

*Jurnal*

# BISNIS DAN MANAJEMEN

Volume 14 No. 3, September 2018

ISSN 1411 - 9366

**PENGARUH PERINGKAT OBLIGASI TERHADAP *YIELD TO MATURITY*  
OBLIGASI KORPORASI**

Alexander Indrawan M | Ernie Hendrawaty | R.A. Fiska Huzaimah

**PENGARUH DIMENSI *SUPPLY CHAIN MANAGEMENT* TERHADAP  
KEUNGGULAN BERSAING PADA UMKM SENTRA INDUSTRI KERIPIK  
DI JALAN PAGAR ALAM BANDAR LAMPUNG**

Siti Sarah Aidilah | Ayi Ahadiat | Yuniarti Fihartini

**PENGARUH CEO POWER DAN CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY  
(CSR) TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN PADA SEKTOR  
MANUFAKTOR YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA  
TAHUN 2014 - 2016**

Septiyana | Hidayat Wiweko | Prakarsa Panji Negara

**APLIKASI MODELS BISNIS KANVAS SEBAGAI PENGEMBANGAN  
BISNIS STRATEGI ALTERNATIF DI UMKM HOME INDUSTRI  
HANDICRAFT OF ERRI ART**

M. Tufan Hidayat | Deddy Aprilani

**PENGARUH INSENTIF DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA KARYAWAN**

Albet Maydiantoro

**PENGARUH POTONGAN HARGA DAN CITRA MEREK TERHADAP  
KEPUTUSAN MEMBELI GAME MELALUI APLIKASI STRAM  
(Studi Pada Remaja Di Kota Bandar Lampung)**

Dika Marenza | Driya Wiryawan | Dorothy Rouly Pandjaitan

JURNAL  
BISNIS dan  
MANAJEMEN

Vol.  
14

No. 3

Hal. 245 - 413

Bandar Lampung  
September 2018



---

## URNAL BISNIS DAN MANAJEMEN

---

### TIM REDAKSI

- Pengarah** : Dekan FEB Unila  
Wakil Dekan 1 FEB Unila  
Wakil Dekan 2 FEB Unila  
Wakil Dekan 3 FEB Unila
- Penanggung Jawab** : Ketua Jurusan Manajemen FEB Unila
- Dewan Review** : Prof. Dr. Hi. Satria Bangsawan, S.E., M.Si.  
Prof Dr.Mahatma Kupapeksi, MBA  
Dr. Hj. Mahrinasari MS, S.E., M.Sc.  
Dr. Ayi Ahadiat, S.E., M.B.A.  
Masyhuri Hamidi, SE.,M.Si, P hd
- Pemimpin Redaksi** : Dr. Ribhan, S.E., M.Si.
- Wakil Pemimpin Redaksi** : Yuningsih, S.E., M.M.
- Redaksi Pelaksana** : Hi. Habibullah Jimad, S.E., M.Si.  
Dwi Asri Siti Ambarwati, S.E., M.Si.  
Dina Safitri, S.E., M.I.B.  
Igo Ferbianto, S.E., M.Si.  
Muslimin, S.E., M.Si.
- Staf Redaksi** : Adel Marzi (Tata Usaha dan Kearsipan)  
Nasirudin (Distribusi dan Sirkulasi)
- Alamat Redaksi** : **Gedung A Lantai 2 Jurusan Manajemen**  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung  
Jl. Prof. Dr. Soemantri Brodjonegoro No. 1  
Gedung Meneng Bandar Lampung 35145  
Telepon/Fax : (0721)773465  
e-mail : manajemen@feb.unila.ac.id  
Website : http://manajemen.feb.unila.ac.id

Jurnal Bisnis dan manajemen merupakan media komunikasi ilmiah, diterbitkan tiga kali setahun oleh Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung, berisikan ringkasan hasil penelitian dan kajian ilmiah.

