

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data adalah menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat simpulan yang berbentuk umum atau generalisasi. Dalam deskripsi data ini penulis akan menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain :

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

1. Pendidikan Responden

Untuk mengetahui data pendidikan responden, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Pendidikan

| Pendidikan | Jumlah | Presentase (%) |
|-------------------|---------------|-----------------------|
| Strata 2 (S2) | 9 | 16,4 |
| Strata 1 (S1) | 46 | 83,6 |
| Jumlah | 55 | 100 |

Sumber : Data Diolah Tahun 2019

Dari tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan pendidikan diketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu Strata 1 (S1), artinya karyawan pada tenaga medis yang menjadi responden didominasi oleh Strata 1 (S1) yaitu sebanyak 46 orang.

2. Lama Bekerja Responden

Gambaran umum mengenai lama bekerja karyawan pada tenaga medis RSIA Bunda Asy-syifa adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Lama Bekerja

| Lama Bekerja | Jumlah | Persentase |
|---------------------|---------------|-------------------|
| 1 – 3 Tahun | 26 | 47,3 |
| 3 – 5 Tahun | 22 | 40,0 |
| 5 – 8 Tahun | 7 | 12,7 |
| >8 Tahun | 0 | 0,0 |
| Total | 55 | 100 |

Sumber : Data Diolah Tahun 2019

Dari tabel 4.2 karakteristik responden lama bekerja diketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu lama bekerja 1 – 3 Tahun, artinya karyawan pada tenaga medis yang bekerja di RSIA Bunda Asy-Syifa didominasi oleh lama bekerja 1 – 3 Tahun dengan jumlah 26 dengan persentase 47,3%.

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban mengenai kuisisioner yang disebar kepada 55 responden sebagai berikut :

Tabel 4.3 Hasil Jawaban Responden Variabel Pelatihan (X1)

| No | Daftar Pernyataan | Jawaban | | | | | | | | | |
|----|---|---------|------|------|------|-------|------|-------|-----|--------|-----|
| | | SS (5) | | S(4) | | CS(3) | | TS(2) | | STS(1) | |
| | | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | Pelatih menguasai materi pelatihan yang disampaikan kepada peserta pelatihan | 31 | 56,4 | 23 | 41,8 | 1 | 1,8 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 |
| 2 | Pelatih ahli dalam menyampaikan materi saat pelatihan | 3 | 5,5 | 40 | 72,7 | 9 | 16,4 | 3 | 5,5 | 0 | 0,0 |
| 3 | Peserta pelatihan dipilih melalui seleksi yang objektif oleh perusahaan | 33 | 60,0 | 21 | 38,2 | 0 | 0,0 | 1 | 1,8 | 0 | 0,0 |
| 4 | Peserta selalu bersemangat untuk mengikuti pelatihan | 34 | 61,8 | 21 | 38,2 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 |
| 5 | Materi yang disampaikan mampu menambah pengetahuan peserta pelatihan | 33 | 60,0 | 20 | 36,4 | 2 | 3,6 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 |
| 6 | Materi yang disampaikan dalam pelatihan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan | 10 | 18,2 | 39 | 70,9 | 6 | 10,9 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 |

Sumber : Data Diolah Tahun 2019

Dari tabel 4.3 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 55 responden. Dari pernyataan 4 mengenai bahwa peserta selalu bersemangat untuk mengikuti pelatihan artinya ada motivasi ingin menambah ilmu pengetahuan bagi peserta dan mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu 34 orang dengan persentase 61,8%, sedangkan pernyataan 2 mengenai pelatih ahli dalam menyampaikan materi saat pelatihan artinya pelatih belum maksimal dalam penyampaian materi dan susah di pahami oleh peserta pelatihan, mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebesar 3 orang dengan persentase 5,5%.

