

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN dan PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Obyek Penelitian**

##### **1. Sejarah**

Kampoeng Roti berdiri pada tahun 2011 yang dimana pada saat tersebut kampoeng roti mendirikan counter yang berlokasi di raya mulyosari. Pada tahun tersebut warga surabaya masih belum mengetahui tentang produk dan rasa kue yang dijual oleh Kampoeng Roti. Kampoeng roti terus berusaha untuk berkembang dan merambah pasar disurabaya.

Dengan menggunakan media promosi berupa iklan-iklan di surat kabar maka secara berangsur-angsur kampoeng roti mulai di kenal dan akhirnya dalam beberapa bulan kampoeng roti berani membuka counter yang ke dua. Dengan berjalannya waktu, kampoeng roti bisa membuktikan kepada masyarakat bahwa roti enak tidak harus mahal, itu sesuai dengan moto kampoeng roti yaitu “ Roti enak harga rakyat”.

Moto tersebut menjadi patokan bagi kampoeng roti untuk selalu menjadi membuat produk-produk baru yang berkualitas namun tetap dengan harga yang terjangkau dikalangan masyarakat. Dengan komitmen yang tetap terjaga maka kampoeng roti telah mendapatkan hati di kalangan masyarakat. Karena kepercayaan dari masyarakat itulah maka sampai saat ini kampoeng roti sudah bisa mempunyai 10 counter yang tersebar diseluruh wilayah surabaya dan sekitarnya.

## 2. Letak Geografis

CV. Kampoeng Roti memiliki 10 counter yang terletak di Surabaya dan Sidoarjo. Di Surabaya ada 7 counter yang terletak di Mulyosari sebagai counter pusat, dan cabang di Raya Nginden, Raya Demak, Diponegoro, Wiyung, Mastrib Karang Pilang, dan Manukan Tama. Sedangkan yang di wilayah Sidoarjo terletak di Letjen Sutoyo, Letjen Suprpto dan Majapahit.

## 3. Visi, Misi dan Motto

### a. Visi

“Menjadikan Kampoeng Roti menjadi toko roti tingkat menengah kebawah sampai menengah nomor 1 di wilayah Surabaya.”

### b. Misi

- Menjadikan kampoeng roti sebagai toko roti dengan pelayanan terbaik di Surabaya.
- Meningkatkan kualitas SDM yang kompetitif dan kreatif.

### c. Motto

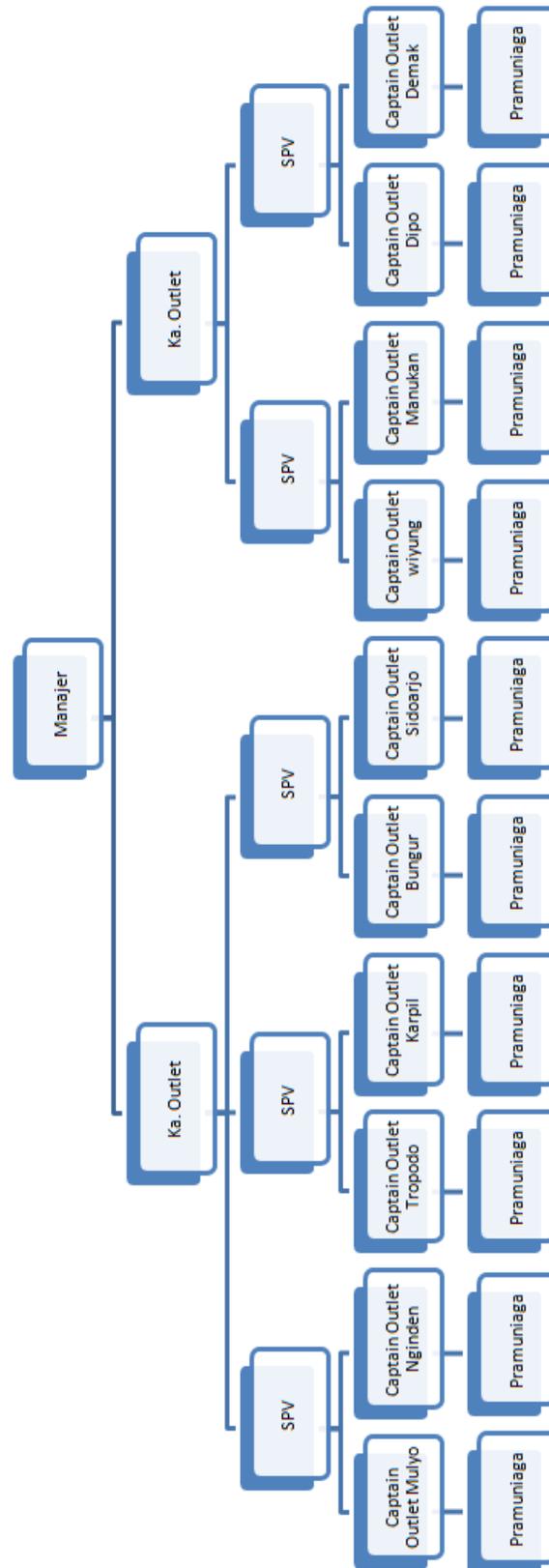
“Roti Enak Harga Rakyat”