# JURNAL BISNIS DAN MANAJEMEN

## DAFTAR ISI

PENGARUH PERINGKAT OBLIGASI TERHADAP <i>YIELD TO MATURITY</i> OBLIGASI KORPORASI .....	249
Alexander Indrawan M   Ernie Hendrawaty   R.A.Fizka Huzauimah	
PENGARUH DIMENSI <i>SUPPLY CHAIN MANAGEMENT</i> TERHADAP KEUNGGULAN BERSAIN PADA UMKM SENTRA INDUSTRI KERIPIK DIJALAN PAGAR ALAM BANDAR LAMPUNG .....	280
Siti Sarah Aidilah   Ayi Ahadiat   Yuniarti Fihartini	
PENGARUH CEO POWER DAN CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY (CSR) TERHADAP PERUSAHAAN PADA SEKTOR MANUFAKTUR YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA TAHUN 2014 - 2016 .....	326
Septiyana   Hidayat Wiweko   Prakarsa Panji Negara	
APLIKASI MODELS BISNIS KANVAS SEBAGAI PENGEMBANGAN BISNIS STRATEGI ALTERNATIF DI UMKM HOME INDUSTRI HANDICRAFT OF ERRI ART .....	356
M Taufan Hidayat   Deddy Aprilani	
PENGARUH INSENTIF DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA KARYAWAN .....	371
Albet Maydiantoro	
PENGARUH PROMOSI PENJUALAN TERHADAP PEMBELIAN IMPULSIF PADA PELANGGAN SWALAYAN SURYA TIRTAYASA BANDAR LAMPUNG .....	379
Della Melysa   Driya Wiryawan   Afri Aripin	

# PENGARUH INSENTIF DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA KARYAWAN

Oleh:

Albet Maydiantoro

*(Dosen Pendidikan Ekonomi FKIP Universitas Lampung)*

[albetmaydiantoro@gmail.com](mailto:albetmaydiantoro@gmail.com)

## ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengamati dampak dari pengaruh insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan yang menjadi persoalan penting di sejumlah organisasi. Penelitian ini adalah penelitian explanatory, dimana peneliti melakukan observasi dalam pengumpulan data penelitian serta mencatat data seperti adanya, menganalisis dan menjelaskan data tersebut. Penelitian berlangsung di PT. Bahana Yamaha Pagar Alam Cabang Bandar Lampung dengan mengambil populasi pada karyawan secara menyeluruh. Hal ini didasarkan pada jumlah seluruh karyawan yang hanya mencapai 35 orang. Sehingga pengambilan sampel ini seluruh karyawan yaitu 35 responden. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh signifikan pemberian insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bahana Yamaha Pagar Alam Cabang Bandar Lampung. Serta untuk mengetahui insentif dan motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara keseluruhan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan secara bersamaan dan secara parsial. Dari sini dapat diketahui bahwa diantara dua variabel bebas tersebut yang paling dominan pengaruhnya terhadap Kinerja karyawan adalah Insentif karena memiliki nilai t hitung dan koefisien beta paling besar.

**Kata Kunci :** Insentif, Motivasi, Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan

# THE EFFECT OF INCENTIVES AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH EMPLOYEE WORK SATISFACTION

By :

**Albet Maydiantoro**

*(Lecturer at Economic Education FKIP Lampung University)*

[albetmaydiantoro@gmail.com](mailto:albetmaydiantoro@gmail.com)

## ABSTRACT

This research was conducted to observe of the impact of incentives and motivation on employee performance, which is an important issue in a number of organizations. This research is explanatory research, where researchers conducted observations in research data collection and record data such as presence, analyzing and explaining the data. The research took place in PT. Bahana Yamaha Pagar Alam Cabang Bandar Lampung by taking all employees as the population. It is based on the total number of employees who only reached 35 people. So the sampling in this research randomized and the amount of samples taken for 35 respondents. The purpose of this research is to understand the significant effect of incentives and motivation on employee performance in PT. Bahana Yamaha Pagar Alam Cabang Bandar Lampung And to investigate the incentives and motivation have a significant influences on employee performances. Overall this study it can be concluded that the independent variables have a significant impact on employee performance do simultaneously and partially. From here it can be seen that both the independent variables were the most dominant influence on employee performance is incentives because it has highest beta coefficient and t quantification.

