

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum PT. Sentral Retailindo Cabang Dewata (PEPITO) Kuta Bali

Pepito sebagai market brand dari Perusahaan PT.Sentral Retailindo Dewata yang bergerak di bidang Retail, Bakery dan pastry production. Berkantor pusat di jalan kediri No. 36A Tuban Kuta Bali-Indonesia . Berdiri pada tanggal 17 Agustus 2000 Dengan toko pertama di jalan kediri Tuban, Bali . Seiring perjalanannya Pepito tumbuh dan berkembang dengan 18 toko + 1 restaurant sampai dengan akhir tahun 2016.

4.1.1 Visi dan Misi Perusahaan

Visi :

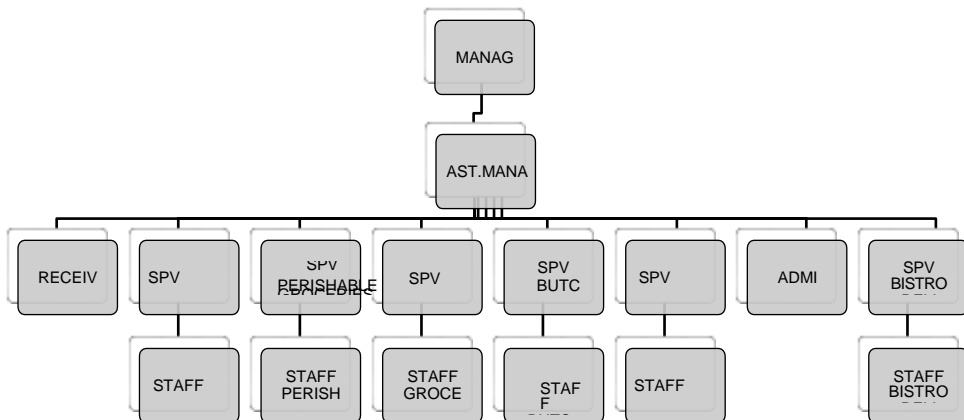
Menjadikan Pepito sebagai Super market premium yang mampu bersaing secara global.

Misi :

Menjamin product dan layanan yang diberikan kepada pelanggan memenuhi standart mutu, *fresnesh, qualiti, custoer satisfaction* sesuai peraturan terkait dan berupaya meningkatkan secara berkesinambungan

4.1.2 Struktur Organisasi dan Tanggung Jawab

Adapun Struktur organisasi merupakan sebuah garis penugasan formal yang menunjukkan alur tugas dan tanggung jawab setiap anggota perusahaan, perusahaan serta hubungan antar pihak dalam organisasi yang bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan organisasi



Gambar 4.1

Struktur Organisasi PT Sentral Retailindo Dewata

1. Manager (Store Operational)
 - a. Merencanakan, melaksanakan, dan mengawasi seluruh pelaksanaan operasional perusahaan.
 - b. Membuat standar perusahaan mengenai semua proses operasional, produksi, proyek, dan kualitas hasil produksi.
 - c. Membuat strategi dalam pemenuhan target perusahaan dan cara mencapai target tersebut.
 - d. Mengecek, mengawasi, dan menentukan semua kebutuhan dalam proses operasional perusahaan.
 - e. Bertanggung jawab pada pengembangan kualitas produk ataupun karyawan
 - f. Mengidentifikasi dan meningkatkan performa operasional perusahaan dengan cara memotivasi berbagai divisi di perusahaan
 - g. Merencanakan dan mengelola kinerja pada sumber daya manusia agar sumber daya manusia yang berkompeten teridentifikasi dan dapat ditempatkan pada posisi yang sesuai sehingga dapat memaksimalkan kinerja perusahaan
 - h. Bertanggung jawab penuh segala masalah / kejadian didalam store baik produk, inventaris maupun karyawan
2. Ast. Manager
 - a. Membantu store manger untuk melaksanakan dan mengawasi seluruh operasional perusahaan yang sudah

direncanakan.

- b. bertanggung jawab seluruh tugas yang diberikan store manager
 - c. membantu supervisor divisi bila ada masalah dan keluhan seluruh staff store sebagai penengah antara manager dengan supervisor divisi.
 - d. Membantu manger dalam merencanakan atau membuat planing untuk mencapai sales.
3. Spv Produce
- a. Mengikuti store breef yang di pimpin oleh MOD / ASM / SM
 - b. Memeriksa seluruh area sales divisi yang menjadi tanggung jawabnya
 - c. Memberikan breefing, arahan dan pembagian pekerjaan / tugas ke staff dan melakukan pemeriksaan terhadap grooming staff serta absensi kehadiran.
 - d. Menugaskan staff untuk memeriksa dan memastikan item / product yang diterima cdari receiving telah sesuai dengan PO, surat jalan dan fisik yang diterima dan melakukan *GrossChec* (QC) Atas kualitas sayur dan buah dalam kondisi *fresh*
 - e. Memastikan staff melakukan pergantian price tag dilakukan dengan baik dan tuntas serta dilakukan pengawasan
4. Staff Produce
- a. Menyiapkan peralatan kerja
 - b. Mengikuti briefing, arahan dan pembagian tugas dari supervisor (SPV) atau MOD.
 - c. Merapikan, menyeleksi kelayakan dan kesegaran (sortir) buah dan sayur serta membersihkan produk pada display sesuai dengan facing yang telah ditentukan oleh plan-o-gram dan pastikan price tag terpasang dengan benar selanjutnya seluruh area produce di rapikan
 - d. Melakukan siplay pemenuhan item product buah dan sayur yang diterima dari receiving dengan konsep FIFO.
 - e. Melakukan penimbangan dan pencatatan produk yang rusak dan dilaporkan ke SPV untuk dilakukan pencatatan shrinkage
 - f. Melakukan promosi penjualan (*Up-Selling*)

