

BAB IV

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Hasil pengumpulan data penelitian

Peneliti dapat mengumpulkan hasil data penelitian yang telah disebarakan secara *online* yaitu melalui *Google Form* dimana target responden yang dituju adalah para karyawan yang bekerja di Indomaret di kota Palembang. Peneliti melakukan penyebaran kuesioner dengan cara menyebarkannya melalui sosial media, serta bantuan para teman maupun keluarga yang bersedia membantu untuk menyebarkan kuesionernya. Sehingga hasil tersebut dapat diuraikan dalam tabel berikut.

Tabel 4.1

Hasil Pengumpulan Data Kuesioner

Keterangan	Jumlah
Total hasil data yang telah terkumpul	121
Kuesioner yang tidak dapat diolah karena tidak memenuhi kriteria sampel	1
Kuesioner yang dapat diolah dan telah memenuhi kriteria sampel	120

Sumber: Data primer yang diolah (2024)

Berdasarkan pada tabel 4.1, dari keseluruhan jumlah kuesioner yang telah terkumpul sebanyak 121 responden dimana keseluruhan tersebut ada data yang tidak dapat diolah dengan alasan tidak memenuhi kriteria pengambilan sampel responden, sebanyak 1 responden. Karena tidak memenuhi kriteria sampel yang dibutuhkan, sehingga data tersebut tidak diolah. Sehingga peneliti menggunakan sebanyak 120 responden untuk diolah dan diuji yang telah termasuk memenuhi kriteria sampel.

B. Karakteristik responden

Pada penelitian ini, sampel yang digunakan yaitu para karyawan yang bekerja di outlet Indomaret di kota Palembang. Berikut merupakan karakteristik responden yang telah ditentukan peneliti serta diperoleh dari data kuesioner yang telah dikumpulkan, meliputi jenis kelamin, umur, dan jabatan.

1. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin Responden

Tabel 4.2

Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	66	55,4%
Perempuan	54	44,6%
TOTAL	120	100%

Sumber: Data primer yang diolah (2024)

Berdasarkan pada tabel 4.2, diketahui bahwa dari total responden sebanyak 120 orang yang berjenis kelamin laki-laki ada sebanyak 66 responden (atau sekitar 55,4%), dan berjenis kelamin perempuan ada sebanyak 54 responden (atau sekitar 44,6%). Sehingga dapat dikatakan bahwa mayoritas responden yang menjawab kuesioner penelitian ini adalah **berjenis kelamin laki-laki**.

2. Karakteristik Berdasarkan Umur Responden

Tabel 4.3

Distribusi Frekuensi Umur Responden

Umur	Frekuensi	Persentase
17 – 20	14	11,6%
21 -25	93	77,7%

26 – 30	11	9,1%
31 – 35	1	0,8%
36 - 40	1	0,8%
TOTAL		100%

Sumber: Data primer yang diolah (2024)

Dari tabel 4.3, dapat diamati bahwa jumlah responden pada kelompok usia 17 - 20 tahun mendominasi. Hal ini disebabkan oleh kebutuhan yang mencari karyawan di usia yang produktif, memiliki kemampuan untuk kerja tim, berpengalaman, serta keterampilan interpersonal untuk di posisi karyawan.

3. Karakteristik Berdasarkan Kelompok Jabatan Responden

Tabel 4.4

Distribusi Frekuensi Kelompok Jabatan Responden

Kelompok Jabatan	Frekuensi	Persentase
Karyawan	76	63,3%
Staff	5	4,1%
DLL	39	32,2%
TOTAL	120	100%

Sumber: Data primer yang diolah (2024)

Dari tabel 4.4 dapat dikatakan bahwa kelompok jabatan yang mendominasi adalah para karyawan berjumlah 76 atau sekitar 63,3%.

C. Uji validitas

Validitas suatu kuesioner dinilai dengan menggunakan uji validitas. Ketika pertanyaan-pertanyaan pada suatu Kuesioner bisa memberikan informasi mengenai apa yang ingin diukur oleh kuesioner tersebut, maka kuesioner tersebut dianggap

sah. Oleh sebab itu, validitas adalah menilai apakah pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner secara akurat mengukur atau mencerminkan hasil yang diinginkan (Ghozaly, 2019).

