunjangan Kinerja sebesar 0,519, maka dapat disusun persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

Ŷ = 17,506+ 0,696X1+0,531X2 +0,519X3+ e

Berdasarkan hasil persamaaan di atas, maka hasil koefisien

regresinya dapat di interprestasikan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta (α) = 17,506 dapat diartikan bahwa jika variabel independen yang terdiri dari Motivasi Kerja, Beban Kerja dan Tunjangan Kinerja tidak mengalami perubahan maka nilai Kinerja Karyawan tetap tidak mengalami perubahan.
2. Koefisien regresi untuk Motivasi Kerja (X1) sebesar 0,696 dan bertanda positif. Hal ini berarti terdapat pengaruh yang positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan jika motivasi kerja meningkat dengan asumsi variabel lain tetap maka kinerja karyawan akan meningkat pula.
3. Koefisien regresi untuk Beban Kerja (X2) sebesar 0,531 dan bertanda positif. Hal ini berarti terdapat pengaruh yang positif beban kerja terhadap kinerja karyawan jika beban kerja meningkat dengan asumsi variabel lain tetap maka kinerja karyawan akan meningkat pula.
4. Koefisien regresi untuk variabel Tunjangan Kinerja (X3) sebesar 0,519 dan bertanda positif. Hal ini berarti terdapat pengaruh yang positif tunjangan kinerja terhadap kinerja karyawan jika tunjangan kinerja meningkat dengan asumsi variabel lain tetap maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar pula.
5. Koefisien regresi berganda bertanda positif untuk variabel motivassi kerja, beban kerja, tunjangan kinerja sebesar (0,696 + 0,531 + 0,519) mengandung arti bahwa apabila motivasi kerja, beban kerja dan tunjangan kinerja semakin baik (secara bersama-sama) maka kinerja karyawan semakin baik pula.

**4. Uji Hipotesis**

1. **Hasil Uji Statistik t (Uji Parsial)**

Menurut Ghozali (2016: 97) uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pada penelitian ini pengujian dengan menggunakan signifikan level 0,05

 (α = 5%). Adapun kriteria diterima atau ditolaknya hipotesis adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai signifikan < 0,05 maka hipotesis diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai signifikan > 0,05 maka hipotesis ditolak. Hal ini menunjukkan variabel dependen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel independen.

Hasil dari perhitingan uji t dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 23**

**Hasil Uji t**

Sumber : Olah Data SPSS Versi 24, 2023

 Berdasarkan data yang terdapat pada tabel diatas diperoleh suatu kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Diperoleh nilai thitung sebesar 4.900 dimana thitung > tabel atau 4.900 > 1,985 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari 0,05, yang berarti Ho ditolak. Jadi kesimpulannya adalah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sahabat Pangan Sejahtera Tegal.

1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Diperoleh nilai thitung sebesar 2.573 dimana thitung > tabel atau 2.573 > 1,985 dengan nilai signifikansi sebesar 0.012 lebih kecil dari 0,05, yang berarti Ho ditolak. Jadi kesimpulannya adalah beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sahabat Pangan Sejahtera Tegal.

1. Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan

Diperoleh nilai thitung sebesar 2.387 dimana thitung > tabel atau 2.387 > 1,985 dengan nilai signifikansi sebesar 0.016 lebih kecil dari 0,05, yang berarti Ho ditolak. Jadi kesimpulannya adalah tunjangan kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sahabat Pangan Sejahtera Tegal.

**b. Hasil Uji F (Uji Simultan)**

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas dalam model terdapat pengaruh terhadap variabel dependen atau terikat secara bersama-sama. Untuk dapat mengetahui apakah variabel independen mempengaruhi secara bersama-sama variabel dependen maka digunakan tingkat signifikan sebesar 0,05 (Ghozali, 2016: 96). Adapun kriteria diterima atau ditolaknya hipotesis adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai signifikan < 0,05, maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai signifikan > 0,05, maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Hal ini menunjukkan bahwa variabel dependen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel independen.

Hasil dari perhitingan uji F dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 24**

**Uji Statistik F**

Sumber : Olah Data SPSS Versi 24, 2023

Dari tabel diatas diperoleh nilai Fhitung sebesar 14,253 yang berarti nilai Fhitung > Ftabel atau 14,253 > 2,70 dengan signifikansi variabel motivasi kerja, beban kerja, dan tunjang kinerja adalah sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, yang berarti Ho ditolak. Jadi kesimpulannya adalah motivasi kerja, beban kerja,dan tunjangan kinerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sahabat Pangan Sejahtera Tegal.

