

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan pada penelitian ini, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Insentif terbukti mampu mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan pada Jogja City Mall. Hal tersebut memiliki arti, jika Jogja City Mall memberikan insentif dengan tepat dan sesuai, maka akan membantu mendorong peningkatan kinerja karyawan secara optimal.
2. Insentif terbukti mampu mempengaruhi motivasi kerja karyawan secara positif dan signifikan di Jogja City Mall. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian insentif yang baik akan meningkatkan semangat dan dorongan internal karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan.
3. Motivasi terbukti mampu mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan di Jogja City Mall. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kualitas dan produktivitas kerja yang dapat dicapai oleh karyawan tersebut.
4. Motivasi terbukti mampu memediasi pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan secara signifikan pada Jogja City Mall. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian insentif tidak hanya berdampak langsung terhadap kinerja, tetapi juga secara tidak langsung melalui peningkatan motivasi kerja. Dengan demikian, motivasi berperan sebagai jembatan yang memperkuat hubungan antara insentif dan kinerja.

5.2 Implikasi Manajerial

Hasil penelitian mengonfirmasi bahwa insentif berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui motivasi sebagai mediator. Temuan ini menekankan bahwa insentif bukan hanya pelengkap, melainkan elemen strategis dalam pengelolaan SDM. Temuan dari item IN4 (“Saya bersedia meningkatkan usaha kerja untuk mendapatkan penghargaan”) yang memiliki nilai *mean* terendah yaitu 4,61, menunjukkan bahwa keinginan karyawan untuk meningkatkan usaha demi insentif belum optimal. Untuk itu, manajemen Jogja City Mall perlu mengembangkan sistem insentif yang lebih kompetitif, adil, dan terukur, seperti insentif berbasis kinerja individu atau penghargaan rutin atas pencapaian kerja. Kejelasan mekanisme pemberian insentif juga penting agar karyawan memahami keterkaitan antara usaha yang dilakukan dan penghargaan yang diterima. Langkah ini tidak hanya meningkatkan motivasi, tetapi juga memperkuat budaya kerja produktif dan berorientasi hasil.

Selain itu, motivasi terbukti menjadi variabel mediasi yang signifikan antara insentif dan kinerja. Salah satu indikator motivasi dengan nilai rata-rata terendah adalah MO2 (“Saya merasa tidak puas dengan gaji yang saya terima saat ini”) dengan nilai *mean* 4,49. Meskipun secara umum skor motivasi tergolong tinggi, pernyataan ini menunjukkan bahwa masih terdapat ketidakpuasan terhadap aspek kompensasi. Hal ini menjadi sinyal bagi manajemen untuk mengevaluasi struktur gaji dan memastikan bahwa kompensasi yang diberikan sesuai dengan beban kerja, tanggung jawab, serta kontribusi masing-masing individu.

Dari sisi kinerja, variabel ini menunjukkan hasil yang sangat baik secara umum. Namun, item KN6 (“Saya langsung memulai tugas baru setelah menyelesaikan tugas sebelumnya”) memiliki nilai *mean* paling rendah yaitu 4,49. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat sebagian karyawan yang belum menunjukkan kelancaran dalam transisi antar tugas atau belum cukup disiplin dalam mengelola waktu kerja. Untuk mengatasi hal ini, perusahaan dapat mengembangkan sistem kerja yang lebih efisien, manajemen waktu yang lebih baik, serta pelatihan terkait produktivitas kerja.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa strategi pengelolaan sumber daya manusia yang terintegrasi melalui insentif yang tepat, motivasi yang dikelola dengan baik, dan perencanaan karier yang sesuai kebutuhan individu, akan sangat membantu dalam meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan. Jogja City Mall disarankan untuk terus meninjau dan menyempurnakan kebijakan insentif, program pelatihan, serta pendekatan manajerial agar karyawan merasa dihargai, termotivasi, dan mampu memberikan kontribusi optimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Langkah-langkah ini tidak hanya penting untuk peningkatan produktivitas saat ini, tetapi juga sebagai investasi jangka panjang dalam membentuk budaya kerja yang kompetitif dan adaptif. Dengan pengelolaan yang tepat, Jogja City Mall dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan individu sekaligus kemajuan organisasi secara menyeluruh.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini masih memiliki beberapa keterbatasan. Namun, keterbatasan tersebut dapat menjadi masukan berharga bagi peneliti selanjutnya untuk memperbaiki dan menyempurnakan penelitian di masa mendatang. Adapun keterbatasan yang terdapat dalam penelitian ini adalah:

1. Penelitian ini menggunakan jumlah sampel yang relatif kecil dan belum proporsional jika dibandingkan dengan total populasi karyawan Jogja City Mall secara keseluruhan. Hal ini membatasi kemampuan generalisasi hasil penelitian terhadap seluruh karyawan di perusahaan tersebut.
2. Peneliti tidak memiliki kendali langsung saat responden mengisi kuesioner. Dengan demikian, terdapat kemungkinan bahwa responden tidak sepenuhnya memahami makna dari setiap pernyataan atau menjawab tidak sesuai dengan kondisi sebenarnya, yang dapat mempengaruhi validitas data.
3. Data yang dikumpulkan tidak mengidentifikasi secara jelas divisi atau departemen tempat responden bekerja. Akibatnya, hasil penelitian mungkin tidak sepenuhnya mencerminkan kondisi yang terjadi di setiap bagian organisasi, karena tidak mempertimbangkan perbedaan karakteristik antar divisi.
4. Pengukuran variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini dilakukan melalui penilaian diri (self-assessment), bukan dari atasan langsung. Hal ini dapat menimbulkan subjektivitas, karena karyawan cenderung menilai dirinya sendiri secara positif. Penilaian seperti ini berisiko tidak merefleksikan kondisi kinerja yang sebenarnya, terutama dalam konteks penilaian formal organisasi.