- g. Melayani dan membantu customer bila diperlukan
- h. Menyiapkan peralatan untuk melakukan RWS (*Rolling Work Schedule*) sesuai jadwal yang telah ditetapkan.

5. Spv Perishable

- a. Mengikuti store brief yang di pimpin oleh MOD / ASM / SM
- b. Memeriksa seluruh area sales divisi yang menjadi tanggung jawabnya
- c. Memberikan briefing, arahan dan pembagian pekerjaan / tugas ke staff dan melakukan pemeriksaan terhadap grooming staff serta absensi kehadiran.
- d. Memastikan kembali suhu seluruh peralatan pendingin (*cold-room, freezer island, freezer room*) sesuai standart

6. Staff Perishable

- a. Mengikuti store brief yang di pimpin oleh MOD / ASM / SM
- b. Menyiapkan peralatan kerja
- c. Mengikuti briefing, arahan dan pembagian pekerjaan / tugas dari supervisor (SPV)
- d. Mendisplay, merapikan dan menata produk
- e. Menjaga kebersihan produk yang dipajang
- f. Menjalankan semua progam promosi perusahaan
- g. Membantu menjaga stok produk dan memperlebar shelving di etalase toko modern market/tradisional market
- h. Membuat hasil laporan yang ditentukan oleh supervisor divisi
- i. Menjalankan tugas RWS, pengecekan barang expired dan menjalankan fifo saat mendisplay product.
- j. Memberikan informasi tentang produk baru pada saat briefing buka toko maupun pergantian shift.
- k. Melakukan promosi penjualan (Up-Selling)

7. Spv Groceries

- a. Mengikuti store brief yang di pimpin oleh MOD / ASM / SM
- b. Memeriksa seluruh area sales divisi yang menjadi tanggung jawabnya
- c. Memberikan briefing, arahan dan pembagian pekerjaan atau tugas ke staff dan melakukan pemeriksaan terhadap grooming staff serta absensi kehadiran.
- d. Memeriksa kembali kerapian, kebersihan, kesegaran product , price tag dan POP di area Groceries sesuai

- dengan standart yang telah ditetapkan serta membantu dan mengarahkan staff bila diperlukan
- e. Analisis pencapaian sales hari sebelumnya dan merencanakan pencapaian sales untuk hari tersebut
8. Staff Groceries
 - a. Mengikuti store breef yang di pimpin oleh MOD / ASM / SM
 - b. Menyiapkan peralatan kerja
 - c. Mengikuti briefing, arahan dan pembagian pekerjaan / tugas dari supervisor (SPV)
 - d. mendisplay, merapikan dan menata produk
 - e. Menjaga kebersihan produk yang dipajang
 - f. Menjalankan semua progam promosi perusahaan
 - g. Membantu menjaga stok produk dan memperlebar *shelving* di etalase toko modern market/tradisional market
 - h. Membuat hasil laporan yang ditentukan oleh supervisor divisi
 - i. Menjalankan tugas RWS, pengecekan brang *expired* dan menjalankan fifo saat mendisplay produk
 9. Spv Butcher
 - a. Mengikuti store breef yang di pimpin oleh MOD / ASM / SM
 - b. Memeriksa seluruh area sales divisi yang menjadi tanggung jawab nya
 - c. Memberikan breefing, arahan dan pembagian pekerjaan / tugas ke staff dan melakukan pemeriksaan terhadap grooming staff serta absensi kehadiran.
 - d. Menugaskan staff untuk memeriksa dan memastikan item / product yang diterima dari receiving telah sesuai dengan PO, surat jalan dan fisik yang diterima dan melakukan *GrossChec* (QC) Atas kualitas beef, pork, chicken , cheese dan seafood dalam kondisi fresh.
 - e. Memastikan staff melakukan pergantian price tag dilakukan dengan baik dan tuntas serta dilakukan pengawasan
 - f. Memeriksa kembali kerapian, kebersihan, kesegaran product , price tag dan POP di area butcher sesuai dengan standart yang telah ditetapkan serta membantu dan mengarahkan staff bila diperlukan
 - g. Membantu admin untuk QC saat melakukan pengorderan

barang dan setelah di setujui lalu diserahkan kembali ke admin untuk proses pembuatan purchase order.

