

BAB IV

DESKRIPSI DATA, PEMBUKTAN HIPOTESIS DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

1. Profil ABC Swalayan Pamekasan

Bapak Agus Hadi Putra ditemani oleh Istri tercinta yaitu Ibu Diana Angelia bersama-sama mendirikan dan mengelola tempat perbelanjaan dan Grosir yang di beri nama “ ABC Swalayan dan Grosir” . Berdiri sejak tahun 1980 dan beralokasi cukup strategis yaitu di depan SMPN 05 Kabupaten Pamekasan dan dekat dengan Perpus Umum sehingga memudahkan para pelanggan untuk mengingat lokasi Swalayan ABC dan Grosir khususnya para pelajar dan mahasiswa.

2. Visi dan Misi

Sebagai salah satu Toko Grosir di pamekasan ABC Swalayan mempunyai visi dan misi, sebagai berikut:

a. Visi

Omset yang ditetapkan yaitu 1 Milyar per tahun, semakin lengkapnya pelayanan yang diberikan berupa sarana dan prasarana yang memadai serta jumlah karyawan yang terbilang banyak yaitu 60 karyawan yang selalu diutamakan di samping harga terjangkau yang membuat para pelanggan tidak bosan untuk selalu berbelanja di ABC Swalayan

b. Misi

Swalayan ABC dan Grosir tidak tanggung-tanggung dalam memenuhi kebutuhan karyawan khususnya masyarakat luas yaitu dengan menyediakan tempat makan atau kantin dengan berbagai menu makanan dan minuman yang disukai banyak orang. Di samping tempat makan ada area atau stan khusus yang dijadikan pajangan berbagai baju modis dari model untuk anak, pemuda hingga orang tua.

B. Pembuktian Hipotesis

1. Deskripsi Data Penelitian dan Responden

a. Deskripsi Data Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat 60 responden yang diantar sendiri ke tempat penelitian dan meminta bantuan kepada bagian Personalia yaitu Bapak Sudibyo. Berdasarkan rekomendasi dari pemilik ABC Swalayan dan Grosir untuk menjelaskan dan memerintah membawa angket kerumah karyawan masing-masing agar nantinya dipelajari dan diisi sesuai dengan pertanyaan dan pernyataan dalam angket. Periode penyebaran dan akhir pengembalian dilakukan selama 10 hari dikarenakan pematangan terhadap isi angket dan kesibukan para karyawan ABC Swalayan dan Grosir.

Berikut perincian pengiriman dan pengembalian angket yang ditunjukkan dalam table dibawah ini.

Tabel 4.1
Rincian Penerimaan dan Pengembalian Kuesioner

Angket yang disebarakan	80
Angket yang tidak kembali	0
Angket yang kembali	80
Angket yang digugurkan (tidak lengkap)	0
Angket yang digunakan	80
Tidak mengembalikan (<i>Respon Rate</i>)	100%
Tingkat pengembalian yang digunakan (<i>Usable Respon Rate</i>)	100%

Sumber Data : Data Primer yang diolah, 20

Tabel di atas menunjukkan bahwa angket yang layak dan dapat dianalisis lebih lanjut sebanyak 80 angket dengan tingkat pengembalian cukup baik mengingat *Respon Rate* di Indonesia hanya sekitar 10-20%. Karena sampel yang diolah 100% maka tidak perlu dilakukan *uji non respon bias*. Tetapi apabila sampel yang akan diolah kurang dari 50% maka perlu dilakukan *uji non respon bias* untuk memberi justifikasi bahwa jumlah sampel tersebut mewakili keseluruhan populasi.

b. Deskripsi Data Responden

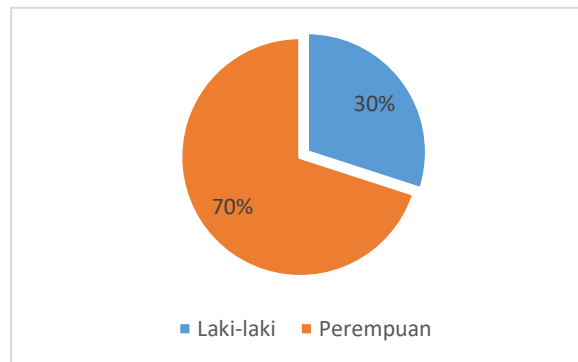
Deskripsi data responden menggambarkan keadaan atau kondisi responden merupakan informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian. Responden dalam penelitian ini memiliki beberapa karakteristik. Karakteristik penelitian tersebut terdiri atas :

1) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Data mengenai jenis kelamin Karyawan yang bekerja di ABC Swalayan yang menjadi responden pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

Gambar 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



Sumber : Data primer yang diolah, tahun 2020

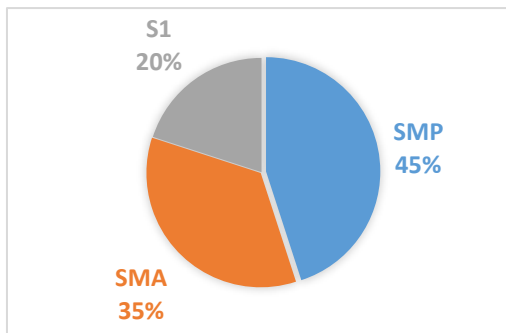
Gambar di atas menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yaitu sebanyak 18 karyawan laki-laki dengan persentase (30%) dan sebanyak 42 karyawan perempuan dengan persentase (70%) yang menjadi responden dalam penelitian ini. Hasil ini menunjukkan sebagian besar karyawan ABC Swalayan dan Grosir adalah karyawan perempuan.

2) Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar 4.2 sebagai berikut :

Gambar 4.2

Karakteristik Berdasarkan Pendidikan



Sumber : Data primer yang diolah, tahun 2020

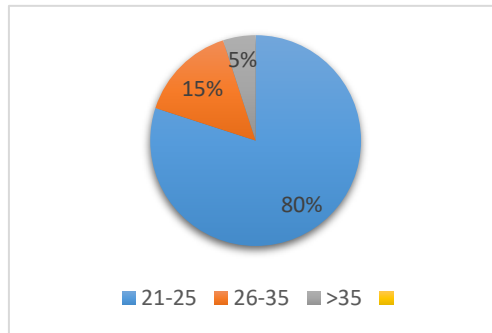
Gambar di atas menjelaskan bahwa karakteristik responden berdasarkan pendidikan yaitu karyawan yang berpendidikan SLTP/SMP sebanyak 27 orang karyawan dengan persentase (45%), karyawan yang berpendidikan SMA sebanyak 21 orang karyawan dengan persentase (35%), karyawan yang berpendidikan S1 sebanyak 12 orang karyawan dengan persentase (20%). Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan ABC Swalayan dan Grosir adalah lulusan SMP.

3) Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Data mengenai umur responden dalam penelitian ini, peneliti mengelompokkannya menjadi lima kategori, yaitu mulai umur 21-25 tahun, 26-33 tahun, >35 tahun, 22. Adapun umur Karyawan ABC Swalayan yang dijadikan responden pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 4.3

Karateristik Berdasarkan Umur



Sumber : Data primer diolah, tahun 2020

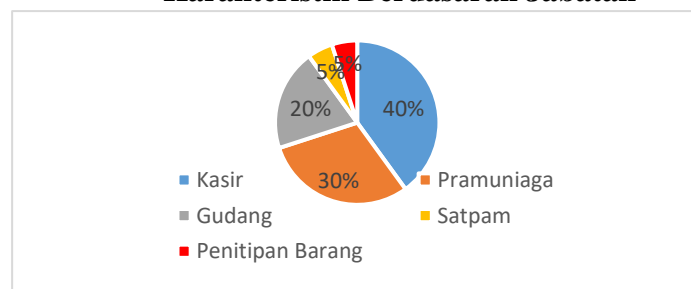
Gambar di atas menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan umur yaitu Karyawan yang berumur 21-25 sebanyak 48 karyawan dengan persentase (80%), umur 26-35 sebanyak 9 karyawan dengan persentase (15%), umur >35 sebanyak 3 karyawan dengan persentase (5%).

4) Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Karakteristik responden berdasarkan umur dapat dilihat pada gambar 4.4 sebagai berikut:

Gambar 4.4

Karakteristik Berdasarkan Jabatan



Sumber : Data primer diolah, tahun 2020

Gambar di atas menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan jabatan yaitu karyawan yang menjadi kasir sebanyak 24

karyawan dengan persentase (40%), Pramuniaga sebanyak 18 karyawan dengan persentase (30%), Bagian Gudang sebanyak 12 karyawan dengan persentase (20%), Panitipan Barang sebanyak 3 karyawan dengan persentase (5%), Satpam sebanyak 3 karyawan dengan persentase (3%).

c. Deskripsi Variabel

Tanggapan karyawan berpartisipasi pada penelitian ini (responden) mengenai Gaji, Bonus, Insentif dan Kinerja karyawan pada Karyawan ABC Swalayan dapat dijelaskan melalui tanggapan responden. Variabel *Independent* terdiri dari Gaji (X1) dengan jumlah pernyataan 4 butir, Bonus (X2) dengan jumlah pernyataan 4 butir, dan Insentif (X3) dengan jumlah pertanyaan 4 butir. Sedangkan *Dependent* yaitu Kinerja Karyawan (Y) dengan jumlah pernyataan 4 butir.

Tabel 4.2
Daftar Pernyataan Kuesioner

No	Gaji
1	Gaji yang saya dapatkan sesuai dengan masa kerja saya di ABC Swalayan
2	Gaji yang saya dapatkan di ABC Swalayan Sesuai dengan pendidikan terakhir saya
3	Gaji yang saya dapatkan sesuai dengan jabatan saya bekerja di ABC Swalayan
4	Gaji yang saya dapatkan di ABC Swalayan Sesuai dengan kompetensi yang saya punyai
No	Bonus
1	Bonus yang saya dapatkan sesuai dengan target kerja saya selama satu bulan di ABC Swalayan
2	Bonus yang diberikan perusahaan tempat saya bekerja selama ini dapat meningkatkan semangat kerja dalam bekerja
3	Saya mendapatkan bonus ketika melakukan lembur disetiap harinya

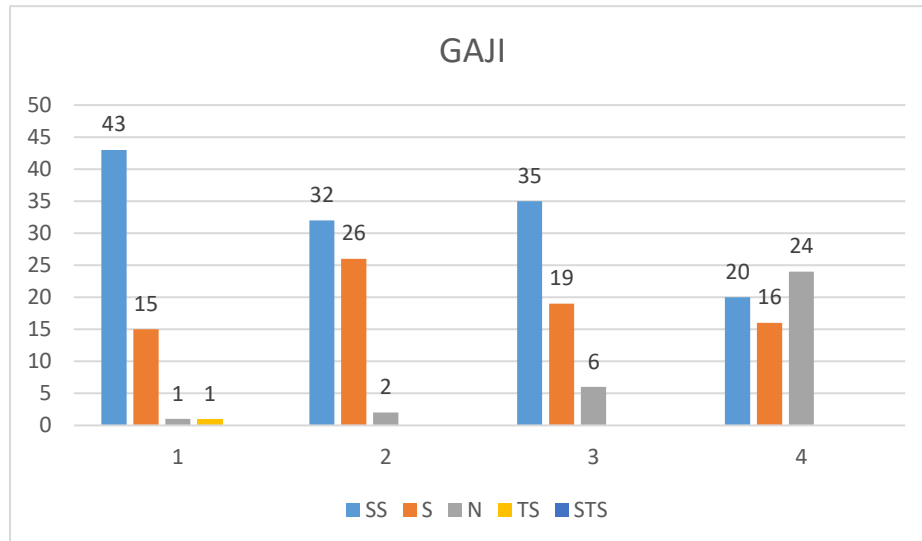
4	Saya akan mendapatkan bonus selama saya disiplin selama bekerja
No	Insentif
1	Saya mendapatkan jaminan social selama bekeja di ABC Swalayan
2	Insentif yang saya dapatkan sesuai untuk memenuhi kebutuhan saya
3	Insentif yang saya dapatkan sesuai dengan lama kerja saya di ABC Swalayan
4	Karyawan yang sudah lama bekerja di ABC Swalayan akan mendapatkan lebih banyak insentif
No	Kinerja Karyawan
1	Kualitas yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan saya
2	Saya selalu berkomitmen memberikan yang terbaik untuk pekerjaan saya selama bekerja di ABC Swalayan
3	Saya selalu tepat waktu dalam melaksanakan atau menyelesaikan pekerjaan saya
4	Kemandirian dalam bekerja menejadi penunjang dalam meningkatkan kinerja karyawan

Sumber: Data primer diolah pada 2020.

Berdasarkan tabel di atas, peneliti mendapat jawaban responden sebanyak 60 responden dari variabel X1 yaitu Gaji, variabel X2 yaitu Bonus, variabel X3 yaitu Insentif dan variabel Y yaitu Kinerja Karyawan. Hasil jawaban tersebut dikelompokkan dengan menghitung frekuensi dan presentasinya. Penilaian dari setiap butir pernyataan diberi skor 5-4-3-2-1 dan hasil dari pengelompokan tersebut adalah sebagai berikut:

1) Tanggapan responden tentang variabel Gaji (X1)

Gambar 4.5
Diagram Batang Gaji



Tanggapan responden sebagaimana pada tabel 4.5 menunjukkan bahwa responden memberikan tanggapan tidak setuju pada item Gaji sebanyak 1 dan responden memberi jawaban netral sebanyak 33 dan memberikan jawaban setuju sebanyak 76 serta 130 terhadap jawaban sangat setuju.