5.4 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, implikasi manajerial, dan keterbatasan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka peneliti memberikan beberapa saran untuk penelitian selanjutnya sebagai berikut:

1. Peneliti selanjutnya disarankan untuk mempertimbangkan jumlah sampel yang lebih besar dan proporsional, meskipun populasi tidak terlalu banyak. Hal ini penting untuk memperoleh hasil yang lebih kuat secara statistik dan menggambarkan kondisi yang lebih akurat.
2. Disarankan agar peneliti berikutnya dapat mendampingi secara langsung dalam proses pengisian kuesioner, sehingga apabila terdapat pertanyaan yang menimbulkan kebingungan, dapat segera dijelaskan secara langsung kepada responden.
3. Penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan untuk mengidentifikasi asal divisi atau unit kerja responden, agar hasil yang diperoleh mampu memberikan gambaran yang lebih spesifik dan mendalam terhadap kondisi di setiap bagian organisasi.
4. Penelitian berikutnya disarankan untuk menggabungkan metode self-assessment dengan penilaian dari atasan (supervisor rating) guna memperoleh hasil yang lebih objektif. Kombinasi kedua metode ini diharapkan dapat memberikan gambaran kinerja karyawan yang lebih akurat dan representatif terhadap kondisi lapangan.

- Al Adresi, A., & Darun, M. R. (2017). Determining relationship between strategic human resource management practices and organizational commitment. *International Journal of Engineering Business Management*, 9. <https://doi.org/10.1177/1847979017731669>
- Atika, K., & Mafra, U. (2020). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PIN (Persero) Pelaksana Pembangkit Bukit Asam Tanjung Enim. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, Vol. 17. <https://jurnal.univpgri-palembang.ac.id/index.php/Ekonomika/index>
- coverMETODEPENELITIANKUANTITATIFKUALITATIFDANRD. (n.d.).
- Danissa Agustin, Unna Ria Safitri, & Listyowati Puji Rahayu. (2021). PENGARUH PENETAPAN JAM KERJA, PEMBERIAN INSENTIF DAN PENYELESAIAN KONFLIK DENGAN STRATEGI KOMPROMI TERHADAP PENGINGKATAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN SHOFA MARWAH GROUP BOYOLALI TAHUN 2019. *Ekobis: Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi* ., Vol. 9.
- Elamalki, D., Kaddar, A., & Beniich, N. (2024). Impact of motivation on the job performance of public sector employees: the case of Morocco. *Future Business Journal*, 10(1). <https://doi.org/10.1186/s43093-024-00342-4>
- Engidaw, A. E. (2021). The effect of motivation on employee engagement in public sectors: in the case of North Wollo zone. *Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 10(1). <https://doi.org/10.1186/s13731-021-00185-1>
- Ghozali, I. (2018). *APLIKASI ANALISIS MULTIVARIATE Dengan Program IBM SPSS 25*.
- Hidayat, I., Supardi, E., Anwar, A., & Anggiani, S. (2022). *EMPLOYEE MOTIVATION, JOB SATISFACTION, AND EMPLOYEE PERFORMANCE: A LITERATURE REVIEW*. 3(6). <https://doi.org/10.31933/dijdbm.v3i6>
- Khasanah, I. I., & Zaman, K. (2023). Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Saerah Surya Perkasa Surabaya. *Journal of Islamic Economics and Finance*, 1(4), 97–104. <https://doi.org/10.59841/jureksi.v1i4.392>
- Komala Ayu, D., & Sinaulan, J. H. (2018). Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bintang Satoe Doea. In *Jurnal Ekonomi* (Vol. 20, Issue 3).
- Landry, A. T., Gagné, M., Forest, J., Guerrero, S., Séguin, M., & Papachristopoulos, K. (2017). The relation between financial incentives,

motivation, and performance: An integrative SDT-based investigation. *Journal of Personnel Psychology*, 16(2), 61–76.
<https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000182>

Liu, W., & Liu, Y. (2022). The Impact of Incentives on Job Performance, Business Cycle, and Population Health in Emerging Economies. *Frontiers in Public Health*, 9.
<https://doi.org/10.3389/fpubh.2021.778101>

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. (n.d.).

Meutia, K. I., Narpati, B., Surya, J. L., No, K., & Selatan -Banten, P. T. (2021). *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Kontribusi Beban Kerja dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur PRODI MAGISTER MANAJEMEN & FORKAMMA UNPAM*. 5(1).

Munif, A., Nurhayati, T., Widhiastuti, H., & Dipublikasikan, D. D. (2018). *ANALISA PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI EKSTRINSIK, MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP KINERJA SDM DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING*.

Nindita, T., & Rani, R. (2025). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Biro Umum dan SDM Kemenko PMK. *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Antartika*, 2(3), 119–128.
<https://doi.org/10.70052/juma.v2i3.534>

Noni Ardian. (2019). Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB. *Kajian Ekonomi Dan Kebijakan Publik*, Vol. 4 No. 2.

Nugraha, S., & Pibriari, W. (2022). *Jurnal Manajemen Pelayanan Hotel Akademi Komunitas Manajemen Perhotelan Indonesia (Nugraha, Pibriari (Vol. 6, Issue 2)*.

