

## BAB V

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 5.1 Deskripsi Hasil Penelitian

##### 5.1.1 Deskriptif Responden

###### 1. Deskriptif Responden Berdasarkan Usia

Dari hasil penyebaran kuesioner kepada responden yang merupakan karyawan PT Fiberboat Indonesia Surabaya, maka data responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5.1**  
**Deskriptif Responden Berdasarkan Usia**

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 30 th	44	48,9	48,9	48,9
	30-40 th	30	33,3	33,3	82,2
	> 40 th	16	17,8	17,8	100,0
Total		90	100,0	100,0	

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa responden yang berusia kurang dari 30 tahun 44 orang (48,9%), berusia antara 30 sampai 40 tahun sebanyak 30 orang (33,3%), dan yang berusia lebih dari 40 tahun sebanyak 16 orang (17,8%). Dengan demikian, dalam penelitian ini mayoritas responden berusia kurang dari 30 tahun.

###### 2. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dari hasil penyebaran kuesioner kepada responden yang merupakan karyawan PT Fiberboat Indonesia Surabaya, maka data responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5.2**  
**Deskriptif Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	79	87,8	87,8	87,8
	Perempuan	11	12,2	12,2	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa responden laki-laki sebanyak 79 orang (87,8%) sedangkan responden perempuan sebanyak 11 orang (12,2%). Sehingga, dalam penelitian ini mayoritas responden adalah laki-laki.

### 3. Deskriptif Responden Berdasarkan Pendidikan

Dari hasil penyebaran kuesioner kepada 90 responden yang merupakan karyawan PT Fiberboat Indonesia Surabaya, maka data responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5.3**  
**Deskriptif Responden Berdasarkan Pendidikan**

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	10	11,1	11,1	11,1
	Diploma	53	58,9	58,9	70,0
	Sarjana	27	30,0	30,0	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa responden yang berpendidikan SMA sebanyak 10 orang (11,1%), responden yang berpendidikan diploma sebanyak 53 orang (58,9%), dan responden yang berpendidikan sarjana

sebanyak 27 orang (30,0%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berpendidikan diploma.

### 5.1.2 Deskriptif Variabel Penelitian

#### 1. Deskriptif Variabel Motivasi ( $X_1$ )

Variabel motivasi dalam penelitian ini diukur dengan 5 pernyataan. Hasil jawaban responden terhadap pernyataan pada variabel motivasi adalah sebagai berikut:

**Tabel 5.4**  
**Deskriptif Variabel Motivasi ( $X_1$ )**

No	Pernyataan	Skor Jawaban									
		1	%	2	%	3	%	4	%	5	%
1	Bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya	0	0,0	0	0,0	6	6,7	61	67,8	23	25,6
2	Bekerja karena terjamin keselamatan kerjanya	0	0,0	4	4,4	16	17,8	61	67,8	9	10,0
3	Bekerja karena suasana lingkungan kerja yang nyaman	0	0,0	0	0,0	46	51,1	41	45,6	3	3,3
4	Bekerja agar dapat dipromosikan/naik jabatan	0	0,0	0	0,0	21	23,3	61	67,8	8	8,9
5	Bekerja untuk mengembangkan kemampuan	4	4,4	6	6,7	35	38,9	29	32,2	16	17,8

Sumber: Lampiran 3

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa jawaban responden atas indikator motivasi ( $X_1$ ) adalah sebagai berikut:

- a. Jawaban responden terhadap pernyataan “Saya bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup saya” dapat diketahui bahwa 6 orang atau 6,7% menjawab ragu-ragu, 61 orang atau 67,8% menjawab setuju, dan 23 orang atau 25,6% menjawab sangat setuju. Berdasarkan uraian tersebut diketahui jawaban sebagian besar responden yaitu 61 orang atau 61,0% menjawab setuju.

