

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Obyek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan bertujuan untuk menguji apakah loyalitas karyawan dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Taraphone Shop cabang Surabaya. Sampel yang dipilih adalah seluruh karyawan yang berkerja pada Taraphone Shop cabang Surabaya. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner melalui google form yang dibagikan secara langsung kepada responden. Penyebaran kuesioner dilakukan secara tertutup dengan menggunakan skala *likert* 1-5. Sebanyak 55 kuesioner didistribusikan. Dari jumlah tersebut sebanyak 1 kuesioner tidak kembali. Dengan demikian sebanyak 54 kuesioner saja yang dapat digunakan untuk membuktikan hipotesis penelitian. Berikut adalah perincian mengenai pendistribusian dan pengembalian kuesioner.

Tabel 4.1
Data Distribusi Sampel Penelitian

No	Keterangan	Jumlah
1	Kuesioner yang disebarkan	55
2	Jumlah Kuesioner yang kembali	54
3	Jumlah Kuesioner yang kembali dan tidak lengkap	1
$Respon\ rate = 54/55 \times 100\%$		98%
Data yang diperoleh		54

Sumber : Penulis, Data Primer diolah (2020)

Pada tabel 4.1 menunjukkan bahwa jumlah kuesioner penelitian yang disebarkan kepada responden sebanyak 55 kuesioner, namun tidak semua kuesioner tersebut kembali. Kuesioner kembali adalah 54 kuesioner, sehingga tingkat pengembalian kuesioner mencapai 98%. Oleh karena itu data yang bisa diperoleh sebanyak 54 kuesioner dengan presentase 98%.

4.2 Deskripsi Data Hasil Penelitian

Penelitian ini bersifat kuantitatif dimana data yang dihasilkan akan berbentuk angka. Dari data yang didapat dilakukan analisis dengan menggunakan software SPSS.

A. Analisis Deskriptif

Pada bagian ini akan digambarkan atau dideskripsikan dari data masing-masing informasi mengenai identitas diri mulai jenis kelamin dan usia dalam bentuk deskriptif akan menampilkan karakteristik sampel yang digunakan didalam penelitian yang disajikan dalam tabel.

Berdasarkan hasil tabulasi kuesioner yang diterima dapat diketahui karakteristik responden yang akan dibahas dibawah ini meliputi: jenis kelamin dan usia.

Tabel 4.2

Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jumlah Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Laki-laki	32	60%
Perempuan	22	40%
Total	54	100%

Sumber: Penulis, Data Primer Diolah (2020)

Pada tabel 4.2 menunjukkan bahwa jenis kelamin yang menjadi responden lebih didominasi oleh laki-laki sebanyak 32 orang atau 60% sedangkan perempuan sebanyak 22 orang atau 40%.

Tabel 4.3

Data Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Persentase
21 – 30	44	81%
31 – 40	9	16%
41 - 50	1	3%
>50	0	0%
Total	54	100%

Sumber: Penulis, Data Primer Diolah (2020)

Pada tabel 4.3 menunjukkan bahwa responden yang bekerja pada Taraphone Shop cabang Surabaya yang berusia 21 – 30 tahun sebanyak 44 orang sebesar 81%, usia 31 – 40 tahun sebanyak 9 orang sebesar 16%, dan usia 41 – 50 tahun sebanyak 1 orang sebesar 3%

B. Analisis Deskriptif Jawaban Responden

Analisis deskriptif dilakukan agar bisa mengetahui loyalitas karyawan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Taraphone Shop cabang Surabaya. Dalam penelitian, penulis telah menetapkan sebanyak 5 kategori untuk pengaruh loyalitas karyawan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Taraphone Shop cabang Surabaya yaitu hasil rata-rata yang didapat akan dimasukan dalam kelompok interval dimana skor 1,00 – 1,79 termaksud dalam kategori sangat rendah (SR), 1,80 – 2,59 termaksud dalam kategori rendah (R), 2,60 – 3,39 termaksud dalam kategori cukup (C), 3,40 – 4,19 termaksud dalam kategori tinggi (T) dan 4,20 – 5,00 termaksud dalam kategori sangat tinggi (ST). Berikut adalah tabel skala data:

