

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Tempat Penelitian

Nama Perusahaan : PT. Surya Inti Putra Pahlawan

Alamat : Jl. Pahlawan no 39, Kebonsari Kulon,
Kanigaran, Kota Probolinggo

No.telpon : (0335) 43795

Penanggung Jawab Usaha : Supriyadi

Bidang Usaha : Dealer Sepeda Motor Yamaha

Jam kerja dijabarkan sebagai berikut:

1. Hari Senin sampai hari Jumat : Jam 08:00 - 16.00 WIB
2. Hari Sabtu : Jam 08.00 – 14.00 WIB
3. Sedangkan untuk hari minggu dan tanggal merah (hari besar) yang masuk hanya salesman

4.1.2 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam deskripsi karakteristik responden yang menjadi sampel penelitian adalah karyawan PT. Surya Inti Putra Pahlawan Kota Probolinggo yang terdiri dari 32 karyawan. Berikut ini adalah gambaran mengenai responden penelitian berdasarkan prosentase data responden :

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Responden	Prosentase
1	Laki-Laki	26	81,2 %
2	Perempuan	6	18,8 %
Jumlah		32	100 %

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4 di atas menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 26 karyawan atau 81,2% dan perempuan sebanyak 6 karyawan atau 18,8%. Hal ini menunjukkan bahwa responden penelitian didominasi karyawan berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 26 orang (81,2%).

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 5
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Responden	Prosentase
1	<30 Tahun	18	56,3 %
2	30-40 Tahun	12	37,5 %
3	40-50 Tahun	2	6,2 %
Jumlah		32	100 %

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 5 di atas menunjukkan bahwa responden dengan usia <30 Tahun sebanyak 18 karyawan atau 56,3%, usia 30-40 Tahun sebanyak 12 karyawan atau 37,5%, dan karyawan dengan usia 40-50 Tahun sebanyak 2 orang atau 6,2%. Hal ini menunjukkan bahwa responden penelitian terbanyak yaitu berusia <30 Tahun dengan presentase 56,3%.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 6
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Responden	Prosentase
1	SD/Sederajat	0	0 %
2	SMP/Sederajat	0	0 %
3	SMA/Sederajat	26	81,2 %
4	S1	6	18,8 %
Jumlah		32	100 %

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 5 di atas menunjukkan bahwa responden dengan tingkat pendidikan terakhir SD/Sederajat dan SMP/Sederajat tidak ada dalam daftar karyawan atau 0%, sedangkan pendidikan terakhir SMA/Sederajat sebanyak 26 karyawan atau 81,2%, dan pendidikan terakhir S1 sebanyak 6 karyawan atau 18,8%. Hal ini menunjukkan bahwa responden penelitian didominasi oleh karyawan dengan pendidikan terakhir SMA/Sederajat yaitu sebanyak 26 karyawan.

4.1.3 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil data pengumpulan jawaban dari kuisioner yang telah dibagikan kepada karyawan PT. Surya Inti Putra Pahlawan Kota Probolinggo sebanyak 32 responden memberikan pendapat dengan skor nilai berbeda-beda terhadap pernyataan yang disampaikan dalam kuisioner sebagai berikut :

- a. Variabel Promosi Jabatan (X_1)

Tabel 7
Hasil Jawaban Responden Variabel Promosi Jabatan (X_1)

No	Jawaban	No. Pernyataan									F	%
		1	2	3	4	5	6	7	8	9		
1	Sangat Setuju	9	6	12	10	4	10	7	6	8	72	25
2	Setuju	13	12	9	10	16	12	12	16	10	110	38
3	Kurang Setuju	10	14	9	10	12	10	13	10	13	101	35
4	Tidak Setuju	0	0	2	2	0	0	0	0	1	5	2
5	Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah		32	32	32	32	32	32	32	32	32	288	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Keterangan : F = Frekuensi % = Presentase