Nuraini, L., Suyasa, P. T. Y. S., & Suyasa, P. T. Y. S. (2019). APAKAH BEKERJA SECARA FLEXTIME MENDUKUNG CONTEXTUAL PERFORMANCE KARYAWAN? *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 3(2), 339.
<https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v3i2.3520>

Nursanti, I., Pengembangan, P., Pendidik, P., Kependidikan, T., Kanak-Kanak, T., & Luar Biasa, P. (2018). KINERJA PEGAWAI, KOMITMEN ORGANISASI DALAM PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI. In *Jurnal Administrasi Pendidikan* (Issue 2).

Oktariansyah, Syukri, M., & Arriyanto, M. N. (2024). Pengaruh Upah dan Insentif Terhadap Motivasi Karyawan Untuk Bekerja Pada PT. Sedulur Berdikari. *Jurnal Manajemen Dan Investasi (MANIVESTASI)*, Vol. 6.

- Pratiwi, F., Salman Bau, & Gustina. (2025). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kecamatan Tempe Kabupaten Wajo Tahun 2024. *EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, Vol.4,.
- Primawanti, E. P., Ali, H., & Penulis, K. (2022). *PENGARUH TEKNOLOGI INFORMASI, SISTEM INFORMASI BERBASIS WEB DAN KNOWLEDGE MANAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN (LITERATURE REVIEW EXECUTIVE SUPPORT SISTEM (ESS) FOR BUSINESS)*. 3(3). <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i3>
- Reizer, A., Brender-Ilan, Y., & Sheaffer, Z. (2019). Employee motivation, emotions, and performance: a longitudinal diary study. *Journal of Managerial Psychology*, 34(6), 415–428. <https://doi.org/10.1108/JMP-07-2018-0299>
- Riris Fariz Fahruri. (2020). Volume 5 Nomor 1 Maret 2020 Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Islam Malang Analisis Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Organisasi (Studi Pada KPRI Sejahtera Sutojayan Blitar Jawa Timur). *Jurnal Ilmu Manajemen*, Volume 5.
- Ritonga, W., Tun Ganyang, M., & Zannati, R. (2020). KINERJA KARYAWAN: PERAN GAYA KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA. *JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 5(1), 13640. <http://jrmb.ejournal-feuniat.net/index.php/JRMB/article/view/430>
- Rozi, A. (2019). Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Citangkil Kota Cilegon. *Business Innovation and Entrepreneurship Journal*, 1(2), 124–229. <https://doi.org/10.35899/biej.v1i2.56>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2019). *Research Methods For Business: A Skill Building Approach 8th Edition* (8th EDITION). Wiley Global Education US. <https://bookshelf.vitalsource.com/reader/books/9781119561248>
- Septina, F., & Samuel, T. (2020). Pengaruh Motivasi Ekstrinsik dan Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan CV. Muncul Anugerah Jaya. *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)*, 3(2), 103. <https://doi.org/10.35914/jemma.v3i2.365>
- Stachová, K., Joniaková, Z., Stacho, Z., & Blšíáková, J. (2019). *Human Resource Management Department as Strategic Partner in Organization*.
- Subroto, S., Dwita Susilawati, A., Herwinarni, Y., & Ali, W. (2023). Enrichment: Journal of Management The Effect of incentives on

employee performance with motivation as a moderation variable. In *Enrichment: Journal of Management* (Vol. 13, Issue 4).

Uma Sekaran; Roger Bougie. (2019). *Research Methods For Business: A Skill Building Approach (8th ed.)*. Wiley Global Education US. <https://bookshelf.vitalsource.com/books/9781119561248> (8th Edition). Wiley Global Education US.

Zhao, X., Lynch, J. G., & Chen, Q. (2010). Reconsidering Baron and Kenny: Myths and truths about mediation analysis. *Journal of Consumer Research*, 37(2), 197–206. <https://doi.org/10.1086/651257>







JOGJA CITY MALL

Spirit of Jogja

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Beny Sastra Wijaya
Jabatan : General Manager
Alamat : Jogja City Mall, Jl. Magelang Km. 6, No. 18, Sinduadi,
Sleman, Yogyakarta

Dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : Michael Owen
NPM : 210326148
Fakultas / Jurusan : Fakultas Bisnis dan Ekonomika / Manajemen
Asal Universitas : Universitas Atma Jaya Yogyakarta

Benar telah melakukan penelitian pada Jogja City Mall terhitung sejak tanggal 14 Mei 2025 s/d 2 Juni 2025, sehubungan dengan penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Pada Jogja City Mall”**.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 10 Juni 2025



Beny Sastra Wijaya
General Manager

PT. GARUDA MITRA SEJATI

Jogja City Mall Management Office

Jl. Magelang Km.6 No. 18, Sinduadi, Sleman, Yogyakarta. Telp. 0274-5305854/5305855 Fax. 0274-5305856/623143



Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian

Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai Variabel Mediasi pada Jogja City Mall

Halo!

Saya **Michael Owen**, mahasiswa Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Saat ini saya sedang menyusun skripsi yang berjudul:

"Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai Variabel Mediasi pada Jogja City Mall."

Saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi kuisisioner ini dengan jujur berdasarkan pengalaman kerja Anda.

Kriteria pengisian:

Kuisisioner ini hanya diperuntukkan bagi karyawan yang telah bekerja **lebih dari 6 bulan** di Jogja City Mall. Data yang Anda berikan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk keperluan akademik.

Terima kasih atas partisipasi dan waktunya.