- h. Menyiapkan dan mengajukan koreksi / adjustment stock item shrinkage setelah mendapatkan persetujuan SM / ASM
- i. Memastikan kembali suhu seluruh peralatan pendingin sesuai standart.

10. Staff Butcher

- a. Mengikuti store brief yang di pimpin oleh MOD / ASM / SM
- b. Menyiapkan peralatan kerja
- c. Mengikuti briefing, arahan dan pembagian pekerjaan / tugas dari supervisor (SPV) atau MOD
- d. Merapikan, menyeleksi kelayakan dan kesegaran (sortir) buah dan sayur serta membersihkan produk pada display sesuai dengan facing yang telah ditentukan dan pastikan *price tag* terpasang dengan benar
- e. Melakukan siplay pemenuhan item product beef, pork, chicken, cheese, dan seafood yang diterima dari receiving dengan konsep FIFO.
- f. Merapikan dan membersihkan cold-room dan memastikan produk yang tersimpan dalam *cold-room* sudah terdisplay.
- g. Melakukan penimbangan dan pencatatan produk yang rusak dan dilaporkan ke SPV untuk dilakukan pencatatan shrinkage
- h. Merapikan dan membersihkan area processing
- i. Melakukan promosi penjualan (*Up-Selling*)
- j. RWS (*Rolling Work Schedule*) sesuai jadwal yang telah ditetapkan

11. Spv Cashier

- a. Mengikuti store brief yang di pimpin oleh MOD / ASM / SM
- b. Briefing cashier, Check cashier dan deposit counter area dan memastikan kebersihan dan kerapian area cashier.
- c. Cek actual report the day before and report to accounting dept.
- d. Check cashier area dan memastikan semua *registrednot active* pada saat penutupan took

12. Spv Bistro Deli

- a. Mengikuti store brief yang di pimpin oleh MOD / ASM / SM
- b. Memeriksa seluruh area sales divisi yang menjadi tanggung jawabnya
- c. Memberikan briefing, arahan dan pembagian pekerjaan / tugas ke staff dan melakukan pemeriksaan terhadap grooming staff serta absensi kehadiran.
- d. Memeriksa kembali kerapian, kebersihan, kesegaran product , *price tag* dan POP di area Baker corner dan RTE sesuai dengan standart yang telah ditetapkan serta membantu dan mengarahkan staff bila diperlukan
- e. Memastikan display produk pada hot showcase dan cold showcase terpenuhi

13. Staff Bistro Deli

- a. Mengikuti store brief yang di pimpin oleh MOD / ASM / SM
- b. Menyiapkan peralatan kerja serta serah terima tugas dari shift sore
- c. Membuat dan menyiapkan produk seperti salad, produk chicken, sushi, bakso seafood, dan mendisplay bakerry yang diterima dari bakery pusat.
- d. Menyiapkan produk lasagna, pasta dan sauce
- e. Melakukan pengecekan

14. Receiving

- a. Mengikuti store brief yang di pimpin oleh MOD / ASM / SM
- b. Membersihkan area receiving
- c. Proses penerimaan barang dengan benar dan teliti sesuai dengan SOP yang berlaku
- d. Menginput data penerimaan ke system
- e. Memilah berkas / file dari data yang telah diinput sesuai per supplier
- f. Melakukan proses return jika ada produk yang expired dan statusnya return

15. Admin

- a. Mengikuti store brief yang di pimpin oleh MOD / ASM / SM
- b. Mengerjakan admin not proses, minus on hand dan perbaikan sohrt
- c. Melakukan prin perubahan harga untuk di serahkan ke masing – masing spv divisi
- d. Melakukan pengorderan barang

- e. Cek persediaan seluruh produk yang ada distore
- f. Melakukan adjustment terhadap produk fresh yang expired dan damage (rusak)

4.2 Deskripsi Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan cara memberikan kuesioner yang diberikan kepada karyawan PT. Sentral Retailindo Cabang Dewata (Pepito) Kuta Bali mengenai pengaruh disiplin kerja, insentif, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 50 orang. Data yang ada diolah, agar mendapatkan hasil dan besar pengaruh dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat.

4.2.1 Deskripsi Berdasarkan Usia Responden

Tabel 4.1
Data Berdasarkan Usia Responden

Usia	Jumlah Responden	Presentase (%)
20-30	44	88
40-50	6	12
Jumlah	50	100

Sumber : hasil penyebaran kuesioner

Berdasarkan hasil tabel diatas dapat diketahui bahwa karyawan PT. Sentral Retailindo Dewata (pepito) Kuta Bali mayoritas berumur antara 20-30 tahun sebanyak 44 orang (88%) dan karyawan yang berumur 40-50 sebanyak 6 orang (12%).