### d. Logo

Gambar 4.1 : Logo CV. Kampoeng Roti



## 4. Struktur Organisasi



Gambar 4.2: Struktur Organisasi

- a) Manager, bertugas untuk mengawasi seluruh kegiatan yang terjadi pada seluruh outlet dan memastikan bahwa seluruh peraturan yang ada diperusahaan telah dilaksanakan dengan baik oleh karyawan.
- b) Kepala outlet, merencanakan, melaksanakan dan mengawasi kinerja yang dilakukan oleh supervisor kepada para pramuniaga, serta memberikan laporan kepada manager apabila ada hal permasalahan yang terjadi di outlet tentang kegiatan operasional
- c) Supervisor, bertugas untuk mengawasidan mengingatkan para captain outlet dan pramuniaga untuk selalu melaksanakan standart operasional yang telah ditetapkan oleh perusahaan dengan baik.
- d) Captain outlet, memastikan bahwa seluruh standart operasional kerja perusahaan telah dilaksanakan dengan baik oleh para pramuniaga dan memastikan bahwa tidak adanya complain dari pelanggan tentang kinerja pramuniaga.
- e) Pramuniaga, bertugas untuk melaksanakan peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, menjaga kebersihan outlet serta memberikan pelayanan yang baik agar pelanggan merasa nyaman saat berbelanja.

## 1. Produk Layanan

### a) Roti manis ( bakery)

CV. Kampoeng roti memiliki sekitar 53 jenis roti manis (bakery) dengan harga mulai dari yang paling murah Rp 2.000 hingga yang paling mahalRp 6.500 dan memiliki 7 macam roti tawar dengan harga mulai dari Rp 9.000 hingga Rp 14.000. CV. Kampoeng Roti

juga memberikan kelebihan dengan memberikan gratis kotak roti sesuai dengan jumlah pembelian yang dilakukan oleh pelanggan, karena kotak roti memiliki beberapa ukuran maka pelanggan bisa memilih jenis kotak sesuai dengan yang diinginkan, baik 1 kotak isi 1, 1 kotak isi 2 hingga 1 kotak isi 10, hal tersebut disesuaikan antara jenis dan jumlah bakery dengan ukuran kotak.

#### b) Pastry

Produk pastry di kampoeng roti terdiri atas cake, macaroon, cup cakes dan brownies. Untuk produk cake sendiri CV. Kampoeng roti memiliki 6 jenis yang terdiri dari Tiramisu, Blackforest Square, Blackforest Whole, Redvelvet Square, Redvelvet Love, dan Opera. Sedangkan macaron memiliki 2 jenis yaitu macaroon mini dan macaroon jumbo yang dimana masing-masing macaroon memiliki 12 jenis rasa yang berbeda. Ada pula cup cakes yang terdiri dari 6 topping yang berbeda dimana sistem penjualan cup cakes ini CV. Kampoeng Roti membuat konsep pembelian per-paket, dimana dalam 1 paket pelanggan bisa mendapatkan 6 buah cup cakes dengan macam topping sesuai dengan selera pelanggan. Begitu pula pada produk brownies disini kampoeng roti memiliki 6 macam rasa mulai dari brownies oreo, brownies mede, brownies cappucinno, brownies keju hingga yang lagi ramai dicari oleh semua orang yaitu brownies red velvet & oreo cheese.

## **B. Deskripsi Hasil Penelitian**

Berdasarkan hasil penelitian yang didapat melalui pengolahan data SPSS. Sistem pemberian insentif CV. Kampoeng Roti dimana terdiri dari bonus dan promosi jabatan masuk kedalam kategori setuju. Pada variabel bonus (X1) indikator yang memiliki rata-rata nilai paling tinggi berada pada “ Anda menerima bonus berdasarkan keputusan yang telah ditetapkan perusahaan” dengan nilai rata-rata 3,74. Sedangkan pada variabel promosijabatan (Y) indikator yang mempunyai nilai rata-rata paling tinggi berada pada “berani bertanggung jawab atas hasil kerja yang telah dilaksanakan” dengan nilai rata-rata 3,78. Dengan hasil tersebut maka indikator yang mempunyai nilai tertinggi perlu dipertahankan, sedangkan indikator lainnya yang memiliki nilai rata-rata lebih kecil harus terus ditingkatkan lagi agar bisa memberikan hasil yang lebih baik untuk perusahaan

Pada variabel Kinerja (Y), indikator yang memiliki nilai rata-rata paling tinggi berada pada “ anda melakukan pekerjaan sesuai dengan kuantitas kerja perusahaan” dengan nilai rata-rata 4,15. Sesuai dengan variabel bonus dan promosi, pada variabel kinerja ini nilai rata-rata paling tinggi perlu dipertahankan, sedangkan indikator yang lainnya perlu ditingkatkan lagi.

### **1. Analisis Data**

#### **a. Deskriptif data terhadap variabel Bonus**

Sebagaimana dijelaskan dalam definisi operasional, variabel Bonus merupakan variabel bebas dengan beberapa indikator yang ditunjukkan pada Tabel 4.1.