Berdasarkan tabel 7 di atas dapat diketahui penilaian responden terhadap pernyataan tentang Promosi Jabatan (X_1) menunjukkan 25% responden menyatakan sangat setuju, 38% responden menyatakan setuju, 35% responden menyatakan kurang setuju, 2% responden menyatakan tidak setuju, sedangkan pernyataan sangat tidak setuju menunjukkan skor sebesar 0%. Dari jawaban responden yang Sangat Setuju (SS) dan Setuju (S) dengan total sebesar 63% yang berarti promosi jabatan pada PT. Surya Inti Putra Pahlawan sudah dijalankan dengan cukup baik.

b. Variabel Insentif (X_2)

Tabel 8
Hasil Jawaban Responden Variabel Insentif (X_2)

No	Jawaban	No. Pernyataan						F	%
		1	2	3	4	5	6		
1	Sangat Setuju	7	1	2	21	3	11	45	23
2	Setuju	23	21	13	9	24	15	105	55
3	Kurang Setuju	2	6	10	1	3	4	26	14
4	Tidak Setuju	0	4	7	1	2	2	16	8
5	Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0	0	0	0	0
Jawaban		32	32	32	32	32	32	192	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Keterangan : F = Frekuensi % = Presentase

Berdasarkan tabel 8 di atas dapat diketahui penilaian responden terhadap pernyataan tentang Insentif (X_2) menunjukkan 23% responden menyatakan sangat setuju, 55% responden menyatakan setuju, 14% responden menyatakan kurang setuju, 8% responden menyatakan tidak setuju, sedangkan pernyataan sangat tidak setuju menunjukkan skor sebesar 0%. Dari jawaban responden yang Sangat

Setuju (SS) dan Setuju (S) dengan total sebesar 78% yang berarti insentif yang diberikan PT. Surya Inti Putra Pahlawan sudah sesuai harapan karyawan.

c. Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 9
Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Jawaban	No. Pernyataan					F	%
		1	2	3	4	5		
1	Sangat Setuju	19	16	17	23	11	86	54
2	Setuju	13	13	15	9	17	67	42
3	Kurang Setuju	0	3	0	0	2	5	3
4	Tidak Setuju	0	0	0	0	2	2	1
5	Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0	0	0	0
Jawaban		32	32	32	32	32	160	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Keterangan : F = Frekuensi % = Presentase

Berdasarkan tabel 9 di atas dapat diketahui penilaian responden terhadap pernyataan tentang Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan 54% responden menyatakan sangat setuju, 42% responden menyatakan setuju, 3% responden menyatakan kurang setuju, 1% responden menyatakan tidak setuju, sedangkan pernyataan sangat tidak setuju menunjukkan skor sebesar 0%. Dari jawaban responden yang Sangat Setuju (SS) dan Setuju (S) dengan total sebesar 96% yang berarti bahwa kinerja karyawan di PT. Surya Inti Putra Pahlawan sudah baik.

4.2 Analisis Data

4.2.1 Uji Validitas

Pengujian valid tidaknya suatu kuesioner dalam penelitian dapat diukur dari program SPSS 23. Uji validitas digunakan dengan cara membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} . Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dinyatakan valid atau layak digunakan. Penentuan nilai r_{tabel} dengan tingkat signifikan 0,05 dilihat dari df (*degree of freedom*) = n (jumlah sampel) - 2 = $32 - 2 = 30$ atau 0,3494. Berikut data hasil uji validitas :

Tabel 10
Data Hasil Uji Validitas

No Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Promosi Jabatan (X1)			
1	0,864	0,3494	Valid
2	0,868	0,3494	Valid
3	0,804	0,3494	Valid
4	0,773	0,3494	Valid
5	0,699	0,3494	Valid
6	0,632	0,3494	Valid
7	0,815	0,3494	Valid
8	0,855	0,3494	Valid
9	0,755	0,3494	Valid
Insentif (X2)			
No Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,450	0,3494	Valid
2	0,666	0,3494	Valid
3	0,751	0,3494	Valid
4	0,574	0,3494	Valid
5	0,724	0,3494	Valid
6	0,736	0,3494	Valid
Kinerja Karyawan (Y)			
1	0,777	0,3494	Valid
2	0,742	0,3494	Valid
3	0,787	0,3494	Valid
4	0,705	0,3494	Valid
5	0,827	0,3494	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 10 di atas dapat diketahui bahwa semua item pernyataan (kuesioner) pada variabel Promosi Jabatan, Insentif, dan Kinerja Karyawan dinyatakan valid karena memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,3494).

