

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1. Analisis Deskriptif

1. Gambaran Umum Perusahaan

Satu Hati Group adalah sebuah perusahaan yang bergerak di sektor jasa dan perdagangan. Sejak didirikan pada tahun 2011 Satu Hati Group telah tumbuh menjadi salah satu perusahaan yang memiliki kontribusi signifikan dalam mendukung perekonomian lokal, menyediakan lapangan kerja, dan memenuhi kebutuhan masyarakat. Dengan jumlah karyawan yang mencapai 55 karyawan dan lokasi operasional yang tersebar di Petanahan, Klirong, Sruweng. dengan fokus utama pada kinerja karyawan dalam kaitannya dengan sistem reward, beban kerja, dan *turnover intention*. Perusahaan ini didirikan dengan tujuan untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada pelanggan serta membangun lingkungan kerja yang produktif, efisien, dan berkualitas.

Kinerja karyawan menjadi salah satu kunci utama keberhasilan suatu perusahaan, karena produktivitas individu akan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Satu Hati Group sebagai perusahaan yang berkembang, menyadari pentingnya meningkatkan kinerja karyawan melalui berbagai pendekatan. Tanpa adanya sumber daya manusia suatu organisasi atau perusahaan tidak akan berjalan

lancar sesuai dengan visi misi yang di miliki perusahaan tersebut, karena manusia merupakan penggerak dan penentu utama dalam berjalnya suatu bisnis atau usaha. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor kinerja karyawan yang di harapkan semakin baik untuk kedepanya dan mencapai tujuan perusahaan.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Terdapat dua kategori jenis kelamin yang dimiliki responden, yaitu laki-laki dan perempuan. Adapun hasilnya seperti yang tercantum dalam table berikut:

Tabel IV. 1
Karakter Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| NO. | Jenis Kelamin | Jumlah | Presentase |
|---------------|----------------------|---------------|-------------------|
| 1. | Laki-Laki | 31 | 56% |
| 2. | Perempuan | 24 | 46% |
| Jumlah | | 55 | 100% |

Sumber : Data Primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel IV-1, menunjukkan bahwa responden yang lebih dominan dalam penelitian ini adalah responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 24 responden atau 46%. Dan 31 responden laki laki atau 56% Dengan demikian dapat diketahui bahwa mayoritas responden yaitu laki laki.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Terdapat tiga kategori usia yang dimiliki responden, yaitu usia 20-29 tahun, 29-30, >40 tahun. Adapun hasilnya seperti yang tercantum dalam tabel berikut:

Tabel IV. 2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

| NO. | Usia Responden | Jumlah | Presentase |
|---------------|----------------|-----------|-------------|
| 1. | 20-29 | 39 | 70% |
| 2. | 30-39 | 11 | 20% |
| 3. | >40 | 5 | 10% |
| Jumlah | | 55 | 100% |

Sumber : Data Primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel IV-2, menunjukkan bahwa responden yang lebih dominan dalam penelitian ini adalah responden yang berusia 20-29 tahun, yaitu dengan sebanyak 39 orang atau sebesar 70%.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pekerjaan

Berdasarkan data yang sebanyak 55 responden, diperoleh informasi mengenai karakteristik responden berdasarkan pekerjaan sebagai berikut :

Tabel IV. 3
Responden Berdasarkan Masa Kerja

| NO. | Pekerjaan | Jumlah | Presentase |
|---------------|-----------|-----------|-------------|
| 1 | 1-3 Tahun | 32 | 58% |
| 2. | 4-6 Tahun | 15 | 27% |
| 3. | > 6 Tahun | 8 | 15% |
| Jumlah | | 55 | 100% |

Sumber : Data Primer diolah,2025

Berdasarkan tabel IV-3, dalam penelitian ini menunjukkan bahwa responden berdasarkan masa kerja lebih dominan merupakan karyawan yang telah bekerja 1-3 tahun, sebanyak 32 orang atau sebesar 58%.

5. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Terdapat tiga kategori pendidikan terakhir yang dimiliki responden, yaitu SMP/Sederajat, SMA/Sederajat, dan Sarjana. Adapun hasilnya seperti yang tercantum dalam tabel berikut:

Tabel IV. 4
Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

| NO. | Pendidikan | Jumlah | Presentase |
|---------------|---------------|-----------|-------------|
| 1. | SMP/Sederajat | 11 | 21% |
| 2. | SMA/Sederajat | 39 | 65% |
| 3. | Sarjana | 5 | 9% |
| Jumlah | | 55 | 100% |

Sumber : Data Primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel IV-4, menunjukkan bahwa responden yang lebih dominan dalam penelitian ini adalah responden yang berpendidikan terakhir SMA/Sederajat, yaitu dengan sebanyak 39 orang atau sebesar 65%.

4.2. Analisis Statistik

Analisis statistik dalam penelitian ini diperoleh dari perhitungan pengolahan data dengan sampel sebanyak 55 responden menggunakan alat bantu berupa program aplikasi computer SPSS (*Statistical Product and Services Solution*) for windows 22.

4.2.1. Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur tingkat kemampuan suatu instrumen guna mengukur sesuatu menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan dengan instrumen tersebut (Sutrisno Hadi, 2004). Tingkat validitas diperoleh dengan membandingkan probabilitas nilai r dengan *alpha-nya*. Bila $probability < 0,05$ maka alat ukur tersebut dinyatakan valid. Menentukan r tabel (Ghozali, 2009:49) dengan rumus:

$$df = n-2$$

Dimana:

$$df = \textit{degree of freedom}$$

$$n = \textit{sampel}$$

Sehingga dapat dihitung : $df = 55 - 2 = 53$, diperoleh r tabel = 0,279.

Analisis terhadap hasil uji validitas pada penelitian ini dengan menggunakan *SPSS 25.0 for windows*. Berikut ini hasil uji validitas untuk kuesioner yang diberikan kepada responden dalam bentuk tabel sebagai berikut:

a. Uji Validitas Variabel Kinerja

Uji validitas variabel kinerja yang penulis tampilkan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel IV. 5
Uji Validitas Variabel Kinerja

| Butir | r_{tabel} | r_{hitung} | Signifikasi | Keterangan |
|--------------|--------------------------|---------------------------|--------------------|-------------------|
| Y1 | 0,2656 | 0.936 | 0,000 | Valid |
| Y2 | 0,2656 | 0.882 | 0,000 | Valid |
| Y3 | 0,2656 | 0.891 | 0,000 | Valid |
| Y4 | 0,2656 | 0.656 | 0,000 | Valid |
| Y5 | 0,2656 | 0.936 | 0,000 | Valid |

Sumber: data primer, diolah 2025

Berdasarkan Tabel IV-5, maka dapat dijelaskan bahwa bahwa r hitung lebih besar dari r tabel untuk butir ke 1 sampai 5, sehingga 5 butir pernyataan yang digunakan pada variabel Minat Beli dinyatakan valid.

b. Uji Validitas Variabel Sistem Reward

Uji validitas variabel pengaruh sistem reward yang penulis tampilkan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel IV. 6
Uji Validitas Variabel Sistem Reward

| Butir | r_{tabel} | r_{hitung} | Signifikasi | Keterangan |
|--------------|--------------------------|---------------------------|--------------------|-------------------|
| X1.1 | 0,2656 | 0.899 | 0,000 | Valid |
| X1.2 | 0,2656 | 0.781 | 0,000 | Valid |
| X1.3 | 0,2656 | 0.795 | 0,000 | Valid |
| X1.4 | 0,2656 | 0.593 | 0,000 | Valid |
| X1.5 | 0,2656 | 0.899 | 0,000 | Valid |

Sumber: data primer, diolah 2025

Berdasarkan Tabel IV-6, maka dapat dijelaskan bahwa bahwa r hitung lebih besar dari r tabel untuk butir ke 1 sampai 5, sehingga 5 butir pernyataan yang digunakan pada variabel Minat Beli dinyatakan valid.

