

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh insentif dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan CV Berkat Abadi Surabaya. Hasil penelitian yang terkumpul diolah dan dianalisis dalam bab ini. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini meliputi gambaran umum obyek penelitian, karakteristik responden, analisis deskripsi pengkategorian variabel penelitian, pengujian prasyarat analisis, pengujian hipotesis, dan pembahasan.

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

Kacang kedelai adalah bahan baku utama dari panganan Indonesia yang sangat merakyat yakni tahu dan tempe. Ini menjadikan bisnis kacang kedelai sebagai bisnis yang sangat menggiurkan dan sangat digandrungi di Indonesia. Permintaan yang sangat besar dan banyak, dan juga pembelian ulang dari kacang kedelai, membuat banyak pihak ingin menjadi agen kacang kedelai kami. Tak berhenti sampai disitu, penjagaan kualitas serta pasokan yang harus terjaga membuat kami sebagai distributor kacang kedelai benar-benar mencurahkan pikiran kami di dalam bisnis ini. CV Berkat Abadi didirikan pada tahun 1990 dan perusahaan kami bergerak di bidang distributor/supplier kacang kedelai, kami memiliki pegawai sebanyak 198 orang, kantor pusat kami berada di Jalan Tambak Adi No.1 Surabaya dan tempat gudang kami ada 2 yaitu di Jalan Babatan Pantai dan di Margomulyo Surabaya.

Tabel 4.1

Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Pearson Correlation	r table	Sig. (2-tailed)	Ket.
Insentif (X1)	X1.1	0,745	0,147	0,000	Valid
	X1.2	0,647	0,147	0,000	Valid
	X1.3	0,756	0,147	0,000	Valid
	X1.4	0,943	0,147	0,000	Valid
	X1.5	0,890	0,147	0,000	Valid
	X1.6	0,935	0,147	0,000	Valid
Komitmen (X2)	X2.1	0,891	0,147	0,000	Valid
	X2.2	0,812	0,147	0,000	Valid
	X2.3	0,890	0,147	0,000	Valid
	X2.4	0,818	0,147	0,000	Valid
	X2.5	0,857	0,147	0,000	Valid
	X2.6	0,664	0,147	0,000	Valid
	X2.7	0,680	0,147	0,000	Valid
	X2.8	0,621	0,147	0,000	Valid
	X2.9	0,817	0,147	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,571	0,147	0,000	Valid
	Y.2	0,600	0,147	0,000	Valid
	Y.3	0,841	0,147	0,000	Valid
	Y.4	0,808	0,147	0,000	Valid
	Y.5	0,621	0,147	0,000	Valid
	Y.6	0,674	0,147	0,000	Valid
	Y.7	0,865	0,147	0,000	Valid
	Y.8	0,758	0,147	0,000	Valid
	Y.9	0,720	0,147	0,000	Valid
	Y.10	0,774	0,147	0,000	Valid

	Y.11	0,915	0,147	0,00 0	Valid
	Y.12	0,928	0,147	0,00 0	Valid
	Y.13	0,907	0,147	0,00 0	Valid
	Y.14	0,881	0,147	0,00 0	Valid
	Y.15	0,834	0,147	0,00 0	Valid
	Y.16	0,461	0,147	0,00 0	Valid

Sumber : hasil olah,
SPSS 2020

Berdasarkan tabel 4.1 diatas menunjukkan bahwa hasil pengujian validitas indikator dari semua variabel bebas maupun variabel terikat menunjukkan valid, karena nilai korelasi lebih besar dari r tabel sehingga dinyatakan bahwa semua variabel penelitian telah valid dan layak untuk diujikan.

Tabel 4.2

Hasil Uji Realibilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	Insentif (X1)	0,920	Reliable
2.	Komitmen (X2)	0,925	Reliable
3.	Kinerja Karyawan (Y)	0,954	Reliable

Sumber : hasil olah SPSS, 2020

Dari hasil uji tersebut terlihat nilai *cronbach's alpha* untuk seluruh variabel baik variabel bebas maupun variabel terikat menunjukkan nilai yang lebih besar dari 0,70 yang berarti butir – butir pernyataan dari seluruh variabel seluruhnya reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian.