- b. Jawaban responden terhadap pernyataan “Saya bekerja dengan baik karena lembaga menjamin keselamatan kerja saya” dapat diketahui bahwa 4 orang atau 4,4% menjawab tidak setuju, 16 orang atau 17,8% menjawab ragu-ragu, 61 orang atau 67,8% menjawab setuju, dan 9 orang atau 10,0% menjawab sangat setuju. Berdasarkan uraian tersebut diketahui jawaban sebagian besar responden yaitu 61 orang atau 61,0% menjawab setuju.
- c. Jawaban responden terhadap pernyataan “Saya bekerja dengan baik karena suasana lingkungan kerja yang nyaman” dapat diketahui bahwa 46 orang atau 51,1% menjawab ragu-ragu, 41 orang atau 45,6% menjawab setuju, dan 3 orang atau 3,3% menjawab sangat setuju. Berdasarkan uraian tersebut diketahui jawaban sebagian besar responden yaitu 46 orang atau 46,0% menjawab ragu-ragu.
- d. Jawaban responden terhadap pernyataan “Saya bekerja dengan baik agar dapat dipromosikan/naik jabatan” dapat diketahui bahwa 21 orang atau 23,3% menjawab ragu-ragu, 61 orang atau 67,8% menjawab setuju, dan 8 orang atau 8,9% menjawab sangat setuju. Berdasarkan uraian tersebut diketahui jawaban sebagian besar responden yaitu 61 orang atau 61,0% menjawab setuju.
- e. Jawaban responden terhadap pernyataan “Saya bekerja dengan baik untuk mengembangkan kemampuan yang ada dalam diri saya” dapat diketahui bahwa 4 orang atau 4,4% menjawab sangat tidak setuju, 6 orang atau 6,7% menjawab tidak setuju, 35 orang atau 38,9% menjawab ragu-ragu, 29 orang atau 32,2% menjawab setuju, dan 16 orang atau 17,8% menjawab

sangat setuju. Berdasarkan uraian tersebut diketahui jawaban sebagian besar responden yaitu 35 orang atau 35,0% menjawab ragu-ragu.

## 2. Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi ( $X_2$ )

Variabel komitmen organisasi dalam penelitian ini diukur dengan 3 pernyataan. Hasil jawaban responden terhadap pernyataan pada variabel komitmen organisasi adalah sebagai berikut:

**Tabel 5.5**  
**Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi ( $X_2$ )**

No	Pernyataan	Skor Jawaban									
		1	%	2	%	3	%	4	%	5	%
1	Kepercayaan terhadap tujuan yang ditetapkan	0	0,0	9	10,0	8	8,9	42	46,7	31	34,4
2	Usaha dalam mencapai tujuan perusahaan	7	7,8	7	7,8	22	24,4	44	48,9	10	11,1
3	Keinginan untuk tetap menjadi anggota perusahaan	0	0,0	5	5,6	20	22,2	40	44,4	25	27,8

Sumber: Lampiran 3

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa jawaban responden atas indikator komitmen organisasi ( $X_2$ ) adalah sebagai berikut:

- a. Jawaban responden terhadap pernyataan “Prosedur kerja yang ada di perusahaan jelas, sehingga saya mudah untuk melaksanakan pekerjaan” dapat diketahui bahwa 1 orang atau 1,1 % menjawab tidak setuju, 9 orang atau 9,8 % menjawab ragu-ragu, 61 orang atau 66,3 % menjawab setuju, dan 21 orang atau 22,8 % menjawab sangat setuju. Berdasarkan uraian tersebut diketahui jawaban sebagian besar responden yaitu 61 orang atau 66,3 % menjawab setuju.
- b. Jawaban responden terhadap pernyataan “Terdapat peraturan tertulis mengenai berbagai tindakan yang tidak boleh dilakukan karyawan” dapat

diketahui bahwa 1 orang atau 1,1 % menjawab tidak setuju, 34 orang atau 37,0 % menjawab ragu-ragu, 56 orang atau 60,9 % menjawab setuju, dan 1 orang atau 1,1 % menjawab sangat setuju. Berdasarkan uraian tersebut diketahui jawaban sebagian besar responden yaitu 56 orang atau 60,9 % menjawab setuju.