c. Uji Validitas Variabel Beban Kerja

Uji validitas variabel beban kerja yang penulis tampilkan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel IV. 7
Uji Validitas Variabel Beban Kerja

| Butir | r_{tabel} | r_{hitung} | Signifikasi | Keterangan |
|--------------|--------------------------|---------------------------|--------------------|-------------------|
| X2.1 | 0,2656 | 0,943 | 0,000 | Valid |
| X2.2 | 0,2656 | 0.935 | 0,000 | Valid |
| X2.3 | 0,2656 | 0.868 | 0,000 | Valid |

Sumber: data primer, diolah 2025

Berdasarkan Tabel IV-7, maka dapat dijelaskan bahwa bahwa r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} untuk butir ke 1 sampai 3, sehingga 3 butir pernyataan yang digunakan pada variabel Minat Beli dinyatakan valid.

d. Uji Validitas Variabel *Turnover Intention*

Uji validitas variabel beban kerja yang penulis tampilkan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel IV. 8
Uji Validitas Variabel *Turnover Intention*

| Butir | r_{tabel} | r_{hitung} | Signifikasi | Keterangan |
|--------------|--------------------------|---------------------------|--------------------|-------------------|
| X2.1 | 0,2656 | 0.902 | 0,000 | Valid |
| X2.2 | 0,2656 | 0.910 | 0,000 | Valid |
| X2.3 | 0,2656 | 0.893 | 0,000 | Valid |

Sumber: data primer, diolah 2025

Berdasarkan Tabel IV-8, maka dapat dijelaskan bahwa bahwa r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} untuk butir ke

1 sampai 3, sehingga 3 butir pernyataan yang digunakan pada variabel Minat Beli dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut (Ghozali, 2009) adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Kuesioner penelitian akan dinilai reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap suatu pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Adapun dasar pengujian reliabilitas kuesioner ini adalah sebagai berikut:

Jika $CronbachAlpha > 0,60$ = Reliabel

Jika $CronbachAlpha < 0,60$ = Tidak reliabel

Adapun hasil uji reliabilitas pada penelitian ini dijabarkan pada tabel dibawah ini:

Tabel IV. 9
Hasil Uji Reliabilitas

| No | Variabel | Nilai Minimum | Nilai Alpha Cronbach | Keterangan |
|----|--------------------|---------------|----------------------|------------|
| 1 | Sistem reward | 0.6 | 0,854 | Reliabel |
| 2 | Beban kerja | 0.6 | 0,904 | Reliabel |
| 3 | Turnover intention | 0.6 | 0.880 | Reliabel |
| 4 | Kinerja | 0.6 | 0.991 | Reliabel |

Sumber: data primer, diolah 2025

Berdasarkan data pada tabel diatas, hasil uji reliabilitas terhadap semua instrumen variabel menunjukkan bahwa nilai $CronbachAlpha$ lebih besar dari syarat yang telah ditetapkan

(0,60). Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen variabel dalam kuesioner ini dinyatakan reliabel.

4.2.2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dimaksud untuk mengetahui apakah model regresi dapat dipakai. Uji asumsi klasik pada penelitian ini terdiri dari:

1. Uji Multikolinieritas

Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam hubungan diantara variabel bebas memiliki multikorelasi atau gejala multikolinieritas atau tidak. Multikorelasi dapat diketahui dari nilai VIF (*variance inflating factor*). Model penelitian yang baik memiliki nilai VIF yang kurang dari 10 dan *tolerance* lebih besar dari 0,1. Adapun hasil uji multikolinieritas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel IV. 10
Hasil Uji Multikolinieritas

| Variabel | <i>Collinearity Statistic</i> | |
|-------------------------------------|-------------------------------|------------|
| | <i>Tolerance</i> | <i>VIF</i> |
| Sistem <i>reward</i> (X_1) | 0.677 | 1,477 |
| Beban kerja (X_2) | 0.657 | 1.521 |
| <i>Turnover intention</i> (X_3) | 0.965 | 1.036 |

