

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Pengumpulan Data Penelitian

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara penyebaran kuesioner kepada karyawan generasi milenial di kota Palembang. Kuesioner penelitian ini disebarikan melalui *online* yang berisikan 5 butir pertanyaan dari variabel kompensasi, 8 butir pertanyaan dari variabel pengembangan karir dan 9 butir pertanyaan dari variabel kinerja. Data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari 150 responden karyawan generasi milenial. Dalam melakukan penyebaran kuesioner, peneliti menyebarkan secara langsung dan *online* kepada karyawan-karyawan yang kemungkinan sesuai dengan kriteria responden penelitian ini.

**Tabel 4.1**  
**Hasil Pengumpulan Kuesioner**

Keterangan	Jumlah
Kuesioner yang disebarikan	150
Kuesioner yang dapat diolah	150

Data yang diperoleh dari kuesioner kemudian diubah ke dalam format tabulasi dengan menggunakan *Microsoft Office-Excel*. Kemudian data diolah dan diuji menggunakan aplikasi *SPSS version.25*

## **B. Statistik Deskriptif**

Statistik deskriptif menunjukkan deskripsi atau gambaran suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, sum, *range*, kurtosis dan *skewness* (distribusi) dari masing-masing variabel, (Ghozali, 2011). Variabel yang digunakan meliputi variabel kompensasi, variabel pengembangan karir dan variabel kinerja Generasi milenial. Dari data dua variabel bebas dan satu variabel terikat tersebut, kemudian diuji pengujian statistik deskriptif, dengan hasil sebagai berikut : Pada Tabel 4.2 di atas dapat dilihat bahwa variabel kompensasi memiliki nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,34 di pertanyaan ke 4 yaitu “Perusahaan memberikan tunjangan untuk memenuhi kebutuhan tertentu (hari raya)” yang berarti bahwa rata-rata karyawan setuju mengenai perusahaan menjalankan aturan memberikan tunjangan kepada karyawan-karyawannya. Sedangkan nilai rata-rata terendah adalah sebesar 3,67 yaitu pada variabel pengembangan karir pertanyaan ke 6 yang berbunyi “Perusahaan memberikan kesempatan pengembangan karir sesuai dengan pengalaman kerja yang dimiliki”. Pertanyaan tersebut menunjukkan rata-rata karyawan cukup setuju atau

netral mengenai kesempatan pengembangan karir sesuai pengalaman kerja.

### C. Profil Responden

Profil responden diperoleh dari responden yang telah menjawab daftar pertanyaan kuesioner yang dibagikan sebelumnya. Jumlah responden dalam penelitian ini yaitu sebanyak 150 orang. Responden dalam penelitian ini merupakan karyawan yang termasuk dalam Generasi milenial atau yang lahir pada tahun 1981-1994 di kota Palembang. Berdasarkan kuesioner yang dibagikan kepada responden maka diperoleh data responden sebagai berikut:

#### 1. Jenis Kelamin

Profil responden berdasarkan jenis kelamin dapat dijelaskan pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 4.2**

#### **Profil Penelitian Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Frekuensi ( orang )</b>	<b>Presentase</b>
Laki – Laki	85	56,7%
Perempuan	65	43,3%
Total	150	100%

*Sumber: Data Primer yang diolah, 2023*

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa dari 150 responden yang menjadi sampel penelitian ini memiliki banyak yang hampir setara antara perempuan dan laki-laki. Dengan presentase laki-laki sebesar 56,7% yaitu lebih banyak dibandingkan perempuan sebanyak 43,3% responden dalam penelitian ini.