Tabel 4.1

## TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP VARIABEL BONUS

Indikator	Jawaban					N	Mean
	STS	TS	N	S	SS		
Bonus Yang anda terima Dapat Mengurangi Beban Kebutuhan Sehari-Hari	-	1	20	49	-	70	3.6857
Perusahaan Sering Menentukan Target Penjualan Dalam Memberikan Bonus Kepada Karyawan	-	3	28	39	-	70	3.5143
Anda Menerima Bonus Berdasarkan Keputusan Yang Telah Ditetapkan Perusahaan	-	1	16	53	-	70	3.7429
Apakah bonus yang diberikan sudah adil antara karyawan yang satu dengan yang lainnya	-	2	34	34	-	70	3.4571
Bonus yang diberikan bisa meningkatkan kinerja anda dan rekan-rekan karyawan yang lain	-	2	39	29	-	70	3.3857

Sumber : Lampiran 1

Berdasarkan Tabel 4.1, dapat diketahui bahwa untuk indikator dari variabel Bonus yang meliputi “Bonus Yang anda terima Dapat Mengurangi Beban Kebutuhan Sehari-Hari” memiliki nilai rata-rata sebesar 3.6857 masuk dalam katagori setuju yang berarti responden merasa setuju dengan pernyataan tersebut. “Perusahaan Sering Menentukan Target Penjualan Dalam Memberikan Bonus Kepada Karyawan” memiliki nilai rata-rata sebesar 3.5143 masuk dalam katagori setuju yang berarti responden merasa setuju dengan pernyataan tersebut. “Anda Menerima Bonus Berdasarkan Keputusan Yang Telah Ditetapkan

Perusahaan” memiliki nilai rata-rata sebesar 3.7429 masuk dalam katagori setuju yang berarti responden merasa setuju dengan pernyataan tersebut. “Apakah bonus yang diberikan sudah adil antara karyawan yang satu dengan yang lainnya” memiliki nilai rata-rata sebesar 3.4571 masuk dalam katagori setuju yang berarti responden merasa setuju dengan pernyataan tersebut. “Bonus yang diberikan bisa meningkatkan kinerja anda dan rekan-rekan karyawan yang lain” memiliki nilai rata-rata sebesar 3.3857 masuk dalam katagori setuju yang berarti responden merasa setuju dengan pernyataan tersebut.

b. Deskriptif data terhadap variable promosi

Sebagaimana dijelaskan dalam definisi operasional, variabel Promosi merupakan variabel bebas dengan beberapa indikator yang ditunjukkan pada Tabel 4.2.

**Tabel 4.2**

**TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP VARIABEL PROMOSI**

Indikator	Jawaban					N	Mean
	STS	TS	N	S	SS		
Tingkat kejujuran yang anda miliki bisa mempengaruhi perusahaan dalam pemberian promosi jabatan	-	2	34	34	-	70	3.4571
Disiplin dalam bekerja sebagai syarat untuk bisa dipromosikan	-	5	18	37	10	70	3.7429
Kerjasama yang baik dengan rekan kerja menjadi nilai tambah anda untuk bisa naik ke level yang lebih baik	-	1	44	25	-	70	3.3429
Dibutuhkan loyalitas dalam mendapatkan promosi jabatan	-	11	17	39	3	70	3.4857

Kecakapan dalam mengatasi masalah yang ada di perusahaan merupakan nilai tambah dalam mendapatkan kepercayaan	-	4	23	32	11	70	3.7143
Ketika bekerja kemampuan anda dalam memimpin teman-teman anda sangat mempengaruhi penilaian perusahaan	-	-	35	35	-	70	3.5000
Berani bertanggung jawab atas hasil kerja yang telah dilaksanakan	-	1	18	46	5	70	3.7857
Mampu menerima informasi yang diberikan oleh atasan sehingga komunikasi berjalan lancar	-	2	22	41	5	70	3.7000

Sumber : Lampiran 1

Berdasarkan Tabel 4.2, dapat diketahui bahwa untuk indikator dari variabel Promosi yang meliputi “Tingkat kejujuran yang anda miliki bisa mempengaruhi perusahaan dalam pemberian promosi jabatan” memiliki nilai rata-rata sebesar 3.4571 masuk dalam katagori setuju yang berarti responden merasa setuju dengan pernyataan tersebut. “Disiplin dalam bekerja sebagai syarat untuk bisa dipromosikan” memiliki nilai rata-rata sebesar 3.7429 masuk dalam katagori cukup setuju yang berarti responden merasa setuju dengan pernyataan tersebut. “Kerjasama yang baik dengan rekan kerja menjadi nilai tambah anda untuk bisa naik ke level yang lebih baik” memiliki nilai rata-rata sebesar 3.3429 masuk dalam katagori setuju yang berarti responden merasa setuju dengan pernyataan tersebut. “Dibutuhkan loyalitas dalam mendapatkan promosi jabatan” memiliki nilai rata-rata sebesar 3.4857 masuk dalam katagori setuju yang berarti responden merasa setuju dengan pernyataan tersebut. “Kecakapan dalam