Sumber: data primer, diolah 2025

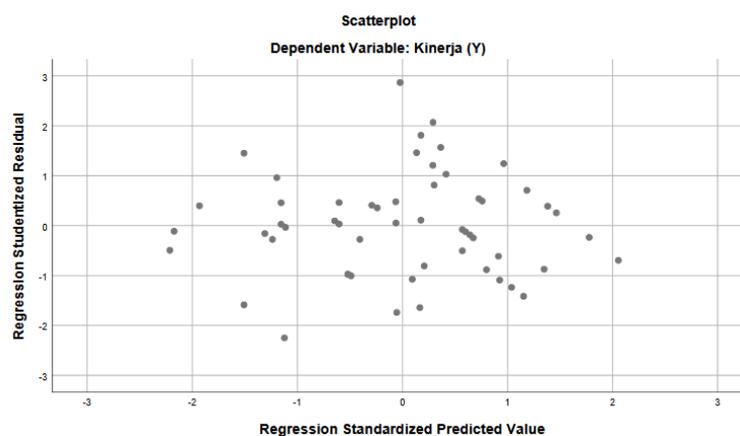
Berdasarkan Tabel IV-10, dapat dijelaskan bahwa pada bagian *Collinearity Statistics* menunjukkan angka *VIF* dibawah 10 dan *tolerance* diatas 0,10 (10%), dengan demikian dapat dikatakan bahwa pada model regresi ini tidak terdapat

gejala multikolinieritas, sehingga model regresi pada penelitian ini dapat digunakan.

2. Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual disatu pengamatan yang lain. Dalam penelitian ini penulis menggunakan diagram *scatterplot* guna mempermudah pengujian. Hasil analisis dapat diperoleh sebagai berikut:

Gambar IV. 1
Hasil Uji Heterokedastisitas



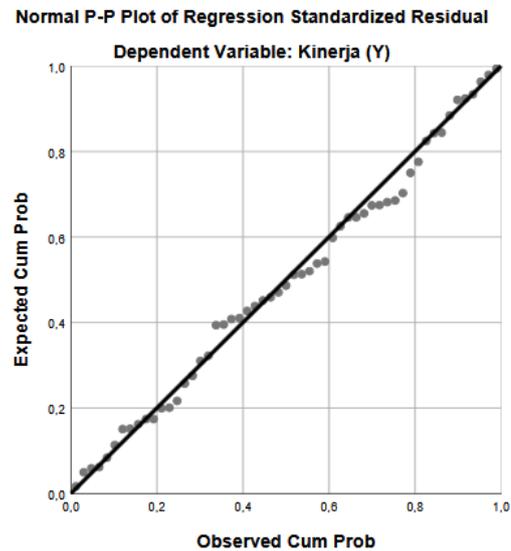
Sumber: data primer, diolah 2025

Berdasarkan Gambar 4.1, dapat dilihat bahwa terdapat bulatan- bulatan kecil tidak memiliki pola tertentu, seperti titik-titik atau bulatan yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) dan tidak ada pola yang jelas, sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat gejala heterokedastisitas model regresi penelitian ini.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui distribusi data bersifat normal atau tidak. Uji normalitas ini membandingkan antara data yang telah kita miliki dengan data berdistribusi normal yang memiliki mean dan standardeviasi yang sama dengan data. Adapun dalam penelitian ini untuk melakukan uji normalitas menggunakan *One-sample Kolmogorov-Smirnov*. Adapun kriteria yang digunakan dalam penelitan ini menurut (Ghozali, 2018) adalah uji ini yaitu jika nilai *Asymp sig (2-tailed)* diatas 0,05 maka data berdistribusi normal, sedangkan jika nilai *Asymp sig (2-tailed)* dibawah 0,05 maka data tidak berdistribusi normal. Dalam penelitian ini penulis menggunakan grafik *P-Plot* guna mempermudah perhitungan:

Gambar IV. 2
Hasil Uji Normalitas



Sumber: data primer, diolah 2025

Berdasarkan Gambar 4.2, dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar atau mendekati garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, dengan demikian dapat dikatakan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas. Adapun hasil uji normalitas substruktural 1 dapat dilihat pada gambar dan tabel berikut:

Tabel IV. 11
Hasil Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | |
|---|----------------|-------------------------|
| | | Unstandardized Residual |
| N | | 55 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 2,30792586 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .074 |
| | Positive | .074 |
| | Negative | -.064 |
| Test Statistic | | .074 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | 200 ^{c,d} |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: data primer, diolah 2025

Berdasarkan data pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai uji *Kolmogorov-smirnov* memiliki nilai Asymp sig (2-tailed) sebesar 0,200. Nilai tersebut sama dengan lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut terdistribusi normal.