4.2.2 Deskripsi Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2
Data Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah responden	Presentase(%)
Laki –laki	28	56
Perempuan	22	44
Jumlah	50	100

Sumber : Hasil Penyebaran Kuesioner

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa karyawan PT. Sentral Retailindo Dewata (pepito) kuta bali yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 28 orang (56%) dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 22 orang (44%).

4.2.3 Deskripsi Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan

Tabel 4.3
Data Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan
Responden

Pendidikan terakhir	Jumlah Responden	Presentase
SMA	28	56
SMK	2	4
D3	4	8
S1	14	28
S2	2	4
Jumlah	50	100

Sumber : Hasil penyebaran kuesioner

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa karyawan PT. Sentral Retailind Dewata (pepito) Kuta Bali yang latar belakang pendidikannya SMA sebanyak 28 orang (56%) SMK sebanyak 2 orang (4%), S1 sebanyak 14 orang (28%), S2 sebanyak 2 orang (4%).

4.2.4 Deskripsi Berdasarkan Lama Berkerja

Tabel 4.4
Deskripsi Berdasarkan Lama Kerja

Lama berkerja	Jumlah responden	Prese ntase
1-5	38	76
5-10	10	20
10-15	2	4
Jumlah	50	100

Sumber ; Hasil Penyebaran Kuesioner

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa karywan PT. Sentral Retailindo Dewata (pepito) Kuta Bali yang lama kerja 1-5

tahun sebanyak 38 orang (76%), 5- 10 tahun sebanyak 10 orang (20%), dan karyawan yang kerja 10-15 tahun sebanyak 2 orang (4%).

4.2.5 Deskripsi Tanggapan Responden

Ini bertujuan untuk menggambarkan hasil dari karakteristik responden dan jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan dalam kuisioner ditentukan berdasarkan Skala *Likert* yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Skor untuk masing- masing alternatif jawaban baik variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) adalah minimum 1 dan maksimum 5 sedangkan variasi indikator untuk setiap variabel berbeda, untuk itu dapat dihitung interval dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{interval kelas} = \frac{\text{nilai tertinggi}}{\text{nilai terendah jumlah kelas}} - = \frac{5-1}{5} = 0.80 \text{gan}$$

Dengan hasil interval 0,80 maka selanjutnya distribusi frekuensi dapat dikelompokkan menjadi :

1.00 - < 1.80	=	sangat tidak setuju
1.81- < 2.60	=	tidak setuju
2.61- < 3.40	=	cukup setuju
3.41- < 4.20	=	Setuju
4.21- < 5.00	=	sangat setuju

Skala mean tersebut digunakan untuk menilai jawaban pernyataan yang ada pada kuisioner.

4.3 Pengujian Hipotesis

4.3.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2013:172) uji validitas digunakan untuk mengatur sah atau tidaknya suatu kuisioner. Kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur dengan kuesioner tersebut. Validitas yang diuji menggunakan *corrected item total correlation*, melalui SPSS 20 yaitu dengan cara mengkoreksi skor total diperoleh dengan menjumlahkan semua skor pertanyaan. Uji validitas dilakukan

dengan menggunakan r tabel. Nilai r tabel untuk sampel 50 dengan tingkat signifikansi 5 % menunjukkan r tabel sebesar 0,2306. Jika r hitung lebih besar dari r tabel maka

pernyataan tersebut dikatakan valid dan jika r hitung lebih kecil dari r tabel maka pernyataan tersebut dapat dikatakan tidak valid. Berikut adalah hasil uji validitas.

Tabel 4.5 Uji Validitas

Variabel	Indikator	<i>Corrected Item- Total Correlation</i> (r hitung)	><	r Tabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X ₁)	X1.1	0,612	>	0,2306	VALID
	X1.2	0,623	>	0,2306	VALID
	X1.3	0,526	>	0,2306	VALID
	X1.4	0,577	>	0,2306	VALID
	X1.5	0,350	>	0,2306	VALID
	X1.6	0,540	>	0,2306	VALID
	X1.7	0,599	>	0,2306	VALID
	X1.8	0,702	>	0,2306	VALID
	X1.9	0,527	>	0,2306	VALID
INSENTIF (X ₂)	X2.1	0,395	>	0,2306	VALID
	X2.2	0,312	>	0,2306	VALID
	X2.3	0,564	>	0,2306	VALID
	X2.4	0,614	>	0,2306	VALID
	X2.5	0,584	>	0,2306	VALID
	X2.6	0,583	>	0,2306	VALID
	X2.7	0,671	>	0,2306	VALID
	X2.8	0,586	>	0,2306	VALID
	X2.9	0,544	>	0,2306	VALID
	X2.10	0,525	>	0,2306	VALID
	X3.1	0,718	>	0,2306	VALID
	X3.2	0,663	>	0,2306	VALID
	X3.3	0,583	>	0,2306	VALID
	X3.4	0,811	>	0,2306	VALID
	X3.5	0,695	>	0,2306	VALID