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas

Variabel	Butir Soal	Sig.	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	X1.1	0,000	VALID
	X1.2	0,000	VALID
	X1.3	0,000	VALID
	X1.4	0,000	VALID
	X1.5	0,000	VALID
	X1.6	0,000	VALID
	X1.7	0,000	VALID
	X1.8	0,000	VALID
	X1.9	0,000	VALID
	X1.10	0,000	VALID
	X1.11	0,000	VALID
	X1.12	0,000	VALID
	X1.13	0,000	VALID
	X1.14	0,000	VALID
	X1.15	0,000	VALID
	X1.16	0,000	VALID
	X1.17	0,000	VALID
	X1.18	0,000	VALID
	X1.19	0,000	VALID
	X1.20	0,000	VALID
	X1.21	0,000	VALID
	X1.22	0,000	VALID
	X1.23	0,000	VALID
	X1.24	0,000	VALID
	X1.25	0,000	VALID
	X1.26	0,000	VALID
	X1.27	0,000	VALID
	X1.28	0,000	VALID
	X1.29	0,000	VALID

	X1.30	0,000	VALID
	X1.31	0,000	VALID
	X1.32	0,000	VALID
	X1.33	0,000	VALID
	X1.34	0,000	VALID
	X1.35	0,000	VALID
	X1.36	0,000	VALID
	X1.37	0,000	VALID
	X1.38	0,000	VALID
	X1.39	0,000	VALID
	X1.40	0,000	VALID
	X1.41	0,000	VALID
	X1.42	0,000	VALID
	X1.43	0,000	VALID
	X1.44	0,000	VALID
	X1.45	0,000	VALID
	X1.46	0,000	VALID
	X1.47	0,000	VALID
	X1.48	0,000	VALID
	<hr/>		
	X2.1	0,000	VALID
	X2.2	0,000	VALID
	X2.3	0,000	VALID
	X2.4	0,000	VALID
Kompensasi (X2)	X2.5	0,000	VALID
	X2.6	0,000	VALID
	X2.7	0,000	VALID
	X2.8	0,000	VALID
	X2.9	0,000	VALID
	X2.10	0,000	VALID
	<hr/>		
	Y.1	0,000	VALID
	Y.2	0,000	VALID
	Y.3	0,000	VALID
Kinerja Karyawan(Y)	Y.4	0,000	VALID
	Y.5	0,000	VALID
	Y.6	0,000	VALID
	Y.7	0,000	VALID
	Y.8	0,000	VALID

Y.9	0,000	VALID
Y.10	0,000	VALID
Y.11	0,000	VALID
Y.12	0,000	VALID
Y.13	0,000	VALID
Y.14	0,000	VALID
Y.15	0,000	VALID
Y.16	0,000	VALID
Y.17	0,000	VALID
Y.18	0,000	VALID
Y.19	0,000	VALID
Y.20	0,000	VALID
Y.21	0,000	VALID
Y.22	0,000	VALID
Y.23	0,000	VALID
Y.24	0,000	VALID

Sumber: Data primer yang diolah (2023)

Semua item pertanyaan untuk Kepemimpinan sudah valid karena signifikan Pearson correlation di bawah 0.05. Semua item pertanyaan untuk Kompensasi sudah valid karena signifikan Pearson correlation lebih kecil dari 0.05. Karena Korelasi Pearson yang Signifikan kurang dari 0, 05, semua Item pertanyaan Kinerja Karyawan adalah Sah.

D. Uji reliabilitas

Tabel 4.6

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cut Point</i>	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0.977	48	reliabel
Kompensasi (X2)	0.908	10	reliabel

Kinerja Karyawan (Y)	0.935	24	reliabel
----------------------	-------	----	----------

Sumber: Data primer yang diolah (2024)

Kuesioner yang berfungsi sebagai indikator suatu variabel atau konstruk diukur menggunakan uji reliabilitas. Ketika seseorang secara konsisten atau terus-menerus menanggapi pertanyaan dalam kuesioner, pertanyaan tersebut mungkin dianggap dapat diandalkan, apakah pertanyaan tersebut kredibel atau tidak. (Kepemimpinan et al., 2023). Pengukuran untuk variabel Kepemimpinan sudah reliable karena diatas 0.6. Pengukuran untuk variabel Kompensasi sudah reliable karena diatas 0.6. Pengukuran untuk variabel Kinerja Karyawan sudah reliable karena diatas 0.6