Tabel 4.4 Hasil Jawaban Responden Variabel Pemberian Insentif (X2)

| No | Daftar Pernyataan | Jawaban | | | | | | | | | |
|----|---|---------|------|------|------|-------|------|-------|-----|--------|-----|
| | | SS (5) | | S(4) | | CS(3) | | TS(2) | | STS(1) | |
| | | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | Berdasarkan keterampilan karyawan dalam bekerja, karyawan merasa puas dengan bonus yang karyawan terima dari perusahaan | 2 | 3,6 | 22 | 40,0 | 28 | 50,9 | 3 | 5,5 | 0 | 0,0 |
| 2 | Bonus yang karyawan terima bernilai bagi kehidupan karyawan | 8 | 14,5 | 23 | 41,8 | 24 | 43,6 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 |
| 3 | Karyawan puas dengan tunjangan kesehatan yang diberikan oleh perusahaan | 11 | 20,0 | 15 | 27,3 | 28 | 50,9 | 1 | 1,8 | 0 | 0,0 |
| 4 | Seluruh karyawan memperoleh tunjangan kesehatan sesuai ketentuan | 5 | 9,1 | 20 | 36,4 | 30 | 54,5 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 |
| 5 | Promosi jabatan yang diberikan perusahaan dirasa adil | 2 | 3,6 | 21 | 38,2 | 32 | 58,2 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 |
| 6 | Karyawan memahami kriteria atau persyaratan dalam promosi jabatan | 10 | 18,2 | 23 | 41,8 | 22 | 40,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 |
| 7 | Perusahaan memberikan dengan baik sarana hiburan (rekreasi) | 8 | 14,5 | 20 | 36,4 | 27 | 49,1 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 |
| 8 | Karyawan merasa puas dengan fasilitas kesejahteraan social yang diberikan perusahaan kepada karyawan | 12 | 21,8 | 15 | 27,3 | 27 | 49,1 | 1 | 1,8 | 0 | 0,0 |
| 9 | Karyawan memahami ketentuan atau persyaratan memperoleh cuti | 6 | 10,9 | 16 | 29,1 | 31 | 56,4 | 2 | 3,6 | 0 | 0,0 |
| 10 | Cuti yang karyawan peroleh dirasa bermanfaat sesuai kebutuhan | 11 | 20,0 | 17 | 30,9 | 26 | 47,3 | 1 | 1,8 | 0 | 0,0 |

Sumber : Data Diolah Tahun 2019

Dari tabel 4.4 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 55 responden. Dari pernyataan 8 mengenai Karyawan merasa puas dengan fasilitas kesejahteraan social yang diberikan perusahaan kepada

karyawan mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu 12 orang dengan persentase 21,8%, sedangkan pernyataan 5 mengenai promosi jabatan yang diberikan perusahaan dirasa adil mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebesar 2 orang atau 3,6%.

Tabel 4.5 Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y)

| No | Daftar Pernyataan | Jawaban | | | | | | | | | |
|----|--|---------|------|------|------|-------|------|-------|-----|--------|-----|
| | | SS (5) | | S(4) | | CS(3) | | TS(2) | | STS(1) | |
| | | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | Bapak/ibu berupaya menjadi individu yang selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kinerja | 16 | 29,1 | 23 | 41,8 | 16 | 29,1 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 |
| 2 | Kualitas kerja bapak/ibu lebih baik dari pegawai lain | 13 | 23,6 | 13 | 23,6 | 27 | 49,1 | 2 | 3,6 | 0 | 0,0 |
| 3 | Kuantitas kerja saya sesuai dengan standar kerja yang ditentukan | 13 | 23,6 | 16 | 29,1 | 26 | 47,3 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 |
| 4 | Kuantitas atau jumlah kerja yang saya lakukan dalam satu periode melebihi karyawan lain | 7 | 12,7 | 36 | 65,5 | 12 | 21,8 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 |
| 5 | Terampil dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi | 5 | 9,1 | 24 | 43,6 | 26 | 47,3 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 |
| 6 | Saya memiliki pengalaman kerja yang tidak perlu diragukan lagi dalam melaksanakan tugas | 10 | 18,2 | 21 | 38,2 | 23 | 41,8 | 1 | 1,8 | 0 | 0,0 |
| 7 | Dalam menyelesaikan tugas saya dapat menyelesaikan dengan tepat dan cepat sesuai waktu yang ditentukan | 12 | 21,8 | 20 | 36,4 | 22 | 40,0 | 1 | 1,8 | 0 | 0,0 |
| 8 | Saya berkomitmen dan bertanggung jawab atas pekerjaan | 13 | 23,6 | 15 | 27,3 | 26 | 47,3 | 1 | 1,8 | 0 | 0,0 |

Sumber : Data Diolah Tahun 2019

Dari tabel 4.5 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 55 responden. Dari pernyataan 1 mengenai karyawan berupaya menjadi individu yang selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kinerja dengan jawaban sangat setuju yaitu 16 orang dengan persentase 29,1%, sedangkan pernyataan 5 mengenai terampil dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebesar 5 orang dengan persentase 9,1%.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi product moment. penelitian ini, uji validitas menghitung data dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 20. Kriteria pengujian untuk uji ini adalah :

1. Bila probabilitas (*sig*) < 0,05 maka instrument valid.
2. Bila probabilitas (*sig*) > 0,05 maka instrument tidak valid.