MOTIVASI (X ₃)	X3.6	0,682	>	0,2306	VALID
	X3.7	0,653	>	0,2306	VALID
	X3.8	0,593	>	0,2306	VALID
	X3.9	0,421	>	0,2306	VALID
	X3.10	0,657	>	0,2306	VALID
	X3.11	0,695	>	0,2306	VALID
	X3.12	0,583	>	0,2306	VALID

(Lanjutan)

	X3.13	0,8 11	>	0,23 06	VALI D
	X3.14	0,7 18	>	0,23 06	VALI D
	X3.15	0,6 63	>	0,23 06	VALI D
	X3.16	0,5 93	>	0,23 06	VALI D
	X3.17	0,6 57	>	0,23 06	VALI D
	X3.18	0,4 21	>	0,23 06	VALI D
KINERJA KARYAWAN (Y)	Y1.1	0,7 00	>	0,23 06	VALI D
	Y1.2	0,5 18	>	0,23 06	VALI D
	Y1.3	0,6 36	>	0,23 06	VALI D
	Y1.4	0,6 94	>	0,23 06	VALI D
	Y1.5	0,5 91	>	0,23 06	VALI D
	Y1.6	0,6 03	>	0,23 06	VALI D
	Y1.7	0,4 98	>	0,23 06	VALI D
	Y1.8	0,6 44	>	0,23 06	VALI D
	Y1.9	0,7	>	0,23	VALI

	32		06	D
Y1.10	0,7 41	>	0,23 06	VALI D
Y1.11	0,3 39	>	0,23 06	VALI D
Y1.12	0,2 82	>	0,23 06	VALI D
Y1.13	0,7 00	>	0,23 06	VALI D
Y1.14	0,5 18	>	0,23 06	VALI D
Y1.15	0,6 36	>	0,23 06	VALI D
Y116	0,6 94	>	0,23 06	VALI D
Y1.17	0,5 91	>	0,23 06	VALI D
Y1.18	0,6 03	>	0,23 06	VALI D

Sumber dari penelitian hasil penulis

Berdasarkan dari hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai r hitung lebih besar dibanding nilai r tabel. Dengan hasil ini maka kuesioner yang digunakan oleh variabel Disiplin kerja (X_1), insentif (X_2), motivasi (X_3) dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid sebagai alat ukur variable

4.3.2 Uji Reliabilitas

Dimana uji reliabilitas yang di maksudkan untuk mengukur suatu kuesioner. Uji reliabilitas merupakan kelanjutan dari uji validitas, dimana item yang masuk pengujian adalah item yang valid saja. untuk menentukan apakah instrument reliabel atau tidak menggunakan batasan 0,6. Duwi Priyatno (2014:64) reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik. Berikut hasil uji reliabilitas

Tabel 4.6 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	><	Cronbach Alpha	Keterangan
Disiplin kerja (X1)	0,845	>	0,6	RELIABEL
Insentif (X2)	0,834	>	0,6	RELIABEL
Motivasi (X3)	0,933	>	0,6	RELIABEL
Kinerja karyawan (Y)	0,877	>	0,6	RELIABEL

Sumber hasil penelitian penulis

Dari hasil data di atas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel adalah reliabel karena mempunyai nilai alpha lebih besar dari 0,6

4.3.3 Uji Multikolinieritas

Menurut Dwi Priyatno (2014: 99), uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas (Independent) yang terdapat dalam model regresi memiliki hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna. Dimana model regresi yang bebas multikolinieritas adalah : mempunyai nilai tolerance kurang dari 0,10 dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) lebih dari 10. Berikut tabelnya :

Tabel 4.7
Uji Multikolinieritas Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	3,767	5,546		,679	,500		
1 XI	,364	,195	,261	1,866	,068	,426	2,350
X2	,529	,217	,385	2,439	,019	,334	2,995
2 a. Dependent Variable: YTOTAL	1,119	0,772	0,720	1,020	0,500	0,516	1,922

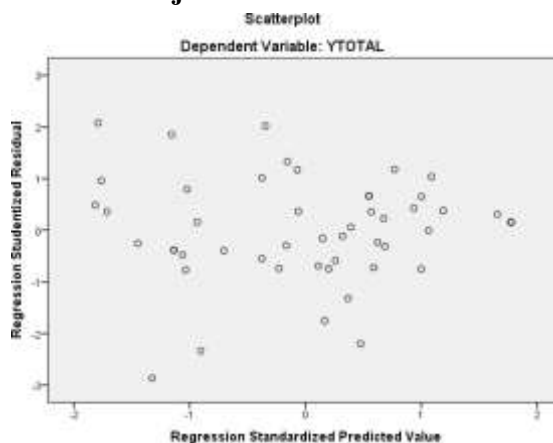
Pada tabel 4.7 menunjukkan bahwa nilai VIF pada X1 sebesar

2,350. X_2 sebesar 2,995 dan X_3 sebesar 1,833 < 10 dan besar tolerance dari X_1 sebesar 0,426, X_2 sebesar 0,334 dan X_3 sebesar 0,546 lebih dari 0,1. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas dalam variabel penelitian ini.