## 2. Lama Bekerja

Profil responden berdasarkan lama bekerja dapat dijabarkan melalui tabel berikut :

**Tabel 4.3**

### **Profil Penelitian Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

<b>Lama Bekerja</b>	<b>Frekuensi (orang)</b>	<b>Presentase</b>
1 tahun	40	26,7%
1 - 3 Tahun	65	43,3%
3 - 5 Tahun	45	30%

*Sumber : Data Primer yang diolah, 2023*

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa jumlah responden sebanyak 40 orang atau 26,7% telah bekerja selama 1 Tahun, jumlah responden sebanyak 65 orang atau 43,3% telah bekerja selama 1-3 Tahun, responden yang bekerja selama 3-5 Tahun ada sebanyak 45 orang atau 30% dari sampel penelitian ini.

## D. Hasil Uji Kualitas Instrumen

### 1. Uji Validitas

Validitas dari kuesioner suatu penelitian diperlukan untuk mengetahui apakah kuesioner tersebut dapat digunakan dan mempunyai data yang valid untuk diuji selanjutnya atau dengan kata lain dapat dikatakan kuesioner tersebut valid atau tidak. Berikut ini merupakan tabel hasil uji validitas pada variabel kompensasi, variabel pengembangan diri dan variabel kinerja :

**Tabel 4.4**  
**Hasil Uji Validitas**

<b>Indikator</b>	<b>r hitung</b>	<b>r Tabel</b>	<b>Keterangan</b>
<b>Kompensasi</b>			
<b>X1.1</b>	0,793	0,1348	VALID
<b>X1.2</b>	0,786	0,1348	VALID
<b>X1.3</b>	0,831	0,1348	VALID
<b>X1.4</b>	0,869	0,1348	VALID
<b>X1.5</b>	0,586	0,1348	VALID
<b>Pengembangan Diri</b>			
<b>X2.1</b>	0,689	0,1348	VALID
<b>X2.2</b>	0,810	0,1348	VALID
<b>X2.3</b>	0,657	0,1348	VALID
<b>X2.4</b>	0,363	0,1348	VALID
<b>X2.5</b>	0,701	0,1348	VALID
<b>X2.6</b>	0,612	0,1348	VALID
<b>X2.7</b>	0,521	0,1348	VALID
<b>X2.8</b>	0,463	0,1348	VALID
<b>Kinerja</b>			
<b>Y1</b>	0,763	0,1348	VALID

<b>Y2</b>	0,763	0,1348	VALID
<b>Y3</b>	0,752	0,1348	VALID
<b>Y4</b>	0,736	0,1348	VALID
<b>Y5</b>	0,609	0,1348	VALID
<b>Y6</b>	0,215	0,1348	VALID
<b>Y7</b>	0,664	0,1348	VALID
<b>Y8</b>	0,712	0,1348	VALID
<b>Y9</b>	0,543	0,1348	VALID

*Sumber : Data Primer diolah menggunakan SPSS V26, 2023*

Hasil pada *Pearson Corelation* dijadikan sebagai  $r$  hitung dan dibandingkan dengan  $r$  Tabel. Nilai  $r$  Tabel terdapat rumus  $df = n-2$  yaitu  $df = 150-2 = 148$ . Dengan tingkat signifikansi 5% maka  $r$  Tabel didapatkan sebesar 0.1348. Berdasarkan Tabel 4.5 hasil uji validitas di atas, dengan hasil  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel yaitu 0,1348, maka dapat dinyatakan semua variabel kuesioner penelitian ini valid.

## 2. Uji Reliabilitas

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Reliabilitas**  
*Reliability Statistics*

<b>Variabel Keterangan</b>	<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>N of Items</b>
Kompensasi Reliabel	.833	5
Pengembangan Karir	.750 Reliabel	8
Kinerja	.817	9

Reliabel Sumber :Data Primer

diolah menggunakan program SPSS V25

Dapat dilihat dari tabel 4.6 di atas bahwa hasil Uji Reliabilitas untuk variabel kompensasi dengan *Cronbach's Alpha* yaitu  $0,833 >$  dari nilai  $0,7$ ; variabel pengembangan karir dengan *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,750 >$  dari nilai  $0,7$ ; dan variabel kinerja dengan *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,817 >$  dari nilai  $0,7$  maka semua variabel dinyatakan reliabel dalam penelitian ini.

