

## BAB V

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 5.1 Deskripsi Hasil Penelitian

##### 5.1.1 Data Penelitian

Agar dapat mengetahui pendapat atau persepsi yang diberikan responden pada masing-masing variabel yaitu gaji, insentif dan tunjangan terhadap prestasi kerja karyawan maka dilakukan analisa deskripsi presentase terhadap hasil tanggapan responden pada masing-masing pernyataan.

##### 5.1.1.1 Kuisisioner Responden Variabel Gaji (X<sub>1</sub>)

Data tentang variabel gaji ini diperoleh melalui kuisisioner dengan jumlah 5 butir pernyataan. Adapun jawaban dari responden dapat dilihat dari tabel berikut :

**Tabel 5.1**

**Tanggapan Responden pada Variabel Gaji (X<sub>1</sub>)**

NO	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Gaji diberikan sesuai dengan jadwal yang telah disepakati dengan pihak perusahaan	54	11			

2	Gaji diberikan sesuai dengan jabatan saya saat ini dalam perusahaan	53	12			
3	Gaji diberikan sesuai dengan peran dan tanggung jawab	53	11	1		
4	Gaji setiap bulan diberikan sesuai dengan tanggal yang disepakati dengan perusahaan	55	7	3		
5	Gaji diberikan selalu dengan disertai slip gaji/bukti gaji dari perusahaan	54	11			

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner (Lampiran 1)

#### 5.1.1.2 Kuisisioner Responden Variabel Insentif (X2)

Data tentang insentif ini diperoleh dari kuesioner dengan pernyataan sebanyak 6 butir. Adapun hasil dari jawaban responden selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 5.2**  
**Tanggapan Responden pada Variabel Insentif (X2)**

NO	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Besarnya insentif tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang saya capai saat bekerja	44	20	1		
2	Besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya saya melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Cara perhitungannya dapat menggunakan perjam, perhari, perminggu ataupun perbulan.	1	8	23	33	

<b>3</b>	Sistem insentif ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas pegawai yang bersangkutan dalam perusahaan	3	12	21	29	
<b>4</b>	Insentif yang diberikan mampu memenuhi sebagian kebutuhan pokok	32	31	2		
<b>5</b>	Insentif yang diberikan berdasarkan kepada keadilan dan kelayakan yang dilakukan oleh perusahaan	38	24	1	2	
<b>6</b>	Insentif yang diberikan berdasarkan kepada evaluasi jabatan yang dilakukan oleh perusahaan	39	23		3	

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner (Lampiran 1)

### 5.1.1.3 Kuisisioner Responden Variabel Tunjangan (X<sub>3</sub>)

Data tentang tunjangan ini diperoleh dari kuesioner dengan pernyataan sebanyak 4 butir dan jawaban dari responden menunjukkan tingkat kesetujuan responden terhadap tunjangan yang dilakukan oleh PT Shafco Cabang Surabaya. Adapun hasil dari jawaban responden selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5.3**

#### Tanggapan Responden pada Variabel Tunjangan (X<sub>3</sub>)

<b>NO</b>	<b>PERTANYAAN</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>KS</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
<b>1</b>	Kehadiran kerja merupakan hal yang sangat penting bagi saya.	27	37	1		

<b>2</b>	Tunjangan yang diberikan mendorong saya untuk dapat memberikan potensi terbaik bagi perusahaan dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi	32	31	2		
<b>3</b>	Tunjangan yang diberikan membuat saya lebih memperhatikan etika dan perilaku saat bekerja	32	32		1	
<b>4</b>	Pencapaian kerja saya mampu melebihi target	35	28	1	1	

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner (Lampiran 1)

#### 5.1.1.4 Kuisisioner Responden Variabel Prestasi Kerja karyawan (Y)

Data tentang prestasi kerja karyawan ini diperoleh dari kuesioner dengan pernyataan 7 butir dan jawaban dari responden menunjukkan tingkat kesetujuan responden terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan PT Shafco Cabang Surabaya. Adapun hasil dari jawaban responden selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5.4**

#### **Tanggapan Responden pada Item-Item Variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y)**

<b>NO</b>	<b>PERTANYAAN</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>KS</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
<b>1</b>	Saya selalu jujur dalam melaksanakan tugas yang di berikan perusahaan	33	31	1		
<b>2</b>	Kedisiplinan merupakan hal yang sangat penting bagi saya	32	33			