$$\text{Skor} = ((\Sigma \text{STS} \times 1) + (\Sigma \text{TS} \times 2) + (\Sigma \text{N} \times 3) + (\Sigma \text{S} \times 4) + (\Sigma \text{SS} \times 5)) : (n \times 5 \times 10)$$

$$= ((0 \times 1) + (1 \times 2) + (33 \times 3) + (76 \times 4) + (130 \times 5)) : (60 \times 5 \times 4)$$

$$= 0 + 2 + 66 + 304 + 650 : 1.200$$

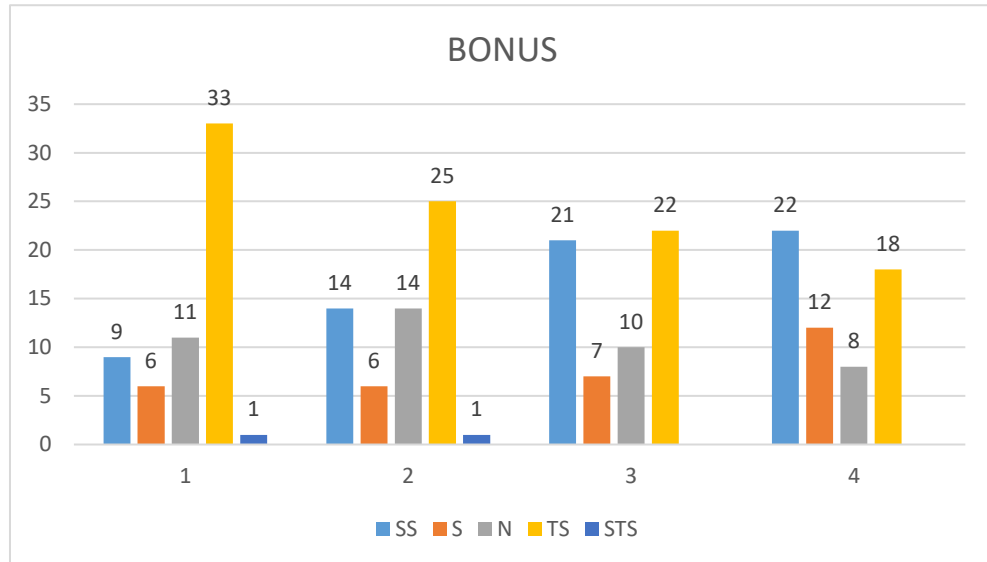
$$= 1.022 : 1.200$$

$$= 0.85 \times 100 = 85 \% \text{ (sangat kuat)}$$

Hal ini menunjukkan adanya pengaruh Gaji yang baik pada Karyawan ABC Swalayan, sehingga hasil skor yang di dapat sangat kuat dengan jumlah 85%.

2) Tanggapan responden tentang variabel Bonus (X2)

Gambar 4.6
Diagram Batang Bonus



Tanggapan responden sebagaimana pada tabel 4.6 menunjukkan bahwa responden memberikan tanggapan sangat tidak setuju pada item Bonus sebanyak 2 dan responden memberikan jawaban tidak setuju sebanyak 98 dan memberi jawaban netral sebanyak 43 dan memberikan jawaban setuju sebanyak 31 serta 66 terhadap jawaban sangat setuju.

$$\text{Skor} = ((\Sigma \text{STS} \times 1) + (\Sigma \text{TS} \times 2) + (\Sigma \text{N} \times 3) + (\Sigma \text{S} \times 4) + (\Sigma \text{SS} \times 5)) : (n \times 5 \times 10)$$

$$= ((2 \times 1) + (98 \times 2) + (43 \times 3) + (31 \times 4) + (66 \times 5)) : (60 \times 5 \times 4)$$

$$= 2 + 196 + 129 + 124 + 330 : 1.200$$

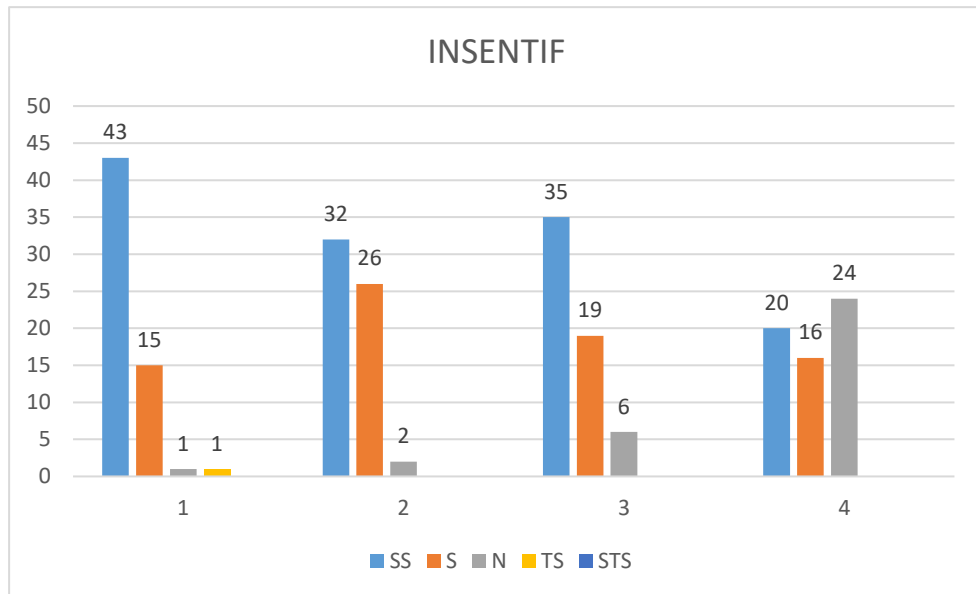
$$= 781 : 1.200$$

$$= 0.65 \times 100 = 65 \% \text{ (kuat)}$$

Hal ini menunjukkan adanya pengaruh Bonus yang baik pada Karyawan ABC Swalayan, sehingga hasil skor yang di dapat kuat dengan jumlah 65%

3) Tanggapan responden tentang variabel Insentif (X3)

Gambar 4.7
Diagram Batang Insentif



Tanggapan responden sebagaimana pada tabel 4.7 menunjukkan bahwa responden memberikan tanggapan sangat tidak setuju pada item Insentif sebanyak 0 dan responden memberikan jawaban tidak setuju sebanyak 1 dan memberi jawaban netral sebanyak 33 dan memberikan jawaban setuju sebanyak 76 serta 130 terhadap jawaban sangat setuju.