mengatasi masalah yang ada di perusahaan merupakan nilai tambah dalam mendapatkan kepercayaan”memiliki nilai rata-rata sebesar 3.7143 masuk dalam katagori setuju yang berarti responden merasa setuju dengan pernyataan tersebut. “Ketika bekerja kemampuan anda dalam memimpin teman-teman anda sangat mempengaruhi penilaian perusahaan”memiliki nilai rata-rata sebesar 3.5000 masuk dalam katagori setuju yang berarti responden merasa setuju dengan pernyataan tersebut. “Berani bertanggung jawab atas hasil kerja yang telah dilaksanakan”memiliki nilai rata-rata sebesar 3.7857 masuk dalam katagori setuju yang berarti responden merasa setuju dengan pernyataan tersebut. “Mampu menerima informasi yang diberikan oleh atasan sehingga komunikasi berjalan lancar”memiliki nilai rata-rata sebesar 3.7000 masuk dalam katagori setuju yang berarti responden merasa setuju dengan pernyataan tersebut.

c. Deskriptif data terhadap variable kinerja

Sebagaimana dijelaskan dalam definisi operasional, variabel kinerja merupakan variabel terikat dengan beberapa indikator yang ditunjukkan pada Tabel 4.3.

**Tabel 4.3**

**TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP VARIABEL KINERJA**

Indikator	Jawaban					N	Mean
	STS	TS	N	S	SS		
Kemampuan Kerja anda Diukur Dari Kualitas Kerja Yang Ditunjukkan	-	2	9	42	17	70	4.0571
Memaksimalkan Waktu Yang Ada	-	-	7	58	5	70	3.9714

Untuk Meningkatkan Kemampuan Kualitas Kerja							
Anda Melakukan Pekerjaan Sesuai Dengan Kuantitas Kerja Perusahaan	-	-	2	55	13	70	4.1571
Anda Bekerja Dengan Ketelitian Yang Tinggi Sehingga Menghasilkan Kinerja Yang Baik Bagi Perusahaan	-	-	16	50	4	70	3.8286
Anda Mempunyai Inisiatif Yang Tinggi Untuk Ikut Memberikan Ide- Ide dalam Mengembangkan Perusahaan Tempatnya Bekerja	-	-	8	53	9	70	4.0143
Anda Bertanggung Jawab Atas Seluruh Hasil Kinerja Yang Telah Dilakukan	-	1	9	46	14	70	4.0429

Sumber : Lampiran 1

Berdasarkan Tabel 4.3, dapat diketahui bahwa untuk indikator dari variabel kinerja yang meliputi “Kemampuan Kerja anda Diukur Dari Kualitas Kerja Yang Ditunjukkan” memiliki nilai rata-rata sebesar 4.0571 masuk dalam katagori setuju yang berarti responden merasa setuju dengan pernyataan tersebut. “Memaksimalkan Waktu Yang Ada Untuk Meningkatkan Kemampuan Kualitas Kerja” memiliki nilai rata-rata sebesar 3.9714 masuk dalam katagori setuju yang berarti responden merasa setuju dengan pernyataan tersebut. “Anda Melakukan Pekerjaan Sesuai Dengan Kuantitas Kerja Perusahaan” memiliki nilai rata-rata sebesar 4.1571 masuk dalam katagori setuju yang berarti responden merasa setuju dengan pernyataan tersebut. “Anda Bekerja Dengan Ketelitian Yang Tinggi Sehingga Menghasilkan Kinerja Yang Baik Bagi Perusahaan” memiliki nilai rata-rata sebesar 3.8286 masuk dalam katagori setuju yang berarti responden merasa setuju dengan pernyataan tersebut.

“Anda Mempunyai Inisiatif Yang Tinggi Untuk Ikut Memberikan Ide-Ide dalam Mengem-bangkan Perusahaan Tempatnya Bekerja”memiliki nilai rata-rata sebesar 4.0143 masuk dalam katagori setuju yang berarti responden merasa setuju dengan pernyataan tersebut. “Anda Bertanggung Jawab Atas Seluruh Hasil Kinerja Yang Telah Dilakukan”memiliki nilai rata-rata sebesar 4.0429 masuk dalam katagori setuju yang berarti responden merasa setuju dengan pernyataan tersebut.

## **2. Uji Instrumen**

Uji instrumen merupakan alat bantu peneliti dalam kegiatan pengukuran obyek atau variabel. Dalam pengujian tertentu pengujian validitas dan reabilitas terhadap instrumen merupakan persyaratan mutlak. Apabila dalam melakukan pengujian validatas dan reabilitas data yang dihasilkan masih belum valid dan reliabel maka peneliti harus memperbaiki pertanyaan kuisisioner hingga hasil yang didapat selama melakukan uji instrumen valid dan reliabel. Sehingga, jika data yang didapat sudah valid dan reliabel maka peneliti bisa melanjutkan penelitian ketahapan selanjutnya.