4.2.2 Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas ditujukan untuk mengetahui konsisten tidaknya suatu pernyataan dalam kuisisioner dengan cara mengukur nilai *Cronbach Alpha*, penelitian dapat dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* $\geq 0,60$. Berikut hasil pengujian reliabilitas :

Tabel 11
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha \geq 0,60	Keterangan
Promosi Jabatan (X1)	0,919	Reliabel
Insentif (X2)	0,735	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,811	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* $\geq 0,60$ maka dapat diartikan bahwa pernyataan dari semua variabel dalam penelitian ini reliabel.

4.2.3 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengukur apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual terdistribusi normal. Dalam uji normalitas ini peneliti menggunakan metode uji *One Sample Kolmogorov Smirnov*. Berikut uji normalitas dalam penelitian ini :

Tabel 12
Hasil Uji *One Sample Kolmogorov Smirnov*
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.49110174
Most Extreme Differences	Absolute	.130
	Positive	.130
	Negative	-.069
Test Statistic		.130
Asymp. Sig. (2-tailed)		.184 ^c

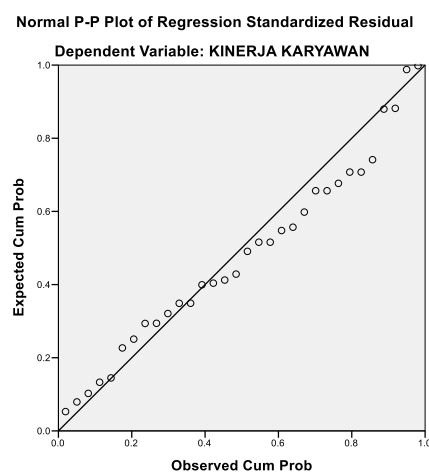
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 12 di atas diketahui nilai signifikan sebesar 0,184 menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut terdistribusi normal dilihat dari nilai signifikan 0,184 lebih besar dari 0,05. Berikut pola yang membuktikan residual terdistribusi normal :



Gambar 2 : Uji *Probability Plots*

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Gambar 3 di atas menunjukkan bahwa pola terdistribusi normal dilihat dari titik-titik yang menyebar di sekitar garis diagonal, maka model regresi ini memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas ditujukan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen), hal ini dilihat dari ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model, Kemiripan ini akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat yaitu jika VIF yang dihasilkan diantara 1-10 (≤ 10) maka tidak terjadi/bebas multikolonieritas. Berikut uji multikolonieritas pada penelitian ini :

Tabel 13
Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	22.063	3.021		7.304	.000		
	PROMOSI JABATAN	-.220	.049	-.555	-4.507	.000	.980	1.020
	INSENTIF	.340	.096	.438	3.555	.001	.980	1.020

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 13 di atas diketahui bahwa besarnya nilai VIF pada variabel Promosi Jabatan (X_1) yaitu sebesar 1,020 sedangkan nilai VIF pada variabel Insentif (X_2) yaitu sebesar 1,020. Hal ini menunjukkan bahwa hasil pengujian multikolonieritas dengan nilai $VIF \leq 10$, maka

dapat diartikan variabel independen yaitu Promosi Jabatan (X_1) dan Insentif (X_2) tidak terjadi/bebas multikolonieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji terjadinya perbedaan *variance residual* suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain. Berikut uji gletser yang menunjukkan ada tidaknya heteroskedastisitas :

Tabel 14
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-1.016	1.685		-.603	.551
PROMOSI JABATAN	.040	.021	.346	1.922	.064
INSENTIF	.034	.059	.104	.580	.566