- c. Jawaban responden terhadap pernyataan “Terdapat tanda larangan di tempat tertentu untuk hal-hal yang benar-benar tidak boleh dilakukan karyawan” dapat diketahui bahwa 3 orang atau 3,3 % menjawab tidak setuju, 27 orang atau 29,3 % menjawab ragu-ragu, 55 orang atau 59,8 % menjawab setuju, dan 7 orang atau 7,6 % menjawab sangat setuju. Berdasarkan uraian tersebut diketahui jawaban sebagian besar responden yaitu 55 orang atau 59,8 % menjawab setuju.

### 3. Deskriptif Variabel Kompensasi ( $X_3$ )

Variabel kompensasi dalam penelitian ini diukur dengan 3 pernyataan. Hasil jawaban responden terhadap pernyataan pada variabel kompensasi adalah sebagai berikut:

**Tabel 5.6**  
**Deskriptif Variabel Kompensasi ( $X_3$ )**

No	Pernyataan	Skor Jawaban									
		1	%	2	%	3	%	4	%	5	%
1	Adil	0	0,0	0	0,0	5	5,6	42	46,7	43	47,8
2	Layak dan wajar	0	0,0	2	2,2	21	23,3	42	46,7	25	27,8
3	Sesuai dengan undang-undang perburuhan	0	0,0	9	10,0	14	15,6	51	56,7	16	17,8

Sumber: Lampiran 3

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa jawaban responden atas indikator kompensasi ( $X_3$ ) adalah sebagai berikut:

- a. Jawaban responden terhadap pernyataan “Kompensasi yang saya terima adil sesuai dengan pekerjaan saya” dapat diketahui bahwa 5 orang atau 5,6% menjawab ragu-ragu, 42 orang atau 46,7% menjawab setuju, dan 43 orang atau 47,8% menjawab sangat setuju. Berdasarkan uraian tersebut diketahui jawaban sebagian besar responden yaitu 43 orang atau 43,0% menjawab sangat setuju.
- b. Jawaban responden terhadap pernyataan “Kompensasi yang saya terima layak dan wajar” dapat diketahui bahwa 2 orang atau 2,2% menjawab tidak setuju, 21 orang atau 23,3% menjawab ragu-ragu, 42 orang atau 46,7% menjawab setuju, dan 25 orang atau 27,8% menjawab sangat setuju. Berdasarkan uraian tersebut diketahui jawaban sebagian besar responden yaitu 42 orang atau 42,0% menjawab setuju.
- c. Jawaban responden terhadap pernyataan “Kompensasi yang saya terima sesuai dengan undang-undang perburuhan” dapat diketahui bahwa 9 orang atau 10,0% menjawab tidak setuju, 14 orang atau 15,6% menjawab ragu-ragu, 51 orang atau 56,7% menjawab setuju, dan 16 orang atau 17,8% menjawab sangat setuju. Berdasarkan uraian tersebut diketahui jawaban sebagian besar responden yaitu 51 orang atau 51,0% menjawab setuju.

#### **4. Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini diukur dengan 5 pernyataan. Hasil jawaban responden terhadap pernyataan pada variabel kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

**Tabel 5.7**  
**Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

No	Pernyataan	Skor Jawaban									
		1	%	2	%	3	%	4	%	5	%
1	Karyawan mengetahui tugas pokok	0	0,0	0	0,0	1	1,1	78	86,7	11	12,2
2	Pekerjaan karyawan sesuai dengan pengetahuan	0	0,0	0	0,0	36	40,0	54	60,0	0	0,0
3	Karyawan mengerti tugasnya berkaitan dengan tugas karyawan lainnya	0	0,0	0	0,0	22	24,4	59	65,6	9	10,0
4	Karyawan mengerti kesulitan kerja yang dihadapinya	0	0,0	4	4,4	44	48,9	27	30,0	15	16,7
5	Karyawan mengerti langkah-langkah perbaikan	0	0,0	0	0,0	16	17,8	62	68,9	12	13,3