### **a. Uji Validitas**

Uji validitas dilakukan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Berikut hasil pengujian validitas dengan perhitungan koefisien korelasi Pearson Product Moment:

**Tabel 4.4**  
**HASIL PENGUJIAN VALIDITAS**

<b>Variabel</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>Koefisien Korelasi (r hitung)</b>	<b>Sig.</b>	<b>Kesimpulan</b>
Bonus	X <sub>1.1</sub>	0.713	0.000	Valid
	X <sub>1.2</sub>	0.815	0.000	Valid
	X <sub>1.3</sub>	0.592	0.001	Valid
	X <sub>1.4</sub>	0.697	0.000	Valid
	X <sub>1.5</sub>	0.661	0.000	Valid
Promosi	X <sub>2.1</sub>	0.722	0.000	Valid
	X <sub>2.2</sub>	0.608	0.000	Valid
	X <sub>2.3</sub>	0.677	0.000	Valid
	X <sub>2.4</sub>	0.577	0.000	Valid
	X <sub>2.5</sub>	0.661	0.000	Valid
	X <sub>2.6</sub>	0.680	0.000	Valid
	X <sub>2.7</sub>	0.681	0.000	Valid
	X <sub>2.8</sub>	0.713	0.000	Valid
Kinerja	Y.1	0.712	0.000	Valid
	Y.2	0.564	0.000	Valid
	Y.3	0.735	0.000	Valid
	Y.4	0.685	0.000	Valid
	Y.5	0.710	0.000	Valid
	Y.6	0.645	0.000	Valid

Sumber : Lampiran 2

Berdasarkan Tabel 4.4, di atas menunjukkan bahwa hasil indikator dari semua variabel bebas maupun variabel terikat hasilnya valid, karena nilai signifikansi yang diperoleh dari tiap pernyataan variabel < 0,05 sehingga dinyatakan valid.

#### **b. Uji Reabilitas**

Uji reabilitas digunakan untuk mengetahui keandalan atau konsistensi instrumen (kuesioner) yang digunakan. Berikut hasil pengujian Reabilitas :

**Tabel 4.5**

#### **HASIL PENGUJIAN RELIABILITAS**

<b>Variabel</b>	<b>Alpha</b>	<b>Kesimpulan</b>
Bonus	0.737	Reliabel
Promosi	0.618	Reliabel
Kinerja	0.748	Reliabel

Sumber : Lampiran 3, diolah

Berdasarkan Tabel 4.5, di atas dapat diketahui bahwa 3 variabel tersebut menunjukkan bahwa semua variabel telah reliable, karena semua nilai alpha lebih besar dari 0.6. Maka seluruh variabel penelitian dinyatakan reliabel.

### 3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan tahapan yang dilakukan sebelum melanjutkan penelitian ke analisis regresi linier berganda. Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji autokorelasi, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas.

#### a) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah suatu data mengikuti sebaran (distribusi) normal. Berdasarkan hasil perhitungan uji *kolmogorov smirnov* terhadap residual regresi dengan menggunakan program SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.6

#### Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.18970454
Most Extreme Differences	Absolute	.114
	Positive	.114
	Negative	-.109
Kolmogorov-Smirnov Z		.950
Asymp. Sig. (2-tailed)		.328
a. Test distribution is Normal.		

Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai Sig. menunjukkan angka sebesar 0.328. Karena nilai Sig. > dari 0,05, maka dapat dikatakan bahwa residual berdistribusi normal. Maka asumsi normalitas terpenuhi.

b) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah untuk melihat apakah antara anggota pengamatan dalam variabel-variabel bebas yang sama memiliki keterkaitan satu sama lainnya. Jika ada, maka model kurang akurat dalam memprediksi. Untuk mendeteksi terjadinya autokorelasi dilakukan dengan melihat nilai Durbin Watson. Model regresi dikatakan tidak terdapat autokorelasi apabila nilai Durbin-Watson berkisar 1,55 sampai 2,46.

Tabel 4.7

Uji Autokorelasi

Model Summary<sup>b</sup>

Model	Durbin-Watson
1	1.742

a. Predictors: (Constant), Promosi, Bonus

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil non autokorelasi atau uji Durbin-Watson diperoleh nilai D-W sebesar 1.742 ( $d = 1.742$ ). Karena  $d = 1.742$  berada pada kisaran 1,52 sampai 2,46 maka tidak terdapat autokorelasi

c) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Menguji

adanya multikolinieritas dapat dilihat dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Jika nilai VIF lebih besar dari 10, maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolinieritas dengan variabel bebas yang lainnya, sedangkan jika nilai VIF lebih kecil dari 10, maka variabel tersebut tidak memiliki persoalan dengan multikolinieritas.