E. Uji Statistik Deskriptif

Menurut (Purnomo & Suhendra, 2020) Saat menganalisis data statistik deskriptif diterapkan pada saat mendeskripsikan atau mengilustrasikan data yang sudah dikumpulkan, tanpa ada tindakan untuk menarik kesimpulan atau generalisasi yang luas. Penyajian data menggunakan tabel, diagram lingkaran, grafik, mean, median, modus, deviasi standar, dan perhitungan persentase semuanya termasuk dalam statistik deskriptif.

Tabel 4.7

Hasil Statistik Deskriptif

Variabel	Min.	Maks.	Mean	Standar Deviasi
Kepemimpinan (X1)	95.00	240.00	210.5917	22.54426
Kompensasi (X2)	19.00	50.00	43.5833	5.32409
Kinerja karyawan (Y)	69.00	120.00	107.0083	9.67757

Sumber: Data primer yang diolah (2024)

Data variabel kepemimpinan (X1) menunjukkan nilai rata-rata harga sebesar 210,5917, standar deviasi data harga sebesar 22,54426, jumlah minimum 95, dan nilai tertinggi adalah 240. Variabel Kompensasi (X2): Berdasarkan data tersebut dapat dikatakan rata-rata harga sebesar 43,5833, standar deviasi data harga sebesar 5,32409, jumlah minimum dan nilai tertinggi masing-masing adalah sebesar 19 dan 50. Berdasarkan data, variabel kinerja karyawan (Y) jumlah minimum sebesar 69 dan nilai tertinggi sebesar 69. Nilai rata-rata harga sebesar 107,0083, dan standar deviasi data penetapan harga sebesar 9,67757. Berikut uraian yang lebih rinci mengenai ke tiga variable tersebut.

1. Variabel Kepemimpinan (X1)

Tabel 4.8

Hasil Jawaban Responden Variabel Kepemimpinan

Item Kuesioner	Pernyataan	Rata-rata total skor
X1.1	Pimpinan selalu melakukan pengawasan secara ketat terhadap bawahannya.	4.3
X1.2	Pimpinan selalu melakukan pengawasan secara langsung terhadap bawahannya.	4.4
X1.3	Pimpinan saya selalu membuat prakasa dan gagasan baru tanpa melibatkan bawahannya.	4.3
X1.4	Pimpinan bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang telah diberika kepada bawahannya.	4.3
X1.5	Pimpinan saya selalu membuat keputusan sendiri untuk keberhasilan perusahaan.	4.3
X1.6	Pemimpin mampu memberikan motivasi dan menetapkan standar kerja.	4.4
X1.7	Pemimpin mampu menunjukan pemimpin yang berkarisma.	4.4
X1.8	Pemimpin mampu untuk menunjukkan sikap dapat dipercaya.	4.5
X1.9	Pemimpin dapat memberikan kejelasan dan pemahaman .	4.4
X1.10	Pemimpin memiliki kepedulian terhadap karyawan mengenai harapan dan keinginan karyawan	4.4