**Keywords :** Incentives, Motivation, Employee Job Satisfaction and Employee Performance

## PENDAHULUAN

Perkembangan saat ini, menunjukkan organisasi semakin tanggap terhadap perubahan keadaan dalam memasuki era globalisasi. Perubahan yang sangat cepat dan persaingan yang semakin ketat, memungkinkan setiap organisasi yang ingin tetap eksis harus mampu membangun serta mempertahankan kepercayaan yang tinggi dari masyarakat. Guna mencapai keseimbangan dalam membangun dan mempertahankan bisnis tersebut, perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya secara optimal sehingga berdampak positif bagi perusahaan.

Oleh sebab itu, perusahaan harus mempunyai cara dalam mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya. Pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan antara lain dapat dilakukan dengan memberikan insentif dan motivasi kepada karyawan yang nantinya akan berpengaruh terhadap peningkatan hasil kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai, baik berupa tujuan jangka pendek, menengah dan panjang.

Salah satu sasaran penting dalam rangka manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi yaitu terciptanya kepuasan kerja organisasi yang bersangkutan, yang lebih lanjut akan meningkatkan prestasi kerja. Dengan kepuasan kerja tersebut diharapkan pencapaian tujuan organisasi akan lebih baik dan akurat. Untuk itu sangat penting untuk organisasi memberikan faktor pendorongan atau motivasi kerja kepada karyawan-karyawannya, sehingga apa yang diinginkan dapat tercapai.

Karyawan merupakan aset terpenting yang memiliki pengaruh sangat besar terhadap kesuksesan sebuah perusahaan. Tanpa mesin canggih, perusahaan dapat terus beroperasi secara manual, akan tetapi tanpa karyawan, perusahaan tidak dapat berjalan sama sekali. Maka dari itu, karyawan dipandang sebagai salah satu aset perusahaan atau organisasi yang penting dan perlu dikelola dan dikembangkan untuk mendukung kelangsungan hidup suatu usaha. Suatu usaha juga dihadapkan pada tantangan besar untuk memenangkan persaingan, sehingga dibutuhkan taktik dan strategi yang akurat. Dalam pemilihan taktik dan strategi, suatu usaha tidak saja memerlukan analisis perubahan lingkungan eksternal seperti demografi, sosial budaya, politik, teknologi dan pesaing, tetapi juga perlu menganalisis faktor internal.

## METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian menurut Hasan (2004: 4) adalah penyaluran rasa ingin tahu manusia terhadap masalah dengan perlakuan tertentu (seperti memeriksa, mengusut, menelaah dan mempelajari secara cermat dan sungguh-sungguh) sehingga diperoleh sesuatu (seperti mencapai kebenaran memperoleh jawaban atas masalah, pengembangan ilmu pengetahuan dan sebagainya).

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif verifikatif dengan pendekatan *ex post facto* dan survey yang mengambil sampel dari satu populasi. Metode deskriptif dapat diartikan sebagai penelitian yang bertujuan untuk memberikan deskripsi, gambaran mengenai fakta-fakta, sifat-sifat, serta hubungan kegiatan-kegiatan, sikap-sikap,

pandangan, serta proses yang sedang berlangsung dan pengaruh-pengaruh dari suatu fenomena, atau untuk menentukan frekuensi distribusi suatu gejala atau frekuensi adanya hubungan tertentu antara suatu gejala dengan gejala lain. Sofar dan Widiyono (2013: 53). Tujuan penelitian ini merupakan verifikatif yaitu sebagai penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih.