$$\text{Skor} = ((\Sigma \text{STS} \times 1) + (\Sigma \text{TS} \times 2) + (\Sigma \text{N} \times 3) + (\Sigma \text{S} \times 4) + (\Sigma \text{SS} \times 5)) : (n \times 5 \times 10)$$

$$= ((0 \times 1) + (1 \times 2) + (33 \times 3) + (76 \times 4) + (130 \times 5)) : (60 \times 5 \times 4)$$

$$= 0 + 2 + 99 + 304 + 650 : 1.200$$

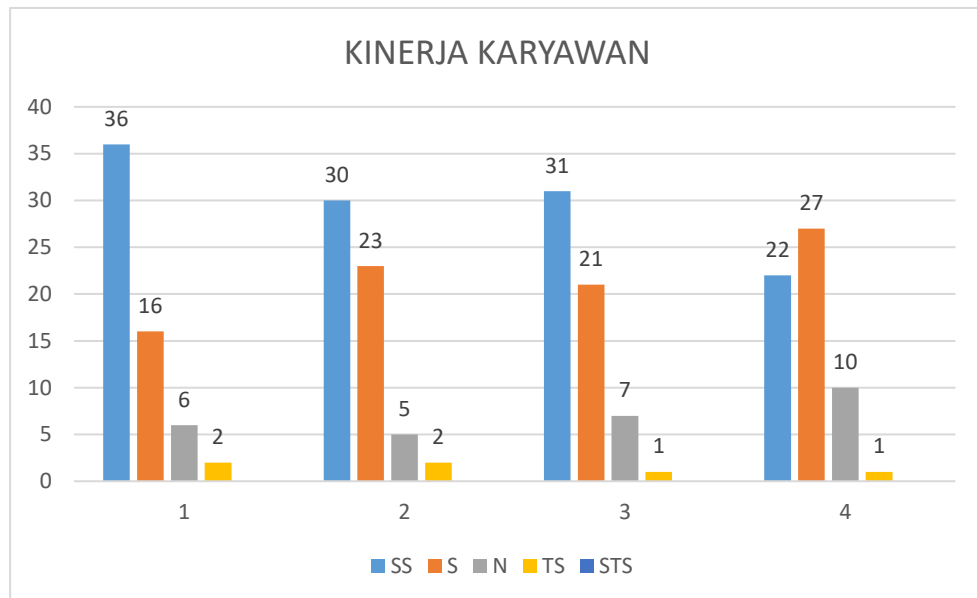
$$= 1.055 : 1.200$$

$$= 0.87 \times 100 = 87 \% \text{ (sangat kuat)}$$

Hal ini menunjukkan adanya pengaruh Insentif yang baik pada Karyawan ABC Swalayan, sehingga hasil skor yang di dapat sangat kuat dengan jumlah 87%.

4) Tanggapan responden tentang variabel Kinerja Karyawan (Y)

Gambar 4.8
Diagram Batang Kinerja Karyawan



Tanggapan responden sebagaimana pada tabel 4.8 menunjukkan bahwa responden memberikan tanggapan sangat tidak setuju pada item Kinerja karyawan sebanyak 0 dan responden memberikan jawaban tidak setuju sebanyak 6 dan memberi jawaban netral sebanyak 28 dan memberikan jawaban setuju sebanyak 87 serta 119 terhadap jawaban sangat setuju.

$$\begin{aligned} \text{Skor} &= ((\Sigma \text{STS} \times 1) + (\Sigma \text{TS} \times 2) + (\Sigma \text{N} \times 3) + (\Sigma \text{S} \times 4) + (\Sigma \text{SS} \times 5)) : (\text{n} \times 5 \times 10) \\ &= ((0 \times 1) + (6 \times 2) + (28 \times 3) + (87 \times 4) + (119 \times 5)) : (60 \times 5 \times 4) \\ &= 0 + 12 + 84 + 348 + 595 : 1.200 \\ &= 1.039 : 1.200 \\ &= 0.86 \times 100 = 86 \% \text{ (sangat kuat)} \end{aligned}$$

Hal ini menunjukkan adanya pengaruh Kinerja Karyawan yang baik pada Karyawan ABC Swalayan, sehingga hasil skor yang di dapat sangat kuat dengan jumlah 86%.

2. Uji Kualitas Data

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk mengetahui apakah setiap item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini layak atau tidak untuk dipakai. Peneliti mengajukan kuesioner yang berisi 16 butir pernyataan, 4 butir pernyataan untuk Gaji, 4 pernyataan untuk variabel Bonus, 4 butir pertanyaan untuk Insentif dan 4 butir pernyataan untuk variabel Kinerja Karyawan.

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji instrumen, yaitu apakah instrumen yang digunakan dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai. Hasil ini dapat dilakukan dengan uji signifikansi yaitu dengan membandingkan nilai r_{tabel} dengan r_{hitung} untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$, dimana n adalah jumlah sampel dan *alpha* 0,05 ($\alpha = 5\%$). Apabila r_{hitung} lebih besar dari pada r_{tabel} dan nilai r positif, maka butir pernyataan tersebut dapat dikatakan valid, begitupun sebaliknya.

Pada penelitian ini besarnya df adalah $= 60-2 = 58$ dan *alpha* 0,05 ($\alpha = 5\%$) sehingga didapat r_{hitung} 0,2542

1) Uji Validitas Variabel X1 Gaji

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas Variabel X1

Pernyataan	Korelasi	Kritik (r_{xy})	Validitas
X1.1	0,725	0,2542	Valid
X1.2	0,540	0,2542	Valid
X1.3	0,635	0,2542	Valid
X1.4	0,340	0,2542	Valid

Sumber: Output SPSS, data primer diolah peneliti, 2021.

Berdasarkan hasil yang telah di uji dapat diketahui bahwa nilai r_{hitung} pada kolom korelasi untuk tiap item pernyataan memiliki r_{hitung} yang lebih besar dan positif dibandingkan dengan r_{tabel} yaitu 0,2542 dengan jumlah sampel adalah 60 responden. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator dari variabel X1 Gaji adalah valid dan selanjutnya data tersebut dapat di uji ketahap berikutnya.

2) Uji Validitas Variabel X2 Bonus

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas Variabel X2

Pernyataan	Korelasi	Kritik (r_{xy})	Validitas
X2.1	0,735	0,2542	Valid
X2.2	0,583	0,2542	Valid
X2.3	0,599	0,2542	Valid
X2.4	0,453	0,2542	Valid

Sumber: Output SPSS, data primer diolah peneliti, 2021.

Berdasarkan hasil yang telah di uji dapat diketahui bahwa nilai r_{hitung} pada kolom korelasi untuk tiap item pernyataan memiliki r_{hitung} yang lebih besar dan positif dibandingkan dengan r_{tabel} yaitu 0,2542 dengan jumlah sampel adalah 60 responden. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator dari variabel X2 Bonus adalah valid dan selanjutnya data tersebut dapat di uji ketahap berikutnya.

3) Uji Validitas Variabel X2 Insentif

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Variabel X3

Pernyataan	Korelasi	Kritik (r_{xy})	Validitas
X2.1	0,725	0,2542	Valid
X2.2	0,540	0,2542	Valid
X2.3	0,635	0,2542	Valid
X2.4	0,340	0,2542	Valid

Sumber: Output SPSS, data primer diolah peneliti, 2021.

Berdasarkan hasil yang telah di uji dapat diketahui bahwa nilai r_{hitung} pada kolom korelasi untuk tiap item pernyataan memiliki r_{hitung} yang lebih besar dan positif dibandingkan dengan r_{tabel} yaitu 0,2542 dengan jumlah sampel adalah 60 responden. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator dari variabel X3 Insentif adalah valid dan selanjutnya data tersebut dapat di uji ketahap berikutnya.