4.3.4 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Dwi Priyatno (2014:99), heteroskedastisitas adalah varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan didalam model regresi, regresi yang baik harusnya tidak terjadi heteroskedastisitas. Apabila menggunakan metode grafik, dapat dilihat dari sebaran data yang dikatakan heteroskedastisitas/tidak terjadi heteroskedastisitas adalah data yang tersebar/tidak berkumpul disatu titik.ada beberapa cara yang di lakukan dalam melakukan uji heteroskedastisitas, yaitu uji grafik plot, uji park, uji glejser, dan uji *white*. Pengujian pada penelitian ini menggunakan Grafik *Plot* antara nilai ini terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu dengan jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, Jadi model regresi yang diajukan dapat dilanjutkan untuk dianalisa karena asumsi klasik yang meliputinya tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak digunakan. Adapun grafik hasil pengujian heteroskedastisitas menggunakan SPSS dapat dilihat pada Gambar 4.8

Gambar 4.2
Uji Heteroskedastisitas



4.3.5 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2011:161) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel pengganggu atau residul memiliki distribusi normal. Uji normalitas dapat dilakukan Uji Kolmogorov Smirnov. Menurut Santoso (2012:393) dasar pengambilan keputusan biasa dilakukan berdasarkan pada probabilitas (Asymptotiv Significance) yaitu :

- a. Apabila probabilitas $> 0,05$ maka distribusi dan model regresi adalah normal
- b. Apabila probabilitas $< 0,05$ maka distribusi dan model regresi adalah tidak normal.

**Tabel 4.8 Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3,77867794
	Abso lute	,119
Most Extreme Differences	Positi ve	,057
	Nega tive	-,119
Kolmogorov-Smirnov Z		,841
Asymp. Sig. (2-tailed)		,480

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dari hasil diatas menggunakan uji normalitas *One-Sample Kolmogorov- Smirnov (1-Sample K-S)* menunjukkan bahwa nilai probabilitas signifikan di atas 0,05 maka variabel terdistribusi normal

4.3.6 Uji Regresi Berganda

Tabel 4.9
Uji Regresi berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,767	5,546		,679	,500
1 Total X1	,364	,195	,261	1,866	,068
Total X2	,529	,217	,385	2,439	,019
Total x3	,142	,073	,239	1,938	,059

Dari persamaan rumus regresi linier berganda dapat di peroleh hasil sebagai berikut :

$$Y = 3,767 + 0,364X_1 + 0,529X_2 + 0,142X_3 + e$$

1. Dari persamaan analisis berganda tersebut diatas memberikan pengertian : bahwa Konstanta (α) sebesar 3,767 memiliki arti dimana nilai konsisten variabel : disiplin kerja, insentif ,motivasi adalah sebesar 3,767 .
2. Koefesien regresi X_1 sebesar 0,364 menyatakan setiap penambahan nilai disiplin kerja, dimana nilai kinerja karyawan bertambah sebesar 0,364, Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X_1 terhadap Y adalah positif.
3. Koefesien regresi X_2 sebesar 0,529 menyatakan bahwa setiap penambahan nilai insentif, dimana nilai kinerja karyawan bertambah sebesar 0,529. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X_2 terhadap Y adalah positif.
4. Koefesien regresi X_3 sebesar 0,142 menyatakan bahwa setiap penambahan nilai insentif, dimana nilai kinerja karyawan bertambah sebesar 0,142. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X_3 terhadap Y adalah positif

4.3.7 UJI T

Dalam menguji hubungan signifikan dari variabel-variabel bebas X berdampak terhadap variabel terikat (Y), maka dilakukan pengujian dengan menggunakan Uji t. Pengujian uji t dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

Tabel 4.10
Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,767	5,546		,679	,500
	D.TOTAL	,364	,195	,261	1,866	,068
	I.TOTAL	,529	,217	,385	2,439	,019
	M.TOTAL	,142	,073	,239	1,938	,059

Dari hasil pengujian diatas dapat diketahui bahwa :

1. Berpengaruh tapi tidak signifikan variabel disiplin kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar $0,068 > 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 1,886 > t_{tabel} 2,012$ sehingga disimpulkan bahwa dimana H_0 diterima H_a ditolak yang berarti terdapat pengaruh antara disiplin kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
2. Nilai signifikan untuk pengaruh variabel insentif (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar $0,019 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 2,439 > t_{tabel} 2,012$, sehingga disimpulkan bahwa dimana H_0 ditolak H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh antara insentif (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
3. Berpengaruh tapi tidak signifikan variabel motivasi (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar $0,059 > 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 1,938 > t_{tabel} 2,012$,

sehingga disimpulkan bahwa dimana H_0 diterima H_a ditolak yang berarti terdapat pengaruh antara motivasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