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Pelatihan (X1)

| Pernyataan | Sig | Alpha | Kondisi | Keterangan |
|-------------------|------------|--------------|----------------|-------------------|
| Butir 1 | 0,000 | 0,05 | Sig<alpha | Valid |
| Butir 2 | 0,000 | 0,05 | Sig<alpha | Valid |
| Butir 3 | 0,000 | 0,05 | Sig<alpha | Valid |
| Butir 4 | 0,000 | 0,05 | Sig<alpha | Valid |
| Butir 5 | 0,000 | 0,05 | Sig<alpha | Valid |
| Butir 6 | 0,000 | 0,05 | Sig<alpha | Valid |

Sumber : Data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.6 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai pelatihan (X1). Hasil yang didapatkan yaitu nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item pelatihan (X1) dinyatakan valid.

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Pemberian Insentif (X2)

| Pernyataan | Sig | Alpha | Kondisi | Keterangan |
|-------------------|------------|--------------|----------------|-------------------|
| Butir 1 | 0,034 | 0,05 | Sig<alpha | Valid |
| Butir 2 | 0,000 | 0,05 | Sig<alpha | Valid |
| Butir 3 | 0,000 | 0,05 | Sig<alpha | Valid |
| Butir 4 | 0,000 | 0,05 | Sig<alpha | Valid |
| Butir 5 | 0,000 | 0,05 | Sig<alpha | Valid |
| Butir 6 | 0,000 | 0,05 | Sig<alpha | Valid |
| Butir 7 | 0,001 | 0,05 | Sig<alpha | Valid |
| Butir 8 | 0,000 | 0,05 | Sig<alpha | Valid |
| Butir 9 | 0,000 | 0,05 | Sig<alpha | Valid |
| Butir 10 | 0,000 | 0,05 | Sig<alpha | Valid |

Sumber : Data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.7 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai pemberian insentif (X2). Hasil yang didapatkan yaitu nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item pemberian insentif (X2) dinyatakan valid.

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)

| Pernyataan | Sig | Alpha | Kondisi | Keterangan |
|-------------------|------------|--------------|----------------|-------------------|
| Butir 1 | 0,000 | 0,05 | Sig<alpha | Valid |
| Butir 2 | 0,000 | 0,05 | Sig<alpha | Valid |
| Butir 3 | 0,000 | 0,05 | Sig<alpha | Valid |
| Butir 4 | 0,002 | 0,05 | Sig<alpha | Valid |
| Butir 5 | 0,000 | 0,05 | Sig<alpha | Valid |
| Butir 6 | 0,000 | 0,05 | Sig<alpha | Valid |
| Butir 7 | 0,000 | 0,05 | Sig<alpha | Valid |
| Butir 8 | 0,000 | 0,05 | Sig<alpha | Valid |

Sumber : Data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.8 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Kinerja Karyawan pada tenaga medis (Y). Hasil yang didapatkan yaitu nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item Kinerja Karyawan pada tenaga medis (Y) dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Realibilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji realibilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X1, variabel X2 Dan variabel Y menggunakan rumus Alpha Cronbach dengan bantuan program SPSS 20. Hasil uji realibilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interprestasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.9 Interpretasi Nilai r

| Nilai Korelasi | Keterangan |
|-----------------------|-------------------|
| 0,8000 – 1,0000 | Sangat Tinggi |
| 0,6000 – 0,7999 | Tinggi |
| 0,4000 – 0,5999 | Sedang |
| 0,2000 – 0,3999 | Rendah |
| 0,0000 – 0,1999 | Sangat Rendah |

Berdasarkan tabel 4.9 di atas mengenai ketentuan reliable, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut :

Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Koefisien Cronbach Alpha | Koefisien r | Simpulan |
|-------------------------|---------------------------------|--------------------|-----------------|
| Pelatihan (X1) | 0,610 | 0,8000 – 1,0000 | Tinggi |
| Pemberian insentif (X2) | 0,669 | 0,8000 – 1,0000 | Tinggi |
| Kinerja (Y) | 0,655 | 0,6000 – 0,7999 | Tinggi |

Sumber : Data Diolah Tahun 2019

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.10 diatas nilai cronbach's alpha sebesar 0,610 untuk variabel pelatihan (X1) dengan tingkat reliabel tinggi, 0,669 untuk variabel pemberian insentif (X2) dengan tingkat reliabel tinggi dan 0,655 untuk variabel kinerja Karyawan pada tenaga medis (Y) dengan tingkat reliabel tinggi.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Untuk mengetahui data normal atau tidak normal bisa dilakukan dengan Uji Non Parametik One-Sampel Kolmogorov – Smirnov Test pada SPSS 20.

Rumusan hipotesis :

1. Ho : data terdistribusi normal
2. Ha : data terdistribusi tidak normal

Dengan kriteria :

1. Jika probabilitas (sig) > 0,05 (alpha) maka Ho diterima, Ha ditolak
2. Jika probabilitas (sig) < 0,05 (alpha) maka Ho ditolak, Ha diterima

Berikut hasil dari uji realibilitas:

Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas

| Variabel | Sig | Alpha | Kondisi | Simpulan |
|-------------------------|-------|-------|-------------|----------|
| Pelatihan (X1) | 0,124 | 0,05 | Sig > Alpha | Normal |
| Pemberian insentif (X2) | 0,750 | 0,05 | Sig > Alpha | Normal |
| Kinerja (Y) | 0,347 | 0,05 | Sig > Alpha | Normal |

Sumber : Data Diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.11 One-Sample Kolmogorov Test-Smirnov diatas, menunjukkan bahwa pelatihan (X1) dengan tingkat signifikan diperoleh $0,124 > 0,05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai untuk pemberian insentif (X2) dengan tingkat signifikan diperoleh data $0,750 > 0,05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal.

Nilai untuk Kinerja Karyawan pada tenaga medis (Y) dengan tingkat signifikan diperoleh data $0,347 > 0,05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai signifikan dari semua variabel adalah lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho diterima dari seluruh variabel berdistribusi normal.

4.3.2 Hasil Uji Linieritas

Uji linearitas adalah untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan salah atau benar. Dalam penelitian ini pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.

Rumusan Hipotesis :

1. H_0 : model regresi berbentuk linear
2. H_a : model regresi berbentuk tidak linear

Dengan Kriteria :

1. Jika probabilitas (sig) $> 0,05$ (alpha) maka H_0 diterima, H_a ditolak
2. Jika probabilitas (sig) $< 0,05$ (alpha) maka H_0 ditolak, H_a diterima

Berikut merupakan hasil dari uji linearitas :

Tabel 4.12 Hasil Uji Linieritas

| Variabel | Sig | Alpha | Kondisi | Simpulan |
|--|-------|-------|-------------|----------|
| Pelatihan(X1) Terhadap Kinerja (Y) | 0,398 | 0,05 | Sig > alpha | Linear |
| Pemberian Insentif (X2) Terhadap Kinerja (Y) | 0,367 | 0,05 | Sig > alpha | Linear |

Sumber : Data Diolah tahun 2019

1. Pelatihan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Tenaga Medis (Y)

Berdasarkan tabel 4.12 hasil perhitungan ANOVA tabel didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* 0,398 $>$ dari 0,05 maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

2. Pemberian Insentif (X2) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Tenaga Medis (Y)

Berdasarkan tabel 4.12 hasil perhitungan ANOVA tabel didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* $0,367 >$ dari $0,05$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

4.3.3 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi atau hubungan yang kuat antara sesama variabel independen. Hasil uji tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinieritas

| Variabel | VIF | | Kondisi | Simpulan |
|--------------------|-------|----|---------|-----------------------------------|
| Pelatihan | 1,076 | 10 | VIF<10 | Tidak ada gejala mutikolinieritas |
| Pemberian Insentif | 1,076 | 10 | VIF<10 | Tidak ada gejala mutikolinieritas |

Sumber : Data diolah tahun 2019

Dari hasil perhitungan pada tabel 4.13 coefficient menunjukkan nilai VIF variabel pelatihan (X1) = 1,076 dan nilai VIF variabel pemberian insentif (X2) = 1,076. Dari semua variabel menunjukkan nilai VIF setiap variabel < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas tinggi antar variabel independen terhadap variabel dependen.