4) Uji Validitas Variabel X2 Kinerja Karyawan

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Variabel Y

Pernyataan	Korelasi	Kritik (r_{xy})	Validitas
X2.1	0,728	0,2542	Valid
X2.2	0,518	0,2542	Valid
X2.3	0,707	0,2542	Valid
X2.4	0,774	0,2542	Valid

Sumber: Output SPSS, data primer diolah peneliti, 2021.

Berdasarkan hasil yang telah di uji dapat diketahui bahwa nilai r_{hitung} pada kolom korelasi untuk tiap item pernyataan memiliki r_{hitung} yang lebih besar dan positif dibandingkan dengan r_{tabel} yaitu 0,2542 dengan jumlah sampel adalah 60 responden. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator dari variabel Y Kinerja Karyawan adalah valid dan selanjutnya data tersebut dapat di uji ketahap berikutnya.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik *Alpha Cronbach*. Bila hasil koefisien reliabilitas dari semua variabel menunjukkan positif dan signifikan, maka instrumen tersebut dinyatakan reliabel. Kuesioner dikatakan reliabel jika *Alpha Cronbach* > 0,600 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,600. Tabel dibawah ini merupakan hasil uji reliabilitas:

1) Uji Reliabilitas Variabel X1 Gaji

Tabel 4.7
Hasil Uji Reabilitas
Uji Reliabilitas Variabel X1

Jumlah Item Pernyataan	Nilai Crochbach Alpha	Keterangan
4	0,663	Reliabel

Sumber: Output SPSS, data primer diolah peneliti, 2021.

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa hasil pengujian reabilitas pada instrument variabel X1 Gaji dengan nilai *cronbach alpha* dapat dikatakan reabel, karena nilai *cronbach alpha*-nya di atas 0,60 dengan jumlah 4 item pernyataan.

2) Uji Reliabilitas Variabel X1 Bonus

Tabel 4.8
Hasil Uji Reabilitas
Uji Reliabilitas Variabel X2

Jumlah Item Pernyataan	Nilai Crochbach Alpha	Keterangan
4	0,712	Reliabel

Sumber: Output SPSS, data primer diolah peneliti, 2021.

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa hasil pengujian reabilitas pada instrument variabel X2 Bonus dengan nilai *cronbach alpha* dapat dikatakan reabel, karena nilai *cronbach alpha*-nya di atas 0,60 dengan jumlah 4 item pernyataan.

3) Uji Reliabilitas Variabel X3 Insentif

Tabel 4.9
Hasil Uji Reabilitas
Uji Reliabilitas Variabel X3

Jumlah Item Pernyataan	Nilai Crochbach Alpha	Keterangan
4	0,663	Reliabel

Sumber: Output SPSS, data primer diolah peneliti, 2021.

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa hasil pengujian reabilitas pada instrument variabel X3 Insentif dengan nilai *cronbach alpha* dapat dikatakan reabel, karena nilai *cronbach alpha*-nya di atas 0,60 dengan jumlah 4 item pernyataan.

4) Uji Reliabilitas Variabel Y Kinerja Karyawan

Tabel 4.10
Hasil Uji Reabilitas
Uji Reliabilitas Variabel Y

Jumlah Item Pernyataan	Nilai Crochbach Alpha	Keterangan
4	0,769	Reliabel

Sumber: Output SPSS, data primer diolah peneliti, 2021.

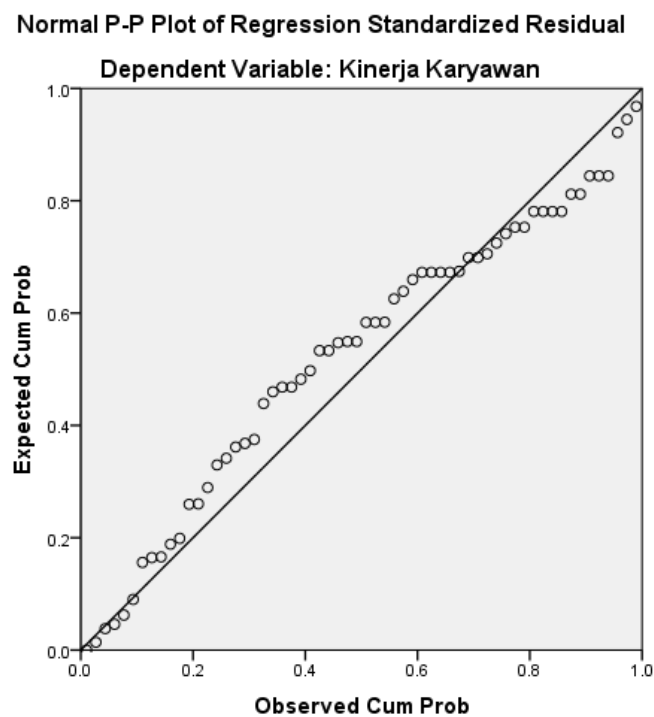
Dari tabel di atas menunjukkan bahwa hasil pengujian reabilitas pada instrument variabel Y Kinerja Karyawan dengan nilai *cronbach alpha* dapat dikatakan reabel, karena nilai *cronbach alpha*-nya di atas 0,60 dengan jumlah 4 item pernyataan.

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel bebas dan terikat yang keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak normal. pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*. berikut hasil uji normalitas dengan grafik *normal probability plot* :

Gambar 4.9
Hasil Uji Normalitas



Sumber: *output SPSS, 2021*

Dari hasil output SPSS di atas, pada grafik *normal probability plot* menunjukkan bahwa data (titik-titik) menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

Untuk lebih memastikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas, maka dalam penelitian ini juga dilakukan *one sample Kolmogorov-smirnov*. berikut hasil uji *one sample Kolmogorov-smirnov* sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.73993016
Most Extreme Differences	Absolute	.126
	Positive	.102
	Negative	-.126
Kolmogorov-Smirnov Z		.426
Asymp. Sig. (2-tailed)		.219 ^c

Sumber: *output SPSS, 2021*

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan uji *one sample Kolmogorov-smirnov* di atas, diperoleh nilai *Kolmogorov-smirnov Z* sebesar 0,426 dengan signifikan 0,219 lebih dari 0,05 ($\text{sig} > 0,05$) ini berarti bahwa data berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolerasi bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan kolerasi antar variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi jika terjadi kolerasi, maka variabel-variabel tersebut tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen sama dengan nol. Ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dideteksi dengan beberapa cara, salah satunya dengan melihat nilai *tolerance* dan lawannya serta nilai VIF (*Variant inflation Factor*). Jika nilai *tolerance* lebih besar dari nilai *tolerance* lebih besar

dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, maka tidak terjadi multikolinearitas.

Hasil pengujian multikolinearitas sebagai berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14.586	2.971		4.910	.000		
	Bonus	-.356	.079	-.489	-4.498	.000	1.000	1.000
	Insentif	.419	.157	.289	2.661	.010	1.000	1.000
	Gaji	.513	.187	.287	2.881	.000	0.571	1,765

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.11 yang disimpulkan bahwa model regresi yang diajukan telah baik karena bebas dari multikolinearitas.

3) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lain. Masalah ini timbul karena residual (kesalahan pengganggu) tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya. Pada uji autokorelasi ini menggunakan uji *Durbin –Watson* (DW) dengan cara membandingkan DW_{hitung} dengan DW_{tabel} nya, derajat kepercayaan yang digunakan sebesar 5%.

Tabel 4.13
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.571 ^a	.326	.302	1.770	1.718

a. Predictors: (Constant), Insentif, Bonus

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel tersebut menyatakan jika nilai DW sebesar 1.718, maka untuk mengetahui ada tidaknya autokorelasi, nilai DW tersebut akan dibandingkan dengan nilai DW table sebagai berikut:

Tabel 4.14
Pengambilan Keputusan Hasil Uji Autokorelasi

Du	4 – Du	DW	Keputusan
1.6889	2,3111	1,718	Tidak ada autokorelasi

Sumber: Tabel Durbin-Watson

Keterangan:

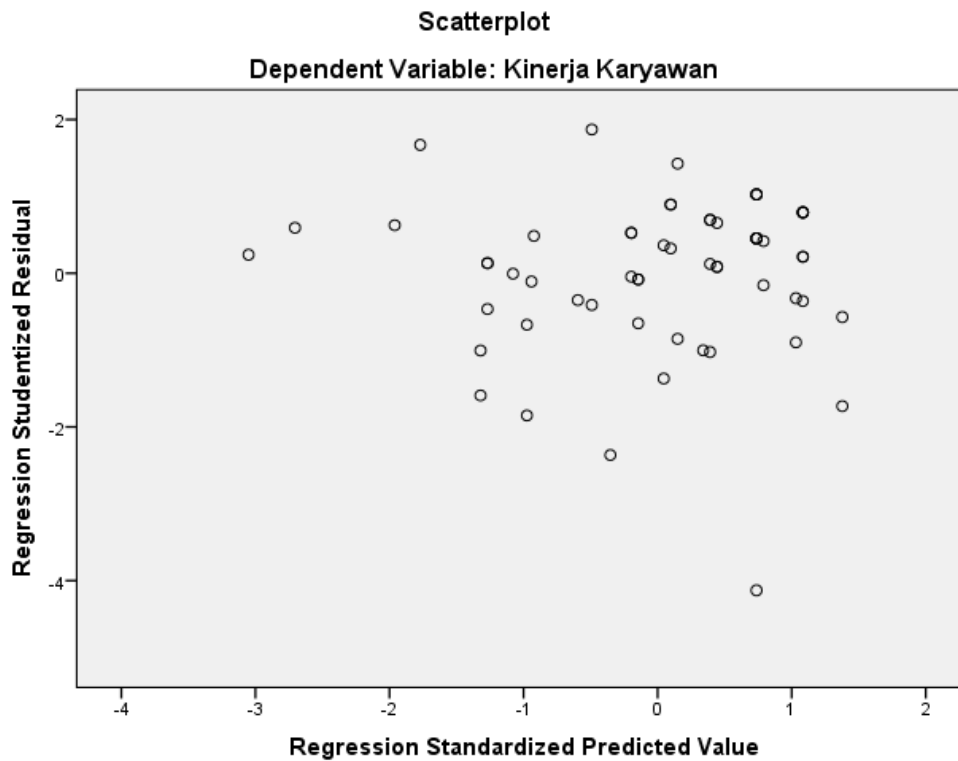
Nilai DW 1,718 diperoleh dari table *Durbin Watson* dengan ketentuan $\alpha = 5\%$, yakni n (sampel) = 60 serta k (jumlah variabel bebas) = 3.

Nilai DW sebesar 1,718 lebih besar dari nilai $Du = 1.6889$, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi autokorelasi.

4) Uji Heteroskedastisitas

Uji hetroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidak nyamanan varian dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Deteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas salah satunya dengan menggunakan uji grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED sumbu Y yaitu Y yang telah diprediksi, dan sumbu X yaitu residual.

Gambar 4.10
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: *output SPSS, 2021*

Berdasarkan gambar di atas dari hasil output SPSS 21, grafik *Scatterplot* memperlihatkan bahwa titik-titik pada grafik tidak berkumpul antara satu dengan yang lainnya, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Agar memperjelas gambar tersebut maka dilakukan uji glejser seperti tabel berikut:

Tabel 4.15
Metode Glejser

Coefficients^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.132	1.866		1.142	.258
	Gaji	-.049	.106	-.061	-.465	.643

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.690	2.004		1.342	.185
	Bonus	-.042	.053	-.103	-.782	.437
	Insentif	-.050	.106	-.062	-.472	.639

a. Dependent Variable: abs_res

b. Linear Regression through the Origin

Sumber: output SPSS, 2020

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi masing-masing variabel independen dalam persamaan regresi lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel independen tidak mengalami heteroskedastisitas dan memenuhi persyaratan uji asumsi klasik

d. Uji Hipotesis

1. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk meramalkan nilai pengaruh tiga variabel bebas (*trust in brand*, kualitas layanan dan promosi) atau lebih terhadap suatu variabel terikat (kepuasan pelanggan). model regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \varepsilon$$

Hasil analisis menggunakan SPSS versi 24 diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4.16
Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1,677	,925		1,813	,072
	X1 (Gaji)	,227	,028	,425	8,125	,000
	X2 (Bonus)	-,356	,079	-,489	4,498	,000
	X3 (Insentif)	,419	,157	,289	2,661	,010

a. Dependent Variable: Y

Sumber: output SPSS, 2020

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diperoleh koefisien variabel independen Gaji (X1) = 0,227, Bonus (X2) = -,356 dan Insentif (X3) = 0,419. jadi, model persamaan regresi yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$\text{Kinerja} = 1,677 + 0,227 \text{ Gaji} + (-,356) \text{ Bonus} + 0,419 \text{ Insentif}$$

Model persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 1,677 satuan menyatakan bahwa jika variabel X (independen) tidak dipertimbangkan (bernilai nol), maka Kinerja Karyawan Pada ABC Swalayan Pamekasan sebesar 1,677 satuan.
- b. $b_1 = 0,227$, nilai koefisien regresi variabel Gaji (X1) sebesar 0,227 satuan. jika terjadi peningkatan sebesar 1 satuan pada variabel tersebut, maka Gaji Karyawan pada ABC Swalayan Pamekasan akan meningkat sebesar 0,227 satuan dengan asumsi variabel-variabel yang lainnya dianggap tetap.
- c. $b_2 = -0,356$, nilai koefisien regresi variabel Bonus (X2) sebesar -0,356 satuan. jika terjadi peningkatan 1 satuan pada variabel tersebut, maka Bonus pada

Karyawan ABC Swalayan Pamekasan akan menurun sebesar 0,356 satuan dengan asumsi variabel-variabel yang lainnya dianggap tetap.

- d. $b_3 = 0,419$, nilai koefisien regresi variabel Insentif (X_3) sebesar 0,419 satuan. jika terjadi peningkatan 1 satuan pada variabel tersebut, maka Insentif pada ABC Swalayan Pamekasan akan meningkat sebesar 0,419 satuan dengan asumsi variabel-variabel yang lainnya dianggap tetap.

2. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh secara simultan (bersama-sama) antara variabel independen Gaji, Bonus dan Insentif terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan,

Langkah-langkah untuk menentukan uji F sebagai berikut:

- a. Meneruskan hipotesis

H_a = Gaji, Bonus dan Insentif berpengaruh secara simultan terhadap dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H_o = tidak ada pengaruh Gaji, Bonus dan Insentif berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

- b. Tingkat signifikan

Tingkat signifikan yang di gunakan adalah 0,05 ($\alpha=5\%$), tingkat signifikan sebesar 0,000 atau 0,00%.

dengan $\alpha = 0,05$ dan pengambilan keputusan.

- a. jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.
- b. jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

Berikut hasil uji signifikan secara simultan variabel independen sebagai berikut:

Tabel 4.17
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	86.369	2	43.185	13.781	.000 ^b
	Residual	178.614	57	3.134		
	Total	264.983	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: Gaji, Insentif, Bonus

Sumber: *output* SPSS, 2020

Hasil uji F tersebut diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 13.781 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 (lebih kecil dari signifikan 0,05), sedangkan nilai F_{tabel} sebesar 2,77, berarti nilai F_{hitung} $13.781 > F_{tabel}$ 2,77 dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, sehingga keputusannya adalah variabel X (Gaji, bonus dan Insentif) secara simultan berpengaruh terhadap terhadap Kinerja Karyawan ABC Swalayan Pamekasan.

3. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji signifikan individual dua variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan untuk mengukur secara terpisah kontribusi yang ditimbulkan dari masing-masing variabel terhadap variabel terikat dengan $\alpha = 0,05$ dan pengambilan keputusan :

H_{01} = Tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel X1 (Gaji) terhadap variabel Y (Kinerja karyawan).

H_{a1} = Terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel X1 (Gaji) terhadap variabel Y (Kinerja karyawan).

H₀₂= Tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel X2 (Bonus) terhadap variabel Y (Kinerja karyawan).

H_{a2}= Terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel X2 (Bonus) terhadap variabel Y (Kinerja karyawan).

H₀₃= Tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel X3 (Insentif) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan).

H_{a3}= Terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel X3 (Insentif) terhadap variabel Y (Kinerja karyawan).

a. jika $T_{hitung} < T_{tabel}$ maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

b. jika $T_{hitung} > T_{tabel}$ maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

Tabel 4.18
Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,677	,925		1,813	,072
1 X1 (Gaji)	,227	,028	,425	8,125	,000
X2 (Bonus)	-,356	,079	-,489	4,498	,000
X3 (Insentif)	,419	,157	,289	2,661	,010

a. Dependent Variable: Y

Sumber: *output SPSS, 2020*

Berdasarkan hasil analisis uji T di atas, pengaruh masing-masing variabel dijelaskan sebagai berikut:

Variabel Gaji (X1) diperoleh t_{hitung} sebesar 8,125 dengan taraf signifikan 0,000. Nilai t_{tabel} untuk model regresi tersebut yaitu 1,670. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 8,125 > t_{tabel} 1,670$,

dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Variabel Bonus (X2) diperoleh t_{hitung} sebesar 4,498 dengan taraf signifikan 0,000. nilai t_{tabel} untuk model regresi tersebut yaitu 1,670. hasil uji tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 4,498 > t_{tabel} 1,670$, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Bonus berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Variabel Insentif (X3) diperoleh t_{hitung} sebesar 2,661 dengan taraf signifikan 0,010. nilai t_{tabel} untuk model regresi tersebut yaitu 1,670. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikan $0,010 > 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 2,661 > t_{tabel} 1,670$, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen dengan melihat R^2 . Berikut hasil koefisien determinasi.

Tabel 4.19
Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.571 ^a	.326	.302	1.770	

a. Predictors: (Constant), Gaji, Insentif, Bonus

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: *Output SPSS, 2021.*

Berdasarkan tabel tersebut, hasil analisis koefisien determinasi terlihat bahwa besarnya R^2 adalah 0,326 atau 32,6%. hal ini berarti sebesar 32,6% kemampuan model regresi pada penelitian ini dalam menerangkan variabel dependen. artinya 32,6% variabel kinerja karyawan dijelaskan oleh variasi variabel independen Gaji, Bonus, Insentif. sedangkan sisanya ($100\% - 32,6\% = 67,4\%$) dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam analisis penelitian ini. variabel lainnya. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) tersebut memberikan makna bahwa variabel independen (Gaji, Bonus, Insentif) dalam model regresi ini memberi pengaruh yang cukup besar untuk variabel dependent (Kinerja karyawan), dimana ada variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Oleh karenanya, perlu penelitian lebih lanjut terkait topik ini.

C. Pembahasan

1. Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Karyawan

Pembahasan ini untuk menjawab dan menjelaskan tentang rumusan masalah yang pertama, seberapa besar pengaruh Gaji kinerja karyawan ABC Swalayan Pamekasan.

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang pegawai yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi. Tingkat gaji di perusahaan sangat penting, karena mempengaruhi kemampuan organisasi memikat dan mempertahankan karyawan yang kompeten dan posisi kompetitifnya di pasar produk. Kebijakan tingkat gaji yang sehat dapat mencapai tiga tujuan, yaitu: memikat suplai tenaga kerja yang memadai, mempertahankan karyawan saat ini

tetap puas dengan tingkat kompensasi mereka, dan menghindari terjadinya tingkat perputaran karyawan yang mahal.¹

Variabel Gaji (X1) diperoleh t_{hitung} sebesar 8,125 dengan taraf signifikan 0,000. Nilai t_{tabel} untuk model regresi tersebut yaitu 1,670. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 8,125 > t_{tabel} 1,670$, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Gaji berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti bahwasanya ABC Swalayan memiliki citra yang sangat baik dan harga yang cukup murah bagi semua pembeli sehingga para pembeli tidak ragu lagi untuk berbelanja di ABC Swalayan Pamekasan.

Gaji berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ABC Swalayan hal ini menunjukkan bahwa penilaian berdasarkan pada masa kerja, pendidikan, jabatan, dan kompetensi karakter-karakter tersebutlah yang membuat karyawan ABC Swalayan mengalami peningkatan dari hari ke hari sehingga visi dan misi ABC Swalayan sangat mudah untuk dicapai. Dengan begitu semakin tinggi gaji yang didapatkan karyawan maka karyawan ABC Swalayan akan sejahtera. Kirasan gaji yang didapatkan di ABC Swalayan Pamekasan adalah 950.000 – 1.500.000.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Marianus Subianto² yang menyatakan bahwa gaji mempunyai pengaruh signifikan terhadap

¹ Nuraini Firmandari, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta), Hlm. 27.