Tabel 4.8

## Uji Multikolinieritas

Coefficients <sup>a</sup>		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Bonus	.453	2.206
Promosi	.453	2.206

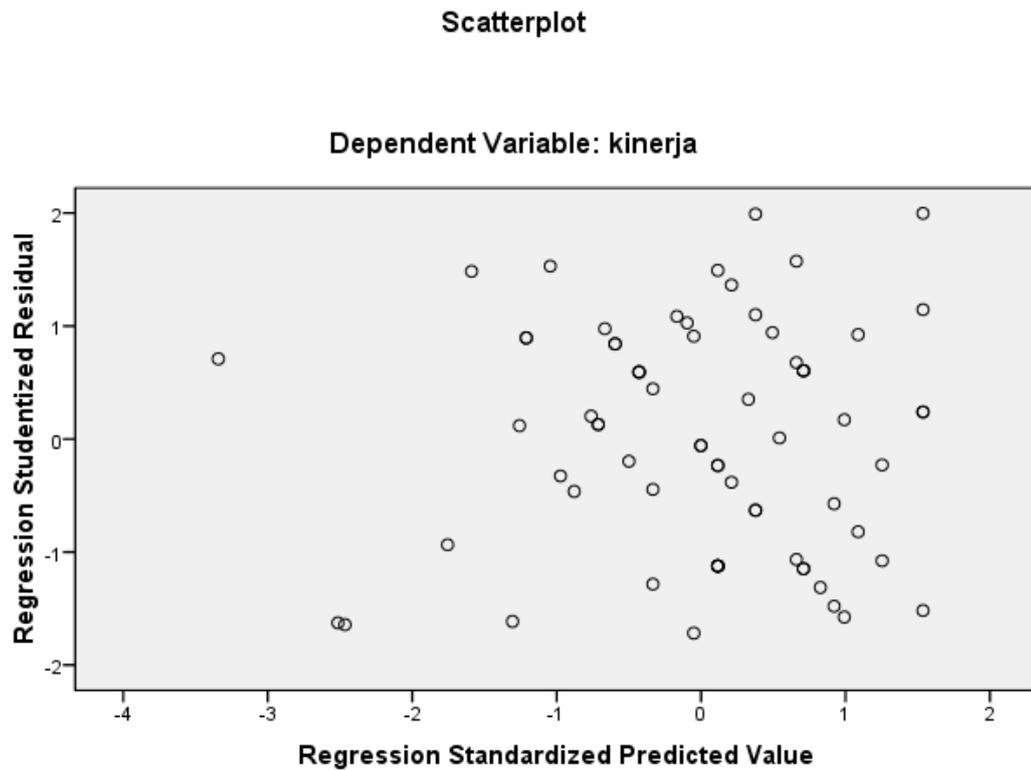
a. Dependent Variable: Kinerja

Dan hasil perhitungan multikolinieritas dengan melihat nilai VIF, dapat diketahui bahwa untuk semua variabel mempunyai nilai VIF di bawah angka 10. Sehingga hasil uji multikolinieritas dengan VIF menunjukkan tidak adanya multikolinieritas antar variabel bebas, karena nilai VIF dibawah angka 10.

## d) Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linear terjadi ketidak samaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 4.9  
Uji heteroskedastisitas



Dari gambar diatas dapat diketahui bahwa tidak ada heterokedastisitas karena gambar diatas terjadi penyebaran tidak beraturan dan tidak membentuk pola.

#### 4. Analisis Regresi Linier Berganda

Teknik analisis pada penelitian ini menggunakan regresi linier berganda yang digunakan untuk mengetahui pengaruh Bonus dan Promosi terhadap kinerja karyawan di CV. Kampoeng Roti.

Hasil perhitungan dengan bantuan program komputer SPSS 16, diperoleh hasil sebagai berikut:

**a. Persamaan regresi linier berganda**

**Tabel 4.10**

**HASIL ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA**

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>	
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>
Constant	0.899	0.253
Bonus (X <sub>1</sub> )	0.240	0.096
Promosi (X <sub>2</sub> )	0.629	0.099

Sumber : Lampiran 4, diolah

Sehingga di dapat persamaan regresi sederhana sebagai berikut :

$$Y = 0.899 + 0.240 X_1 + 0.629 X_2$$

Interprestasi dari model regresi diatas adalah sebagai berikut :

- 1) Konstanta (a) sebesar 0.899 menunjukkan bahwa apabila variabel bebas = 0 maka variabel terikat sebesar 0.899.
- 2) Nilai koefisien Bonus ( b ) sebesar 0.240 menunjukkan bahwa jika nilai Bonus naik satu satuan maka akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0.240, dengan asumsi variabel bebas lain konstan.
- 3) Nilai koefisien Promosi ( b ) sebesar 0.629 menunjukkan bahwa jika nilai Promosi naik satu satuan maka akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0.629, dengan asumsi variabel bebas lain konstan.

**b. Koefisien korelasi dan koefisien determinasi**

Untuk mengetahui kuat tidaknya hubungan antara variabel Bonus dan Promosi dengan kinerja karyawan pada CV. Kampoeng

Roti, digunakan nilai koefisien korelasi (R) dan untuk mengetahui besarnya sumbangan variabel Bonus dan Promosi terhadap naik-turunnya variabel kinerja karyawan digunakan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ).