Sumber: Lampiran 3

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa jawaban responden atas indikator Kinerja Karyawan (Y) adalah sebagai berikut:

- a. Jawaban responden terhadap pernyataan “Saya mengetahui tugas pokok dari pekerjaan saya” dapat diketahui bahwa 1 orang atau 1,1% menjawab ragu-ragu, 78 orang atau 86,7% menjawab setuju, dan 11 orang atau 12,2% menjawab sangat setuju. Berdasarkan uraian tersebut diketahui jawaban sebagian besar responden yaitu 78 orang atau 78,0% menjawab setuju.
- b. Jawaban responden terhadap pernyataan “Pekerjaan saya sesuai dengan pengetahuan yang saya miliki” dapat diketahui bahwa 36 orang atau 40,0% menjawab ragu-ragu, 54 orang atau 60,0% menjawab setuju. Berdasarkan uraian tersebut diketahui jawaban sebagian besar responden yaitu 54 orang atau 54,0% menjawab setuju.

- c. Jawaban responden terhadap pernyataan “Saya mengerti bahwa tugas saya berkaitan dengan tugas-tugas saya lainnya” dapat diketahui bahwa 22 orang atau 24,4% menjawab ragu-ragu, 59 orang atau 65,6% menjawab setuju, dan 9 orang atau 10,0% menjawab sangat setuju. Berdasarkan uraian tersebut diketahui jawaban sebagian besar responden yaitu 59 orang atau 59,0% menjawab setuju.
- d. Jawaban responden terhadap pernyataan “Saya mengerti kesulitan kerja yang saya hadapi” dapat diketahui bahwa 4 orang atau 4,4% menjawab tidak setuju, 44 orang atau 48,9% menjawab ragu-ragu, 27 orang atau 30,0% menjawab setuju, dan 15 orang atau 16,7% menjawab sangat setuju. Berdasarkan uraian tersebut diketahui jawaban sebagian besar responden yaitu 44 orang atau 44,0% menjawab ragu-ragu.
- e. Jawaban responden terhadap pernyataan “Saya mengerti langkah-langkah perbaikan apa yang harus dilakukan untuk memperbaiki kinerja saya” dapat diketahui bahwa 16 orang atau 17,8% menjawab ragu-ragu, 62 orang atau 68,9% menjawab setuju, dan 12 orang atau 13,3% menjawab sangat setuju. Berdasarkan uraian tersebut diketahui jawaban sebagian besar responden yaitu 62 orang atau 62,0% menjawab setuju.

### **5.1.3 Uji Validitas dan Reliabilitas**

#### **1. Uji Validitas**

Uji validitas menurut Ghazali (2013:53) digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan yang ada pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu

yang akan diukur pada kuesioner tersebut. Validitas item-item pertanyaan kuesioner dapat diukur dengan melakukan korelasi antara skor item pertanyaan dengan total skor variabel atau konstruk. Item pernyataan indikator secara empiris dikatakan valid apabila koefisien korelasinya ( $r$  hitung)  $>$  dari  $r$  tabel.

Uji validitas masing-masing variabel yang diperoleh dari hasil pengolahan data dengan program SPSS adalah sebagai berikut:

a. Uji validitas variabel motivasi ( $X_1$ )

Hasil uji validitas masing-masing indikator pada variabel motivasi ( $X_1$ ) adalah sebagai berikut:

**Tabel 5.8**  
**Uji Validitas Variabel Motivasi ( $X_1$ )**

<b>Pernyataan</b>	<b>r hitung</b>	<b>r tabel</b>	<b>Keterangan</b>
1	0,6166	0,207	Valid
2	0,4007	0,207	Valid
3	0,4580	0,207	Valid
4	0,6189	0,207	Valid
5	0,3791	0,207	Valid

Sumber : Lampiran 3 Output SPSS

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai korelasi masing-masing pernyataan dalam variabel motivasi ( $X_1$ ) mempunyai nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel yang berarti bahwa semua pernyataan yang digunakan pada variabel motivasi telah valid.