² Marianus Subianto, "Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT Serba Mulia Auto di Kabupaten Kutai Barat", *Administrasi Bisnis*, April 2016.

kinerja karyawan. Dari hasil analisis ini maka hipotesis pertama yang menyatakan bahwa gaji berpengaruh positif atau signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti

2. Pengaruh Bonus Terhadap Kinerja Karyawan

Pembahasan ini untuk menjawab dan menjelaskan tentang rumusan masalah yang kedua yaitu seberapa besar pengaruh bonus terhadap kinerja karyawan ABC Swalayan Pamekasan.

Bonus merupakan suatu kebijakan yang diberikan kepada karyawan yang didasarkan pada hasil kerjanya demi mencapai tujuan perusahaan. Menurut Tanomi perusahaan yang memiliki rencana bonus yang akan membuat karyawan cenderung untuk melakukan tindakan menaikkan laba guna mendapatkan bonus untuk kepentingan pribadinya sendiri. Dengan adanya bonus tersebut, pihak karyawan akan terus berusaha akan meningkatkan laba perusahaan semaksimal mungkin sehingga laporan keuangan yang dihasilkan akan terlihat bagus.³

Mekanisme bonus adalah kompensasi tambahan atau penghargaan yang diberikan kepada karyawan atas keberhasilan pencapaian tujuan-tujuan yang ditargetkan oleh perusahaan. Mekanisme bonus berdasarkan laba merupakan cara yang paling sering digunakan perusahaan dalam memberikan penghargaan kepada direksi atau manager. Maka, karena berdasarkan tingkat laba direksi atau manager dapat memanipulasi laba tersebut untuk memaksimalkan penerimaan bonus.⁴

Variabel Bonus (X2) diperoleh t_{hitung} sebesar 4,498 dengan taraf signifikan 0,000. nilai t_{tabel} untuk model regresi tersebut yaitu 1,670. hasil uji tersebut

³ Veronika Abdi Wijaya dan Yulius Jogi Christiawan, "Pengaruh Kompensasi Bonus, Leverage, dan pajak terhadap earning management pada perusahaan yang terdaftar di bursa efek Indonesia" 4 (2014), Hlm 4.

⁴ Thesa Refgia, "Pengaruh pajak, mekanisme bonus, ukuran perusahaan, kepemilikan asing, dan tunneling incentive terhadap transfer pricing" 4 (Februari 2017), Hlm. 546.

menunjukkan bahwa nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 4,498 > t_{tabel} 1,670$, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Bonus berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Bonus berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan akan tetapi semakin tinggi bonus yang didapatkan maka kinerja karyawan semakin menurun karena adanya target kerja yang tinggi dan lembur secara terus menerus. Hal ini yang membuat kinerja karyawan menurun dan ketika target kerja tidak tercapai maka bonus yang didapatkan semakin sedikit. Semakin besar bonus yang didapatkan dari ABC Swalayan artinya semakin banyak hal yang harus dikerjakan dan lembur yang lebih lama

Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Agung Heriyadi⁵ yang menyatakan bahwa bonus mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil analisis ini maka hipotesis kedua yang menyatakan bahwa bonus berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Pembahasan ini untuk menjawab dan menjelaskan tentang rumusan masalah yang ketiga yaitu seberapa besar pengaruh Insentif terhadap kinerja karyawan ABC Swalayan Pamekasan

Insentif dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai kepada pegawai yang prestasinya melebihi standar yang telah ditetapkan. Insentif merupakan salah satu factor pendorong bagi pegawai untuk bekerja lebih baik agar kinerja pegawai

⁵ Agung Heriyadi, "Pengaruh Bonus dan Tunjangan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Makmur Jaya Palembang, *Ekonomi Bisnis*, Desember, 2016.

dapat meningkat.⁶ Insentif adalah penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

Variabel Insentif (X3) diperoleh t_{hitung} sebesar 2,661 dengan taraf signifikan 0,010. nilai t_{tabel} untuk model regresi tersebut yaitu 1,670. hasil uji tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikan $0,010 > 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 2,661 > t_{tabel} 1,670$, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Insentif berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti di ABC Swalayan bahwa insentif dinilai diberikan dalam bentuk jaminan social, kebutuhan karyawan, lama kerja dan senioritas. dengan begitu kinerja karyawan mengalami perkembangan yang sangat pesat. Adapun kebutuhan karyawan yang harus dipenuhi pihak ABC Swalayan Pamekasan yaitu memberikan pelatihan kepada setiap karyawan baru maupun lama berupa pelatihan yang sesuai dengan jabatan masing-masing karyawan. Sedangkan Jaminan social yaitu berupa BPJS Ketenagakerjaan dan asuransi kecelakaan kerja yang diberikan oleh pihak ABC kepada karyawan.

Penelitian tersebut diperkuat oleh materi yang dikemukakan oleh Ahmad Pusiri yang menyatakan bahwa insentif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dari hasil analisis ini maka hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan terbukti.

⁶ Hujaimatul Fauziah, "Pengaruh insentif dalam motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas bina marga balai besar pelaksanaan jalan nasional III satker pelaksanaan jalan nasional wilayah II bandar lampung" 2 (Maret 2012), Hlm. 55.

4. Pengaruh variabel gaji, bonus, dan insentif secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan ABC Swalayan Pamekasan

Pembahasan ini untuk menjawab dan menjelaskan tentang rumusan masalah yang keempat, pengaruh gaji, bonus dan insentif secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji F tersebut diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 13,781 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 (lebih kecil dari signifikan 0,05), sedangkan nilai F_{tabel} sebesar 2,77, berarti nilai F_{hitung} 13,781 > F_{tabel} 2,77 dan tingkat signifikan 0,000 < 0,05, sehingga keputusannya adalah variabel X (Gaji, bonus dan insentif) secara simultan berpengaruh terhadap terhadap Kinerja karyawan ABC Swalayan. Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa H_{a4} diterima.

Dapat diketahui juga bahwa hasil uji koefisien detrmniasi terlihat besarnya R^2 adalah 0,326 atau 32,6%. hal ini berarti sebesar 32,6% kemampuan model regresi pada penelitian ini dalam menerangkan variabel dependen. artinya 32,6% variabel kinerja karyawan dijelaskan oleh variasi variabel independen Gaji, Bonus dan Insentif. sedangkan sisanya (100% - 32,6% = 67,4%) dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam analisis penelitian ini. Variabel lainnya diantaranya adalah reawad, motivasi dan kepuasan kerja.

Untuk mengetahui variabel yang paling berpengaruh terhadap Kinerja karyawan ABC Swlayan dapat di analisis berdasarkan nilai koefisien regresi dari masing-masing variabel independen serta nilai pengujian hipotesis dengan uji t. Untuk koefisien regresi variabel gaji sebesar 0,425 ini menjadi faktor terbesar yang mempengaruhi Kinerja karyawan, kemudian faktor bonus sebesea -0,489 sementara insentif 0,289.

Gaji menjadi variabel paling berpengaruh karena ABC Swalaayan sudah memiliki reputasi yang baik di kalangan karyawan sehingga terjalin sangat baik dengan memberikan pelayanan yang maksimal dan konsisten.