B. Analisis Deskriptif

1. Deskripsi Karakteristik Responden

Responden penelitian ini sebanyak 123 karyawan CV, Berkat Abadi Surabaya. Hasil dari penyebaran kuisioner terhadap responden penelitian diperoleh karakteristik responden berdasarkan pada jenis kelamin, umur, lama bekerja, dan pendidikan terakhir. Berikut ini dipaparkan karakteristik responden berdasarkan:

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik 123 karyawan CV. Berkat Abadi Surabaya bagian operasional berdasarkan pada jenis kelamin adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3

Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	46	37,4
Perempuan	77	62,6
Total	123	100,0

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Tabel 4.3 menunjukkan distribusi frekuensi responden penelitian berdasarkan jenis kelamin yaitu sejumlah 46 orang (37,4%) laki-laki dan 77 orang (62,6%) perempuan. Hal ini

menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan operasional CV.

Berkat Abadi Surabaya berjenis kelamin perempuan.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Karakteristik 123 karyawan operasional

CV. Berkat Abadi Surabaya berdasarkan pada umur adalah

sebagai berikut:

Tabel 4.4

Karakteristik Responden berdasarkan Umur

Umur	Frekuensi	Persentase (%)
<21 tahun	24	19,5
21-30 tahun	37	30,1
31-40 tahun	38	30,9
>40 tahun	24	19,5
Total	123	100,0

Sumber: Data Premier Diolah, 2020

Tabel 4.4 menunjukkan distribusi frekuensi responden penelitian berdasarkan umur, yaitu 24 orang (19,5%) berumur kurang dari 21 tahun, 37 orang (30,1%) berumur antara 21 sampai 30 tahun, 38 (30,9%) berumur antara 31 sampai 40 tahun dan 24 orang (19,5%) berumur diatas 40 tahun. Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan operasional CV. Berkat Abadi Surabaya berumur 31 sampai 40 tahun.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik 123 karyawan operasional CV. Berkat Abadi Surabaya berdasarkan pada masa kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5

Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
<1 tahun	23	18,7
1,5 tahun	34	27,6
>5 tahun	66	53,7
Total	123	100,0

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Tabel 4.5 menunjukkan distribusi frekuensi responden penelitian berdasarkan masa kerja responden yaitu terdapat 23 orang (18,7 %) memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun, 34 orang (27,6 %) memiliki masa kerja selama 1,5 tahun, 66 orang (53,7 %) memiliki masa kerja lebih dari 5 tahun. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan operasional CV. Berkat Abadi Surabaya memiliki masa kerja lebih dari 5 tahun.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik 123 karyawan operasional CV. Berkat Abadi Surabaya berdasarkan pendidikan terakhir adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6

Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
SMP	22	17,9
SMA	70	56,9
Diploma	19	15,4
Sarjana	12	9,8
Total	123	100,0

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Tabel 4.6 menunjukkan distribusi frekuensi responden penelitian berdasarkan pendidikan terakhir yaitu terdapat 22 orang (17,9%) berpendidikan terakhir SMP, 70 orang (56,9%) SMA, 19 orang (15,4%) berpendidikan diploma, 12 orang (9,8%) sarjana Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan operasional CV. Berkat Abadi Surabaya berpendidikan SMA atau sederajat.

2. Deskripsi Kategori Variabel

Deskripsi kategori variabel menunjukkan tanggapan responden terhadap masing-masing variabel penelitian yaitu kinerja (Y), insentif (X_1) dan komitmen karyawan (X_2). Data hasil penelitian kemudian dikategorikan ke dalam tiga kelompok yaitu tinggi, sedang dan rendah. Pengkategorian tersebut didasarkan pada nilai rata-rata dan simpangan baku pada masing-masing variabel penelitian. Hasil kategorisasi tersebut disajikan berikut ini :

a. Kinerja (Y)

Variabel kinerja (Y) diukur dengan 15 butir pertanyaan dengan skala likert 1 sampai dengan 4. Semakin besar skor kinerja karyawan menunjukkan semakin tingginya tingkat kinerja yang diberikan oleh karyawan.

Hasil analisa deskripsi terhadap variabel kinerja karyawan operasional CV. Berkat Abadi Surabaya (Y) diperoleh nilai maksimum sebesar 58,00, nilai minimum sebesar 25,00, nilai rata-rata sebesar 45,32; dan standar deviasi sebesar 6,08. Selanjutnya data kinerja karyawan dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Kategori variabel kinerja (Y) karyawan operasional CV. Berkat Abadi Surabaya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7
Kategorisasi Variabel Kinerja (Y)

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 51,40$	19	15,4
Sedang	$39,24 \leq X < 51,40$	83	67,5
Rendah	$X < 39,24$	21	17,1
Total		123	100,0

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan pada tabel 4.7 diketahui bahwa karyawan operasional CV. Berkat Abadi Surabaya tersebut menunjukkan bahwa responden paling banyak menyatakan kinerjanya masuk kategori sedang yaitu 67,5%, responden yang kinerjanya rendah 17,1%, dan responden yang kinerjanya tinggi hanya 15,4%.