## E. Hasil Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas

**Tabel 4.6 Hasil Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

Unstandardized Residual		
N		150
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.55389833
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.031
	Positive	.031
	Negative	-.030
Test Statistic		.031
Asymp. Sig. (2-tailed)	ah, 2023	.200 <sup>c,d</sup>

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, hasil uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar  $0,200$  yang mana jika nilai signifikan lebih besar dari  $\alpha$  ( $0,05$ ) menunjukkan bahwa data berdistribusi normal.

## 2. Uji Multikolinearitas

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kompensasi	0.948	2.009	Bebas Multikolinearitas
Pengembangan Karir	0.498	2.009	Bebas Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji korelasi antar variabel bebas, apakah terjadi multikolinearitas dari nilai *tolerance*. Dari data tabel 4.8 di atas, nilai VIF variabel kompensasi dan pengembangan karir adalah sebesar 2.000 di mana bila VIF di bawah nilai 10 dan nilai sig > dari 0,05 maka tidak terjadi multikolinearitas dan dapat dilanjutkan uji selanjutnya.

## 3. Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Kompensasi	1.000	Bebas Heterokedastisitas
Pengembangan Karir	1.000	Bebas Heterokedastisitas

Sumber : Data kuesioner yang diolah, 2023

Dalam menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain maka dilakukan uji

heteroskedastisitas. Berdasarkan tabel 4.9 di atas, nilai sig variabel kompensasi sebesar 1.000 dan variabel pengembangan karir sebesar 1.000 dimana jika nilai sig > dari nilai *alpha* (0,05) maka data dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### 4.Uji Regresi Linear Berganda

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

		Coefficients							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
<b>1</b>	(Constant)	6.895	1.869		3.738	0.000			
	KOMPENSASI	0.712	0.105	0.491	6.785	0.000	0.500	2.000	
	PENGEMBANGAN KARIR	0.429	0.087	0.356	4.915	0.000	0.500	2.000	

**a. Dependent Variable: KINERJA**

Sumber : Data kuesioner yang diolah, 2023

Pada tabel *coefficients* 4.9 dapat dijelaskan mengenai regresi ganda dalam penelitian ini dengan rumus persamaan regresi sebagai berikut.

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

$$Y = 6,985 + 0,712X_1 + 0,429X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut. Nilai konstanta ( $\alpha$ ) sebesar 6,985 dengan tanda positif menunjukkan bahwa apabila variabel kompensasi dan pengembangan karir bernilai 0, maka nilai Y adalah 6,985. Nilai koefisien regresi variabel kompensasi ( $X_1$ ) sebesar 0,712. Nilai positif pada koefisien ini menunjukkan arah hubungan yang positif pula terhadap kinerja karyawan(Y). Sedangkan nilai koefisien regresi variabel pengembangan karir sebesar 0,429. Nilai positif pada koefisien ini menunjukkan arah hubungan yang positif pula terhadap kinerja karyawan(Y).

## F. Uji Hipotesis

### 1. Uji T

**Tabel 4.10**

**Hasil Uji T**

Variabel	T Hitung	T Tabel	Sig.	Keterangan
Kompensasi	7,275	1.976	.000	H <sub>1</sub> Diterima
Pengembangan Karir	5,256	1.976	.000	H <sub>2</sub> Diterima

Sumber : Data kuesioner yang diolah, 2023

Dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang diberikan setiap variabel bebas terhadap variabel terikat maka dilakukan uji t.

Nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan rumus ( $Df = n - k$ ) dan nilai  $\alpha/2$

Keterangan:

$Df = \text{degree of freedom}$  atau derajat bebas  $n = \text{jumlah data/responden}$

$k = \text{jumlah variabel penelitian}$   $Df = 150 - 3 = 147$

$$\frac{\text{Alpha}}{2} = \frac{0,5}{2} = 0,025$$

Hasil dari uji t dalam penelitian ini ditunjukkan dari tabel di atas, bahwa variabel kompensasi sebesar 6.785 dimana  $>$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu 1.976 maka dapat dinyatakan pengujian hipotesis H<sub>1</sub> diterima dan H<sub>0</sub> ditolak. Kemudian variabel pengembangan karir memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4.915 di

mana lebih besar dari  $t_{\text{tabel}}$  (1.976) maka hipotesis  $H_2$  diterima dan hipotesis  $H_0$  ditolak.

$H_1$ : Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja generasi milenial di Kota Palembang (Diterima)

$H_2$ : Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan generasi milenial di Kota Palembang (Diterima)

## 2. Koefisien Determinasi

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.805 <sup>a</sup>	.648	.643	3.57799	1.891

**a. Predictors: (Constant), PENGEMBANGAN KARIR, KOMPENSASI**

**b. Dependent Variable: KINERJA**

Sumber : Data kuesioner yang diolah, 2023

Dalam melihat seberapa besar pengaruh suatu variable bebas terhadap variable terikat, dapat terlihat dari nilai *Adjusted R Square*. Pada tabel 4.12 di atas, nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.643 yang berarti pengaruh variabel kompensasi dan variabel pengembangan karir secara total berpengaruh 64,3% terhadap kinerja karyawan generasi milenial.

## **G. Pembahasan**

### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Generasi Milenial Di Kota Palembang**

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dengan beberapa uji di atas, hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap variabel kinerja generasi milenial. Hal ini dilihat dari hasil uji regresi linear berganda di mana nilai signifikansi variabel Kompensasi sebesar 0.000 yang mana kurang dari nilai probabilitas standar *error* 0.05, sehingga dapat disimpulkan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat penelitian ini.

Dari hasil analisis uji t, diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi dan variabel kinerja. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji t yang telah dilakukan sebelumnya yaitu variabel kompensasi sebesar 7,275 yang lebih besar > dari  $t_{tabel}$  (1.976) maka dapat disimpulkan  $H_1$  yang berbunyi “Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja generasi milenial di Kota Palembang” diterima, dan  $H_0$  ditolak. Menurut hasil analisis koefisien determinasi, besaran pengaruh antar variabel bebas dan variabel terikat cukup besar. Pengaruh kompensasi dan pengembangan karir sebesar 61,5% terhadap kinerja generasi milenial.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Andriani & Faris (2021) dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan” yang memberikan kesimpulan bahwa kompensasi menjadi salah satu motivasi agar

karyawan tetap menjaga kinerja dengan baik. Semakin besar kompensasi maka semakin semangat karyawan bekerja.

### **Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Generasi Milenial Di Kota Palembang**

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diketahui bahwa nilai signifikansi variabel pengembangan karir sebesar 0.000. Bila nilai sig. lebih kecil dari probabilitas standar *error* 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh secara positif terhadap variabel kinerja generasi milenial. Dari hasil uji t yang telah dijabarkan di atas, diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pengembangan karir dan variabel kinerja. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t sebesar 5,256 yang mana lebih besar dari  $t_{tabel}$  (1.976), maka dapat disimpulkan  $H_1$  yang berbunyi “Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan generasi milenial di Kota Palembang” diterima dan  $H_0$  ditolak.

Menurut hasil analisis koefisien determinasi, besaran pengaruh pengaruh antar variabel bebas dan variabel terikat cukup besar. Pengaruh kompensasi dan pengembangan karir sebesar 75.6% terhadap kinerja generasi milenial. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Maulana & Luterlean (2021) dengan judul “Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Agraria Dan Tata Ruang/Badan

Pertanahan Nasional Kota Bandung” yang menunjukkan hasil bahwa kompensasi dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 38.1%. Selain itu didukung dari penelitian yang dilakukan oleh Margono (2020) dengan judul “Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan”. Penelitian tersebut membuktikan kebenaran dugaan (hipotesis) bahwa terdapat pengaruh parsial dari kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. X.