Pendekatan *ex post facto* adalah untuk meneliti hubungan sebab akibat yang tidak dimanipulasi atau diberi perlakuan (dirancang dan dilaksanakan) oleh peneliti. Selanjutnya dikatakan bahwa penelitian *eks post facto* dilakukan terhadap program, kegiatan yang telah berlangsung atau telah terjadi, Sukmadinata dan Riduwan (2008: 8). Sedangkan menurut Sugiyono (2009: 13) bahwa metode *survey* digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, tes, wawancara terstruktur dan sebagainya (perlakuan tidak seperti dalam eksperimen).

Menurut Sofar dan Widiyono (2013: 87), populasi yang diteliti dengan N adalah keseluruhan dari objek atau individu yang memiliki karakteristik (sifat-sifat) tertentu yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bahana Pagar Alam Cabang Bandar Lampung.

Menurut Sofar dan Widiyono (2013: 87) Sampel adalah kegiatan dari populasi yang diambil dengan cara-cara tertentu untuk diukur atau diamati karakteristiknya, kemudian ditarik kesimpulan mengenai karakteristik tersebut yang dianggap mewakili populasi. Dalam penelitian ini, untuk menghitung besarnya sampel dari populasi dihitung dengan saran yang diberikan oleh Roscoe dalam buku *Research Methods For Business* dalam Sugiyono (2012: 131) yang menyatakan bahwa jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu sebanyak 35 responden.

Penelitian ini menggunakan metode *nonprobability sampling*. Salah satu teknik penentuan sampel dalam metode *nonprobability sampling* adalah teknik *accidental sampling* karena penulis mempertimbangkan beberapa faktor. *Sampling aksidental* (sampel kebetulan ketemu), mengambil siapa saja sampel yang berada ditempat atau kebetulan ketemu sebagai sampel yang dipandang cocok sebagai sumber data.

Penelitian ini menggunakan tiga variabel, yaitu variabel bebas (*independent*), variabel terikat (*dependent*) dan Variabel *Intervening*. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (*dependent*) Sugiyono (2014: 61). Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah Insentif (X1) dan Motivasi Kerja (X2). Variabel terikat merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Sugiyono (2014: 61). Variabel terikat ini dilambangkan dengan huruf Y. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Variabel *intervening* adalah variabel yang terletak diantara variabel-variabel independen dengan variabel-variabel dependen, sehingga variabel independen tidak langsung menjelaskan atau mempengaruhi

variabel dependen. (Indriantoro dan Supomo, 2001: 70). Variabel intervening ini dilambangkan dengan huruf Z. Variabel intervening dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Z).