4.4 Hasil Analisis Data

4.4.1 Regresi Linear Berganda

Uji regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apakah nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Persamaan umum regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y = kinerja

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X₁ = pelatihan

X₂ = pemberian insentif

Tabel 4.14 Hasil Regresi Linear Berganda

| No | Model | B | Std.Error | Beta | Sig |
|----|-------------------------|-------|-----------|-------|-------|
| 1 | Konstanta | 5,159 | 5,915 | | 0,387 |
| 2 | Pelatihan (X1) | 0,542 | 0,210 | 0,318 | 0,013 |
| 3 | Pemberian Insentif (X2) | 0,301 | 0,113 | 0,330 | 0,010 |

Sumber : Data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.14 di atas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 20. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut : dapat dilihat dari konstanta $a = 5,159$ koefisien $b_1 = 0,542$ dan koefisien $b_2 = 0,301$ sehingga persamaan regresinya :

$$Y = 5,159 + 0,542X_1 + 0,301X_2$$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta a sebesar 5,159 menyatakan Bahwa Kinerja Karyawan pada tenaga medis RSIA Bunda Asy-Syifa sebesar 5,159 apabila pelatihan dan pemberian insentif bernilai= 0.
2. Koefisien regresi untuk X1= 0,542 menyatakan bahwa setiap penambahan pelatihan sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan pada tenaga medis pada RSIA Bunda Asy-Syifa 0,542.
3. Koefisien regresi untuk X2= 0,301 menyatakan bahwa setiap penambahan pemberian insentif sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan pada tenaga medis Pada RSIA Bunda Asy-Syifa sebesar 0,301.

Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisen Regresi

| Variabel | Nilai Korelasi (R) | R Square (R ²) |
|--|--------------------|----------------------------|
| Pelatihan (X1) dan Pemberian Insentif (X2) | 0,515 | 0,266 |

Sumber : Data Diolah Tahun 2019

Berdasarkan table 4.15 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,515 artinya tingkat hubungan Antara pelatihan (X1), pemberian insentif (X2) dan Kinerja Karyawan pada tenaga medis (Y) adalah positif kuat.

Koefisien determinan R Square (R²) sebesar 0,266 artinya Bahwa Kinerja Karyawan pada tenaga medis (Y) dipengaruhi oleh pelatihan (X1) dan pemberian insentif (X2) sebesar 26,6% Sedangkan sisanya 0,734% dipengaruhi oleh factor/variable lain diluar penelitian ini.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji t

Uji t parsial digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji hipotesis secara parsial (Uji t) adalah sebagai berikut :

Tabel 4.16 Hasil Uji Parsial (Uji t)

| Variabel | Sig | Alpha | Kondisi | thitung | ttabel | kondisi | Keterangan |
|--|-------|-------|-------------|---------|--------|------------------|--------------------------|
| Pelatihan (X1) Terhadap Kinerja (Y) | 0,013 | 0,05 | Sig < Alpha | 2,581 | 1,674 | thitung > ttabel | Berpengaruh (Ho ditolak) |
| Pemberian Insentif (X2) Terhadap Kinerja (Y) | 0,010 | 0,05 | Sig < Alpha | 2,675 | 1,674 | thitung > ttabel | Berpengaruh (Ho Ditolak) |

Sumber : Data Diolah Tahun 2019

Pengaruh Pelatihan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Tenaga Medis (Y)

1. H_0 : Pelatihan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada tenaga medis RSIA Bunda Asy-Syifa.
2. H_a : Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada tenaga medis RSIA Bunda Asy-Syifa.

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai α (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

1. Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak
2. Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima

Berdasarkan tabel 4.16 didapat perhitungan pada pelatihan (X1) diperoleh nilai sig (0,013) < Alpha (0,05) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan (X1) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja Karyawan pada tenaga medis (Y).

Pemberian Insentif (X2) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Tenaga Medis (Y)

1. H_0 : Pemberian insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada tenaga medis RSIA Bunda Asy-Syifa.
2. H_a : Pemberian insentif berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada tenaga medis RSIA Bunda Asy-Syifa.