4.2.3. Uji Regresi Linear Berganda

Model persamaan regresi yang baik adalah yang memenuhi persyaratan asumsi klasik, antara lain semua data berdistribusi normal, model harus bebas dari gejala multikolinieritas dan terbebas dari heterokedastisitas. Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian menggunakan aplikasi SPSS 22 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel IV. 12
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 8.909 | 2,148 | | 4.147 | .000 |
| Sistem reward | .564 | .107 | .483 | 5.283 | .000 |
| 1 Beban kerja | .565 | .171 | .306 | 3.298 | .002 |
| Turnover intention | -.714 | .140 | -.391 | -5.098 | 0.000 |

e. Dependend variabel: Kinerja

Sumber: data primer, diolah 2025

Berdasarkan tabel IV-12 dan rumus persamaan regresi di atas maka persamaan regresinya dapat ditulis sebagai berikut :

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

$$Y = 8,909 + 0,564X_1 + 0,565X_2 - 0,714X_3 + e$$

Kemudian nilai-nilai a, b₁, b₂, b₃ dijelaskan sebagai berikut:

a. Konstanta (a) = 8,909

Nilai konstanta pada persamaan diatas adalah nilai konstanta atau nilai tetap Kinerja jika diasumsikn tidak dipengaruhi oleh variabel Sistem *Reward*, Beban Kerja, *Turnover intention*. Konstanta bernilai 8,909 bermakna bahwa tidak adanya perubahan pada Sistem *Reward*, Beban Kerja, *Turnover intention*, maka kinerja tetap yaitu 8,909.

b. Variabel Independent

1) Nilai $b_1 = 0,564$

Koefisien regresi untuk X_1 sebesar 0,564, artinya setiap kenaikan atau bertambahnya satu satuan pada variabel Sistem *reward* akan menaikkan Kinerja sebesar 0,564 apabila variabel lain nilainya tetap.

2) Nilai $b_2 = 0,565$

Koefisien regresi untuk X_2 sebesar 0,565, artinya setiap kenaikan atau bertambahnya satu satuan pada variabel Beban Kerja akan menurunkan Kinerja sebesar 0,565 apabila variabel lain nilainya tetap.

3) Nilai $b_3 = - 0,714$

Koefisien regresi untuk X_3 sebesar -0,714 artinya setiap penurunan atau pengurangan satu satuan pada variabel *Turnover intention* akan menurunkan Kinerja sebesar - 0,714 apabila variabel lain nilainya tetap.

4.2.4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk menguji koefisien regresi secara keseluruhan maupun sendiri-sendiri pengaruh sistem *reward*, beban kerja, dan *turnover intention*.

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel-variabel bebas dalam hal ini adalah pengaruh *sistem reward*, *beban kerja*, dan *turnover*

intention terhadap kinerja. Kriteria pengujian uji t dalam penelitian ini adalah jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikansi $< 0,05$ diartikan bahwa ada pengaruh signifikan, sebaliknya jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan signifikansi $> 0,05$ diartikan bahwa tidak ada pengaruh signifikan. Berikut rumus yang digunakan untuk menghitung t_{tabel} :

$$\begin{aligned} df &= n-k \\ &= 55-4 = 51 \end{aligned}$$

Keterangan

df = *degree of freedom*

n = sampel

k = jumlah variabel

dengan $df = 51$ maka diperoleh nilai t_{tabel} sebesar **2009**

Tabel IV. 13
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

| Coefficients a | | | | | |
|-----------------------|------------------------------------|-------------------|-----------------------------------|----------|-------------|
| Model | <i>Unstandardized Coefficients</i> | | <i>Standardize d Coefficients</i> | <i>t</i> | <i>Sig.</i> |
| | <i>B</i> | <i>Std. Error</i> | <i>Beta</i> | | |
| (Constant) | 8.909 | 2,148 | | 4.147 | .000 |
| 1 Sistem reward | .564 | .107 | .483 | 5.283 | .000 |
| Beban kerja | .565 | .171 | .306 | 3.298 | .002 |
| Turnover intention | -.714 | .140 | -,391 | -5.098 | 0.000 |

f. Dependend variabel: Kinerja

Sumber: data primer, diolah 2025

Berdasarkan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Pengaruh antara sistem *reward* variabel dengan variabel kinerja.