X1.11	Pimpinan sebelum memberikan kegiatan kerja, menginstruksikan secara spesifik kepada karyawan	4.4
X1.12	Pimpinan memberikan dukungan kepada karyawan untuk semangat kerja	4.4
X1.13	Pemimpin ditempat saya bekerja melibatkan partisipasi bawahan dalam setiap kegiatan – kegiatan perusahaan	4.4
X1.14	Pemimpin ditempat saya bekerja menerima dan memperhatikan masukan dan informasi dari bawahan untuk menyusun tugas kerja	4.3
X1.15	Pemimpin ditempat saya bekerja menumbuhkan kesadaran tentang pentingnya patuh terhadap peraturan yang berlaku	4.4
X1.16	Pemimpin ditempat saya bekerja selalu memberikan solusi jika bawahannya bertanya tentang masalah-masalah yang terkait dengan pekerjaan	4.4
X1.17	Pemimpin ditempat saya bekerja mempunyai kemampuan dalam pengawasan yang baik terhadap bawahannya	4.4
X1.18	Pemimpin ditempat saya bekerja mengkoordinasikan kegiatan bekerja serta pembuatan jadwal tugas pekerjaan untuk satu tahun	4.3
X1.19	Pimpinan sebelum memberikan kegiatan kerja, menginstruksikan secara spesifik kepada karyawan	4.4
X1.20	Pimpinan sebelum memberikan kegiatan kerja mengarahkan kepada karyawan terlebih dahulu	4.3
X1.21	Dalam mengerjakan kegiatan pimpinan akan mengawasi pekerjaan karyawan	4.3
X1.22	Pimpinan akan mengatakan pekerjaan apa yang diprioritaskan terlebih dahulu	4.4
X1.23	Pemimpin melakukan tindakan perbaikan atas kesalahan yang saya lakukan.	4.3
X1.24	Pemimpin mau mendengarkan keluh kesah karyawan dalam bekerja.	4.4
X1.25	Pemimpin selalu menjalin hubungan dan komunikasi yang baik terhadap karyawan.	4.5
X1.26	Pemimpin saya bersemangat untuk mendengarkan ide/gagasan saya.	4.4
X1.27	Pemimpin bersedia mendengarkan kesulitan dan keluhan yang saya alami	4.4
X1.28	Pimpinan sebelum menyerahkan pekerjaan kepada karyawan terlebih dahulu menawarkan yang akan dikerjakan	4.4
X1.29	Pimpinan sebelum memberikan kegiatan kerja mengarahkan kepada karyawan terlebih dahulu	4.4

X1.30	Pemimpin mampu menciptakan semangat saya dalam bekerja.	4.3
X1.31	Pemimpin selalu memotivasi saya dalam bekerja.	4.4
X1.32	Pemimpin memberikan saran atau nasehat yang berkaitan dengan pekerjaan.	4.4
X1.33	Pemimpin membuat saya melihat masalah sebagai kesempatan belajar.	4.4
X1.34	Pemimpin mampu mendorong karyawan untuk berpikir secara mandiri dalam menghadapi masalah.	4.4
X1.35	Pemimpin memiliki kepedulian terhadap karyawan mengenai harapan dan keinginan karyawan	4.3
X1.36	Pemimpin dapat memberikan kejelasan dan pemahaman	4.3
X1.37	Pimpinan mengkoordinasikan pembagian tugas karyawan dalam Pekerjaan	4.3
X1.38	Pimpinan merumuskan visi, misi dan tujuan organisasi.	4.2
X1.39	Pimpinan mengkoordinasikan budaya kerja yang akan digunakan di lingkungan organisasi	4.3
X1.40	Pimpinan mengkoordinasikan pembagian tugas karyawan dalam Pekerjaan	4.3
X1.41	Pimpinan menetapkan standar pekerjaan kepada bawahan.	4.4
X1.42	Pimpinan konsisten dalam melaksanakan standar pekerjaan kepada bawahan	4.3
X1.43	Pimpinan mendorong terciptanya iklim kerja yang kondusif	4.4
X1.44	Pimpinan membuat peraturan-peraturan yang dapat mengendalikan keamanan	4.3
X1.45	Pimpinan melaksanakan evaluasi program kerja	4.3
X1.46	Pimpinan bertanggung jawab atas pengaturan jalannya kegiatan operasional perusahaan.	4.3
X1.47	Pemimpin melakukan tindakan perbaikan atas kesalahan yang saya lakukan.	4.3
X1.48	Pemimpin memberikan peringatan jika saya melakukan kesalahan dalam bekerja.	4.6

Sumber: data primer yang diolah (2024)

Berdasarkan tabel tersebut diatas hasil jawaban responden yang mempunyai nilai rata-rata terbesar yaitu indikator : X1.48 sebesar 4.6.dan yang mempunyai nilai rata-rata terkecil yaitu indikator : X1.38.sebesar 4.2.