4.3.8 UJI F

Uji simultan dalam menguji besarnya pengaruh dari seluruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Pengujian dengan menggunakan distribusi f, yang dihitung menggunakan program SPSS. Berikut hasil pengujian menggunakan SPSS V.20

Tabel 4.11 UJI F ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1117,248	3	372,416	24,086	,000 ^b
Residual	711,252	46	15,462		
Total	1828,500	49			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan Y

b. Predictors: (Constant), motivasi x3, disiplin kerja x1, insentif x2

Nilai f hitung sebesar 24,086 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian keputusan yang diambil H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa Disiplin kerja (X1), insentif (X2) dan motivasi (X3) secara bersama- sama mampu memengaruhi variabel kinerja karyawan secara signifikan

4.3.9 Koefisien Determinasi

Tabel 4.12 Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,782 ^a	,611	,586	3,93217	1,915

a. Predictors: (Constant), motivasi x3, disiplin kerja x1, insentif x2

b. Dependent Variable: kinerja karyawan Y

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabilitas variabel independent dalam menjelaskan variabel dependent yang ditunjukkan oleh nilai R square (R^2) yaitu sebesar 0,611 artinya variabilitas variabel independent disiplin kerja (X_1), insentif (X_2) dan motivasi (X_3) mampu menjelaskan bahwa pengaruhnya terhadap variabel dependent kinerja karyawan (Y) sebesar 61,1%, sedangkan sisanya sebesar 38,9% dijelaskan oleh variabilitas variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.4 Pembahasan

4.4.1 Disiplin kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan dimana variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil nilai t hitung dan signifikan yang dihasilkan oleh uji hipotesis sebelumnya. Nilai t_{hitung} 1,866 lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} 2,012 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima yang berarti bahwa ada pengaruh disiplin kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) dan nilai signifikan yang dihasilkan lebih kecil dari nilai signifikan yang diterima yang ditetapkan $0,068 < 0,05$. Selain itu koefisien regresi X_1 sebesar 0,364 bahwa setiap nilai disiplin kerja, maka kinerja karyawan bertambah sebesar 0,364. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, dapat dikatakan dimana arah pengaruh X_1 terhadap Y adalah positif.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Jontro Simanjuntak (2020) yang berjudul “Pengaruh insentif, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Ut Quality Indonesia” hasil penelitian ini menunjukkan dimana pengaruh insentif, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ut Quality Indonesia secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Ut Quality Indonesia.

Hasil penelitian Humaninora (2020) yang berjudul “Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau”. Hasil penelitian ini menunjukkan dimana pengaruh motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan

Nusantara V (persero) Kebun tanah putih provinsi riau. Achmad rozi (2019) yang berjudul “pengaruh insentif dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kecamatan citangkil kota cilegon” Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh insentif dan disiplin kerja bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan terhadap kinerja pegawai pada kecamatan citangkil kota cilegon.

Hasil penelitian sandhi fialy harahap (2020) yang berjudul “Pengaruh motivasi, disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (persero) kantor cabang kualanamu”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi, disiplin dan kepuasan kerja bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (persero) kantor cabang kualanamu.

Hasil penelitian taufik suppriadi (2020) yang berjudul “Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Suara bersama, jakarta”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pengaruh disiplin kerja dan motivasi bersama- sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Suara bersama, jakarta.

4.4.2 Insentif

Hasil penelitian ini menunjukan dimana variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. hal ini dapat di lihat dari hasil nilai t hitung dan signifikan yang di hasilkan oleh uji hipotesis sebelum nya. Nilai t_{hitung} 2,439 lebih besar di bandingkan dengan t_{tabel} 2,012 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_2 di terima yang berarti bahwa ada pengaruh disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dan nilai signifikan yang di hasilkan lebih kecil dari nilai signifikan yang di terima yang di tetapkan $0,019 < 0,05$. Selain itu koefisien regresi X_2 Sebesar 0,525 bahwa setiap nilai disiplin kerja, maka kinerja karyawan bertambah sebesar 0,525. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, dapat di katakan dimana arah pengaruh X_2 terhadap Y adalah positif.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang di lakukan oleh jontro simanjuntak (2020) yang berjudul “ pengaruh insentif, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada

PT. ut quality indonesia” hasil penelitian ini menunjukkan dimana pengaruh insentif, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT ut quality indonesia secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT ut quality indonesia. Achmad rozi (2019) yang berjudul “pengaruh insentif dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kecamatan citangkil kota cilegon” Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh insentif dan disiplin kerja bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan terhadap kinerja pegawai pada kecamatan citangkil kota cilegon.