Jumlah frekuensi pada kategorisasi variabel kinerja dilihat berdasarkan jawaban responden pada hasil uji kategorisasi. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki tingkat kinerja yang sedang dalam perusahaan.

b. Insentif (X_1)

Variabel insentif (X_1) diukur dengan 6 butir pertanyaan dengan skala likert 1 sampai 4. Hasil analisa deskripsi terhadap variabel insentif (X_1) karyawan operasional CV. Berkat Abadi Surabaya diperoleh nilai maksimal sebesar 24,00, nilai minimum sebesar 14,00, rata-rata sebesar 19,7; dan standar deviasi sebesar 2,81. Selanjutnya data insentif karyawan dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M)

dan simpangan baku (SD). Kategorisasi untuk variabel insentif disajikan pada tabel berikut ini

Tabel 4.8
Kategorisasi Variabel Insentif (X_1)

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 22,52$	25	20,3
Sedang	$16,89 \leq X < 22,52$	78	63,4
Rendah	$X < 16,89$	20	16,3
Total		123	100,0

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan pada tabel 4.8 diketahui bahwa karyawan operasional CV. Berkat Abadi Surabaya yang menilai insentif dari perusahaan dalam kategori sedang yaitu sebanyak 78 orang (63,4%), responden yang menilai insentif dari perusahaan dalam kategori rendah sebanyak 20 orang (16,3%), dan responden yang menilai insentif dari perusahaan masuk dalam kategorisasi tinggi sebanyak 25 orang (20,3%).

Frekuensi pada kategorisasi variabel insentif dilihat berdasarkan jawaban responden pada hasil uji kategorisasi. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki penilaian sedang untuk pemberian insentif dari perusahaan.

c. Komitmen Karyawan (X_2)

Variabel komitmen karyawan (X_2) diukur dengan 9 butir pertanyaan dengan skala likert 1 sampai dengan 4. Hasil analisa deskripsi terhadap variabel komitmen karyawan operasional CV. Berkat Abadi Surabaya (X_2) diperoleh nilai maksimal 36,00 nilai minimum sebesar 13,00 nilai rata-rata sebesar 25,29; dan standar deviasi sebesar 4,23. Kategorisasi variabel komitmen karyawan operasional CV. Berkat Abadi Surabaya (X_2) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9

Kategorisasi Variabel Komitmen Karyawan (X_2)

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 29,52$	25	20,3
Sedang	$21,06 \leq X < 29,52$	73	59,3
Rendah	$X < 21,06$	25	20,3
Total		123	100,0

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan pada tabel 4.9, diketahui bahwa karyawan operasional CV. Berkat Abadi Surabaya memberikan nilai sedang pada komitmen kerjanya sebanyak 73 orang (59,3%), responden yang komitmennya rendah yaitu sebanyak 25 orang (20,3%), dan responden yang komitmennya tinggi yaitu sebanyak 25 orang (20,3%).

Frekuensi pada kategorisasi variabel komitmen karyawan dilihat berdasarkan jawaban responden pada hasil uji kategorisasi. Dapat

disimpulkan bahwa tingkat komitmen mayoritas karyawan bernilai sedang atau masih ragu dengan tingkat komitmennya dalam perusahaan.

C. Uji Prasyarat Analisis Regresi

Pengujian prasyarat analisis dilakukan sebelum melakukan analisis regresi linier berganda. Prasyarat yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji linearitas uji heteroskedastisitas, dan uji multikolonieritas. Berikut ini dipaparkan masing-masing uji prasyarat analisis.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah data pada masing-masing variabel penelitian berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan untuk memenuhi persyaratan statistik parametris yang menghendaki data yang diambil dari populasi yang berdistribusi normal (Sugiono, 2007:171). Selain itu uji normalitas dilakukan untuk menghindari bias dalam perhitungannya. Uji asumsi normalitas dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov*.

Kriteria penerimaan normalitas adalah jika nilai signifikansi hasil perhitungan lebih besar dari $\alpha = 0.05$ maka distribusinya dinyatakan normal, sebaliknya jika lebih kecil dari $\alpha = 0.05$ maka distribusi dinyatakan tidak normal

(Ghozali, 2011:163). Hasil penghitungan untuk semua variabel disajikan dalam Tabel 4.10 berikut ini:

Tabel 4.10
Uji Normalitas Sebaran

Variabel	Sig.	Kesimpulan
Kinerja	0,066	Normal
Insentif	0,144	Normal
Komitmen Karyawan	0,128	Normal

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan pada tabel 4.10 diketahui nilai signifikansi untuk masing-masing variabel $> \alpha = 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa ketiga variabel penelitian yaitu kinerja (Y), insentif (X_1) dan komitmen karyawan (X_2) berdistribusi normal.

2. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau belum (Ghozali, 2011: 166). Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis regresi linier. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi lebih besar dari 0,05. Data hasil uji linieritas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.11
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Insentif terhadap Kinerja	0,706	Linier
Komitmen karyawan terhadap Kinerja	0,090	Linier

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.11 diketahui bahwa semua variabel independen memiliki hubungan yang linier dengan variabel dependen. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel adalah linier.

3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk melihat ada tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linier berganda (Ghozali,2011:105). Alat statistik yang sering digunakan untuk menguji gangguan multikolinieritas adalah *variance inflation faktor* (VIF) dan nilai *tolerance*. Apabila nilai *tolerance* diatas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji prasyarat multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.12
Hasil Uji Multikolinieritas

Dimensi	<i>Tolerance</i>	VIF	Kesimpulan
Insentif	0,890	1,124	Tidak ada
multikolinieritas			
<u>Komitmen karyawan</u>	0,890	1,124	Tidak ada
<u>multikolinieritas</u>			

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2020

Berdasarkan pada tabel 4.12 diketahui nilai *Variance Influence Factor* (VIF) sebesar $1,124 < 10,0$. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas.

4. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas menguji terjadinya perbedaan varians residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas (Ghozali, 2011: 139).

Untuk menguji heteroskedastisitas digunakan metode Glejser yaitu dengan melakukan analisa regresi antara semua variabel bebas dengan nilai absolut residual. Hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.13
Uji Heteroskedastisitas

Variabel Bebas	Sig.	Tidak / Terjadi Heteroskedastisitas
Insentif	0,173	Heteroskedastisitas
<u>Komitmen karyawan</u>	<u>0,255</u>	<u>Heteroskedastisitas</u>

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Tabel 4.13 menunjukkan nilai signifikansi untuk variabel insentif (X1) sebesar $0,173 > \alpha = 0,05$ dan komitmen karyawan (X2) sebesar $0,255 > \alpha = 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam persamaan regresi.

D. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh insentif dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan. Uji hipotesis dalam penelitian ini terdiri dari uji regresi berganda dan koefisien determinasi (*Adjusted R²*). Berikut ini rangkuman hasil analisis regresi berganda yang dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 20,00 for Windows*:

1. Uji Hipotesis I

Hasil analisis regresi untuk menguji pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan CV. Berkat Abadi, disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.14

Hasil Analisis Regresi Insentif Terhadap Kinerja

t hitung	Sig.	Koefisien Regresi	Adjusted R²
4,790	0,000	0,303	0,634

Nilai *Adjusted R²* diperoleh dari hasil perhitungan regresi dengan SPSS yang ada pada lembar lampiran. Kesimpulan hasil analisis regresi berdasarkan analisis pada tabel 4.14, menunjukkan bahwa insentif memiliki koefisien regresi sebesar 0,303 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

Dapat disimpulkan bahwa insentif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan operasional CV. Berkat Abadi Surabaya. Sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis pertama diterima. Besarnya pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,634; hal ini berarti bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh insentif sebesar 63,4%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

2. Uji Hipotesis II

Hasil analisis regresi untuk menguji pengaruh komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan CV. Berkat Abadi Surabaya, disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.15

Hasil Analisis Regresi Komitmen Terhadap Kinerja

t hitung	Sig.	Koefisien Regresi	Adjusted R²
3,209	0,002	0,231	0,598

Hipotesis kedua dalam tabel 4.15 penelitian ini adalah komitmen karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil uji regresi diperoleh t hitung sebesar 3,209 dengan nilai signifikansi 0,002, oleh karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,002 < 0,05$), dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,231; maka hipotesis kedua dinyatakan diterima.

Besarnya pengaruh komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,598; hal ini berarti bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh komitmen sebesar 59,8%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

E. Hasil Uji Persamaan Regresi Linier Berganda

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teknik analisis regresi linier berganda. Analisis regresi berganda digunakan sebagai alat analisis statistik karena penelitian ini

dirancang untuk meneliti variabel-variabel yang berpengaruh dari variabel independent terhadap variabel dependen dimana variabel yang digunakan dalam penelitian ini lebih dari satu.