* Menunjukkan pertanyaan yang wajib diisi

Nama/inisial (Opsional)

Jawaban Anda

Jenis Kelamin *

- ☐ Laki-laki
☐ Perempuan

Usia *

Jawaban Anda

Lama bekerja di Jogja City Mall *

Jawaban Anda

Kuesioner Motivasi

Motivasi Kerja

Silakan isi bagian berikut ini berdasarkan pengalaman dan perasaan Anda selama bekerja di Jogja City Mall.

Kenaikan gaji bagi karyawan berprestasi membuat saya lebih termotivasi. *

- ☐ Sangat Tidak Setuju
- ☐ Tidak Setuju
- ☒ Netral
- ☐ Setuju
- ☐ Sangat Setuju

Saya merasa **tidak** puas dengan gaji yang saya terima saat ini. *

- ☐ Sangat Tidak Setuju
- ☐ Tidak Setuju
- ☒ Netral
- ☐ Setuju
- ☐ Sangat Setuju

Saya puas dengan waktu istirahat dan cuti yang diberikan oleh organisasi. *

- ☐ Sangat Tidak Setuju
- ☐ Tidak Setuju
- ☒ Netral
- ☐ Setuju
- ☐ Sangat Setuju

Organisasi menyediakan kondisi kerja yang baik.

- ☐ Sangat Tidak Setuju
- ☐ Tidak Setuju
- ☐ Netral
- ☐ Setuju
- ☐ Sangat Setuju

Saya merasa aman dalam bekerja di organisasi ini. *

- ☐ Sangat Tidak Setuju
- ☐ Tidak Setuju
- ☐ Netral
- ☐ Setuju
- ☐ Sangat Setuju

Saya puas dengan program pensiun dan tunjangan medis yang diberikan. *

- ☐ Sangat Tidak Setuju
- ☐ Tidak Setuju
- ☐ Netral
- ☐ Setuju
- ☐ Sangat Setuju

*

Mengetahui arah dan keputusan manajemen puncak penting bagi saya.

- ☐ Sangat Tidak Setuju
- ☐ Tidak Setuju
- ☐ Netral
- ☐ Setuju
- ☐ Sangat Setuju

*

Atasan saya mengakui pekerjaan yang saya lakukan.

- ☐ Sangat Tidak Setuju
- ☐ Tidak Setuju
- ☐ Netral
- ☐ Setuju
- ☐ Sangat Setuju

*

Saya puas dengan peran dan tanggung jawab saya.

- ☐ Sangat Tidak Setuju
- ☐ Tidak Setuju
- ☐ Netral
- ☐ Setuju
- ☐ Sangat Setuju

Hubungan saya dengan rekan kerja sangat penting bagi saya.

- ☐ Sangat Tidak Setuju
- ☐ Tidak Setuju
- ☐ Netral
- ☐ Setuju
- ☐ Sangat Setuju

Saya puas dengan manajemen sumber daya manusia di organisasi. *

- ☐ Sangat Tidak Setuju
- ☐ Tidak Setuju
- ☐ Netral
- ☐ Setuju
- ☐ Sangat Setuju

Saya ingin menjadi yang terbaik di bidang saya. *

- ☐ Sangat Tidak Setuju
- ☐ Tidak Setuju
- ☐ Netral
- ☐ Setuju
- ☐ Sangat Setuju

*

Saya yakin bisa berkembang di perusahaan ini.

- ☐ Sangat Tidak Setuju
- ☐ Tidak Setuju
- ☐ Netral
- ☐ Setuju
- ☐ Sangat Setuju

*

Saya ingin mewujudkan potensi dan aspirasi karier saya.

- ☐ Sangat Tidak Setuju
- ☐ Tidak Setuju
- ☐ Netral
- ☐ Setuju
- ☐ Sangat Setuju

Kuesioner Insentif

Insentif

Silakan isi bagian berikut ini berdasarkan pengalaman dan perasaan Anda selama bekerja di Jogja City Mall

Hadiah atau reward dibagikan secara adil. *

- ☐ Sangat Tidak Setuju
- ☐ Tidak Setuju
- ☐ Netral
- ☐ Setuju
- ☐ Sangat Setuju

Imbalan yang saya terima sesuai dengan usaha kerja saya. *

- ☐ Sangat Tidak Setuju
- ☐ Tidak Setuju
- ☐ Netral
- ☐ Setuju
- ☐ Sangat Setuju

*

Saya puas dengan jumlah dan kualitas reward yang saya terima.

- ☐ Sangat Tidak Setuju
- ☐ Tidak Setuju
- ☒ Netral
- ☐ Setuju
- ☐ Sangat Setuju

*

Saya bersedia meningkatkan usaha kerja saya untuk mendapatkan reward.

- ☐ Sangat Tidak Setuju
- ☐ Tidak Setuju
- ☒ Netral
- ☐ Setuju
- ☐ Sangat Setuju

*

Karyawan cenderung bekerja sama sebagai tim demi mendapatkan reward.