4.4.3 Motivasi

Hasil penelitian ini menunjukkan dimana variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. hal ini dapat dilihat dari hasil nilai t_{hitung} dan signifikan yang dihasilkan oleh uji hipotesis sebelumnya. Nilai t_{hitung} 1,438 lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} 2,012 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_3 di terima yang berarti bahwa ada pengaruh disiplin kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) dan nilai signifikan yang dihasilkan lebih kecil dari nilai signifikan yang di terima yang di tetapkan $0,059 < 0,05$. Selain itu koefisien regresi X_2 sebesar 0,142 bahwa setiap nilai disiplin kerja, maka kinerja karyawan bertambah sebesar 0,142. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, dapat dikatakan dimana arah pengaruh X_4 terhadap Y adalah positif.

Hasil penelitian humaninora (2020) yang berjudul “Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V (persero) Kebun tanah putih provinsi riau”. Hasil penelitian ini menunjukkan dimana pengaruh motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V (persero) Kebun tanah putih provinsi riau

Hasil penelitian sandhi fialy harahap (2020) yang berjudul “Pengaruh motivasi, disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (persero) kantor cabang kualanamu”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi, disiplin dan kepuasan kerja bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (persero) kantor cabang kualanamu.

Hasil penelitian taufik suppriadi (2020) yang berjudul “Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Suara

bersama,jakarta”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pengaruh disiplin kerja dan motivasi bersama- sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT.Suara bersama,jakarta.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang di lakukan oleh jontro simanjuntak (2020) yang berjudul “ pengaruh insentif,motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.ut quality indonesia” hasil penelitian ini menunjukkan dimana pengaruh insentif,motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT ut quality indonesia secara bersama- sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT ut quality indonesia.

Hasil penelitian humaninora (2020) yang berjudul “Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara V (persero) Kebun tanah putih provisi riau”. Hasil penelitian ini menunjukkan dimana pengaruh motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara V (persero) Kebun tanah putih provisi riau

4.5 Implikasi Penelitian

4.5.1 Disiplin kerja

Penelitian ini menunjukkan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.Artinya semakin tinggi tingkat Kedisiplinan, maka semakin tinggi pula tingkat Kinerja karyawan,,dimana dengan memberikan peraturan-peraturan yang sudah ada di perusahaan agar lebih di tingkatkan,sehingga membuat karyawan takut untuk tidak mematuhi peraturan yang ada dan lebih mentaati partaruan. Sehingga membuat kinerja karyawan semakin meningkat.

Hal ini dapat mengandung implikasi bahwa untuk ke depannya PT. Sentral Retailindo Cabang Dewata (pepito) Kuta bali harus memperhatikan dan meningkatkan disiplin kerja karyawan. Apabila disiplin kerja dapat dijalankan dengan sebaik mungkin, dan tepat kontribusi positif terhadap terwujudnya kinerja karyawan akan mengalami perkembangan yang positif sehingga tujuan organisasi dapat dicapai.

4.5.2 Insentif

Penelitian ini menunjukkan pemberian insentif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya insentif yang di berikan dapat meningkatkan kinerja karyawan, dimana jika pemberian insentif sesuai yang diinginkan karyawan maka membuat karyawan termotivasi untuk berkerja lebih bersemangat. sehingga membuat karyawan berkerja sesuai dengan target yang di inginkan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hal ini dapat mengandung implikasi bahwa untuk ke depannya PT. Sentral Retailindo Cabang Dewata (pepito) Kuta bali harus memperhatikan insentif yang di berikan oleh karyawan. Apabila insentif di kelola dengan tepat dan baik, kontribusi positif terhadap terwujud nya kinerja karyawan akan mengalami perkembangan yang positif dan mampu meningkat kan kinerja karyawan. sehingga tujuan organisasi tercapai

4.5.3 Motivasi

Penelitian ini menunjukkan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi motivasi yang di berikan maka semakin tinggi pula tingkat Kinerja karyawan yang di hasilkan, dimana dengan memberikan motivasi terhadap karyawan sangat penting guna mendorong kinerja karyawan, sehingga membuat karyawan membuat karyawan bersemangat dalam berkerja

Hal ini dapat mengandung implikasi bahwa untuk ke depannya PT. Sentral Retailindo Cabang Dewata (pepito) Kuta bali harus memperhatikan dan meningkatkan memotivasi terhadap karyawan guna membuat kinerja karyawan semakin meningkat. Apabila motivasi dapat dijalankan dengan sebaik mungkin, dan kontribusi positif terhadap terwujudnya kinerja karyawan akan mengalami perkembangan yang positif sehingga tujuan organisasi dapat dicapai.

4.6 Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini hanya menyangkut karyawan yang sebagai subyeknya, untuk penelitian selanjutnya agar dapat mengerti sampai mana disiplin kerja, insetif dan motivasi yang di berikan oleh karyawan
2. Dalam penelitian ini, variabel yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan terbatas pada variabel disiplin kerja, insetif, motivasi

Sengaja di kosongkan

Sengaja di kosongkan