b. Uji validitas variabel komitmen organisasi ( $X_2$ )

Hasil uji validitas masing-masing indikator pada variabel komitmen organisasi ( $X_2$ ) adalah sebagai berikut:

**Tabel 5.9**  
**Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi (X<sub>2</sub>)**

<b>Pernyataan</b>	<b>r hitung</b>	<b>r tabel</b>	<b>Keterangan</b>
1	0,8072	0,207	Valid
2	0,7664	0,207	Valid
3	0,4187	0,207	Valid

Sumber : Lampiran 3 Output SPSS

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai korelasi masing-masing pernyataan dalam variabel komitmen organisasi (X<sub>2</sub>) mempunyai nilai r hitung > r tabel yang berarti bahwa semua pernyataan yang digunakan pada variabel komitmen organisasi telah valid.

c. Uji validitas variabel kompensasi (X<sub>3</sub>)

Hasil uji validitas masing-masing indikator pada variabel kompensasi (X<sub>3</sub>) adalah sebagai berikut:

**Tabel 5.10**  
**Uji Validitas Variabel Kompensasi (X<sub>3</sub>)**

<b>Pernyataan</b>	<b>r hitung</b>	<b>r tabel</b>	<b>Keterangan</b>
1	0,7942	0,207	Valid
2	0,6875	0,207	Valid
3	0,5935	0,207	Valid

Sumber : Lampiran 3 Output SPSS

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai korelasi masing-masing pernyataan dalam variabel kompensasi (X<sub>3</sub>) mempunyai nilai r hitung > r tabel yang berarti bahwa semua pernyataan yang digunakan pada variabel kompensasi telah valid.

d. Uji validitas variabel kinerja karyawan (Y)

Hasil uji validitas masing-masing indikator pada variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebagai berikut:

**Tabel 5.11**  
**Uji Validitas Variabel Kinerja karyawan (Y)**

Pernyataan	Korelasi	r tabel	Keterangan
1	0,4434	0,207	Valid
2	0,6465	0,207	Valid
3	0,3592	0,207	Valid
4	0,4929	0,207	Valid
5	0,6107	0,207	Valid

Sumber : Lampiran 3 Output SPSS

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai korelasi masing-masing pernyataan dalam variabel kinerja karyawan (Y) mempunyai nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel yang berarti bahwa semua pernyataan yang digunakan pada variabel kinerja karyawan telah valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Sarwono (2011:250) adalah konsistensi hasil pengukuran hal yang sama jika dilakukan dalam konteks waktu yang berbeda. Reliabilitas variabel ditentukan berdasarkan nilai *alpha cronbach*, apabila nilai alpha lebih besar dari 0,6 maka dikatakan variabel tersebut reliabel atau dapat diandalkan.

Hasil uji reliabilitas variabel motivasi (X1), komitmen organisasi (X2), kompensasi (X3), dan kinerja karyawan (Y) dengan menggunakan program SPSS adalah:

**Tabel 5.12**  
**Uji Realibilitas**

<b>Variabel</b>	<i>Alpha Cronbach</i>	<b>Keterangan</b>
Motivasi (X1)	0,7005	Reliabel
Komitmen organisasi (X2)	0,8009	Reliabel
Kompensasi (X3)	0,8194	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,7214	Reliabel

Sumber: Lampiran 3

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa jawaban yang diberikan responden dapat diandalkan/reliabel karena variabel motivasi (X1), komitmen organisasi (X2), kompensasi (X3), dan kinerja karyawan (Y) mempunyai nilai *Alpha Cronbach* yang lebih besar dari 0,6.