## HASIL PENELITIAN

- 1. Pengaruh Insentif (X1) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) PT. Bahana Yamaha Pagar Alam Cabang Bandar Lampung**  
Hasil perhitungan dengan SPSS diperoleh data demikian t hitung sebesar 4,411 dan tingkat signifikansi (sig.) 0,000. Sedangkan t tabel dengan  $dk = n - 2 = 35 - 2 = 33$  dan  $\alpha = 0,05$  diperoleh 2,035 (hasil intervolasi) dengan demikian t hitung  $>$  t tabel atau  $4,411 > 1,699$  dan sig.  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, berarti Insentif berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
- 2. Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) PT. Bahana Yamaha Pagar Alam Cabang Bandar Lampung.**  
Hasil perhitungan dengan SPSS diperoleh t hitung  $>$  t tabel atau  $3,586 > 2,035$  dan sig.  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, berarti Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
- 3. Hubungan Insentif (X1) dengan Motivasi Kerja (X2) PT. Bahana Yamaha Pagar Alam Cabang Bandar Lampung.**  
Berdasarkan analisis dengan SPSS diatas diperoleh angka korelasi antara variabel Insentif dengan Motivasi Kerja sebesar 0,786. r hitung  $>$  r tabel atau  $0,839 > 0,334$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, dengan kata lain Ada hubungan antara Insentif dengan Motivasi Kerja PT. Bahana Yamaha Pagar Alam Cabang Bandar Lampung.
- 4. Pengaruh Insentif (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Z) PT. Bahana Yamaha Pagar Alam Cabang Bandar Lampung**  
Hasil perhitungan dengan SPSS diperoleh t hitung  $>$  t tabel atau  $4,738 > 2,035$  dan sig.  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, berarti ada pengaruh positif Insentif terhadap Kinerja Karyawan.
- 5. Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Z) PT. Bahana Yamaha Pagar Alam Cabang Bandar Lampung.**  
Berdasarkan analisis dengan SPSS diatas diperoleh t hitung  $>$  t tabel atau  $2,725 > 2,035$  dan sig.  $0,010 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, berarti Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- 6. Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan (Y) Terhadap Kinerja Karyawan (Z) PT. Bahana Yamaha Pagar Alam Cabang Bandar Lampung.**  
Berdasarkan analisis dengan SPSS diatas diperoleh t hitung  $>$  t tabel atau  $7,516 > 2,035$  dan sig.  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, berarti Kepuasan Kerja Karyawan.



Berarti ada pengaruh antara Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bahana Yamaha Pagar Alam Cabang Bandar Lampung.

7. **Pengaruh Insentif (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Z) Melalui Kepuasan Kerja Karyawan (Y) PT. Bahana Yamaha Pagar Alam Cabang Bandar Lampung**

Dari perhitungan pengaruh variabel Insentif terhadap Kinerja Karyawan sebesar :

$$X1 \longrightarrow Y = p_{YX1} \times p_{ZY} = (0,534 \times 0,556) = 0,2969 \text{ (29,69\%)}$$

Nilai pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan secara tidak langsung diperoleh sebesar 0,2969 bertanda positif berarti hipotesis berbunyi "Ada pengaruh antara Insentif terhadap Kinerja Karyawan Melalui kepuasan Kerja karyawan PT. Bahana Yamaha Pagar Alam Cabang Bandar Lampung Tahun 2017" dapat diterima, dengan tingkat pengaruh sebesar 29,69%.

8. **Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Z) Melalui Kepuasan Kerja Karyawan (Y) PT. Bahana Yamaha Pagar Alam Cabang Bandar Lampung.**

Dari perhitungan pengaruh variabel Insentif terhadap Kinerja Karyawan sebesar :

$$X2 \longrightarrow Y = p_{YX2} \times p_{ZY} = (0,104 \times 0,556) = 0,0578 \text{ (05,78\%)}$$

Nilai pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan secara tidak langsung diperoleh sebesar 0,0578 bertanda positif berarti hipotesis berbunyi "Ada pengaruh antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui kepuasan Kerja karyawan PT. Bahana Yamaha Pagar Alam Cabang Bandar Lampung Tahun 2017" dapat diterima, dengan tingkat pengaruh sebesar 05,78%.

9. **Pengaruh Insentif (X1) Dan Motivasi Kerja (X2) Secara Bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) PT. Bahana Yamaha Pagar Alam Cabang Bandar Lampung.**

Berdasarkan analisis dengan SPSS diatas diperoleh F hitung > Ftabel atau  $99,672 > 3,30$  dan signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima. Kesimpulan Ada pengaruh secara signifikansi Insentif dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bahana Yamaha Pagar Alam Cabang Bandar Lampung.

10. **Pengaruh Insentif (X1) Dan Motivasi Kerja (X2) Dan Kepuasan Kerja Karyawan (Y) Secara Bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan (Z) PT. Bahana Yamaha Pagar Alam Cabang Bandar Lampung.**

Berdasarkan analisis dengan SPSS diatas diperoleh F hitung > Ftabel atau  $429,635 > 2,901$  dan signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima. Kesimpulan Ada pengaruh antara Insentif, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bahana Yamaha Pagar Alam Cabang Bandar Lampung.