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 14 di atas diketahui bahwa besarnya nilai signifikan *absolut unstandardized* residual pada variabel Promosi Jabatan (X_1) yaitu sebesar 0,064 ($\alpha > 0,05$) sedangkan nilai signifikan pada variabel Insentif (X_2) yaitu sebesar 0,566 ($\alpha > 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa hasil pengujian heteroskedastisitas dengan nilai $\alpha > 0,05$ maka dapat diartikan variabel independen yaitu Promosi Jabatan (X_1) dan Insentif (X_2) tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dalam suatu model bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antar variabel pengganggu pada periode tertentu dengan variabel sebelumnya. Cara mendeteksi autokorelasi yaitu dengan menggunakan nilai Durbin Watson dibandingkan dengan tabel Durbin Watson dengan kriteria tertentu. Adapun uji autokorelasi dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 15
Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary ^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.754 ^a	.568	.539	1.542	1.311

a. Predictors: (Constant), INSENTIF, PROMOSI JABATAN

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 15 di atas nilai Durbin Watson pada penelitian menunjukkan angka sebesar $-2 < (1,311) < 2$ maka diartikan tidak ada autokorelasi, karena kriteria nilai Durbin Watson yang menunjukkan jika angka D-W diantara -2 dan +2 berarti tidak ada autokorelasi.

4.2.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui kebenaran hipotesis yang diajukan dalam penelitian yaitu pengaruh antara dua variabel bebas Promosi Jabatan (X_1) dan Insentif (X_2) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y). Berikut hasil pengujian data dengan menggunakan SPSS *Statistic 23* :

Tabel 16
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	22.063	3.021		7.304	.000
PROMOSI JABATAN	-.220	.049	-.555	-4.507	.000
INSENTIF	.340	.096	.438	3.555	.001

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 16 di atas dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 22,063 - 0,220 X_1 + 0,340 X_2$$

Bentuk persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta sebesar 22,063 diartikan jika variabel Promosi Jabatan (X_1) dan Insentif (X_2) bernilai 0 maka akan diperoleh nilai variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 22,063.
- b. Koefisien regresi b_1 (Promosi Jabatan) sebesar -0,220 dapat diartikan jika terjadi penurunan pada variabel Promosi Jabatan sebesar 1 Satuan maka Kinerja Karyawan meningkat sebesar 0,220 dengan asumsi variabel yang lain tetap.
- c. Koefisien regresi b_2 (Insentif) sebesar 0,340 dapat diartikan jika terjadi peningkatan variabel X_2 (Insentif) sebesar 1 Satuan maka Kinerja Karyawan meningkat sebesar 0,340 begitupun sebaliknya, setiap terjadi penurunan pada variabel Insentif sebesar 1 Satuan maka Kinerja

Karyawan menurun sebesar 0,340 dengan asumsi variabel yang lain tetap.

4.2.5 Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi ditujukan untuk mengukur pengaruh atau kemampuan dari variabel bebas (X) terhadap presentase perubahan variabel terikat (Y). Hal ini dapat dilihat dari nilai *R Square* pada tabel *modal summary* dengan artian jika *R Square* semakin besar, maka presentase perubahan variabel terikat (Y) yang disebabkan variabel bebas (X) semakin tinggi begitu pun sebaliknya. Berikut hasil koefisien determinasi pada penelitian ini :

Tabel 17
Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.754 ^a	.568	.539	1.542

a. Predictors: (Constant), INSENTIF, PROMOSI JABATAN

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 17 di atas hasil koefisien determinasi menunjukkan nilai *R Square* sebesar 0,568 atau 57% ($0,568 \times 100\%$) sehingga dapat disimpulkan bahwa 57% variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi variabel bebas yang terdiri dari Promosi Jabatan (X1) dan Insentif (X2). Sedangkan sisanya yakni sebesar 43%

Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel lain yang bukan termasuk dalam model penelitian ini.

4.2.6 Pengujian Hipotesis

a. Uji F (Simultan)

Uji F (Simultan) ditujukan untuk menguji signifikansi pengaruh secara simultan (bersama-sama) pada variabel Promosi Jabatan (X1) dan Insentif (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Surya Inti Putra Pahlawan Kota Probolinggo dengan ketentuan taraf signifikansi 5% atau dengan rumus F_{tabel} $df_1 = \text{jumlah variabel} - 1 = (3 - 1 = 2)$ dan $df_2 = n - k - 1$ yaitu n (jumlah responden) dan k (jumlah variabel independen) jadi 32-2-