- ☐ Sangat Tidak Setuju
- ☐ Tidak Setuju
- ☒ Netral
- ☐ Setuju
- ☐ Sangat Setuju

Perusahaan saya memberikan reward yang yang berdampak positif pada suasana di tempat kerja. *

- ☐ Sangat Tidak Setuju
- ☐ Tidak Setuju
- ☐ Netral
- ☐ Setuju
- ☐ Sangat Setuju

Reward memotivasi saya untuk bekerja dengan lebih baik. *

- ☐ Sangat Tidak Setuju
- ☐ Tidak Setuju
- ☐ Netral
- ☐ Setuju
- ☐ Sangat Setuju



Kuisiener Kinerja Karywan

Kinerja Karyawan

Silakan isi bagian berikut ini berdasarkan pengalaman dan perasaan Anda selama bekerja di Jogja City Mall

Saya dapat merencanakan pekerjaan dengan baik sehingga selesai tepat waktu. *

- ☐ Sangat Tidak Setuju
- ☐ Tidak Setuju
- ☒ Netral
- ☐ Setuju
- ☐ Sangat Setuju

Perencanaan kerja saya sudah optimal. *

- ☐ Sangat Tidak Setuju
- ☐ Tidak Setuju
- ☒ Netral
- ☐ Setuju
- ☐ Sangat Setuju

☆

Saya selalu mengingat target atau hasil yang harus saya capai dalam pekerjaan.

- ☐ Sangat Tidak Setuju
- ☐ Tidak Setuju
- ☐ **Netral**
- ☐ Setuju
- ☐ Sangat Setuju

☆

Saya bisa mengidentifikasi mana masalah yang utama dan mana yang bukan prioritas di tempat kerja.

- ☐ Sangat Tidak Setuju
- ☐ Tidak Setuju
- ☐ **Netral**
- ☐ Setuju
- ☐ Sangat Setuju

*

Saya bisa menyelesaikan pekerjaan dengan waktu dan usaha yang efisien.

- ☐ Sangat Tidak Setuju
- ☐ Tidak Setuju
- ☐ Netral
- ☐ Setuju
- ☐ Sangat Setuju

*

Saya langsung memulai tugas baru setelah menyelesaikan tugas sebelumnya.

- ☐ Sangat Tidak Setuju
- ☐ Tidak Setuju
- ☐ Netral
- ☐ Setuju
- ☐ Sangat Setuju



*

Saya berusaha menjaga keterampilan kerja saya agar tetap relevan.

- ☐ Sangat Tidak Setuju
- ☐ Tidak Setuju
- ☐ Netral
- ☐ Setuju
- ☐ Sangat Setuju

*

Saya terus memperbarui pengetahuan terkait pekerjaan saya.

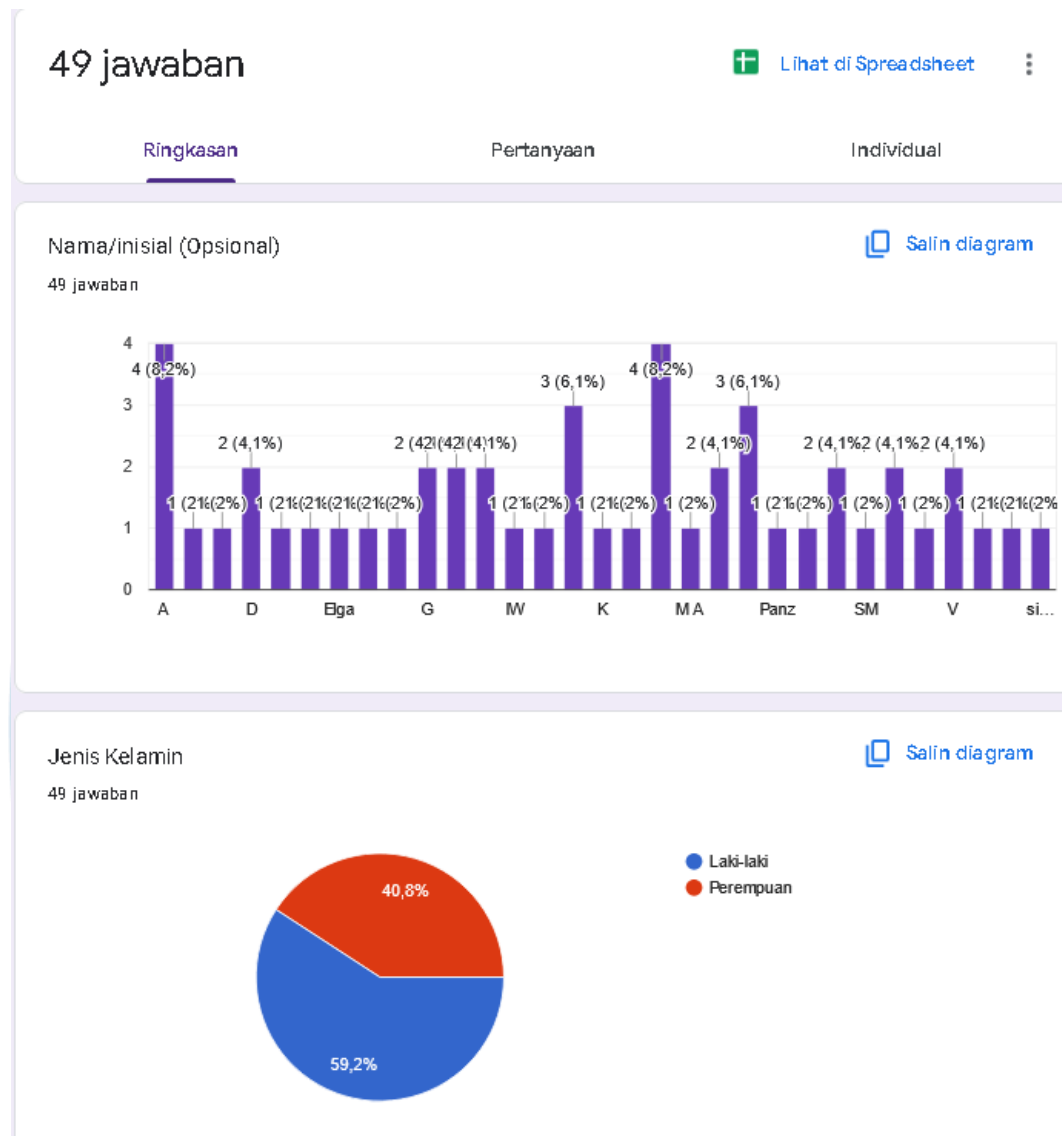
- ☐ Sangat Tidak Setuju
- ☐ Tidak Setuju
- ☐ Netral
- ☐ Setuju
- ☐ Sangat Setuju

*

Saya aktif berpartisipasi dalam rapat kerja.