**c**.**Analisis Koefisien Determinasi**

 Koefisien determinasi (R2) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model

dalam menerangkan variable-variabel dependen**.**

**Tabel 25**

**Koefisien Determinasi**



 Sumber : Olah Data SPSS Versi 24, 2023

Dari table hasil koefisien determinasi menunjukan bahwa Adjusted R Square menunjukkan besarnya koefisien determinasi sebesar 0,374 atau 37,4%, dan dapat diartikan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja, beban kerja dan tunjangan kinerja sebesar 37,4% secara bersama-sama sedangkan sisanya sebesar 62,6% dipengaruhi oleh variabel lain seperti disiplin kerja,gaya kepemimpinan,lingkungan kerja fisik, komunikasi, budaya organisasi, keselamatan dan kesehatan kerja, kerjasama tim, Karakteristik Individu.

**C . Pembahasan**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti maka diperoleh suatu hasil penelitian sebagai berikut :

1. **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap kinerja Karyawan Pada PT Sahabat Pangan Sejahtera Tegal**

Tujuan utama dari uji hipotesis ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan PT Sahabat Pangan Sejahtera Tegal dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka nilai thitung resultan sebesar 4,900 lebih besar dari nilai ttabel sebesar 1,985. Tingkat motivasi intrinsik karyawan berpengaruh terhadap produktivitasnya di PT Sahabat Pangan Sejahteta Tegal sehingga kami menolak H0. Hal ini disebabkan oleh ketidakefektifan manajer dalam memberikan inspirasi kepada stafnya dan mengawasi seberapa baik melakukan pekerjaannya.

Implikasi teoritis penelitian ini berpusat pada gagasan bahwa motivasi intrinsik di tempat kerja secara signifikan mempengaruhi produktivitas. Bahwa pekerja membutuhkan insentif untuk bekerja sebaik-baiknya adalah hal yang sependapat dengan Ahmad Rayyan (2021: 26). Pekerja akan lebih mungkin melakukan upaya terbaiknya ketika terinspirasi untuk melakukannya. Selain itu, hal ini juga dapat meningkatkan produktivitas di tempat kerja.

Perusahaan tetap memberikan insentif kerja kepada stafnya dengan mempertimbangkan konsekuensi praktis dari hasil penelitian ini. Hal ini terlihat dari rendahnya motivasi pegawai di PT Sahabat Pangan Sejahtera Tegal, sehingga meningkatkan motivasi pegawai sangat penting untuk mencapai kinerja puncak.

1. **Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sahabat Pangan Sejahtera Tegal**

Mengetahui pengaruh beban kerja yang dialami karyawan PT Sahabat Pangan Sejahtera Tegal merupakan tujuan dari hipotesis kedua (H2). Dengan tingkat signifikansi 0,012 lebih kecil dari 0,05 maka nilai thitung > ttabel sehingga dihasilkan thitung sebesar 2,573 dan ttabel sebesar 1,985. Oleh karena itu, jelas hipotesis nol (H0) tidak dapat diterima, dan karyawan PT Sahabat Pangan Sejahteta Tegal terpengaruh oleh beban kerja. Hal ini disebabkan karena beban yang diberikan terlalu berlebihan dan penugasan yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan sehingga menimbulkan penumpukan pekerjaan ekstra yang berdampak negatif terhadap kinerjanya.

Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sesuai implikasi teoritis penelitian ini. Sejalan dengan Sulastri (2020:17), beban kerja perusahaan adalah suatu jenis penugasan yang diberikan kepada pekerja untuk membantu memenuhi tuntutan dan pada akhirnya meningkatkan kinerja. Produktivitas pekerja merosot ketika perusahaan memberikan tugas yang terlalu berat kepada.

Untuk mendongkrak kinerja karyawan, perusahaan mempertimbangkan konsekuensi praktis dari penelitian ini untuk mengurangi beban kerja dan mendistribusikan tugas berdasarkan keterampilan. Terbukti, masih banyak ruang untuk perbaikan beban kerja guna mendongkrak kinerja pegawai.

1. **Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sahabat Pangan Sejahtera Tegal**

Tujuan pengujian hipotesis tiga (H3) adalah untuk mengetahui bagaimana tunjangan kinerja PT Sahabat Pangan Sejahtera Tegal mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan tingkat signifikansi sebesar 0,016 (kurang dari 0,05), ditentukan nilai thitung lebih besar dari nilai ttabel yaitu sebesar 1,985. Nilai thitung sebesar 2,387. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT Sahabat Pangan Sejahtera Tegal dipengaruhi oleh tunjangan kinerja, sehingga menolak H0. Penyebabnya adalah tunjangan tidak didistribusikan secara merata ke seluruh departemen dalam organisasi. Ketika karyawan merasa cemas terhadap pekerjaannya, hal tersebut secara langsung dapat mempengaruhi kinerjanya.

Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh tunjangan kinerja, sesuai dengan implikasi teoritis dari penelitian ini. Gagasan bahwa tunjangan kinerja merupakan salah satu cara untuk menunjukkan kepada karyawan bahwa Anda peduli terhadap kesejahteraannya dalam pekerjaan didukung oleh Trisnawati (2019: 7). Akan ada dampak signifikan terhadap produktivitas akibat distribusi tunjangan yang tidak adil. Alokasi tunjangan yang tidak konsisten oleh perusahaan menjadi buktinya.

Perusahaan terus meningkatkan tunjangan kinerja dengan harapan karyawan akan meningkatkan kinerjanya berdasarkan konsekuensi praktis dari penelitian ini. Jelas bahwa masih ada ruang untuk perbaikan dalam hal tunjangan kinerja bagi karyawan.

**BAB V**

**KESIMPULAN DAN SARAN**

# **A. Kesimpulan**

Ada beberapa macam kesimpulan yaitu:

1. tingkat motivasi intrinsik yang dirasakan pekerja PT sangat mempengaruhi hasil pekerjaan. Hasil uji t parsial pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan mencapai tingkat signifikansi 0,000 kurang dari 0,05 menurut teman-teman Pangan Sejahtera Tegal. Nilai t tabel sebesar 1,985 dan nilai t hitung sebesar 4,900.
2. Beban kerja personel PT berpengaruh signifikan terhadap kinerjanya. Hasil uji t parsial pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai masing-masing sebesar 2,573 dan 1,985 pada Sahabat Pangan Sejahtera Tegal. Tingkat signifikannya adalah 0,012, kurang dari ambang batas 0,05.
3. tunjangan kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Berdasarkan hasil uji t yang digunakan untuk menilai pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai thitung sebesar 2,387 lebih besar dari nilai ttabel sebesar 1,985 dan tingkat signifikansi 0,016 yang kurang dari ambang batas 0,05. Temuan ini relevan bagi sahabat Pangan Sejahtera Tegal.
4. Tunjangan kinerja, beban kerja, dan motivasi kerja semuanya berdampak besar terhadap output pekerja PT sekaligus. Karena pada uji simultan diperoleh nilai Fhitung sebesar 14,253 dan nilai Ftabel sebesar 2,70, maka Sahabat Makanan Sejahtera Tegal dapat menyimpulkan 14,253 > 2,70, dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05.

# **Saran**

Ada beberapa macam saran yaitu:

1. PT. Sahabat Pangan Sejahtera Tegal hendaknya meningkatkan motivasi karyawan dengan cara konsisten hadir bekerja dengan sikap positif dan kata-kata penyemangat. Supervisor juga diharapkan hadir setiap saat sepanjang jam kerja. Karyawan diyakini akan lebih termotivasi dalam bekerja jika ada atasannya karena pengawasannya akan lebih ketat. Dengan demikian, kinerja diperkirakan akan meningkat.
2. PT. Sahabat Pangan Sejahtera Tegal hendaknya memberikan tugas berdasarkan kemampuan karyawan dan mengurangi beban kerja yang diterimanya saat ini. Kinerja karyawan mungkin menurun akibat beban yang terus bertambah; Oleh karena itu, pemberi kerja wajib meringankan beban pekerja dan menugaskan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian. agar pekerja menjadi lebih produktif.
3. semua orang di organisasi mengandalkan PT. Sahabat Pangan Sejahtera Tegal untuk membagikan bonus kinerja. Kinerja karyawan mungkin terganggu akibat alokasi tunjangan yang tidak adil; Hal ini terutama berlaku di gudang, area bersih, dan lokasi lain di mana kecelakaan kinerja lebih sering terjadi dibandingkan area lainnya, namun area tersebut tidak menerima tunjangan kinerja. Oleh karena itu, agar perusahaan dapat meningkatkan kinerja pegawainya, maka diperlukan pemberian tunjangan kinerja yang setara secara menyeluruh.
4. Karakteristik tambahan yang mungkin berdampak pada kinerja karyawan, seperti disiplin kerja, dapat dimasukkan oleh peneliti selanjutnya. Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik dengan topik dan judul yang sama, diyakini dapat meningkatkan hasil penelitian dengan memperbanyak jumlah responden, tujuan penelitian, dan instrumen pernyataan dalam kuesioner.