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	90.794	2	45.397	19.101	.000 ^b
	Residual	68.925	29	2.377		
	Total	159.719	31			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), INSENTIF, PROMOSI JABATAN

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan data pada tabel 18 di atas, hasil uji simultan menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar $19,101 > 3,33$ (nilai F_{tabel}) dengan nilai signifikansi 0,000. Sehingga H_1 pada hipotesis yang diajukan peneliti dapat diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel Promosi Jabatan dan Insentif secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Surya Inti Putra Pahlawan Kota Probolinggo.

b. Uji t (Parsial)

Uji t (uji parsial) ditujukan untuk menguji signifikansi pengaruh secara parsial (individual) antara variabel Promosi Jabatan (X_1) dan Insentif (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Surya Inti Putra Pahlawan Kota Probolinggo dengan ketentuan taraf signifikansi 5% dan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ yaitu n (jumlah responden), k (jumlah variabel independen) maka dapat ditentukan $32-2-1 = 29$ dengan $t_{tabel} = 2,045$. Berikut uji hipotesis pada penelitian ini :

Tabel 19
Hasil Uji t (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	22.063	3.021		
PROMOSI JABATAN	-.220	.049	-.555	-4.507	.000
INSENTIF	.340	.096	.438	3.555	.001

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan data tabel 19 di atas, uji parsial (uji t) diartikan sebagai berikut :

1. Variabel Promosi Jabatan (X_1) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar (-4,507) $>$ t_{tabel} (-2,045) dan nilai signifikan 0,000 dengan taraf signifikan 0,05 maka $0,000 < 0,05$ sehingga H_2 pada hipotesis yang diajukan peneliti dapat diterima dan H_0 ditolak. Hal ini didasari Menurut Payadnya (2018:76) dalam pengujian Uji-t satu arah pihak kiri yaitu “jika $-t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak” serta Menurut Muhid (2019:30) “nilai t_{hitung} pada hasil penelitian ini dimutlakkkan atau

diambil nilai absolutnya saja” berarti Promosi Jabatan berpengaruh negatif yang signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Surya Inti Putra Pahlawan Kota Probolinggo

2. Variabel Insentif (X_2) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $(3,555) > t_{tabel}$ $(2,045)$ dan nilai signifikan $0,001$ dengan tara signifikan $0,05$ maka $0,001 < 0,05$ sehingga H_2 pada hipotesis yang diajukan peneliti dapat diterima dan H_0 ditolak yang menyatakan bahwa Insentif berpengaruh positif yang signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Surya Inti Putra Pahlawan Kota Probolinggo

c. Uji dominan

Uji dominan ditujukan untuk mengetahui variabel yang berpengaruh paling besar di antara variabel X_1 (Promosi Jabatan) dan variabel X_2 (Insentif) dengan cara mengukur nilai *Standardized Beta*.

Berikut nilai *Standardized Beta* pada penelitian ini :

Tabel 20
Hasil Uji Dominan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	22.063	3.021		7.304	.000
PROMOSI JABATAN	-.220	.049	-.555	-4.507	.000
INSENTIF	.340	.096	.438	3.555	.001