- ☐ Sangat Tidak Setuju
- ☐ Tidak Setuju
- ☐ Netral
- ☐ Setuju
- ☐ Sangat Setuju

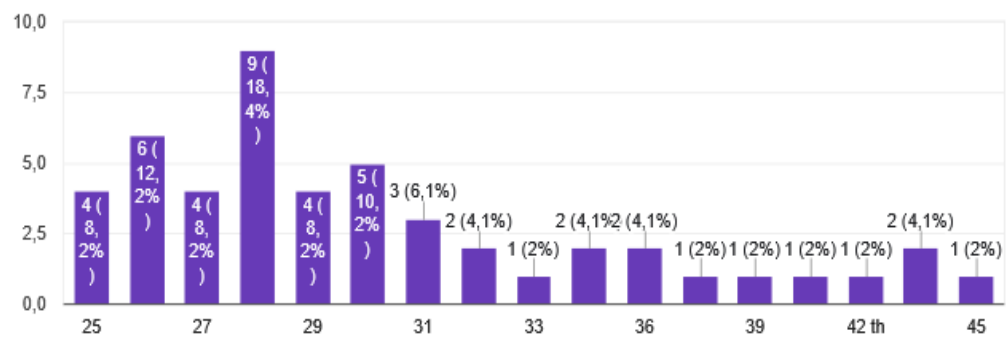
Data Responden



Usia

[Salin diagram](#)

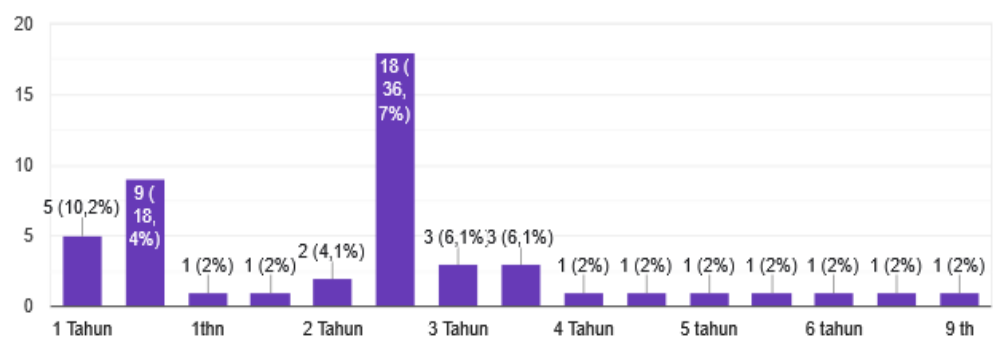
49 jawaban



Lama bekerja di Jogja City Mall

[Salin diagram](#)

49 jawaban



$\bar{p}_1$	$\bar{p}_2$	$\bar{p}_3$	$\bar{p}_4$	$\bar{p}_5$	$\bar{p}_6$	$\bar{p}_7$	$\bar{p}_8$	$\bar{p}_9$	$\bar{p}_{10}$	$\bar{p}_{11}$	$\bar{p}_{12}$	$\bar{p}_{13}$	$\bar{p}_{14}$	To tal M	Ave age M	$\bar{p}_{15}$	$\bar{p}_{16}$	$\bar{p}_{17}$	$\bar{p}_{18}$	$\bar{p}_{19}$	$\bar{p}_{20}$	$\bar{p}_{21}$	$\bar{p}_{22}$	Ave age X	$\bar{p}_{23}$	$\bar{p}_{24}$	$\bar{p}_{25}$	$\bar{p}_{26}$	$\bar{p}_{27}$	$\bar{p}_{28}$	$\bar{p}_{29}$	$\bar{p}_{30}$	To tal Y	Ave age Y	t o tal	
5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	58	4,14	4	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	3	4	4	35	3,89	121
5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	64	4,57	4	4	4	5	4	4	5	30	4,29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	130
4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	60	4,29	4	4	4	4	5	5	4	30	4,29	4	4	4	4	4	4	5	5	4	38	4,22	128
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	57	4,07	4	4	4	4	4	5	5	30	4,29	4	4	4	4	4	3	4	4	4	35	3,89	122
5	1	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	64	4,57	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	144
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	56	4,00	4	4	3	4	4	4	4	27	3,86	4	3	4	4	4	4	4	4	4	35	3,89	118
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	4,00	4	4	4	3	3	4	4	26	3,71	3	4	4	2	4	3	3	4	5	32	3,56	114
4	3	5	4	4	3	3	4	5	4	4	4	5	5	57	4,07	3	4	4	4	2	4	4	25	3,57	5	5	5	4	4	4	4	4	5	40	4,44	122
4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	55	3,93	4	4	4	3	4	4	4	27	3,86	4	3	4	4	4	4	4	4	4	35	3,89	117
4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	54	3,86	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	118	
4	4	5	4	3	4	3	4	3	5	4	4	5	4	56	4,00	4	5	4	3	4	5	4	29	4,14	5	4	4	4	5	3	5	4	4	38	4,22	123
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	4,00	5	5	5	3	3	5	5	31	4,43	4	4	4	4	4	3	3	3	3	32	3,56	119