## KESIMPULAN

1. Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis, maka diperoleh kesimpulan adalah Ada pengaruh Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bahana Yamaha Pagar Alam Cabang Bandar Lampung. Insentif sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. jadi apabila perusahaan tidak memberikan insentif yang sesuai, maka karyawan tidak akan merasa puas. Selain itu, pekerjaan yang mereka lakukan tidak memuaskan.
2. Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis, maka diperoleh kesimpulan adalah Ada pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bahana Yamaha Pagar Alam Cabang Bandar Lampung. Motivasi karyawan sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Jadi, apabila perusahaan tidak pernah membikan motivasi, maka karyawan tidak mempunyai semangat penjualan yang baik.
3. Ada hubungan antara insentif dengan motivasi kerja PT. Bahana Pagar Alam Cabang Bandar Lampung. Insentif sangat berhubungan dengan dengan motivasi kerja. Jika pemberian insentif sesuai dengan apa yang mereka kerjakan maka motivasi kerja untuk menghasilkan penjualan juga memuaskan.
4. Ada pengaruh antara Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT. Bahana Yamaha Pagar Alam Cabang Bandar Lampung. Jika insentif diberikan secara optimal maka kinerja akan meningkat.
5. Ada pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bahana Yamaha Pagar Alam Cabang Bandar Lampung. Jika motivasi kerja yang diberikan perusahaan bagus, maka kinerja akan meningkat,. Sebaliknya, jika motivasi perusahaan rendah, maka hasil belajar siswa pun akan rendah.
6. ada pengaruh antara Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bahana Yamaha Pagar Alam Cabang Bandar Lampung. Hal ini berarti jika karyawan merasa puas. Maka akan mempengaruhi kinerja yang dihasilkan.
7. Ada pengaruh antara Insentif terhadap Kinerja Karyawan Melalui kepuasan Kerja karyawan PT. Bahana Yamaha Pagar Alam Cabang Bandar Lampung. Hal ini jika insentif diberikan secara optimal maka karyawan akan merasa puas dan dapat menghasilkan kinerja yang dihasilkan akan meningkat.
8. Ada pengaruh antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui kepuasan Kerja karyawan PT. Bahana Yamaha Pagar Alam Cabang Bandar Lampung. apabila motivasi yang diberikan baik, maka kinerja yang dihasilkan akan meningkat.

9. Ada pengaruh secara signifikansi Insentif dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bahana Yamaha Pagar Alam Cabang Bandar Lampung. Apabila perusahaan memberikan insentif secara optimal dan selalu memberikan motivasi terhadap karyawan, maka karyawan akan merasa puas. Hal itu juga mempengaruhi kinerja karyawan semakin karyawan merasa puas maka kinerja yang dihasilkan meningkat. Sebaliknya apabila karyawan tidak merasa puas maka kinerja yang dihasilkan akan menurun. Sehingga insentif dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
10. Ada pengaruh antara Insentif, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bahana Yamaha Pagar Alam Cabang Bandar Lampung.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Hasan, Husein. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara
- Indriantoro, Nur Dan Supomo, Bambang. 2001. Pengantar Manajemen. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Riduan. 2008. Dasar – Dasar Statistika. Bandung: CV Alfabeta
- Sofar Silaen, Widiyono. 2013. Metodologi Penelitian Kualitatif Kuantitatif R&D Perusahaan. Jakarta :Rineka Cipta
- Sugiyono. 2009. Metodologi Penelitian Kualitatif Kuantitatif R&D. Jakarta : Alfabeta
- Sugiyono. 2012. Metodologi Penelitian Kualitatif Kuantitatif R&D. Jakarta : Alfabeta
- Sugiyono. 2014. Metodologi Penelitian Kualitatif Kuantitatif R&D. Jakarta : Alfabeta