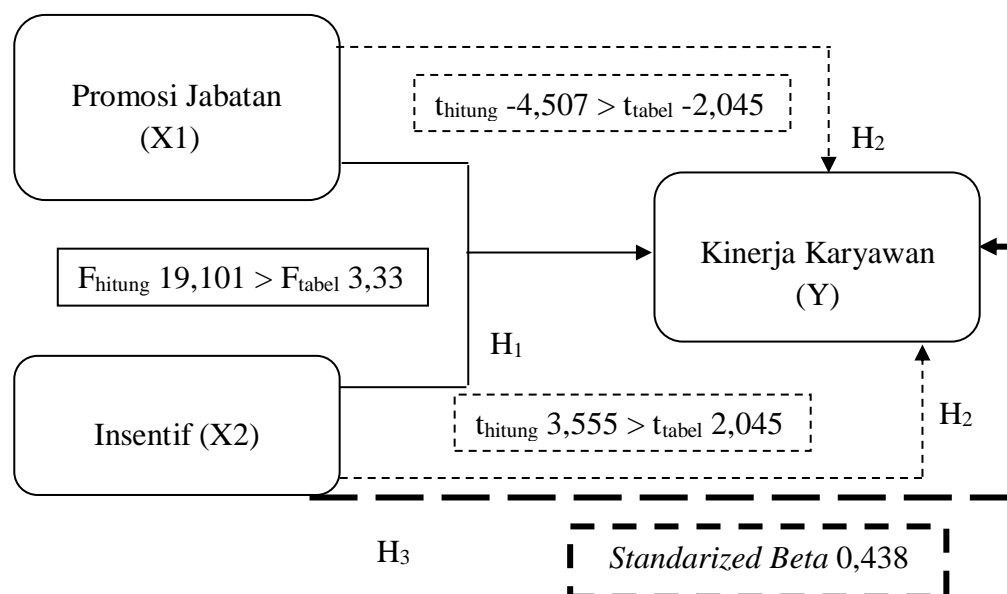
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 20 di atas menunjukkan bahwa nilai *Standardized Beta* adalah variabel insentif dengan nilai sebesar 0,438, Sehingga H_3 dapat diterima, yaitu variabel Insentif yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Surya Inti Putra Pahlawan Kota Probolinggo.

4.3 Hasil Kerangka Berpikir

Adapun hasil kerangka berpikir penelitian dapat dilihat pada gambar kerangka berpikir sebagai berikut :



Gambar 3 : Hasil Kerangka Berpikir
Sumber : Peneliti, 2022

Keterangan :

- ▶ = Simultan
- ▶ = Parsial
- - - - -▶ = Dominan

4.4 Pembahasan

a. Pengaruh Promosi Jabatan Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel Promosi Jabatan dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Surya Inti Putra Pahlawan Kota Probolinggo.

Dengan demikian penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Umam (2015) dengan judul “Pengaruh Insentif Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Syari’ah Artha Mas Abadi Pati” yang menunjukkan hasil penelitian bahwa insentif dan promosi jabatan berpengaruh positif secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga didukung oleh penelitian Akbar, dkk (2020) yang berjudul “Pengaruh Insentif Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Matahari Department Store Cabang Depok Town Square” menunjukkan hasil bahwa variabel insentif dan promosi jabatan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai variabel promosi jabatan dan insentif yang secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan menjelaskan bahwa hasil suatu keterampilan dan kemampuan kerja karyawan dapat didasari dari pemberian dorongan semangat kerja melalui promosi jabatan dan insentif yang perusahaan berikan kepada karyawan. Seperti yang telah dijelaskan menurut Simanjuntak *dalam* Bintaro

(2017:112) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dapat berupa dukungan perusahaan melalui pemberian kompensasi yang berupa insentif sama halnya yang dilakukan pimpinan dealer Yamaha yang menjadikan insentif sebagai bentuk dorongan bagi karyawan dalam mencapai target penjualan sepeda motor Yamaha. Serta pemberian promosi jabatan yang memang ditujukan untuk memberikan pengakuan kepada karyawan atas hasil kerjanya dan keahlian dalam menyelesaikan pekerjaannya yang mana hal ini berhubungan dengan kinerja karyawan tersebut dilihat dari banyaknya penjualan sepeda motor Yamaha, yang mana hal ini dapat dijadikan motivasi bagi karyawan yang lainnya dalam mendapatkan promosi jabatan. Maka dapat disimpulkan bahwa pemberian promosi jabatan dan insentif sangat penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Surya Inti Putra Pahlawan Kota Probolinggo.

b. Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh negatif yang signifikan secara parsial pada variabel Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Surya Inti Putra Pahlawan Kota Probolinggo.