3	Kreativitas sangat penting untuk mengembangkan diri dalam pekerjaan, sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.	34	31			
4	Saya mampu bekerja sama dengan karyawan lainnya secara vertikal dan horizontal di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.	36	28	1		
5	Saya selalu bekerja dengan kepribadian yang baik dan menyenangkan	36	29			
6	kecakapan adalah hal yang selalu saya lakukan dalam bekerja	38	27			
7	Saya selalu bertanggung jawab atas tugas yang di berikan oleh perusahaan	38	26	1		

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner (Lampiran 1)

### 5.1.1.5 Karakteristik Jenis Kelamin Responden

**Tabel 5.5**

**Profil Responden Berdasarkan Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	%
Wanita	40	61,53%
Pria	25	38,47%
Total	65	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner (Lampiran 1)

Tabel 5.5 menunjukkan bahwa berdasarkan data yang diperoleh di atas dapat diketahui bahwa dari 100% karyawan PT Shafco Cabang Surabaya terdiri atas responden wanita sebesar 61,53% dan responden pria 38,47%.

#### 5.1.1.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

**Tabel 5.6**  
**Profil Responden Berdasarkan Usia**

<b>Usia (Tahun)</b>	<b>Jumlah</b>	<b>%</b>
< 20 tahun	0	0%
21 – 30 tahun	40	61,53%
31 – 40 tahun	25	38,47%
41 – 50 tahun	0	0%
Total	65	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner (Lampiran 1)

Dari tabel 5.6 menunjukkan jumlah 65 responden yang merupakan karyawan PT Shafco Cabang Surabaya. Jumlah terbesar yaitu berasal dari kalangan yang berusia antara 31–40 tahun sebanyak 25 responden, usia 21-30 tahun sebanyak 40 responden.

### 5.1.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

**Tabel 5.7**

#### **Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja**

<b>Masa Kerja(Tahun)</b>	<b>Jumlah</b>	<b>%</b>
≤ 3 bulan	0	0%
≤ 1 tahun	19	29,23%
≤ 3 tahun	25	38,47%
≤ 5 tahun	21	32,30%
≤10 tahun	0	0%
Total	65	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner (Lampiran 1)

Dari tabel 5.7 menunjukkan jumlah 65 responden yang merupakan karyawan PT Shafco Cabang Surabaya Jumlah terbesar yaitu yang masa kerjanya ≤5 tahun sebanyak 21 responden. Masa kerjanya ≤1 tahun sebanyak 19 responden, masa kerjanya ≤3 sebanyak 25 responden.

## **5.2 Analisis Data**

### **5.2.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

#### **1. Uji Validitas**

Pada uji validitas dan realibilitas ini dilakukan terhadap 65 orang responden yang digunakan untuk mengetahui apakah setiap pertanyaan yang tersedia di kuesioner dapat mewakili jawaban dari setiap responden dan untuk uji validitas ini menggunakan program SPSS versi 21 . Untuk

memperoleh r tabel dengan jumlah 65 orang, maka  $df = n-2 = 65-2=63$ , diperoleh r tabel tingkat signifikan untuk uji 2 arah 0,05 sebesar 0.2441.

Untuk menguji suatu pernyataan valid atau tidak valid yaitu dengan membandingkan antara nilai rhitung dengan nilai r tabel. Suatu pernyataan dinyatakan valid jika  $rhitung > r$  tabel, sedangkan tidak valid  $rhitung < r$  tabel. Berikut ini adalah hasil dari uji validitas dari variabel motivasi kerja, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan transformasional :

**Tabel 5.8**  
**Uji Validitas Gaji (X1)**

X1	R Hitung	R table	Keterangan
X1. 1	0.933	0.2441	VALID
X1. 2	0.946	0.2441	VALID
X1. 3	0.860	0.2441	VALID
X1. 4	0.911	0.2441	VALID
X1. 5	0.890	0.2441	VALID

Sumber :Data pengolahan SPSS 21 (Lampiran 3)

**Tabel 5.9**  
**Uji Validitas Insentif (X2)**

X2	R Hitung	R table	Keterangan
X2. 1	0.43	0.2441	VALID
X2. 2	0.568	0.2441	VALID
X2. 3	0.494	0.2441	VALID
X2. 4	0.532	0.2441	VALID
X2. 5	0.82	0.2441	VALID
X2.6	0.804	0.2441	VALID

Sumber : Data pengolahan SPSS 21 (Lampiran 3  
)



**Tabel 5.10**  
**Uji Validitas Tunjangan (X3)**

X3	R Hitung	R table	Keterangan
X3. 1	0.802	0.2441	VALID
X3. 2	0.805	0.2441	VALID
X3. 3	0.880	0.2441	VALID
X3. 4	0.806	0.2441	VALID

Sumber :Data pengolahan SPSS 21 (Lampiran 3)

**Tabel 5.11**  
**Uji Validitas Prestasi Kerja Karyawan (Y)**

Y	R Hitung	R table	Keterangan
Y. 1	0.782	0.2441	VALID
Y. 2	0.807	0.2441	VALID
Y. 3	0.802	0.2441	VALID
Y. 4	0.801	0.2441	VALID
Y. 5	0.790	0.2441	VALID
Y.6	0.813	0.2441	VALID
Y.7	0.801	0.2441	VALID

Sumber :Data pengolahan SPSS 21 (Lampiran 3)

Dari uji validitas dari indikator atau pernyataan dari variabel gaji, insentif, tunjangan dan prestasi kerja karyawan dapat disimpulkan bahwa semua indikator hasilnya valid karena nilai r hitung dari indikator atau pernyataan lebih besar dari r tabel ( $r_{hitung} > r_{tabel}$ ).

## 2. Uji Reliabilitas

Tujuan dari uji reliabilitas adalah untuk mengukur kestabilan, konsistensi sejauh mana hasil dari suatu pengukuran dapat dipercaya. Kuesioner dikatakan reliable jika jawaban dari seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dalam SPSS metode yang digunakan adalah metode *Alpha Cronbach's*. Uji signifikan dilakukan dengan taraf pada  $\alpha = 0,05$ . Instrument dapat dikatakan reliable bila nilai  $\alpha > r$  tabel. Berikut ini adalah hasil dari uji reliabilitas :

**Tabel 5.12**  
**Uji Reliabilitas**

VARIABEL	Cronbach's Alpha	R TABEL	KETERANGAN
X1	0.942	0.2441	RELIABEL
X2	0.651	0.2441	RELIABEL
X3	0.841	0.2441	RELIABEL
Y	0.906	0.2441	RELIABEL

Sumber : Data pengolahan SPSS 22 (Lampiran 4)

Dari tabel 4.12 dapat disimpulkan taraf  $\alpha = 0,05$  variabel Gaji (X1), Insentif (X2), Tunjangan (X3) dan Prestasi Kerja Karyawan (Y) dapat dikatakan reliabel karena nilai  $\alpha > r$  tabel ( $r$  tabel = 0,2441)

### 5.1.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen ( $X_1, X_2, \dots, X_n$ ) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk

memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Adapun persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

a = Nilai Konstanta

Y = Variabel Dependen (Prestasi Kerja Karyawan)

b<sub>1</sub> = Koefisien regresi gaji

b<sub>2</sub> = Koefisien regresi insentif

b<sub>3</sub> = Koefisien regresi tunjangan

X<sub>1</sub> = Gaji

X<sub>2</sub> = Insentif

X<sub>3</sub> = Tunjangan

e = Varians pengganggu

Untuk mengetahui pengaruh gaji, insentif dan tunjangan terhadap karyawan PT.Shafco Cabang Surabaya maka digunakan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan dengan program SPSS 21 diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 5.13**  
**Analisis Regresi Linear Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.275	4.631		2.651	.010		
	GAJI	.182	.171	.120	1.065	.291	.906	1.104
	INSENTIF	.129	.132	.114	.974	.334	.849	1.178
	TUNJANGAN	.676	.179	.443	3.778	.000	.840	1.190

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS 21 (Lampiran 5)

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 12,275 + 0,182 (X_1) + 0,129 (X_2) + 0,676 (X_3)$$

### 1. Konstanta

Dalam persamaan regresi linier berganda pada tabel diketahui nilai konstanta ( $\alpha$ ) bernilai sebesar 12,275 artinya jika variabel bebas yang terdiri dari gaji, insentif dan tunjangan konstan atau 0, maka variabel prestasi kerja karyawan akan bernilai sebesar 12,275.

### 2. Koefisien Regresi Gaji

Nilai koefisien regresi Gaji adalah 0,182 menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara Gaji dengan prestasi kerja karyawan. Tanda

positif menunjukkan pengaruh Gaji searah terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini mengandung arti bahwa setiap terjadi kenaikan 1 satuan untuk Gaji akan diikuti terjadi kenaikan prestasi kerja karyawan sebesar 0,182.

### 3. Koefisien Regresi Insentif

Nilai koefisien regresi Insentif adalah 0,129 menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara insentif dengan prestasi kerja karyawan. Tanda positif menunjukkan pengaruh insentif searah terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini mengandung arti bahwa setiap terjadi kenaikan 1 satuan untuk insentif akan diikuti terjadi kenaikan prestasi kerja karyawan sebesar 0,129.

### 4. Koefisien Regresi Tunjangan

Nilai koefisien regresi tunjangan adalah 0,676 menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara tunjangan dengan prestasi kerja karyawan. Tanda positif menunjukkan pengaruh tunjangan searah terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini mengandung arti bahwa setiap terjadi kenaikan 1 satuan untuk tunjangan akan diikuti terjadi kenaikan prestasi kerja karyawan sebesar 0,676

### 5.3. Hasil Pengujian Hipotesis.

#### 1. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara parsial berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel dependen. Derajat signifikan yang digunakan adalah 0,05. Pengambilan keputusan dengan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) = 0,05 dan  $n=65$ ,  $n-1 = 64$ , maka  $t$  tabel = 1,6690 ditentukan sebagai berikut:

- Jika tingkat signifikansi  $> 0,05$  atau  $t$  hitung  $< t$  tabel, maka  $H_0$  diterima.
- Jika tingkat signifikansi  $< 0,05$  atau  $t$  hitung  $> t$  tabel, maka  $H_0$  ditolak.

Berdasarkan hasil pengolahan data dalam SPSS maka di dapat hasil uji t sebagai berikut :

**Tabel 5.14**

#### Uji t (Parsial)

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	12.275	4.631		2.651	.010
	GAJI	.182	.171	.120	1.065	.291
	INSENTIF	.129	.132	.114	.974	.334
	TUNJANGAN	.676	.179	.443	3.778	.000

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 21 (Lampiran 6)

1) Pengaruh Gaji terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian didapatkan bahwa gaji berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 1,065 dan tingkat signifikansi sebesar 0,291 (lebih besar dari 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa gaji berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan tetapi tidak signifikan. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa gaji berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan tidak dapat diterima.

2) Pengaruh Insentif terhadap Prestasi kerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian didapatkan bahwa insentif berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 0,975 dan tingkat signifikansi sebesar 0,334 (lebih besar dari 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa insentif berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan tetapi tidak signifikan. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa gaji berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan tidak dapat diterima.

3) Pengaruh Tunjangan terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian didapatkan bahwa tunjangan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 3,778 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa tunjangan berpengaruh

terhadap prestasi kerja karyawan. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa tunjangan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan dapat diterima

## 2. Uji Simultan ( Uji f )

Uji f digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Derajat kepercayaan yang digunakan adalah 0,05. Ketentuan f tabel :

$$df1 = m - 1 = 3 - 1 = 2$$

$$df2 = n - m = 65 - 3 = 62$$

Keterangan :

n = sampel

m = variabel bebas

maka f tabel = 3,15

Kriteria pengujiannya adalah sebaga berikut ;

- a. Jika tingkat signifikansi  $f > 0,05$  atau  $f \text{ hitung} < f \text{ tabel}$ , maka  $H_0$  diterima.
- b. Jika tingkat signifikansi  $f < 0,05$  atau  $f \text{ hitung} > f \text{ tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak.



Untuk analisis dari output SPSS dapat dilihat dari tabel “ANOVA” sebagai berikut:

**Tabel 5.15**  
**Uji Simultan (Uji f)**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	156.030	3	52.010	8.482	.000 <sup>b</sup>
Residual	374.031	61	6.132		
Total	530.062	64			

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

b. Predictors: (Constant), TUNJANGAN, GAJI, INSENTIF

Sumber : Data hasil pengolahan SPSS 21 (Lampiran 7)

Hasil uji f sebesar 8,482 dengan sig 0,000. Nilai sig diperoleh lebih kecil dari 0,05 dan  $f_{hitung} > f_{table}$ , sehingga membuktikan hipotesis yang menyatakan bahwa variable gaji, insentif dan tunjangan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan secara bersama–sama diterima dan berpengaruh secara signifikan.

#### **5.4. Pembahasan Hasil Penelitian**

Dari pembahasan hasil pengujian, peneliti menghasilkan pembahasan sebagai berikut:

- 1) Pengujian analisis data tentang pengaruh gaji, insentif dan tunjangan terhadap prestasi kerja karyawan PT Shafco Surabaya dengan menggunakan program SPSS 21. Dari hasil uji t (parsial) untuk

variabel Gaji (X1) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) menunjukkan nilai sig 0,291 dan t hitung menunjukkan nilai 1,065 artinya nilai signifikan lebih besar dari nilai probabilitas 0,05 ( $0,291 > 0,05$ ) dan t hitung < t tabel ( $1,065 < 1,6690$ ). Maka kesimpulan yang dapat diambil adalah  $H_0$  di terima, sehingga dapat dikatakan bahwa Gaji secara parsial tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

- 2) Pengujian analisis data tentang pengaruh gaji, insentif dan tunjangan terhadap prestasi kerja karyawan PT Shafco Surabaya dengan menggunakan program SPSS 21. Dari hasil uji t (parsial) untuk variabel Insentif (X2) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) menunjukkan nilai sig 0,334 dan t hitung menunjukkan nilai 0,974 artinya nilai signifikan lebih besar dari nilai probabilitas 0,05 ( $0,334 > 0,05$ ) dan t hitung < t tabel ( $0,974 < 1,6690$ ). Maka kesimpulan yang dapat diambil adalah  $H_0$  di terima, sehingga dapat dikatakan bahwa Insentif secara parsial tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.
- 3) Pengujian analisis data tentang pengaruh gaji, insentif dan tunjangan terhadap prestasi kerja karyawan PT Shafco Surabaya dengan menggunakan program SPSS 21. Dari hasil uji t (parsial) untuk variabel Tunjangan (X3) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) menunjukkan nilai sig 0,000 dan t hitung menunjukkan nilai 3,778 artinya nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 ( $0,000$

$< 0,05$ ) dan  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  ( $3,778 > 1,6690$ ). Maka kesimpulan yang dapat di ambil adalah  $H_0$  di tolak, sehingga dapat dikatakan bahwa Lingkungan Kerja secara partial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

- 4) Dari hasil uji  $f$  (simultan) variabel gaji, Insentif dan tunjangan terhadap prestasi kerja karyawan PT shafco Surabaya menunjukkan nilai sig 0,000 dan  $f$  hitung menunjukkan nilai 8,482 artinya nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) dan  $f \text{ hitung} > f \text{ tabel}$  ( $8,482 > 3,15$ ). Dengan nilai koefisien determinasi ( $R \text{ square}$ ) sebesar 0,294 (29,2%). Maka kesimpulan yang dapat di ambil adalah  $H_0$  di tolak, sehingga dapat dikatakan seluruh variabel gaji, insentif dan tunjangan secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT Shafco Surabaya.
- 5) Hasil dari Uji Analisis Regresi Linier Berganda menunjukkan bahwa kontribusi secara partial untuk variabel gaji sebesar 0,182 (berpengaruh 18,2%) terhadap prestasi kerja karyawan, variabel insentif sebesar 0,129 (berpengaruh 12,9%) terhadap prestasi kerja karyawan, variabel tunjangan sebesar 0,676 (berpengaruh 67,6%) terhadap prestasi kerja karyawan maka dapat disimpulkan bahwa variabel yang paling berpengaruh / paling dominan terhadap prestasi kerja karyawan adalah variabel tunjangan karena memiliki nilai *correlation partial* yang lebih besar dari pada variabel bebas lainnya.

Sehingga  $H_0$  ditolak karena tunjangan berpengaruh dominan dibandingkan variabel bebas lainnya.