Tabel 4.4

Hasil Deskripsi Jawaban Responden

Variabel	Rata-Rata
Loyalitas Karyawan	
Saya dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu	4,29
Saya memelihara fasilitas perusahaan dengan baik	4,35
Saya mengikuti seluruh kegiatan perusahaan	4,12
Saya menjaga nama baik perusahaan	4,44
Saya menaati peraturan dan kode etik perusahaan	4,27
Saya menaati perintah atasan	4,40
Saya menaati jam kerja yang sudah ditentukan	4,25
Saya mengutamakan kepentingan perusahaan	4,09
Saya melaporkan setiap permasalahan yang terjadi di dalam perusahaan kepada atasan	4,11
Saya berpartisipasi dalam memajukan perusahaan	4,38
Kompensasi	
Saya mendapatkan gaji atas pekerjaan saya setiap bulan secara tepat waktu	4,44
Besarnya gaji yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan saya	4,11
Perusahaan memberikan bonus kepada saya apabila hasil pekerjaan saya mencapai target atau melebihi target yang telah ditetapkan	4,18
Setiap tahun saya mendapatkan Tunjangan Hari Raya	4,44
Pimpinan akan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi tinggi	4,25
Selama bekerja di perusahaan saya mendapatkan jaminan keamanan	4,31
Saya merasa terlindungi dengan adanya jaminan keamanan dalam bekerja di perusahaan	4,14
Selama bekerja di perusahaan saya mendapatkan jaminan kesehatan	4,20
Saya merasa terlindungi dengan adanya jaminan kesehatan dalam bekerja di perusahaan	4,25
Kinerja Karyawan	
Saya memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada saya	4,40

Saya menguasai keahlian yang sesuai dengan pekerjaan saya	4,44
Saya disiplin dalam bekerja	4,27
Saya mengerjakan pekerjaan dengan teliti	4,24
Saya tidak pernah meninggalkan tempat kerja tanpa izin	4,12
Saya menetapkan target dalam bekerja	4,29
Saya memaksimalkan waktu kerja saya di tempat kerja	4,24
Saya bisa memanfaatkan sarana kerja yang diberikan oleh perusahaan dengan baik	4,31
Saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja	4,44
Saya terbuka terhadap pendapat orang lain	4,40

Sumber : Penulis, Data Primer Diolah (2020)

Berdasarkan tabel 4.4 dapat dilihat bahwa terdapat 3 variabel yang diteliti yaitu loyalitas karyawan, kompensasi dan kinerja karyawan. Pada variabel pertama yaitu loyalitas karyawan Taraphone Shop cabang Surabaya item rata-rata terendahnya yaitu 4,09 dan tertinggi adalah 4,44. Dilihat dari total rata-rata variabel loyalitas karyawan mendapatkan skor 3,50 yang mana termasuk dalam kategori tinggi (T). Pada variabel kedua yaitu kompensasi pada Taraphone Shop cabang Surabaya item rata-rata terendahnya yaitu 4,11 dan tertinggi 4,44. Dilihat dari total rata-rata variabel kompensasi mendapatkan skor 3,83 yang mana termasuk dalam kategori tinggi (T). Kemudian pada variabel ketiga yaitu kinerja karyawan pada Taraphone Shop cabang Surabaya item rata-rata terendahnya yaitu 4,12 dan tertinggi 4,44. Dilihat dari total rata-rata variabel kinerja karyawan mendapatkan skor 4,31 yang mana termasuk dalam kategori sangat tinggi (ST).

4.3 Analisis Data

4.3.1 Validitas dan Uji Reliabilitas

Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah data yang didapat dilapangan memang benar-benar layak untuk diteliti atau tidak. Pada pengujian ini menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

A. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Metode yang digunakan untuk menilai validitas kuesioner tersebut adalah korelasi produk moment atau menggunakan *bivariate pearson*.

Tabel 4.5**Hasil Uji Validitas Variabel Loyalitas Karyawan**

Variabel	Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
Loyalitas Karyawan	X1.1	0,812	0,268	Valid
	X1.2	0,843	0,268	Valid
	X1.3	0,814	0,268	Valid
	X1.4	0,845	0,268	Valid
	X1.5	0,860	0,268	Valid
	X1.6	0,880	0,268	Valid
	X1.7	0,844	0,268	Valid
	X1.8	0,646	0,268	Valid
	X1.9	0,528	0,268	Valid
	X1.10	0,830	0,268	Valid

Sumber: Penulis, Data Primer Diolah (2020)

Berdasarkan tabel 4.5 hasil pengolahan data dapat menunjukkan bahwa semua butir pernyataan tentang variabel Loyalitas Karyawan (1 – 10) adalah valid. Hal ini dapat dilihat dari nilai r_{tabel} untuk taraf signifikansi 0,05 adalah 0,268 Karena nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$) dengan demikian, setiap butir pernyataan tentang variabel loyalitas karyawan adalah valid.

Tabel 4.6**Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi**

Variabel	Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
Kompensasi	X2.1	0,680	0,268	Valid
	X2.2	0,711	0,268	Valid
	X2.3	0,672	0,268	Valid
	X2.4	0,774	0,268	Valid
	X2.5	0,800	0,268	Valid
	X2.6	0,776	0,268	Valid
	X2.7	0,750	0,268	Valid
	X2.8	0,535	0,268	Valid
	X2.9	0,349	0,268	Valid

Sumber: Penulis, Data Primer Diolah (2020)

Berdasarkan tabel 4.6 hasil pengolahan data dapat menunjukkan bahwa semua butir pernyataan tentang variabel Kompensasi (1 – 9) adalah valid. Hal ini dapat dilihat dari nilai r_{tabel} untuk taraf signifikansi 0,05 adalah 0,268. Karena nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$) dengan demikian, setiap butir pernyataan tentang variabel kompensasi adalah valid.