Dengan demikian penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hidayah, dkk (2020) dengan judul “Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Promosi Jabatan, Kompetensi, Dan Insentif Pada Karyawan PT. Pos Indonesia (PERSERO) Cabang

Surakarta” menunjukkan bahwa hasil penelitian uji t diperoleh hasil promosi jabatan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa promosi jabatan berpengaruh negatif, tanda negatif di depan angka bukan berarti nilainya di bawah 0 itu adalah arah pengaruh, Jadi nilai t_{hitung} diambil nilai mutlaknya saja. Maka dapat diartikan arah pengaruh negatif yaitu berbanding terbalik jika promosi jabatan meningkat maka kinerja karyawan menurun dan jika promosi jabatan menurun maka kinerja karyawan meningkat karena peneliti menggunakan uji-t satu arah, jadi promosi jabatan tetap berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari kurangnya kesempatan untuk dipromosikan karena peluang promosi jabatan yang relatif kecil diberikan kepada karyawan, yang mana menyebabkan semangat kerja, disiplin kerja, serta kinerja karyawan menurun. Hal ini juga didasari oleh pemberian promosi jabatan di PT. Surya Inti Putra Pahlawan yang hanya mengukur kriteria pemberian promosi jabatan dari jumlah penjualan, kedisiplinan, dan kecakapan seorang karyawan, berbeda dengan kriteria menurut Hasibuan (2019:111) indikator yang diperhitungkan dalam proses promosi jabatan berupa kerja sama, loyalitas, kepemimpinan, dan pendidikan. Serta karyawan dituntut untuk mencapai tujuan perusahaan yaitu mengejar target penjualan yang mana hal tersebut sebagai salah satu syarat mendapatkan promosi jabatan akan tetapi, promosi jabatan tetap berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena setiap karyawan pasti menginginkan kenaikan posisi jabatannya sebab

kesejahteraan karyawan tergantung dari kedudukan dan gaji karyawan tersebut.

c. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial pada variabel Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Surya Inti Putra Pahlawan Kota Probolinggo.

Dengan demikian penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ratnasari, dkk (2020) dengan judul penelitian “Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Uniplastindo Interbuana Pandaan” yaitu menunjukkan variabel insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga didukung oleh penelitian Safitri (2021) berjudul “Pengaruh Gaji, Insentif, Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Di Alfamart Kecamatan Telanaipura Jambi” menunjukkan bahwa variabel insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan variabel insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dapat diartikan bahwa dengan adanya pemberian insentif dapat mendorong motivasi karyawan bekerja lebih baik sehingga prestasi kerja/kinerja karyawan dapat meningkat dan tujuan perusahaan tercapai melalui target penjualan yang dihasilkan, karena kriteria dalam pemberian insentif pada PT. Surya Inti Putra Pahlawan yaitu pencapaian target penjualan yang telah ditetapkan sesuai dengan *insentive grading* (kelas insentif) dan insentif penjualan per unit sepeda

motor Yamaha, maka sehubungan dengan hal tersebut karyawan pastinya akan meningkatkan kinerjanya dalam mencapai target yang telah ditentukan dengan imbalan pemberian insentif sesuai dengan kuantitas serta kualitas hasil pekerjaan karyawan.

d. Variabel Yang Berpengaruh Dominan Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel Insentif berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Surya Inti Putra Pahlawan Kota Probolinggo.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Ratnasari, dkk (2020) dengan judul penelitian “Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Uniplastindo Interbuana Pandaan” yang menunjukkan bahwa variabel insentif sebagai variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.

Berpengaruhnya variabel insentif secara dominan terhadap kinerja karyawan ini menjelaskan bahwa karyawan akan lebih meningkatkan kinerjanya jika pimpinan memberikan insentif yang sesuai, dilihat dari tujuan pemberian insentif yaitu sebagai bentuk penghargaan dalam bentuk uang terhadap prestasi kerja yang telah karyawan hasilkan. Hal ini dapat memberikan dorongan bagi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya yakni demi mendapatkan insentif yang ia peroleh dari perusahaan. Seperti yang perusahaan berikan kepada karyawan PT. Surya Inti Putra Pahlawan yaitu dengan memberikan insentif saat karyawan berhasil menjual sepeda motor Yamaha sesuai dengan target yang telah ditentukan, pemberian

insentif bisa dikatakan adil dan layak dilihat dari hasil penelitian yang menunjukkan pengaruh positif dibanding dengan variabel promosi jabatan yang berpengaruh negatif, hal inilah yang membuktikan bahwa variabel insentif lebih dominan daripada variabel promosi jabatan.