4	5	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	54	3,86	4	4	4	5	4	4	3	28	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	35	3,89	1 1 7
4	5	5	4	5	3	4	5	4	5	4	4	4	5	61	4,36	5	3	4	4	5	4	4	29	4,14	4	3	5	4	4	3	4	5	4	36	4	1 2 6
4	4	3	4	5	3	3	3	4	3	5	4	4	4	53	3,79	3	4	4	4	5	5	4	29	4,14	4	4	4	3	5	3	3	5	5	36	4	1 1 8
4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	55	3,93	4	4	4	3	4	4	4	27	3,86	4	4	4	3	4	4	4	4	4	35	3,89	1 1 7
4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	57	4,07	3	4	4	4	4	4	4	27	3,86	3	2	4	4	4	2	4	4	4	31	3,44	1 1 5
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	69	4,93	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	1 4 9
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	69	4,93	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	1 4 9
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	69	4,93	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	1 4 9
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	69	4,93	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	1 4 9
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70	5,00	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	1 5 0
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70	5,00	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	1 5 0
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70	5,00	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	1 5 0
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70	5,00	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	1 5 0

5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70	5,00	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	150
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70	5,00	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	150
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70	5,00	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	150
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70	5,00	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	150
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70	5,00	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	150
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70	5,00	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	150
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70	5,00	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	150
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70	5,00	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	150
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70	5,00	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	150
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70	5,00	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	150
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70	5,00	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	150

Uji validitas

Motivasi

Correlations																
		P_1	P_2	P_3	P_4	P_5	P_6	P_7	P_8	P_9	P_10	P_11	P_12	P_13	P_14	Total_M
P_1	Pearson Correlation	1	,394**	,680**	,854**	,776**	,883**	,801**	,809**	,858**	,771**	,742**	,822**	,848**	,848**	,931**
	Sig. (2-tailed)		,005	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
P_2	Pearson Correlation	,394**	1	,285*	,414**	,371**	,473**	,686**	,352*	,323*	,394**	,396**	,255	,316*	,375**	,548**
	Sig. (2-tailed)	,005		,047	,003	,009	,001	,000	,013	,023	,005	,005	,077	,027	,008	,000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
P_3	Pearson Correlation	,680**	,285*	1	,796**	,585**	,667**	,548**	,872**	,649**	,800**	,561**	,621**	,800**	,800**	,808**
	Sig. (2-tailed)	,000	,047		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
P_4	Pearson Correlation	,854**	,414**	,796**	1	,815**	,900**	,757**	,850**	,815**	,731**	,810**	,780**	,804**	,804**	,937**
	Sig. (2-tailed)	,000	,003	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
P_5	Pearson Correlation	,776**	,371**	,585**	,815**	1	,679**	,670**	,692**	,797**	,594**	,660**	,708**	,653**	,821**	,824**
	Sig. (2-tailed)	,000	,009	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
P_6	Pearson Correlation	,883**	,473**	,667**	,900**	,679**	1	,778**	,765**	,785**	,789**	,701**	,747**	,801**	,735**	,908**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
P_7	Pearson Correlation	,801**	,686**	,548**	,757**	,670**	,778**	1	,703**	,670**	,640**	,577**	,667**	,559**	,632**	,838**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
P_8	Pearson Correlation	,809**	,352*	,872**	,850**	,692**	,765**	,703**	1	,761**	,854**	,688**	,815**	,769**	,854**	,904**
	Sig. (2-tailed)	,000	,013	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
P_9	Pearson Correlation	,858**	,323*	,649**	,815**	,797**	,785**	,670**	,761**	1	,670**	,660**	,783**	,821**	,905**	,878**
	Sig. (2-tailed)	,000	,023	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
P_10	Pearson Correlation	,771**	,394**	,800**	,731**	,594**	,789**	,640**	,854**	,670**	1	,512**	,704**	,814**	,814**	,849**
	Sig. (2-tailed)	,000	,005	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
P_11	Pearson Correlation	,742**	,398**	,561**	,810**	,660**	,701**	,577**	,688**	,660**	,512**	1	,678**	,674**	,674**	,779**
	Sig. (2-tailed)	,000	,005	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
P_12	Pearson Correlation	,822**	,255	,621**	,780**	,708**	,747**	,667**	,815**	,783**	,704**	,678**	1	,774**	,774**	,843**
	Sig. (2-tailed)	,000	,077	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
P_13	Pearson Correlation	,848**	,316*	,800**	,804**	,653**	,801**	,559**	,769**	,821**	,814**	,674**	,774**	1	,895**	,875**
	Sig. (2-tailed)	,000	,027	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
P_14	Pearson Correlation	,848**	,375**	,800**	,804**	,821**	,735**	,632**	,854**	,905**	,814**	,674**	,774**	,895**	1	,912**
	Sig. (2-tailed)	,000	,008	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000			,000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Total_M	Pearson Correlation	,931**	,548**	,808**	,937**	,824**	,908**	,838**	,904**	,878**	,849**	,779**	,843**	,875**	,912**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). * . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).																