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai α (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

1. Jika nilai sig < 0,05 maka H_0 ditolak
2. Jika nilai sig > 0,05 maka H_0 diterima

Berdasarkan tabel 4.16 didapat perhitungan pemberian insentif (X2) diperoleh nilai sig (0,010) < Alpha (0,05) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa pemberian insentif (X2) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada tenaga medis (Y).

4.5.2 Hasil Uji f

Uji f merupakan uji simultan (keseluruhan bersama-sama). Uji simultan ini bertujuan untuk menguji apakah Antara pelatihan (X1) dan pemberian insentif (X2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variable dependen yaitu kinerja karyawan pada tenaga medis (Y).

1. H_0 : Pelatihan Dan Pemberian Insentif Tidak Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Tenaga Medis
2. H_a : Pelatihan Dan Pemberian Insentif Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Tenaga Medis

Dengan Kriteria :

1. Jika nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka H_0 ditolak
2. Jika nilai $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka H_0 diterima

Tabel 4.17 Hasil Uji Simultan (Uji f)

| Model | F Hitung | F Tabel | Kondisi | Keterangan |
|-------|----------|---------|----------------|----------------------------------|
| 1 | 9,404 | 3,17 | $9,404 > 3,17$ | H_0 ditolak dan H_a diterima |

Sumber : Data Diolah Tahun 2019

Dari tabel 4.17 terlihat bahwa nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu $9,404 > 3,17$ dengan demikian maka H_0 ditolak dan menerima H_a . Artinya pelatihan Dan pemberian insentif Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan pada tenaga medis.

4.6 Pembahasan

Hasil dari penelitian untuk mengetahui dan membuktikan hipotesis bahwa atau tidaknya pengaruh pelatihan (X1) dan pemberian insentif (X2) terhadap kinerja karyawan pada tenaga medis (Y) di RSIA Bunda Asy-Syifa Dan hasil uji hipotesis dalam penelitian ini adalah :

4.6.1 Pengaruh Pelatihan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Tenaga Medis (Y)

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dapat diketahui, ada pengaruh secara signifikan dari faktor pelatihan terhadap kinerja

karyawan pada tenaga medis di RSIA Bunda Asy-Syifa. Hal ini terbukti dari nilai probabilitas sig $0,013 < 0,05$. Hasil ini berarti membuktikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan pada tenaga medis.

Dengan kata pelatihan (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada tenaga medis (Y).

Dengan demikian, jika kita meningkatkan pelatihan akan berdampak meningkatnya kinerja karyawan pada tenaga medis, jadi semakin meningkatnya pelatihan akan semakin meningkatnya kinerja karyawan pada tenaga medis begitupun sebaliknya.

4.6.2 Pengaruh Pemberian Insentif (X2) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Tenaga Medis (Y)

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dapat diketahui, ada pengaruh secara signifikan dari faktor pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada tenaga medis di RSIA Bunda Asy-Syifa. Hal ini terbukti dari nilai probabilitas sig $0,010 < 0,05$, hasil ini berarti membuktikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan antara pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada tenaga medis. Dengan demikian, jika kita meningkatkan pemberian insentif (X2) akan berdampak meningkatnya kinerja karyawan pada tenaga medis (Y), semakin meningkatnya pemberian insentif akan meningkatkan kinerja karyawan pada tenaga medis begitupun sebaliknya.

4.6.3 Pengaruh Pelatihan (X1) Dan Pemberian Insentif (X2) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Tenaga Medis (Y)

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dapat diketahui, ada pengaruh yang signifikan dari faktor pelatihan dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada tenaga medis di RSIA Bunda Asy-Syifa. Hal ini terbukti Uji f yang signifikan $f_{hitung} 9,404 > f_{tabel} 3,17$

dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya kelayakan model berpengaruh signifikan antara pelatihan dan pemberian insentif dapat digunakan terhadap kinerja karyawan pada tenaga medis.

Dengan kata lain pelatihan (X1) dan pemberian insentif (X2) model berpengaruh signifikan terhadap Y dengan koefisien determinasi R square sebesar 0,266. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada tenaga medis dipengaruhi oleh pelatihan dan pemberian insentif sebesar 26,6% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor/variable lain.