Tabel 4.7

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan	Y.1	0,821	0,268	Valid
	Y.2	0,781	0,268	Valid
	Y.3	0,635	0,268	Valid
	Y.4	0,748	0,268	Valid
	Y.5	0,821	0,268	Valid
	Y.6	0,847	0,268	Valid
	Y.7	0,766	0,268	Valid
	Y.8	0,511	0,268	Valid
	Y.9	0,431	0,268	Valid
	Y.10	0,875	0,268	Valid

Sumber: Penulis, Data Primer Diolah (2020)

Berdasarkan tabel 4.7 hasil pengolahan data dapat menunjukkan bahwa semua butir pernyataan tentang variabel Kinerja Karyawan (1 – 10) adalah valid. Hal ini dapat dilihat dari nilai r_{tabel} untuk taraf signifikan 0,05 adalah 0,268. Karena nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$) dengan demikian setiap butir pernyataan tentang variabel kinerja karyawan adalah valid.

B. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menilai konsistensi dari instrument penelitian. Suatu instrument penelitian dapat dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6. Berikut hasil pengujian reliabilitas untuk variabel loyalitas karyawan (X1), kompensasi (X2) dan kinerja karyawan (Y).

Tabel 4.8
Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.976	29

Sumber : Data Output SPSS (2020)

Hasil pengujian reliabilitas terhadap semua variabel dengan Cronbach's Alpha sebagaimana terlihat pada tabel 4.8 menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha > 0,6. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan yang ada dalam instrument penelitian ini adalah reliabel.

4.3.2. Hasil Uji Asumsi Klasik

Model regresi dalam penelitian ini dapat digunakan untuk estimasi dengan signifikan dan representatif jika model regresi tersebut tidak menyimpang dari asumsi dasar klasik regresi berupa normalitas dan multikolinearitas.

A. Uji Normalitas

Pengujian normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan uji 39tatistic *Kolmogorov-Smirnov* dengan tingkat signifikansi 5% atau lebih dari 0,05. Apabila P (probabilitas) $> 0,05$ data berdistribusi normal. Hasil uji normalitas secara lengkap disajikan secara ringkas pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.9

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardize d Residual
N		54
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.28027348
Most Extreme Differences	Absolute	.109
	Positive	.105
	Negative	-.109
Test Statistic		.109
Asymp. Sig. (2-tailed)		.157 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Data Output SPSS (2020)

Dari hasil pengujian *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0.157 pada tabel 4.9 menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk model regresi lebih besar dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa persamaan untuk model regresi dalam penelitian ini dikatakan normal.

B. Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan menggunakan motede enter yaitu dengan melihat *Tolerance value* atau *Variance Inflation Factor* (VIF) dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.10

Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	-.953	2.709		-.352	.726		
loyalitas	.856	.122	.759	7.047	.000	.264	3.788
kompensasi	.194	.116	.180	1.673	.100	.264	3.788

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Data Output SPSS (2020)

Berdasarkan tabel 4.10 menunjukkan bahwa nilai VIF berada antara 1 sampai 10. Dengan demikian dapat dinyatakan juga model regresi ini tidak terdapat multikolinearitas.

C. Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas dengan uji Glesjer dapat ditunjukkan pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.11

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	6.492	1.793		3.620	.001		
loyalitas	-.138	.080	-.441	-1.710	.093	.264	3.788
kompensasi	.045	.077	.150	.582	.563	.264	3.788

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber : Data Output SPSS (2020)

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan dalam tabel 4.11 bahwa semua variabel bebas menunjukkan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas dalam penelitian ini tidak ditemukan masalah heteroskedastisitas.

4.3.3. Uji Hipotesis

A. Hasil Uji Regresi Berganda

Untuk menguji hipotesis digunakan persamaan model regresi berganda. Hasil pengolahan data dengan bantuan SPSS didapatkan hasil regresi pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.12
Hasil Uji Hipotesis

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.953	2.709		-.352	.726
Loyalitas(X1)	.856	.122	.759	7.047	.000
Kompensasi(X2)	.194	.116	.180	1.673	.100

a. Dependent Variable: Kinerja(Y)

Sumber : Data Output SPSS (2020)

Berdasarkan tabel 4.12, model persamaan regresi diperoleh sebagai berikut:

$$KA = -0,953 + 0,856 L + 0,194 K + e$$

- 1) Konstanta sebesar -0,953 . Hal ini menunjukkan jika variabel loyalitas dan kompensasi bernilai 0 maka tidak terjadi kinerja karyawan sama sekali.
- 2) Koefisien regresi loyalitas, diperoleh sebesar 0,856 dengan arah koefisien positif. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Loyalitas Karyawan (X1) bertambah satu kesatuan maka variabel kinerja karyawan bertambah sebesar 0,856 satuan.
- 3) Koefisien regresi kompensasi, diperoleh sebesar 0,194 dengan arah koefisien positif. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X2) bertambah satu kesatuan maka variabel kinerja karyawan bertambah sebesar 0,194 satuan.