Hasil uji t dapat dianalisis bahwa Sistem *Reward* memiliki thitung sebesar $5,283 > 2,009$ dan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 dinyatakan **diterima**, maka dapat disimpulkan bahwa sistem *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Satu Hati Group.

- b. Pengaruh antara variabel beban kerja dengan variabel kinerja.

Hasil uji t dapat dianalisis bahwa Beban Kerja memiliki thitung sebesar $3,298 > 2,009$ dan signifikan sebesar $0,002 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_2 dinyatakan **diterima**, maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Satu Hati Group.

- c. Pengaruh antara variabel *turnover intention* dengan variabel kinerja.

Hasil uji t dapat dianalisis bahwa *Turnover intention* memiliki thitung sebesar $-5,098 > 2,009$ dan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_3 dinyatakan **diterima**, maka dapat disimpulkan bahwa *turover intention*

berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan Satu Hati Group.

Tabel IV. 14
Hasil Uji t (Parsial)

| No | Variable | Sig | A | t hitung | t tabel | Keterangan |
|----|---|-------|------|----------|---------|------------|
| 1 | Sistem <i>reward</i> (X ₁) | 0,000 | 0,05 | 5,283 | 2,009 | Diterima |
| 2 | Beban kerja (X ₂) | 0,002 | 0,05 | 3,298 | 2,009 | Diterima |
| 3 | <i>Turnover intention</i> (X ₃) | 0,000 | 0,05 | -,391 | 2,009 | Diterima |

Sumber: data primer, diolah 2025

Berdasarkan tabel IV-14 maka dapat disimpulkan bahwa dari empat hipotesis tersebut diterima

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (Uji F) digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel independent (X) secara bersama- sama terhadap variabel dependent (Y) dengan tingkat signifikansi 5% (0,05). Kriteria uji F adalah sebagai berikut :

- a. Jika Fhitung yang diperoleh dari hasil perhitungan regresi signifikasinya $< 0,05$ dan Fhitung $> F$ tabel maka artinya variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.
- b. Jika Fhitung yang diperoleh dari hasil perhitungan regresi signifikasinya $> 0,05$ dan Fhitung $< F$ tabel maka artinya variabel independen secara simultan atau bersama-sama tidak mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.

Untuk menentukan ftabel dengan rumus :

$$df 1 = k - 1 = 6 - 1 = 5$$

$$df 2 = n - k = 55 - 4 = 51$$

df = degree of freedom (derajat kebebasan)

n = sampel

k = jumlah variabel

Berdasarkan perhitungan diatas maka diperoleh Ftabel 2,28 Hasil uji

f dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel IV. 15
Hasil Uji F (Simultan)

| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|---------------------|----------------|-----------|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 707.713 | 3 | 235.904 | 41.828 | .000 ^b |
| Residual | 287.632 | 51 | 5.640 | | |
| Total | 995.345 | 54 | | | |

Sumber: data primer, diolah 2025

- Dependent Variabel : Kinerja
- Predictors: (Constant), Sistem Reward, Beban Kerja, Turnover intention*

Berdasarkan Tabel IV-15, diperoleh F hitung sebesar 41,828 dan lebih besar dari F tabel yaitu (F=2,80) dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari ($\alpha=0,05$) yang berarti bahwa hipotesis diterima. Hal ini bermakna bahwa variabel Sistem *Reward*, Beban Kerja, dan *Turnover intention* secara

bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan Satu Hati Group.