Tabel 4.16
Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10,898	3,134		3,477	,001
Insentif	,909	,146	,420	6,206	,000
Komitmen_Karyawan	,653	,097	,454	6,701	,000

Dependent Variable: abs_res

Dari hasil perhitungan pada tabel 4.16, dapat disajikan ke dalam bentuk persamaan regresi standardized sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 10,898 + 0,420X_1 + 0,454X_2 + e$$

- a. Nilai konstanta (a) adalah menunjukkan besarnya nilai kinerja karyawan (Y). Insentif, dan Komitmen dinyatakan konstan dengan nilai kinerja karyawan sebesar 10,898.
- b. Koefisien regresi variabel insentif (X1) sebesar 0,420 maka menyatakan bahwa adanya pengaruh antara Insentif terhadap kinerja karyawan, jika semakin baik Insentif maka kinerja karyawan akan meningkat positif.

- c. Koefisien regresi variabel komitmen (X2) sebesar 0,454 maka menyatakan bahwa adanya pengaruh antara komitmen terhadap kinerja karyawan, jika semakin baik komitmen maka kinerja karyawan akan meningkat positif.

Tabel 4.17

**Hasil Analisis Regresi Insentif dan Komitmen
Karyawan Terhadap Kinerja**

	t hitung	Sig.	Koefisien Regresi	Adjusted R²
Insentif	4,564	0,000	0,281	0,656
Komitmen	2,909	0,004	0,195	0,656

Dalam penelitian ini adalah insentif dan komitmen karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kesimpulan hasil analisis regresi dengan menggunakan program SPSS 20,00 for Windows dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.17. Berdasarkan ringkasan analisis pada tabel 4.17, diketahui bahwa insentif memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 (<0.05 ; $p=0,000$) dan koefisien regresi sebesar 0,281, sedangkan komitmen karyawan memiliki koefisien regresi 0,195 dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (<0.05 ; $p=0,004$). Kontribusi pengaruh insentif dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,656. Artinya, insentif dan komitmen karyawan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 65,6%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa insentif dan komitmen karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja operasional CV. Berkat Abadi Surabaya. Maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis diterima.

F. Pembahasan

1. Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji regresi pada variabel insentif terhadap kinerja menunjukkan koefisien regresi sebesar 0,303 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari toleransi kesalahan yaitu 0,05. Pengaruh yang ditimbulkan bersifat positif dan signifikan, artinya insentif yang diberikan oleh CV. Berkat Abadi Surabaya akan meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan dapat di terima. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Djula (2013), judul penelitian “Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Plaza Amanda Jaya”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dari variabel insentif terhadap kinerja karyawan Plaza Amanda Jaya. oleh CV. Berkat Abadi Surabaya. Hasil skor tertinggi terdapat pada item non material, yang artinya bahwa perusahaan selalu memberikan penghargaan secara non material seperti pujian dan penghargaan lainnya terhadap karyawan yang paling baik dalam bekerja. Skor terendah ditunjukkan pada insentif material, hal ini menunjukkan rendahnya insentif berupa material seperti bonus dan uang lembur kepada karyawan. Kepuasan karyawan akan insentif memberikan rasa senang dan motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja dalam bekerja. Sebaliknya, jika insentif belum diberikan dengan obyektif, karyawan cenderung malas dalam menjalankan pekerjaannya.

2. Pengaruh Komitmen Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Hasil analisis regresi pada variabel komitmen karyawan terhadap kinerja menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 0,231 dengan nilai signifikansi dibawah 0,05 (** $p < 0,05$; $p = 0,002$). Pengaruh yang ditimbulkan bersifat positif dan signifikan, artinya komitmen karyawan yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan operasional CV. Berkat Abadi Surabaya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh komitmen terhadap kinerja karyawan di terima. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Julistia (2015), judul penelitian “Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Karyawan Pada Kinerja Karyawan Bagian Toko PT. Anak Jaya Bapak Sejahtera”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan komitmen karyawan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan pada kinerja karyawan bagian toko PT. Anak Jaya Bapak Sejahtera.

Komitmen yang tumbuh dalam diri karyawan akan menjaga karyawan untuk tetap berada dalam tempat kerjanya sehingga mengurangi jumlah *turnover*. Karyawan yang berkomitmen untuk terus bekerja dalam perusahaan tersebut berarti memiliki ikatan kuat pada perusahaan, sehingga karyawan akan senantiasa berusaha mengangkat nama baik perusahaan dengan cara memberikan kinerja terbaiknya.