B. Hasil Uji F

Uji statistik F digunakan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi secara bersama-sama terhadap variabel dependen yang diuji pada tingkat signifikansi 0,05. Jika nilai probabilitas lebih

kecil dari 0,05 ($P < 0,05$) maka H_1 diterima, sedangkan jika nilai probabilitas lebih besar dari 0,05 ($P > 0,05$) maka H_1 ditolak. Selanjutnya hasil uji F disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.13
Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3079.043	2	1539.522	137.677	.000 ^b
Residual	570.290	51	11.182		
Total	3649.333	53			

a. Dependent Variable: Kinerja(Y)
b. Predictors: (Constant), Kompensasi(X2), Loyalitas(X1)

Sumber : Data Ouput SPSS (2020)

Berdasarkan pada tabel 4.13 dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 137,677 dengan tingkat signifikansi = $0,00 < \alpha = 0,05$. Hal ini berarti H_1 diterima atau menunjukkan regresi yang fit. Oleh karena itu variabel loyalitas karyawan dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

C. Hasil Uji T

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan yang signifikan dari masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen yang diuji pada tingkat signifikansi 0,05. Jika nilai probabilitas t lebih kecil dari 0,05 ($P < 0,05$) maka H_1 diterima, sedangkan jika nilai probabilitas lebih besar dari 0,05 ($P > 0,05$) maka H_1 ditolak. Hasil dari analisis uji t dapat ditunjukkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.14**Hasil Uji T**

Model	Unstandardized Coefficients		Coefficients ^a			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	-.953	2.709		-.352	.726		
loyalitas	.856	.122	.759	7.047	.000	.264	3.788
kompensasi	.194	.116	.180	1.673	.100	.264	3.788

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Data Output SPSS (2020)

Berdasarkan data yang dihasilkan dari perhitungan SPSS, dapat diketahui hasil nilai signifikansi untuk uji t pada variabel Loyalitas (X1) sebesar $0,00 < 0,05$. Hal ini berarti pada variabel Loyalitas (X1) berpengaruh secara signifikan pada variabel Kinerja Karyawan (Y). Pada variabel Kompensasi (X2) sebesar $0,100 > 0,05$. Hal ini berarti pada variabel Kompensasi (X2) tidak berpengaruh secara signifikan pada variabel Kinerja Karyawan (Y). Maka dari itu pada dari kedua variabel Loyalitas Karyawan dan Kompensasi hanya ada satu variabel yang berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) yaitu variabel Loyalitas Karyawan (X1).

D. Hasil Uji R

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependennya. Hasil dari analisis uji r dapat ditunjukkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.15

Hasil Uji R

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.919 ^a	.844	.838	3.34397
a. Predictors: (Constant), Kompensasi(X2), Loyalitas(X1)				

Sumber : Data Output SPSS (2020)

Berdasarkan data dari tabel 4.15 dapat dilihat *Adjusted R Square*, hal ini menunjukkan bahwa 83,8% variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Loyalitas dan Kompensasi, sedangkan selisihnya 16,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.4 Pembahasan

- Pengaruh Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

H1 = Hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel loyalitas karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan secara parsial, hal ini telah terbukti dengan hasil uji t dengan hasil 0,00 (lebih kecil dari 0,05) . Dengan demikian, H1 terbukti yaitu bahwa terdapat pengaruh signifikan dari variabel loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sayunus Adibowo (2012) yang menyatakan bahwa loyalitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dapat disimpulkan bahwa dengan meningkatkan loyalitas maka kinerja akan mengalami peningkatan secara nyata.

- Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

H2 = Hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan secara parsial, hal ini telah terbukti dengan hasil uji t sebesar 0,100 (lebih besar dari 0,05). Dengan demikian, H2 tidak terbukti yang karena tidak terdapat pengaruh signifikan dari

variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anoki Herdian Dito (2010) yang menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

- Pengaruh Loyalitas Karyawan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

H3 = Hasil analisis data dari uji f (ANOVA) menunjukkan bahwa variabel loyalitas dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, H3 terbukti yaitu bahwa terdapat pengaruh signifikan dari variabel loyalitas dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