2. Variabel Kompensasi (X2)

Tabel 4.9

Hasil Jawaban Responden Variabel Kompensasi

Item Kuesioner	Pernyataan	Rata-rata total skor
X2.1	Perusahaan tempat saya bekerja, dalam memberikan gaji setiap bulan telah mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari karyawan.	4.2
X2.2	Saya merasa, bahwa motivasi dan semangat kerja terpacu dengan gaji yang saya terima.	4.3
X2.3	Bonus yang diberikan perusahaan tempat saya bekerja selama ini dapat meningkatkan semangat kerja dalam bekerja.	4.4
X2.4	Saya merasa, bahwa tunjangan yang diberikan sesuai dengan peranan/posisi saya diperusahaan.	4.4
X2.5	Perusahaan tempat saya bekerja telah memberikan bonus secara adil kepada karyawan.	4.4
X2.6	Perusahaan tempat saya bekerja, memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk mempertanggung jawabkan tugas-tugasnya.	4.4
X2.7	Suasana dan lingkungan kerja saya saat ini sangat nyaman dan membuat saya bergairah dalam bekerja.	4.4
X2.8	Perusahaan tempat saya bekerja menyediakan fasilitas yang mendukung dan lingkungan kerja yang kondusif.	4.4
X2.9	Perusahaan tempat saya bekerja, memberikan peluang yang merata kepada karyawan untuk dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi	4.3
X2.10	Perusahaan tempat saya bekerja, memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk mengerjakan tugas-tugas yang bervariasi sesuai dengan keahliannya.	4.3

Sumber: data primer yang diolah (2024)

Berdasarkan tabel tersebut diatas hasil jawaban responden yang mempunyai nilai rata-rata terbesar yaitu indikator X2.3. Sampai dengan X2.8. Sebesar 4.4. Dan yang mempunyai nilai rata-rata terkecil yaitu Indikator: X2.1. Sebesar 4.2.

3. Variabel Kinerja karyawan (Y)

Tabel 4.10

Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja karyawan

Item Kuesioner	Pernyataan	Rata-rata total skor
Y1.1	Saya diberikan kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan pimpinan	4.4
Y1.2	Saya mampu mencapai target yang ditetapkan pimpinan	4.4
Y1.3	Saya dapat memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan pimpinan	4.3
Y1.4	Saya dapat melebihi volume pekerjaan yang telah ditetapkan pimpinan	4.3
Y1.5	Saya membuat jadwal perencanaan dalam menyelesaikan tugas/pekerjaan	4.5
Y1.6	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti	4.5
Y1.7	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan pimpinan	4.5
Y1.8	Saya dapat meminimalisasi tingkat kesalahan saya dalam bekerja	4.4
Y1.9	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan rapi	4.5
Y1.10	Saya mampu menyesuaikan diri dalam menyelesaikan pekerjaan agar tujuan organisasi tercapai.	4.5
Y1.11	Saya dapat Memaksimalkan kemampuan dalam bekerja	4.5
Y1.12	Saya mendapatkan beban kerja sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.	4.4
Y1.13	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	4.5
Y1.14	Saya disiplin waktu dalam bekerja	4.5

Y1.15	Saya tidak pernah menunda pekerjaan	4.5
Y1.16	Saya mampu mempercepat menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan	4.5
Y1.17	Saya mampu mengatur jadwal pekerjaan dengan baik dan bertanggung jawab	4.5
Y1.18	Kemampuan saya melebihi standar yang ditetapkan.	4.3
Y1.19	Saya berusaha dengan lebih keras dari pada yang lain.	4.4
Y1.20	Saya mempunyai komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja.	4.4
Y1.21	Saya selalu berinisiatif menghadiri kegiatan (rapat) dan mampu menyampaikan gagasan/ide kepada orang lain	4.4
Y1.22	Pekerjaan telah saya selesaikan secara tuntas, teliti dan tepat waktu	4.5
Y1.23	Memiliki sikap serta kesadaran yang tinggi dan menunjukkan rasa tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan	4.5
Y1.24	Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan arahan pimpinan	4.5

Sumber: data primer yang diolah (2024)

Berdasarkan tabel tersebut diatas hasil jawaban responden yang mempunyai nilai rata-rata terbesar yaitu indikator Y1.5, Y1.6, Y1.7, Y1.9, Y1.10, Y1.11, Y1.12, Y1.13, Y1.14, Y1.15, Y1.16, Y1.17, Y1.22, Y1.23, Y1.24 sebesar 4.5. Dan yang mempunyai nilai rata-rata terkecil yaitu indikator: Y1.3, Y1.4, sebesar 4.3.