Berikut hasil perhitungan dengan bantuan program komputer SPSS:

**Tabel 4.11**

**KOEFISIEN KORELASI DAN KOEFISIEN DETERMINASI**

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0.836	0.698	0.689	0.19252

Sumber : Lampiran 4, diolah

Berdasarkan hasil di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0.836, hal ini menunjukkan adanya hubungan positif antara Bonus dan Promosi dengan kinerja karyawan. Sehingga dapat diketahui apabila Bonus dan Promosi baik, maka kinerja karyawan dapat maksimal, begitu pula sebaliknya apabila Bonus dan Promosi kurang baik, maka kinerja karyawan akan minim sekali. Nilai tersebut menunjukkan bahwa hubungan variabel Bonus dan Promosi dengan variabel kinerja karyawan adalah sangat tinggi yang ditunjukkan dengan nilai 0.836.

Nilai koefisien determinasi berganda ( $R^2$ ) adalah sebesar 0.698, artinya variabel bebas Bonus dan Promosi mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 69.8%. Atau sebesar 69.8% kinerja karyawan

dapat dijelaskan oleh variabel Bonus dan Promosi. Sedangkan sisanya sebesar 30.2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

## C. PENGUJIAN HIPOTESIS

### 1. Pengujian Simultan (Uji-F)

Pengujian serempak dengan uji-F dilakukan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara simultan (Bonus ( $X_1$ ) dan Promosi ( $X_2$ )) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Dimana hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut:

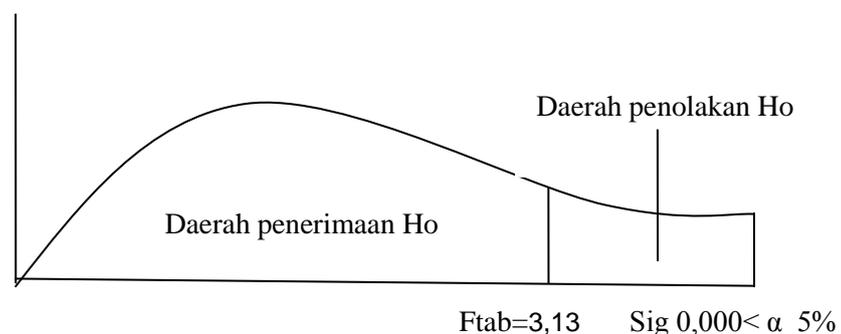
#### a) Hipotesis

$H_0$  :  $\beta_1 = \beta_2 = 0$  artinya semua variabel bebas secara bersama-sama memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap variabel tergantung

$H_1$  :  $\beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$  artinya semua variabel bebas secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel tergantung

#### b) Nilai *level of significance* ( $\alpha$ ) yaitu sebesar 0,05.

#### c) Daerah kritis atau daerah penolakan



Gambar 4.3: Hasil Kurva distribusi F

Jika nilai signifikansi lebih kecil dari pada *level of significance* ( $\alpha$ )

0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima

Jika nilai signifikansi yang diperoleh dari hasil pengolahan dari

SPSS lebih besar dari pada *level of significance* ( $\alpha$ ) 0,05, maka

$H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak

**Tabel 4.12**

**Hasil Uji Anova**

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.751	2	2.876	77.593	.000 <sup>a</sup>
	Residual	2.483	67	.037		
	Total	8.235	69			

a. Predictors: (Constant), Promosi, Bonus

b. Dependent Variable: Kinerja

karena nilai signifikansi (0.000) < 0.05, maka  $H_0$  ditolak. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa semua variabel bebas yang terdiri dari Bonus ( $X_1$ ) dan Promosi ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

**2. Pengujian Parsial (Uji-t)**

Uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh tiap-tiap variabel bebas secara parsial terhadap variabel tergantung.

**Tabel 4.13**

**HASIL UJI t**

Model	Nilai t	Nilai Sig.
Bonus ( $X_1$ )	2.497	0.015

Promosi ( $X_2$ )	6.371	0.000
-------------------	-------	-------

Sumber : Lampiran 4, diolah

a) Uji parsial antara variabel Bonus ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan

1)  $H_0 : \beta_1 = 0$

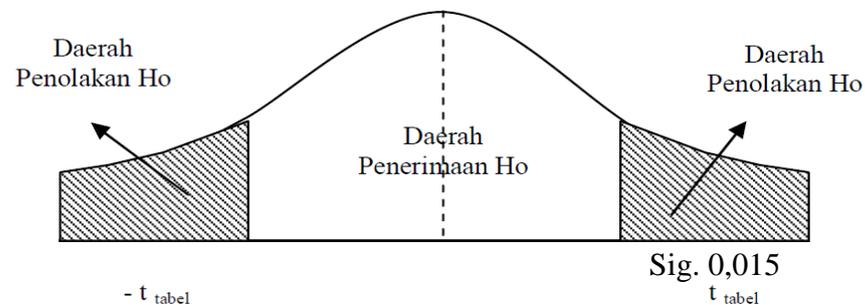
Artinya, variabel Bonus memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan

$H_1 : \beta_1 \neq 0$

Artinya, variabel Bonus memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan

2) Nilai *level of significance* ( $\alpha$ ) yaitu sebesar 0,05.