#### **5.1.4 Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda menurut Sarwono (2011:204) digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis regresi linier berganda pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas motivasi, komitmen organisasi, dan kompensasi terhadap variabel terikat kinerja karyawan. Model regresi linier berganda yang didapat dari pengolahan data dengan program SPSS adalah sebagai berikut:

**Tabel 5.13**  
**Model Regresi Linier Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,935	,199		4,700	,000
X1	,565	,063	,658	9,003	,000
X2	,084	,031	,168	2,685	,009
X3	,105	,043	,169	2,410	,018

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Lampiran 3

Model regresi linier berganda yang didapat dari tabel atas adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,935 + 0,565 X_1 + 0,084 X_2 + 0,105 X_3$$

Berdasarkan model regresi linier berganda di atas dapat dijelaskan bahwa:

1. Nilai konstanta sebesar 0,935 menunjukkan bahwa jika variabel motivasi ( $X_1$ ), komitmen organisasi ( $X_2$ ), dan kompensasi ( $X_3$ ) sama dengan nol, maka kinerja karyawan ( $Y$ ) akan sebesar 0,935.
2. Nilai koefisien regresi motivasi ( $X_1$ ) sebesar 0,565 menunjukkan bahwa setiap perubahan sebesar satu satuan pada variabel motivasi ( $X_1$ ), maka nilai kinerja karyawan juga akan mengalami perubahan sebesar 0,565 dengan asumsi variabel bebas yang lain konstan.
3. Nilai koefisien regresi komitmen organisasi ( $X_2$ ) sebesar 0,084 menunjukkan bahwa setiap perubahan sebesar satu satuan pada variabel komitmen organisasi ( $X_2$ ), maka nilai kinerja karyawan juga akan mengalami perubahan sebesar 0,084 dengan asumsi variabel bebas yang lain konstan.

4. Nilai koefisien regresi dan kompensasi ( $X_3$ ) sebesar 0,105 menunjukkan bahwa setiap perubahan sebesar satu satuan pada variabel dan kompensasi ( $X_3$ ), maka nilai kinerja karyawan juga akan mengalami perubahan sebesar 0,105 dengan asumsi variabel bebas yang lain konstan.

### 5.1.5 Koefisien Determinasi Berganda ( $R^2$ )

Analisis koefisien determinasi berganda merupakan alat ukur untuk melihat kadar keterikatan antara variabel bebas dan terikat secara simultan. Analisis koefisien determinasi berganda menunjukkan persentase hubungan dari variasi turun naiknya variabel bebas yang mempengaruhi variabel terikat. Dalam penelitian ini analisis koefisien determinasi berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara motivasi, komitmen organisasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS diketahui hasil koefisien determinasi berganda ( $R^2$ ) sebagai berikut:

**Tabel 5.14**  
**Koefisien Determinasi Berganda ( $R^2$ )**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,845 <sup>a</sup>	,714	,704	,21677

a. Predictors: (Constant),  $X_3$ ,  $X_2$ ,  $X_1$

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan tabel tersebut diketahui besarnya koefisien determinasi berganda ( $R^2$ ) sebesar 0,714 atau 71,4%, artinya variabel terikat kinerja karyawan dalam penelitian ini dapat dijelaskan oleh motivasi, komitmen organisasi, dan

kompensasi sebesar 71,4%, sedangkan sisanya 28,6% dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel yang diteliti.

## 5.2 Pengujian Hipotesis

### 5.2.1 Uji F

Uji F menurut Ghozali (2013:98) pada dasarnya digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Pada penelitian ini uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh simultan antara motivasi ( $X_1$ ), komitmen organisasi ( $X_2$ ), dan kompensasi ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1.  $H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$ , maka secara motivasi ( $X_1$ ), komitmen organisasi ( $X_2$ ), dan kompensasi ( $X_3$ ) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).
2.  $H_a : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$ , maka secara simultan iklan (motivasi ( $X_1$ ), komitmen organisasi ( $X_2$ ), dan kompensasi ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

Kriteria pengujian dengan uji F menurut Ghozali (2013:98) dapat dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel. Bila F hitung lebih besar daripada F tabel, maka  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$ .

Dari pengolahan data dengan menggunakan program SPSS didapatkan hasil sebagai berikut:

**Tabel 5.15**  
**Uji Pengaruh Simultan dengan Uji F**

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10,075	3	3,358	71,467	,000 <sup>a</sup>
	Residual	4,041	86	,047		
	Total	14,116	89			

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Lampiran 3

Dari Tabel 5.14 dapat diketahui bahwa F hitung yang diperoleh dari hasil pengolahan data sebesar 71,467. Sedangkan F tabel dalam penelitian ini adalah:

$$F \text{ tabel} = F_{\alpha} (\text{df regresi}, \text{df residual}) = F_{\alpha} (k, n - k - 1)$$

Keterangan :

$\alpha$  = Taraf signifikansi 5% atau 0,05

k = Variabel bebas

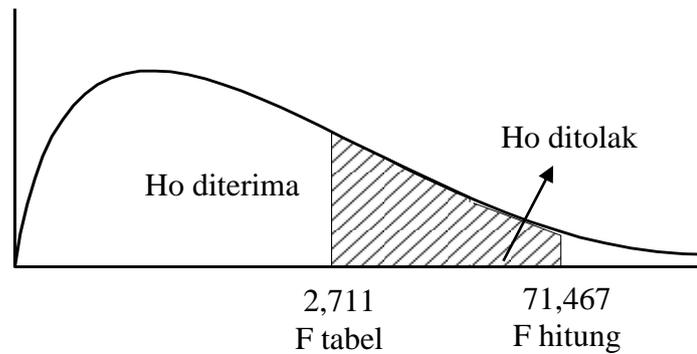
n = Jumlah sampel

$$F \text{ tabel} = F_{0,05(3;90-3-1)}$$

$$F \text{ tabel} = F_{0,05(3;86)} = 2,711$$

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai F hitung > F tabel yaitu 71,467 > 2,711 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti bahwa secara simultan motivasi ( $X_1$ ), komitmen organisasi ( $X_2$ ), dan kompensasi ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

**Gambar 5.1**  
**Kurva Uji F**



### 5.2.2 Pengujian Pengaruh Parsial dengan Uji t

Uji t pada dasarnya digunakan untuk menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variabel terikat. Pada penelitian ini uji t digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi ( $X_1$ ), komitmen organisasi ( $X_2$ ), dan kompensasi ( $X_3$ ) secara individual atau parsial terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

Dari hasil pengolahan data dengan program SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 5.16**  
**Uji Pengaruh Parsial dengan Uji t**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,935	,199		4,700	,000
X1	,565	,063	,658	9,003	,000
X2	,084	,031	,168	2,685	,009
X3	,105	,043	,169	2,410	,018

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Lampiran 3

1. Uji pengaruh parsial variabel motivasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y)

Langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut:

a. Menentukan hipotesis pengujian

$H_0 : b_1 = 0$ , maka secara parsial motivasi ( $X_1$ ) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

$H_a : b_1 \neq 0$ , maka secara parsial motivasi ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

b. Menentukan t tabel

$$t \text{ tabel} = t_{\alpha(n-k-1)}$$

Keterangan :

$\alpha$  = Taraf signifikansi 5% atau 0,05

k = Variabel bebas

n = Jumlah sampel

$$t \text{ tabel} = t_{0,05(90-3-1)} \quad t \text{ tabel} = t_{0,05(86)} = 1,988$$

c. Kriteria pengujian

1) Jika nilai t hitung  $\geq$  t tabel, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya secara parsial motivasi ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

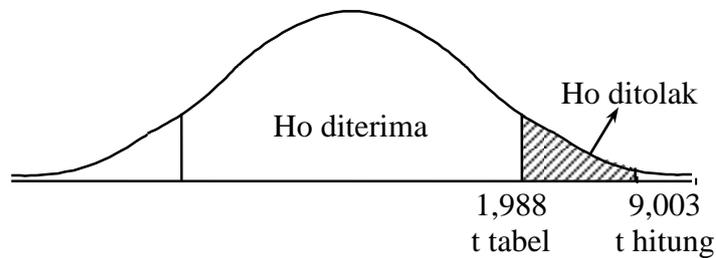
2) Jika nilai t hitung  $<$  t tabel, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak artinya secara parsial motivasi ( $X_1$ ) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

d. t hitung yang didapat dari pengolahan data dengan program SPSS sebesar 9,003

## e. Hasil

$t$  hitung  $>$   $t$  tabel yaitu sebesar  $9,003 > 1,988$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya secara parsial motivasi ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Hasil penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