F. Uji Asumsi Klasik

Analisis regresi berganda mensyaratkan terpenuhinya kondisi tertentu yang dikenal dengan asumsi klasik. Uji multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan normalitas merupakan tiga uji asumsi klasik yang sering digunakan. Berikut penjelasannya:

1. Uji Normalitas

Menurut (Setiawati, 2021) Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah variabel residu atau perancu dalam model regresi berdistribusi normal. Uji t dan F, seperti diketahui, didasarkan pada nilai sisa yang berdistribusi. Jika anggapan ini tidak terpenuhi, uji statistik dianggap tidak valid untuk ukuran sampel yang kecil.

Tabel 4.11

Hasil Uji Normalitas

<i>Unstandardized Residual</i>	
<i>Monte Carlo Sig. (2-tailed)</i>	0.000

Sumber: Data primer yang diolah (2023)

Berdasarkan hasil diatas dapat dikatakan, karena nilai signifikansinya kurang dari 0,05, maka sisa kesalahan model penelitian ini tidak berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Agar bisa tau apakah model regresi mendeteksi terhadap korelasi antar variabel independen digunakan uji multikolinearitas. Seharusnya tidak ada korelasi apapun antara variabel independen dalam model regresi yang layak. Pengujian nilai faktor inflasi toleransi dan varians dalam model regresi merupakan salah satu metode untuk mengetahui adanya multikolinearitas. Nilai pada toleransi $< 0,10$ dan VIF > 10 merupakan nilai cut-off yang sering digunakan untuk mendeteksi adanya multikolinearitas. (Pristiyanti, 2016).

Tabel 4.12

Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kepemimpinan (X1)	0.178	5.625
Kompensasi (X2)	0.178	5.625

Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Data primer yang diolah (2023)

Berdasarkan table diatas, nilai *Tolerance* dan VIF pada kedua variabel kepemimpinan dan kompensasi tidak terbukti terjadinya multikolinieritas terhadap model penelitian ini karena nilai toleransinya kurang dari 0, 1 dan nilai VIF masing-masing variabel independen atau X kurang dari 10.

3. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas diterapkan agar mengetahui apakah variabel-variabel residual dalam sebuah regresi menunjukkan ketimpangan antar observasi. Model regresi non-heteroskedastis merupakan model yang terbaik (Setyowati et al., 2022).

Tabel 4.13

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.
<i>Kepemimpinan</i> (X1)	0.202
Kompensasi (X2)	.093

Dependent Variable: kinerja (Y)

Sumber: Data primer yang diolah (2024)

Berdasarkan hasil diatas dapat dikatakan bahwa tidak adanya heteroskedastisitas terhadap model penelitian ini disebabkan karena pada nilai sig variabel independen lebih besar dari 0, 05.

G. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda merupakan analisis yang menghubungkan antara dua variabel independen atau lebih dengan variabel dependen. Tujuan analisis regresi berganda adalah untuk mengukur intensitas hubungan dua variabel atau lebih (Ghozali, 2018). Persamaan umum regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

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

Dimana:

Y: Kinerja karyawan

α : Konstanta

$\beta_1 - \beta_3$: Koefisien regresi variabel independen

X1: Kepemimpinan

X2: Kompensasi

e: *Error*

Tabel 4.14

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

<i>Unstandardized Coefficients</i>			
	B	t	Sig.
<i>(Constant)</i>	40.764	7.856	.000
Kepemimpinan(X1)	.100	1.720	.088
Kompensasi(X2)	1.038	4.231	.000

Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Data primer yang diolah (2023)

$$Y = 40.764 + 0.100 \text{ Kepemimpinan} + 1.038 \text{ Kompensasi} + e$$

Dari tabel diatas, kinerja karyawan bergantung pada dua variabel: Baik kepemimpinan (X1) dan kompensasi (X2) jika variabel-variabel tersebut tetap alhasil kinerja pegawai akan meningkat signifikan sebesar 40, 764. Nilai konstanta

variabel ini sebesar 40,764. Tingkat kinerja pegawai akan sebesar 1,038 apabila variabel kompensasi naik sebesar 1, maka nilai kompensasi sebesar 1,038. Karena nilai kepemimpinan ditemukan sebesar 0,100 maka tingkat kinerja pegawai juga akan mengikuti sebesar 0,100 jika variabel remunerasi dinaikkan sebesar 1.

H. Pengujian Hipotesis

Nilai statistik t, nilai statistik F, dan nilai koefisien determinasi semuanya dapat digunakan untuk mengukur seberapa baik fungsi regresi sampel memperkirakan nilai sebenarnya.

1. Uji Persamaan Signifikan atau Uji F

Tabel 4.15

Hasil Uji F

	F	Sig.
<i>Regression</i>	95.759	000

Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Data primer yang diolah (2023)

Menurut Sujarweni (2015), “Uji F merupakan uji signifikansi persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (X_1 , X_2) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Y)”. Prosedur pengujian:

- Tetapkan hipotesis alternatif dan hipotesis nol: $H_0: \beta_i = 0$; Pengaruh simultan variabel X_1 dan X_2 terhadap variabel Y tidak berbeda nyata. Terlihat adanya pengaruh yang cukup besar secara simultan antara variabel X_1 dan X_2 terhadap variabel Y ($H_a: \beta_i \neq 0$). Mengingat $saya = \{1, 2\}$.
- Menggunakan $df = k; n-(k+1)$, bandingkan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} yang diperoleh pada ($\alpha=5\%$).

c. Uji statistik diterapkan: Pedoman berikut menetapkan kriteria pengambilan keputusan:

- 1) Ketika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan Sig. F nilai probabilitas terbukti lebih kecil dari α (0, 05), maka H_0 ditolak yang berarti variabel X dan Y berpengaruh secara kuat signifikan simultan.
- 2) Nilai hipotesis (Sig. F) \geq (0, 05) dan $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ menampilkan bahwa jika variabel X dan Y tidak saling memberikan pengaruh secara simultan dan H_0 diterima.

Berdasarkan hasil diatas dikatakan, Karena nilai signifikansi variabel independen lebih kecil dari 0, 05 maka H_1 dan H_2 diterima.

2. Uji t atau Uji Parsial

Menurut Ghozali (2021:148) Pengujian statistik t dilakukan agar dapat mengetahui kontribusi relatif masing-masing variabel independen terhadap penjelasan fluktuasi variabel dependen. Menggunakan nilai *sig* sebagai kriteria pengambilan keputusan. 0, 05 (5%, $\alpha = 0, 05$).

Tabel 4.16

Hasil Uji Signikansi (Uji Statistik t)

<i>Coefficients^a</i>						
<i>Model</i>	<i>B</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>		
		<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>	
1	(<i>Constant</i>)	40.764	5.189		7.856	.000
	Kepemimpinan	.100	.058	.232	1.720	.088
	Kompensasi	1.038	.245	.571	4.231	.000

a. *Dependent Variable: Kinerja Karyawan*

Sumber: Data yang telah diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji t tersebut, diketahui variabel kompensasi memiliki nilai signifikansi $< 0,005$, yaitu sebesar 0.000 dan nilai t hitung variabel kompensasi adalah 4.231 yang lebih besar dari t tabel yaitu 1.98027. Hal ini berarti H2 diterima, yang berarti kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Variabel kepemimpinan memiliki signifikansi > 0.05 yaitu sebesar 0.088 dan nilai t hitungnya adalah 1.720 lebih kecil dari t tabel yaitu 1.98027. Hal ini berarti H1 ditolak, yang berarti bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Uji Koefisien Determinasi

Menurut (Nuriana & Soehari, 2019) Pengujian koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh antar variabel. Nilai koefisien determinasi menunjukkan presentase variasi nilai variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh persamaan regresi yang dihasilkan.

Tabel 4.17

Hasil Uji Koefisien Determinan

<i>Model Summary^b</i>				
			<i>Adjusted R</i>	
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.788 ^a	.621	.614	6.010

a. *Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1*

b. *Dependent Variable: Total_Y*

Sumber: Data yang telah diolah, 2024

Berdasarkan hasil diatas, didapatkan nilai *Adjusted R Square* (koefisien determinasi) sebesar 0.614 yang artinya pengaruh variabel idependen (X) terhadap varibael dependen (Y) sebesar 64.4%.