3) Daerah kritis atau daerah penolakan



Gambar 4.4 : uji parsial variabel bonus

Jika nilai signifikansi lebih kecil dari pada *level of significance* ( $\alpha$ ) 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima

Jika nilai signifikansi yang diperoleh dari hasil pengolahan dari SPSS lebih besar dari pada *level of significance* ( $\alpha$ ) 0,05, maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak

Berdasarkan perhitungan diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 2.497 dengan nilai signifikansi 0.015 yang kurang dari 0.05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima pada tingkat signifikansi 5 persen sehingga kesimpulannya secara parsial variabel Bonus memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

b) Uji parsial antara variabel Promosi ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan

1)  $H_0 : \beta_2 = 0$

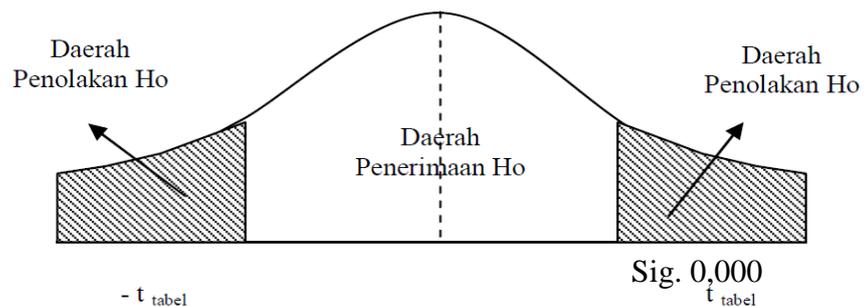
Artinya, variabel Promosi memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan

$H_1 : \beta_2 \neq 0$

Artinya, variabel Promosi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan

2) Nilai *level of significance* ( $\alpha$ ) yaitu sebesar 0,05.

3) Daerah kritis atau daerah penolakan



Gambar 4.5 : uji parsial variabel promosi

Jika nilai signifikansi lebih kecil dari pada *level of significance*

( $\alpha$ ) 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima

Jika nilai signifikansi yang diperoleh dari hasil pengolahan dari SPSS lebih besar dari pada *level of significance* ( $\alpha$ ) 0,05, maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak

Berdasarkan perhitungan diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 6.371 dengan nilai signifikansi 0.000 yang kurang dari 0.05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima pada tingkat signifikansi 5 persen sehingga kesimpulannya secara parsial variabel Promosi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **D. Pembahasan**

Berdasarkan hasil perhitungan dengan analisa regresi linear berganda diketahui bahwa nilai koefisien dari variabel bebas adalah positif, hal ini menunjukkan adanya hubungan searah antara variabel Bonus ( $X_1$ ) dan Promosi ( $X_2$ ) dengan kinerja karyawan. Hal ini berarti setiap kenaikan satu satuan dalam variabel bebas (variabel bebas lainnya dianggap konstan) akan menyebabkan kenaikan pada variabel terikat sebesar nilai koefisien regresinya.

Hasil analisis menunjukkan Bonus ( $X_1$ ) dan Promosi ( $X_2$ ) secara simultan (secara bersama-sama) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Hal ini diketahui dari hasil uji F yang menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  (77.593) dan dengan probabilitas kesalahan model yang diuji adalah 0,000 yang berarti probabilitas lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05, sehingga pengaruh seluruh variabel independen (Bonus ( $X_1$ ) dan Promosi ( $X_2$ )) terhadap variabel dependennya (kinerja karyawan ( $Y$ )) adalah bermakna.

Variabel Bonus secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini diketahui dari hasil uji t yang menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  variabel Bonus (2.497) dan dengan probabilitas kesalahan model yang diuji adalah 0.015 yang berarti probabilitas lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Hipotesis satu yang berbunyi "Adanya pengaruh antara pemberian insentif berupa bonus terhadap kinerja karyawan pada bagian penjualan di CV. Kampoeng Roti" adalah terbukti kebenarannya.

Variabel Promosi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil uji t yang menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  variabel Promosi (6.371) dan dengan probabilitas kesalahan model yang diuji adalah 0,000 yang berarti probabilitas lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Hipotesis dua yang berbunyi "Adanya pengaruh antara pemberian insentif berupa promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada bagian penjualan di CV. Kampoeng Roti" adalah terbukti kebenarannya.

Seluruh variabel independen atau variabel bebas berpengaruh atau dapat menjelaskan variasi dari variabel terikat sebesar 69.8%. Hal ini dibuktikan dengan melihat nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0.698 hasil analisis regresi linier berganda menggunakan program statistik SPSS, sedangkan sisanya yaitu 30.2% adalah dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model.

Masih terdapat kemungkinan untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan kinerja karyawan dengan memasukkan variabel bebas

lainnya guna penyempurnaan penelitian dan peningkatan kinerja karyawan lebih lanjut. Angka koefisien korelasi (R) menunjukkan hubungan keterikatan antara variabel bebas Bonus dan Promosi dengan kinerja karyawan yang sangat kuat karena menunjukkan angka sebesar 0.836. Sedangkan keeratan hubungan Bonus dan Promosi dengan kinerja karyawan menunjukkan bahwa kegiatan Bonus dan Promosi yang diterapkan sangat efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan.