

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Analisis Data

Pada penelitian ini, jumlah tes yang didapatkan adalah 41 responden yang telah memenuhi standar pada review ini. Informasi diperoleh dengan menyebarkan beberapa pernyataan sebagai polling online untuk mendapatkan data langsung dari responden sesuai objek eksplorasi. Pemeriksaan ini dipimpin menggunakan skala Likert, kemudian, kemudian, menentukan konsekuensi normal dari setiap variabel menggunakan skala Likert, kemudian, menentukan efek samping normal dari setiap variabel dan untuk memutuskan pemahaman informasi terkini..

4.1.1. Karakteristik Responden

Atribut responden ini adalah perwakilan yang bekerja di Dompot Dhuafa dan merupakan pekerja kontrak atau pekerja tidak tetap. Sedangkan kualitas yang berbeda digambarkan oleh orientasi dan usia. Dalam review kali ini, polling disampaikan secara online dengan menyebarkan google form melalui whatsapp para pekerja Dompot Dhuafa..

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	Frekuensi	Presentase
Jenis Kelamin		
Perempuan	10	24 %
Laki-Laki	31	76 %
Usia		
20-30 Tahun	35	85 %
31-40 Tahun	6	15 %
41-50 Tahun	0	0 %
Status Karyawan		
Karyawan Tetap	0	0 %
Karyawan Kontrak	41	100 %

Berdasarkan tabel 4.1, diketahui bahwa jumlah responden laki-laki lebih banyak dibandingkan jumlah responden perempuan. Responded laki-laki berjumlah 31 orang (76%) dan responden perempuan 10 orang (24%). Hal

tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan kontrak dompet dhuafa berjenis kelamin laki-laki.

Berdasarkan usia menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan kontrak dompet dhuafa berusia 20-30 tahun sebanyak 35 orang (85%) dan usia 31-40 tahun sebanyak 6 orang (15%). Usia memang cukup memberikan pengaruh keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan, baik yang sifatnya fisik maupun non fisik. Hal ini dikarenakan pada umumnya karyawan yang berumur tua memiliki tenaga fisik yang lebih lemah dibandingkan dengan karyawan yang berumur muda.

Berdasarkan status karyawan, pada penelitian ini hanya mengambil karyawan yang memiliki status kerja karyawan kontrak atau karyawan tidak tetap. Pada data diatas terdapat 41 orang karyawan kontrak yang berpartisipasi dalam penelitian ini.

4.1.2. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif yaitu ilmu statistika dengan cara mempelajari, mengumpulkan, menyusun dan menyajikan dalam data suatu penelitian. Menurut (Sugiyono, 2017) adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan dan menggambarkan data yang sudah ada secara fakta apa adanya, dan tidak bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Dalam penelitian ini mean merupakan nilai rata-rata dari keseluruhan responden, standard deviation adalah yang mendekati nol, maksudnya bahwa jawaban responden tidak bervariasi, sedangkan standar deviation yang menjauhi nol berarti jawaban responden bergaris. Nilai minimum adalah jawaban terendah berdasarkan skala likert yang telah ditetapkan dalam penelitian ini yaitu (1-5).

4.1.2.1. Hasil Analisis Deskriptif Kepuasan Pelatihan

Tabel 4. 2 Statistik Deskriptif Kepuasan Pelatihan

Descriptive Statistiks					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	41	4	5	4.24	.435
X1.2	41	3	5	4.10	.539
X1.3	41	3	5	3.93	.565
X1.4	41	3	5	3.80	.511
X1.5	41	3	5	3.80	.459
X1.6	41	3	5	3.71	.512
X1.7	41	3	5	3.71	.559
X1.8	41	3	5	4.07	.469
X1.9	41	3	5	4.05	.444
X1.10	41	3	5	4.02	.353
X1.11	41	3	5	4.00	.316
X1.12	41	4	5	4.10	.300
X1.13	41	3	5	4.10	.374
X1.14	41	4	5	4.10	.300
X1.15	41	4	5	4.12	.331
X1.16	41	4	5	4.17	.381
Valid N (listwise)	41				

Sumber: Hasil pengelolaan data

Pada tabel hasil statistik deskriptif diatas, hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa ada sebanyak 41 responden memiliki kecenderungan setuju terhadap kepuasan pelatihan tetapi, secara keseluruhan responden memiliki jawaban yang beragam dari setiap pertanyaan yang terdapat di kuesioner, hal ini terlihat dari nilai standard deviation yang jauh dari angka 0

4.1.2.2. Hasil Analisis Deskriptif Tunjangan Karyawan

Tabel 4. 3 Statistik Deskriptif Tunjangan Karyawan

Descriptive Statistiks					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X2.1	41	2	5	4.27	.593
X2.2	41	3	5	4.22	.613
X2.3	41	3	5	4.00	.742
X2.4	41	3	5	4.12	.714
X2.5	41	4	5	4.39	.494
X2.6	41	4	5	4.22	.419
Valid N (listwise)	41				

Sumber: Hasil pengelolaan data

Pada tabel hasil statistik deskriptif diatas, hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa ada sebanyak 41 responden memiliki kecenderungan setuju terhadap tunjangan karyawan tetapi, secara keseluruhan responden memiliki jawaban yang beragam dari setiap pertanyaan pada kuesioner, hal ini terlihat dari nilai standard deviation yang jauh dari angka 0.

4.1.2.3. Hasil Analisis Deskriptif Insentif Karyawan

Tabel 4. 4 Statistik Deskriptif Insentif Karyawan

Descriptive Statistiks					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X3.1	41	3	5	4.59	.547
X3.2	41	3	5	4.59	.591
X3.3	41	3	5	4.44	.550
X3.4	41	3	5	4.44	.550
X3.5	41	3	5	4.20	.715
X3.6	41	3	5	3.71	.559
X3.7	41	3	5	3.71	.642
X3.8	41	3	5	4.22	.613
X3.9	41	4	5	4.51	.506
X3.10	41	3	5	4.32	.521
X3.11	41	4	5	4.39	.494
X3.12	41	4	5	4.63	.488
Valid N (listwise)	41				

Sumber: Hasil pengelolaan data

Pada tabel hasil statistik deskriptif diatas, hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa ada sebanyak 41 responden memiliki kecenderungan setuju terhadap Insentif karyawan tetapi, secara keseluruhan responden memiliki jawaban yang beragam dari setiap pertanyaan yang terdapat di kuesioner, hal ini terlihat dari nilai standard deviation yang jauh dari angka 0.

4.1.2.4. Hasil Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan

Tabel 4. 5 Statistik Deskriptif Kinerja Karyawan

Descriptive Statistiks					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y1.1	41	2	5	4.10	.831
Y1.2	41	2	5	4.12	.781
Y1.3	41	2	5	4.10	.860
Y1.4	41	2	5	3.95	.835
Y1.5	41	2	5	4.02	.821
Y1.6	41	3	5	4.66	.530
Y1.7	41	3	5	4.51	.637
Y1.8	41	2	5	4.15	.792
Y1.9	41	2	5	4.24	.799
Y1.10	41	2	5	4.15	.792
Y1.11	41	3	5	4.46	.596
Y1.12	41	2	5	4.24	.734
Valid N (listwise)	41				

Sumber: Hasil pengelolaan data

Pada tabel hasil statistik deskriptif di atas, hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa ada sebanyak 41 responden memiliki kecenderungan setuju terhadap kinerja karyawan tetapi, secara keseluruhan responden memiliki jawaban yang beragam dari setiap pertanyaan yang terdapat di kuesioner, hal ini terlihat dari nilai standard deviation jauh dari angka 0.

4.1.3. Uji Validitas

Uji validitas penelitian ini mempunyai data sebanyak 101 responden, pengumpulan data dilakukan dengan melakukan penyebaran kuesioner menggunakan google form dan diukur dengan validitas dengan pearson. Berikut dasar pengambilan keputusan:

- Jika nilai r hitung $>$ r tabel, maka item pertanyaan valid
- Jika nilai r hitung $<$ r tabel maka item pertanyaan tidak valid
- Nilai r tabel didapat dari tabel dengan alpha 0,05 dan n (jumlah responden).
- Nilai r hitung diperoleh dari olahan spss korelasi pearson pada kolom paling kanan.

4.1.3.1. Variabel Kepuasan Pelatihan

Tabel 4. 6 Uji Validitas Kepuasan Pelatihan

Kode Pernyataan	Nilai R	Nilai Tabel R	Keputusan
X1.01	.712	0.308	VALID
X1.02	.708		VALID
X1.03	.689		VALID
X1.04	.675		VALID
X1.05	.711		VALID
X1.06	.690		VALID
X1.07	.682		VALID
X1.08	.693		VALID
X1.09	.682		VALID
X1.10	.699		VALID
X1.11	.692		VALID
X1.12	.695		VALID
X1.13	.700		VALID
X1.14	.724		VALID
X1.15	.723		VALID
X1.16	.698		VALID
TOTAL_X1	1.000	VALID	

Sumber: Hasil pengelolaan data

Berdasarkan Tabel diatas, maka hasil olahan data uji validitas kepuasan pelatihan (X1) menyatakan bahwa semua item pernyataan diatas memiliki nilai r hitung > r tabel dengan signifikansi 5%. Maka dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan terhadap variabel kepuasan pelatihan dinyatakan VALID.

4.1.3.2. Uji Validitas Tunjangan Karyawan

Tabel 4. 7 Uji Validitas Tunjangan Karyawan

Kode Pernyataan	Nilai R	Nilai Tabel R	Keputusan
X2.1	.698	0.308	VALID
X2.2	.656		VALID
X2.3	.598		VALID
X2.4	.683		VALID
X2.5	.692		VALID
X2.6	.776		VALID
TOTAL_X2	1.000		VALID

Sumber: Hasil pengelolaan data

Berdasarkan Tabel diatas, maka hasil olahan data uji validitas tunjangan karyawan (X2) menyatakan bahwa semua item pernyataan diatas memiliki nilai r hitung > r tabel dengan signifikansi 5%. Maka dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan terhadap variabel tunjangan karyawan dinyatakan VALID.

4.1.3.3. Uji Validitas Insentif Karyawan

Tabel 4. 8 Uji Validitas Insentif Karyawan

Kode Pernyataan	Nilai R	Nilai Tabel R	Keputusan
X3.1	.745	0.308	VALID
X3.2	.715		VALID
X3.3	.748		VALID
X3.4	.710		VALID
X3.5	.725		VALID
X3.6	.721		VALID
X3.7	.731		VALID
X3.8	.699		VALID
X3.9	.727		VALID
X3.10	.740		VALID
X3.11	.714		VALID
X3.12	.715		VALID
TOTAL_X3	1.000	VALID	

Sumber: Hasil pengelolaan data

Berdasarkan Tabel diatas, maka hasil olahan data uji validitas insentif karyawan (X3) menyatakan bahwa semua item pernyataan diatas

memiliki nilai r hitung $>$ r tabel dengan signifikansi 5%. Maka dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan terhadap variabel insentif karyawan dinyatakan VALID.

4.1.3.4. Hasil Uji Coba Validitas Kinerja Karyawan

Tabel 4. 9 Uji Validitas Kinerja Karyawan

Kode Pernyataan	Nilai R	Nilai Tabel R	Keputusan
Y1.1	.701	0.308	VALID
Y1.2	.684		VALID
Y1.3	.701		VALID
Y1.4	.693		VALID
Y1.5	.694		VALID
Y1.6	.737		VALID
Y1.7	.722		VALID
Y1.8	.697		VALID
Y1.9	.707		VALID
Y1.10	.725		VALID
Y1.11	.694		VALID
Y1.12	.695		VALID
TOTAL_Y1	1.000		VALID

Sumber: Hasil pengelolaan data

Berdasarkan Tabel diatas, maka hasil olahan data uji validitas kinerja karyawan (Y1) menyatakan bahwa semua item pernyataan diatas memiliki nilai r hitung $>$ r tabel dengan signifikansi 5%. Maka dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan terhadap variabel kinerja karyawan dinyatakan VALID.

4.1.4. Uji Reabilitas

4.1.4.1. Hasil Uji ReliabilitasKepuasan Pelatihan

Tabel 4. 10 Hasil Uji ReliabilitasKepuasan Pelatihan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.713	16

Sumber: Hasil pengelolaan data

Berdasarkan tabel 4.10 diatas, maka hasil dari olahan data uji reliabilitas variabel kepuasan pelatihan memiliki nilai cronbach's alpha > 0,700. Nilai cronbach's alpha pada variabel kepuasan pelatihan yaitu 0.713 artinya dapat dikatakan bahwa item-item pernyataan dalam variabel tersebut memiliki reliabilitas yang kuat dan hal ini menunjukkan bahwa instrumen reliabel layak digunakan, serta tidak diperlukan pengujian ulang.

4.1.4.2. Hasil Uji ReliabilitasTunjangan Karyawan

Tabel 4. 11 Hasil Uji ReliabilitasTunjangan Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.729	6

Sumber: Hasil pengelolaan data

Berdasarkan tabel 4.11 diatas, maka hasil dari olahan data uji reliabilitas variabel tunjangan karyawan memiliki nilai cronbach's alpha > 0,700. Nilai cronbach's alpha pada variabel kepuasan pelatihan yaitu 0.729 artinya dapat dikatakan bahwa item-item pernyataan dalam variabel tersebut memiliki reliabilitas yang kuat dan hal ini menunjukkan bahwa instrumen reliabel layak digunakan, serta tidak diperlukan pengujian ulang.

4.1.4.3. Hasil Ujian Reliabilitas Insentif Karyawan

Tabel 4. 12 Uji Reliabilitas Insentif Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.742	12

Sumber: Hasil pengelolaan data

Berdasarkan tabel 4.12 diatas, maka hasil dari olahan data uji reliabilitas variabel insentif karyawan memiliki nilai cronbach's alpha > 0,700. Nilai cronbach's alpha pada variabel insentif karyawan yaitu 0.742 artinya dapat dikatakan bahwa item-item pernyataan dalam variabel tersebut memiliki reliabilitas yang kuat dan hal ini menunjukkan bahwa instrumen reliabel layak digunakan, serta tidak diperlukan pengujian ulang.

4.1.4.4. Hasil Ujian Reliabilitas Kinerja Karyawan

Tabel 4. 13 Uji Reliabilitas Insentif Karyawan

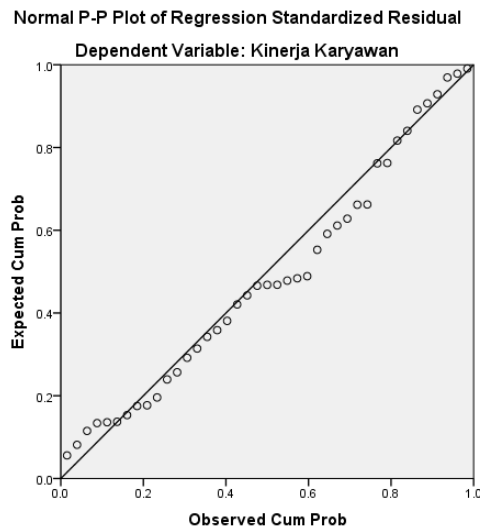
Reliability Statistiks	
Cronbach's Alpha	N of Items
.726	12

Sumber: Hasil pengelolaan data

Berdasarkan tabel 4.13 diatas, maka hasil dari olahan data uji reliabilitas variabel kinerja karyawan memiliki nilai cronbach's alpha > 0,700. Nilai cronbach's alpha pada variabel kinerja karyawan yaitu 0.726 artinya dapat dikatakan bahwa item-item pernyataan dalam variabel tersebut memiliki reliabilitas yang kuat dan hal ini menunjukkan bahwa instrumen reliabel layak digunakan, serta tidak diperlukan pengujian ulang.

4.1.5. Uji Asumsi Klasik

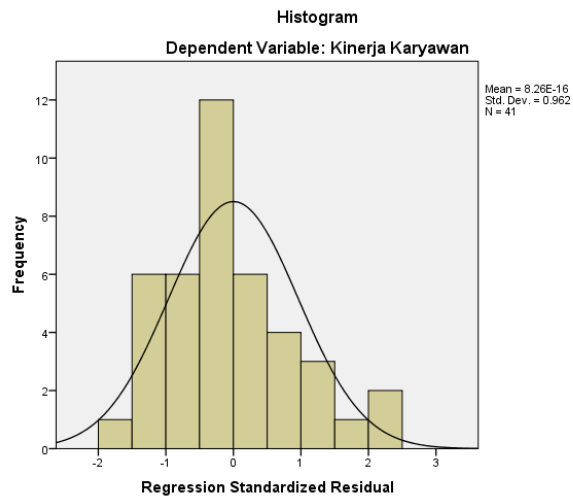
4.1.5.1. Hasil Uji Normalitas



Gambar 4. 1 Uji Normalitas Data P PLOT

Sumber: Hasil Pengelolaan Data

Pada gambar 4.1 diatas, hasil dari SPSS Normal P-P Plot menggambarkan bahwa distribusi dari titik data menyebar disekitar garis diagonal artinya penyebaran titik-titik data searah dengan garis diagonal maka dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan dapat dikatakan normal.



Gambar 4. 2 Diagram Histogram

Sumber: Hasil Pengelolaan Data

Berdasarkan gambar 4.2 diatas, penyebaran data berada disekitar garis diagonal dan mengikuti, hal ini menandakan bahwa regresi telah memenuhi asumsi normalitas. Hasil dari grafik histogram juga mengikuti arah garis grafik histogramnya sehingga menyerupai kurva, maka dapat disimpulkan bahwa modul regresi memenuhi asumsi normalitas.

4.1.5.2. Hasil Kolmogorov-Smirnov

Tabel 4. 13 Hasil Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		41
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.95089018
Most Extreme Differences	Absolute	.121
	Positive	.121
	Negative	-.057
Test Statistic		.121
Asymp. Sig. (2-tailed)		.135 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan tabel 4.13 diatas, nilai Asymp. Sg. (2-tailed) adalah 0.135. nilai tersebut menandakan lebih besar dari tingkat kesalahan yang digunakan yaitu 0,05 maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

4.1.5.3. Hasil Uji Multikolinearitas.

Tabel 4. 14 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-28.612	11.594		-2.468	.018		
	Kepuasan Pelatihan	.559	.175	.376	3.194	.003	.832	1.202
	Tunjangan Karyawan	.668	.217	.351	3.078	.004	.889	1.125
	Insentif Karyawan	.515	.145	.397	3.551	.001	.923	1.083

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa masing-masing variabel independen memiliki:

1. Kepuasan Pelatihan (X1)
 - Tolerance : $0,832 > 0,1$
 - VIF : $1,202 < 10$
2. Tunjangan Karyawan (X2)
 - Tolerance : $0,889 > 0,1$
 - VIF : $1,202 < 10$

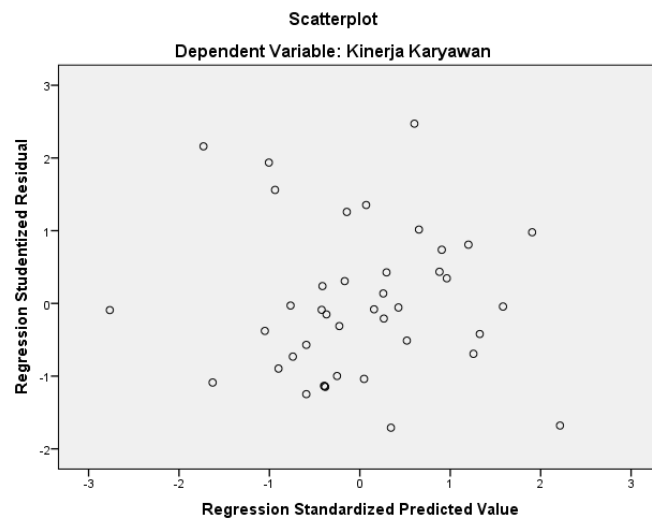
3. Insentif Karyawan (X3)

Tolerance : $0,923 > 0,1$

VIF : $1,083 < 10$

Semua ketiga variabel independen tersebut lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas sehingga data tersebut dapat dinyatakan dapat digunakan untuk penelitian.

4.1.6. Uji Heteroskedastitas



Gambar 4. 3 Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil pengelolaan data

Berdasarkan output grafik scatterplots diatas, diketahui bahwa:

1. Titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau sekitar angka 0.
2. Titik-titik data tidak menggumpal hanya hanya di satu tempat tetapi menyebar
3. Penyebaran titik tidak berpola
4. Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, sehingga model regresi yang baik dan ideal dapat dipenuhi

4.1.7. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji kekuatan pengaruh kepuasan pelatihan, tunjangan karyawan dan insentif karyawan terhadap kinerja karyawan. data diolah dengan menggunakan SPSS. Berdasarkan hasil dari pengolahan data dengan program SPSS, maka dapat diketahui besarnya nilai koefisien regresi.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-28.612	11.594		-2.468	.018
	Kepuasan Pelatihan	.559	.175	.376	3.194	.003
	Tunjangan Karyawan	.668	.217	.351	3.078	.004
	Insentif Karyawan	.515	.145	.397	3.551	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

sumber: Hasil pengelolaan data

- Jika memperhatikan model regresi dan hasil regresi linear berganda maka didapat persamaan variabel-variabel yang mempengaruhi minat beli ulang sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3$$

$$Y = -28.612 + 0,559X_1 + 0,668X_2 + 0,515X_3$$

Persamaan regresi diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Konstanta -28,612 mempunyai arti jika Kepuasan Pelatihan (X1) Tunjangan Karyawan (X2) dan Kinerja Karyawan (X3) mempunyai nilai 0 dan tidak memiliki pengaruh, maka kinerja Karyawan mempunyai nilai sebesar -28,612
2. Kepuasan Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0.559 dengan tanda positif (+) yang menunjukkan hubungan searah. Dengan demikian dapat diartikan apabila kepuasan pelatihan semakin tinggi maka pengaruh terhadap kinerja karyawan meningkat
3. Tunjangan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0.668 dengan tanda positif (+) yang menunjukkan hubungan searah. Dengan demikian dapat

diartikan apabila tunjangan karyawan semakin tinggi maka pengaruh terhadap kinerja karyawan meningkat

4. Insentif Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0.515 dengan tanda positif (+) yang menunjukkan hubungan searah. Dengan demikian dapat diartikan apabila insentif karyawan semakin tinggi maka pengaruh terhadap kinerja karyawan meningkat

4.1.8. Koefisien Determinasi

Tabel 4. 15 Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.757 ^a	.573	.539	3.068

a. Predictors: (Constant), Insentif Karyawan, Tunajangan Karyawan, Kepuasan Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.15 Model Summary di atas, diketahui nilai koefisien determinasi atau *Adjusted R square* (R^2) sebesar 0,573. Besarnya angka koefisien determinasi (*R square*) adalah 0,573 atau sama dengan 57,3%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel kepuasan pelatihan, tunjangan karyawan dan insentif karyawan secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 5,73%. Sedangkan sisanya (100-57,3 = 42,7 %) dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yang diteliti.

4.2 Pengajuan Hipotesis

4.2.1. Hasil Uji Regresi Secara Parsial (Uji T)

Uji t atau praisal ini bertujuan untuk menguji signifikansi koefisien parsial regresi secara individu dengan uji hipotesis terpisah. Selain itu untuk membuktikan variabel mana yang paling dominan. Pengujian ini dilakukan

dengan membandingkan tingkat alpha (α) dengan kesalahan 5% atau 0,05 dan nilai signifikan dari t tabel dalam penelitian ini sebesar 2,019. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan software SPSS. Dalam pengujian ini memiliki syarat yaitu jika hasil nilai signifikan $< \alpha$, maka secara parsial variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Dan juga sebaliknya, apabila nilai signifikan $> \alpha$, maka secara parsial variabel tidak berpengaruh terhadap dependen.

Tabel 4. 16 Uji Regresi Secara Parsial (Uji T)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-28.612	11.594		-2.468	.018
	Kepuasan Pelatihan	.559	.175	.376	3.194	.003
	Tunjangan Karyawan	.668	.217	.351	3.078	.004
	Insentif Karyawan	.515	.145	.397	3.551	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil pengelolaan data

Berdasarkan tabel 4.16 Diatas, dapat disimpulkan bahwa:

1. Kepuasan Pelatihan (X_1) memiliki t hitung $>$ t tabel yaitu $3,194 > 2,019$ dan nilai signifikan untuk pengalaman pelanggan sebesar $0,003 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa keputusannya adalah H_1 diterima, yang dapat diartikan kepuasan pelatihan (X_1) terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Maka dari hasil uji ini dan signifikan terhadap variabel kepuasan pelatihan diterima

Hipotesis 1 (H_1) : Kepuasan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

2. Tunjangan Karyawan (X_2) memiliki t hitung $>$ t tabel yaitu $3,078 > 2,019$ dan nilai signifikan untuk kepercayaan sebesar $0,004 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa keputusannya adalah H_2 diterima, yang dapat diartikan Tunjangan Karyawan (X_2) terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Maka dari hasil uji ini dan signifikan terhadap variabel tunjangan karyawan diterima.

Hipotesis 2 (H_2) : Tunjangan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

3. Insentif Karyawan (X_2) memiliki t hitung $>$ t tabel yaitu $3,551 > 2,019$ dan nilai signifikan untuk kepercayaan sebesar $0,001 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa keputusannya adalah H_3 diterima, yang dapat diartikan Maka dapat disimpulkan bahwa keputusannya adalah H_3 diterima, yang dapat diartikan Insentif Karyawan (X_3) terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Maka dari hasil uji ini dan signifikan terhadap variabel insentif karyawan diterima.

Hipotesis 3 (H_3) : Insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan

4.2.2. Hasil Uji Regresi Secara Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan supaya mengetahui pengaruh dari semua independen yang terdapat di dalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Uji F dalam penelitian ini digunakan supaya menguji signifikansi pengaruh kepuasan pelatihan, tunjangan karyawan, dan insentif karyawan pada kinerja karyawan karyawan.

Tabel 4. 17 Hasil Uji Regresi Secara Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	468.178	3	156.059	16.578	.000 ^b
	Residual	348.310	37	9.414		
	Total	816.488	40			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Insentif Karyawan, Tunjangan Karyawan, Kepuasan Pelatihan

Berdasarkan tabel 4.17 Diatas, hasil data yang diperoleh nilai F hitung sebesar 16.578 dengan tingkat signifikan $0,000 < \alpha 0,05$ (5%). F hitung yang dihasilkan sebesar $16.578 >$ F tabel yaitu 2,86. F tabel yaitu suatu nilai tertentu yang digunakan sebagai pembanding dan pengujian yang menggunakan F hitung dikatakan signifikan atau tidak. Dengan demikian, hasil secara bersama-sama kepuasan pelatihan, tunjangan karyawan, dan insentif karyawan berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan

4.3 Pembahasan

4.3.1. Pengaruh kepuasan pelatihan (X1) terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pemenuhan persiapan sangat mempengaruhi pelaksanaan pekerja. Efek samping dari pengujian variabel harus terlihat pada tabel 4.14. dimana pemenuhan persiapan sebesar 0,559 dan nilai Sig. untuk persiapan pemenuhan $0,003 < \alpha 0,05$. Jadi akibat dari pilihan tersebut adalah bahwa H1 diakui sehingga spekulasi yang menunjukkan bahwa pemenuhan persiapan pada eksekusi perwakilan diakui.

Hasil dari penelitian ini sesuai dengan konsekuensi penelitian Ade Firmansyah (2020) bahwa persiapan berdampak dalam mengembangkan pelaksanaan perwakilan lebih lanjut dan persiapan penting bagi pengurus untuk lebih mengembangkan pelaksanaan organisasi..

4.3.2. Pengaruh tunjangan karyawan (X2) terhadap kinerja karyawan.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa tunjangan pekerja jelas mempengaruhi pelaksanaan perwakilan. Efek samping dari pengujian variabel harus terlihat pada tabel 4.14. dimana besarnya tunjangan pekerja adalah 0,668 dan nilai Sig. untuk eksekusi representatif $0,004 < \alpha 0,05$. Jadi konsekuensi dari pilihan tersebut adalah H2 diakui sehingga spekulasi menunjukkan bahwa keuntungan pekerja atas eksekusi representatif diakui.

Efek samping dari penelitian ini didukung oleh penelitian Kid Sampurno et al. (2018), di mana tunjangan pekerja membuat komitmen penting untuk pelaksanaan perwakilan. Semakin baik keuntungan yang diberikan oleh organisasi kepada pekerja, semakin kuat dalam memperluas eksekusi perwakilan..

4.3.3. Pengaruh insentif karyawan (X3) terhadap kinerja karyawan

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa dorongan pekerja sangat mempengaruhi eksekusi representatif. Konsekuensi dari pengujian variabel

harus terlihat pada tabel 4.14. dimana berapa representatif motivator sebesar 0,515 dan nilai Sig. untuk eksekusi representatif $0,001 < \alpha 0,05$. Jadi konsekuensi dari pilihan tersebut adalah bahwa H3 diakui sehingga spekulasi menunjukkan bahwa kekuatan motivasi yang representatif pada eksekusi pekerja diakui.

Hasil dari penelitian ini juga sesuai dengan konsekuensi penelitian Ade Firmansyah (2020) bahwa dorongan mempengaruhi pelaksanaan, dimana motivasi memberikan penghiburan atau kegembiraan kepada perwakilan untuk bekerja..