3. Koefisien Determinasi

Hasil koefisien determinasi dalam penelitian ini akan menunjukkan seberapa besar kontribusi variabel independen dengan variabel dependen sehingga dapat diketahui variabel yang paling mempengaruhi variabel dependen. Nilai R^2 berada antara 0 dan 1, jika nilai R^2 semakin mendekati 1 artinya semakin besar variasi dari variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen. Adapun hasil dari koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV. 16
Hasil Uji R Square

| <i>Model</i> | <i>R</i> | <i>Model Summary</i> | | |
|--------------|-------------------|----------------------|--------------------------|-----------------------------------|
| | | <i>R Square</i> | <i>Adjusted R Square</i> | <i>Std. Error of the Estimate</i> |
| 1 | .843 ^a | .711 | .694 | 2.37484 |

a. *Predictors: (Constant),*

Sumber: data primer, diolah 2025

Berdasarkan hasil tabel IV-16 diatas menunjukkan bahwa hasil uji determinasi ini menunjukkan bahwa nilai angka Adjusted R Square sebesar 0,711. Hal ini berarti 0,711 atau 71,1% variasi dari impulse buying bisa dijelaskan oleh variasi dari ketiga variabel independen yaitu system reward, beban kerja, dan *turnover intention* sedangkan sisanya (100% -

71,1% = 28,9 %) dijelaskan oleh faktor lain yang berada diluar penelitian ini

4.3. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian, maka pembahasan untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

5.3.1. Pengaruh Sistem *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan Satu Hati Group

Hipotesis pertama diajukan untuk mengetahui pengaruh sistem reward terhadap kinerja. Hasil uji-t variabel sistem reward menunjukkan bahwa nilai t-hitung sebesar 5,283 lebih besar daripada t-tabel 2,009 dan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sehingga hipotesis pertama diterima, yang berarti sistem reward berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Satu Hati Group. Sistem *reward* berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Semakin baik sistem penghargaan yang diberikan perusahaan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan.

4.3.1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Satu Hati Group

Hipotesis kedua diajukan untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja. Hasil uji-t variabel beban kerja menunjukkan bahwa nilai t-hitung sebesar 3,298 lebih besar daripada t-tabel 2,009 dan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05.

Sehingga hipotesis kedua diterima yang berarti beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Satu Hati Group. Tingkat beban kerja yang diberikan perusahaan harus dikelola dengan baik, karena jika beban kerja terlalu berat atau tidak seimbang, dapat menurunkan kinerja. Sebaliknya, beban kerja yang sesuai dapat mendorong produktivitas.

5.3.2. Pengaruh *Turnover intention* Terhadap Kinerja Karyawan Di Satu Hati Group

Hipotesis ketiga diajukan untuk mengetahui pengaruh *turnover intention* terhadap kinerja. Hasil uji-t variabel *turnover intention* menunjukkan bahwa nilai t-hitung sebesar -391 lebih kecil daripada t-tabel 2,009 dan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sehingga hipotesis ketiga **diterima**, yang berarti *turnover intention* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan di Satu Hati Group. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa niat untuk keluar dari pekerjaan (*turnover intention*) memiliki pengaruh nyata terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi intensi karyawan untuk keluar, maka kinerjanya cenderung menurun karena adanya ketidakpuasan atau ketidaknyamanan dalam lingkungan kerja.

4.3.4. Pengaruh Sistem *Reward*, *Beban Kerja*, dan *Trunover Intention* Terhadap Kinerja Karyawan Di Satu Hati Group.

Berdasarkan Hasil Uji F, diperoleh F hitung sebesar 41,828 dan lebih besar dari F tabel yaitu ($F=2,80$) dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari ($\alpha=0,05$) yang berarti bahwa hipotesis diterima. Hal ini bermakna bahwa variabel Sistem *Reward*, *Beban Kerja*, dan *Turnover Intention* secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan Satu Hati Group. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan atau pengelolaan yang baik terhadap sistem penghargaan, beban kerja yang seimbang, dan upaya menurunkan *turnover intention* secara bersama-sama akan berdampak besar terhadap peningkatan kinerja karyawan di Satu Hati Group.