Insentif

		Correlations							
		P_15	P_16	P_17	P_18	P_19	P_20	P_21	Total_X
P_15	Pearson Correlation	1	,741**	,842**	,645**	,690**	,678**	,778**	,886**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49
P_16	Pearson Correlation	,741**	1	,882**	,622**	,544**	,839**	,796**	,875**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49
P_17	Pearson Correlation	,842**	,882**	1	,710**	,636**	,805**	,842**	,932**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49
P_18	Pearson Correlation	,645**	,622**	,710**	1	,721**	,569**	,656**	,830**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49
P_19	Pearson Correlation	,690**	,544**	,636**	,721**	1	,684**	,575**	,816**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49
P_20	Pearson Correlation	,678**	,839**	,805**	,569**	,684**	1	,777**	,862**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49
P_21	Pearson Correlation	,778**	,796**	,842**	,656**	,575**	,777**	1	,880**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49
Total_X	Pearson Correlation	,886**	,875**	,932**	,830**	,816**	,862**	,880**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	49	49	49	49	49	49	49	49

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

Kinerja Karyawan

		Correlations									
		P_22	P_23	P_24	P_25	P_26	P_27	P_28	P_29	P_30	Total_Y
P_22	Pearson Correlation	1	,878**	,820**	,861**	,858**	,863**	,846**	,708**	,708**	,940**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
P_23	Pearson Correlation	,878**	1	,749**	,694**	,796**	,858**	,696**	,667**	,786**	,891**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
P_24	Pearson Correlation	,820**	,749**	1	,782**	,782**	,767**	,741**	,796**	,796**	,890**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
P_25	Pearson Correlation	,861**	,694**	,782**	1	,764**	,821**	,883**	,697**	,574**	,886**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
P_26	Pearson Correlation	,858**	,796**	,782**	,764**	1	,772**	,776**	,822**	,822**	,907**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
P_27	Pearson Correlation	,863**	,858**	,767**	,821**	,772**	1	,823**	,755**	,755**	,933**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
P_28	Pearson Correlation	,846**	,696**	,741**	,883**	,776**	,823**	1	,778**	,638**	,895**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
P_29	Pearson Correlation	,708**	,667**	,796**	,697**	,822**	,755**	,778**	1	,833**	,863**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
P_30	Pearson Correlation	,708**	,786**	,796**	,574**	,822**	,755**	,638**	,833**	1	,845**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49

Uji reliabilitas

Reliability

Scale: Insentif

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	49	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	49	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,939	7

Reliability

Scale: Motivasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	49	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	49	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,962	14

Reliability

Scale: Kinerja Karyawan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	49	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	49	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,964	9

Analisis Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
P_1	49	4	5	4,71	,456
P_2	49	1	5	4,49	,794
P_3	49	3	5	4,69	,585
P_4	49	4	5	4,69	,466
P_5	49	3	5	4,67	,555
P_6	49	3	5	4,55	,709
P_7	49	3	5	4,59	,643
P_8	49	3	5	4,69	,548
P_9	49	3	5	4,67	,555
P_10	49	3	5	4,73	,491
P_11	49	4	5	4,78	,422
P_12	49	3	5	4,71	,500
P_13	49	4	5	4,73	,446
P_14	49	4	5	4,73	,446
P_15	49	3	5	4,65	,597
P_16	49	3	5	4,69	,508
P_17	49	3	5	4,67	,516
P_18	49	3	5	4,61	,671
P_19	49	2	5	4,65	,663
P_20	49	4	5	4,78	,422
P_21	49	3	5	4,71	,500
P_22	49	3	5	4,67	,555
P_23	49	2	5	4,59	,705
P_24	49	3	5	4,69	,508
P_25	49	2	5	4,59	,674
P_26	49	4	5	4,71	,456
P_27	49	2	5	4,49	,820
P_28	49	3	5	4,65	,597
P_29	49	3	5	4,71	,500
P_30	49	3	5	4,71	,500

Hasil Uji Regresi

Insentif terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,924 ^a	,853	,850	,20490

a. Predictors: (Constant), Average_X

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11,479	1	11,479	273,399	,000 ^b
	Residual	1,973	47	,042		
	Total	13,452	48			

a. Dependent Variable: Average_Y

b. Predictors: (Constant), Average_X

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,130	,290		-,447	,657
	Average_X	1,021	,062	,924	16,535	,000

a. Dependent Variable: Average_Y

Insentif terhadap Motivasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,945 ^a	,893	,891	,14975

a. Predictors: (Constant), Average_X

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8,821	1	8,821	393,376	,000 ^b
	Residual	1,054	47	,022		
	Total	9,875	48			

a. Dependent Variable: Average_M

b. Predictors: (Constant), Average_X

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,488	,212		2,298	,026
	Average_X	,895	,045	,945	19,834	,000

a. Dependent Variable: Average_M

Motivasi terhadap Kinerja karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,935 ^a	,874	,872	,18973

a. Predictors: (Constant), Average_M

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11,760	1	11,760	326,713	,000 ^b
	Residual	1,692	47	,036		
	Total	13,452	48			

a. Dependent Variable: Average_Y

b. Predictors: (Constant), Average_M

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,455	,284		-1,605	,115
	Average_M	1,091	,060	,935	18,075	,000

a. Dependent Variable: Average_Y

Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Double-click to activate

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,943 ^a	,889	,884	,17996

a. Predictors: (Constant), Average_M, Average_X

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11,962	2	5,981	184,693	,000 ^b
	Residual	1,490	46	,032		
	Total	13,452	48			

a. Dependent Variable: Average_Y

b. Predictors: (Constant), Average_M, Average_X

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,460	,269		-1,711	,094
	Average_X	,414	,166	,375	2,498	,016
	Average_M	,677	,175	,580	3,864	,000

a. Dependent Variable: Average_Y