**Gambar 5.2**  
**Uji Pengaruh Parsial Variabel Motivasi ( $X_1$ )**



2. Uji pengaruh parsial variabel komitmen organisasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ )

Langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut:

a. Menentukan hipotesis pengujian

$H_0 : b_2 = 0$ , maka secara parsial komitmen organisasi ( $X_2$ ) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

$H_a : b_2 \neq 0$ , maka secara parsial komitmen organisasi ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

b. Menentukan  $t$  tabel

$$t \text{ tabel} = t_{\alpha(n-k-1)}$$

Keterangan :

$\alpha$  = Taraf signifikansi 5% atau 0,05

k = Variabel bebas

n = Jumlah sampel

t tabel =  $t_{0,05(90-3-1)}$  t tabel =  $t_{0,05(86)} = 1,988$

c. Kriteria pengujian

1) Jika nilai t hitung  $\geq$  t tabel, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya secara parsial komitmen organisasi ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

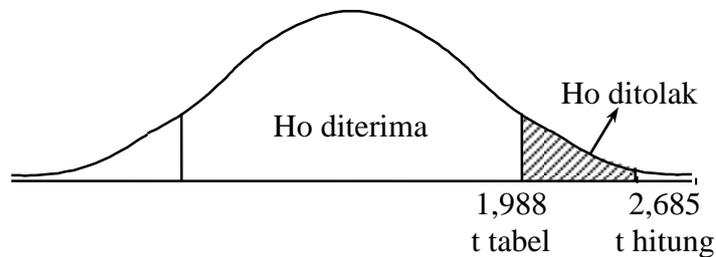
2) Jika nilai t hitung  $<$  t tabel, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak artinya secara parsial komitmen organisasi ( $X_2$ ) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

d. t hitung yang didapat dari pengolahan data dengan program SPSS sebesar 2,685

e. Hasil

t hitung  $>$  t tabel yaitu sebesar  $2,685 > 1,988$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya secara parsial komitmen organisasi ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

**Gambar 5.3**  
**Uji Pengaruh Parsial Variabel Komitmen organisasi (X<sub>2</sub>)**



3. Uji pengaruh parsial variabel kompensasi (X<sub>3</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y)

Langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut:

a. Menentukan hipotesis pengujian

$H_0 : b_2 = 0$ , maka secara parsial kompensasi (X<sub>3</sub>) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

$H_a : b_2 \neq 0$ , maka secara parsial kompensasi (X<sub>3</sub>) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

b. Menentukan t tabel

$$t \text{ tabel} = t_{\alpha(n-k-1)}$$

Keterangan :

$\alpha$  = Taraf signifikansi 5% atau 0,05

k = Variabel bebas

n = Jumlah sampel

$$t \text{ tabel} = t_{0,05(90-3-1)} \quad t \text{ tabel} = t_{0,05(86)} = 1,988$$

c. Kriteria pengujian

3) Jika nilai  $t$  hitung  $\geq t$  tabel, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya secara parsial kompensasi ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

4) Jika nilai  $t$  hitung  $< t$  tabel, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak artinya secara parsial kompensasi ( $X_3$ ) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

d.  $t$  hitung yang didapat dari pengolahan data dengan program SPSS sebesar 2,410

e. Hasil

$t$  hitung  $> t$  tabel yaitu sebesar  $2,410 > 1,988$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya secara parsial kompensasi ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Hasil penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

**Gambar 5.4**  
**Uji Pengaruh Parsial Variabel Kompensasi ( $X_3$ )**

