

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

Objek dari penelitian ini adalah PT Nusantara Undaan Jaya, yang berlokasi di Jalan Raya Mastrip No. 19, Kecamatan Karangpilang, Kota Surabaya, Jawa Timur – 60223. PT Nusantara Undaan Jaya merupakan perusahaan yang bergerak di bidang distributor bahan bakar gas minyak bumi yang dicairkan atau LPG (*liquefied petroleum gas*). Berdiri sejak tahun 90-an, PT Nusantara Undaan Jaya memulai usaha distribusi mereka sejak mayoritas masyarakat masih menggunakan minyak tanah. Pemerintah mulai memberlakukan konversi (peralihan) minyak tanah ke LPG sejak tahun 2007. Seiring berkembangnya jaman, LPG mendapatkan perhatian dan semakin disenangi masyarakat karena lebih efisien, bersih, dan memiliki tingkat pemanasan yang lebih cepat saat digunakan dibanding dengan minyak tanah.

LPG kemudian menjadi bahan bakar yang digunakan oleh masyarakat menengah ke atas. Seperti bisnis pada umumnya, PT Nusantara Undaan Jaya yang melihat peluang ini sebagai distributor minyak tanah beralih menjadi distributor LPG. Rata-rata dalam satu hari, PT Nusantara Undaan Jaya mendistribusikan 600 tabung LPG dalam berbagai macam ukuran. Selain di Surabaya, agen PT Nusantara Undaan Jaya tersebar di beberapa wilayah seperti Mojokerto, Gresik, Jombang, dan Pasuruan sampai dengan saat ini.

#### 4.2. Analisis Data Responden

Dari 80 kuesioner yang telah disebar, sejumlah 73 kuesioner atau sebesar 91% kembali tetapi kuesioner yang diisi secara lengkap dan dapat diolah adalah sejumlah 70 kuesioner atau sebesar 88%.

#### 4.2.1. Karakteristik Responden

##### a. Responden Berdasarkan Gender

Karakteristik responden berdasarkan gender atau jenis kelamin dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

**Tabel 4.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Gender**

Jenis Kelamin		
	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	60	86%
Perempuan	10	14%
Total	70	100%

Tabel 4.1 di atas menunjukkan jumlah responden yang diterima penelitian ini sebagian besar terdiri dari 60 responden dengan gender laki-laki atau sebesar 86% dan 10 responden dengan gender perempuan atau sebesar 14% dengan total keseluruhan responden berjumlah 70 responden.

##### b. Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

**Tabel 4.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia**

Kelompok Usia		
	Jumlah	Persentase
21 s/d 30 tahun	19	27%
31 s/d 40 tahun	15	21%
41 s/d 50 tahun	25	36%
> 50 tahun	11	16%
Total	70	100%

Berdasarkan tabel 4.2 di atas, jumlah responden pada penelitian ini terdiri dari 19 responden dengan rentan usia 21-30 tahun atau sebesar 27%, 15 responden dengan rentan usia 31-40 tahun atau sebesar 21%, 25 responden dengan rentan usia 41-50 tahun atau sebesar 36%, dan 11 responden dengan usia diatas 50 tahun atau sebesar 16%.

### c. Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

**Tabel 4.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan**

	Pendidikan	
	Jumlah	Persentase
SMA/Sederajat	65	92,9%
D2	1	1,4%
D3	1	1,4%
S1	3	4,3%
Total	70	100%

Berdasarkan tabel 4.3 di atas, jumlah responden pada penelitian ini terdiri dari 65 responden dengan pendidikan SMA atau sederajat atau sebesar 92,9%, 1 responden dengan pendidikan D2 atau sebesar 1,4%, 1 responden dengan pendidikan D3 atau sebesar 1,4%, dan 3 responden pendidikan S1 atau sebesar 4,3%.

### 4.3. Deskripsi Variabel Penelitian

#### 4.3.1. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi (X1)

Motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai kekuatan batin yang membuat kita bekerja dan ingin bekerja lebih keras untuk mencapai tujuan pribadi atau organisasi. Adapun distribusi frekuensi dari variabel motivasi adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi (X<sub>1</sub>)**

PERTANYAAN	Skor					Total
	1 STS	2 TS	3 CS	4 S	5 SS	
Taat terhadap peraturan (X1.1)	0	1	55	13	1	70
	0%	1.4%	78.6%	18.6%	1.4%	100%
Relasi yang baik (X1.2)	0	0	55	14	1	70
	0%	0%	78.6%	20%	1.4%	100%
Loyalitas (X1.3)	0	5	47	17	1	70
	0%	7.1%	67.1%	24.3%	1.4%	100%

Tidak suka membuang waktu (X1.4)	0	0	48	16	4	70
	0%	0%	68.6%	22.9%	5.7%	100%
Efisien dan efektif (X15)	0	0	48	19	3	70
	0%	0%	68.6%	27.1%	4.3%	100%
Terampil (X1.6)	0	0	47	19	4	70
	0%	0%	67.1%	27.1%	5.7%	100%
Kegigihan pada lingkungan yang kurang mendukung (X1.7)	0	2	45	19	4	70
	0%	2.9%	64.3%	27.1%	5.7%	100%
Inisiatif (X1.8)	0	0	50	12	8	70
	0%	0%	71.4%	17.1%	11.4%	100%
Konsisten (X1.9)	0	2	49	13	6	70
	0%	2.9%	70%	18.6%	8.6%	100%
Rata-rata persentase	0%	1.58%	70.48%	22.53%	5.07%	100%

Sumber: Lampiran 2

Berdasarkan hasil tanggapan responden pada tabel diatas dapat diperoleh kesimpulan bahwa sebagian besar responden memiliki motivasi yang cukup baik, hal ini dapat dilihat dari rata-rata tertinggi jawaban responden yang berada pada skor 3 (Cukup Setuju) sebesar 70,48%.

#### 4.3.2. Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi (X2)

Kompensasi merupakan segala bentuk penghargaan yang diberikan pada karyawan sebagai hubungan timbal balik atas kontribusi yang telah mereka berikan kepada perusahaan. Adapun distribusi frekuensi dari variabel kompensasi adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi (X<sub>2</sub>)**

PERTANYAAN	Skor					Total
	1 STS	2 TS	3 CS	4 S	5 SS	
Gaji yang sesuai (X2.1)	0	40	24	5	1	70
	0%	57.1%	34.3%	7.1%	1.4%	100%
Gaji cukup sehari hari (X2.2)	1	42	22	4	1	70
	1.4%	60%	31.4%	5.7%	1.4%	100%
Gaji tepat waktu (X2.3)	0	7	42	11	10	70
	0%	10%	60%	15.7%	14.3%	100%
Jaminan/asuransi kesehatan (X2.4)	0	24	40	5	1	70
	0%	34.3%	57.1%	7.1%	1.4%	100%
Tunjangan hari raya (X2.5)	0	8	52	8	2	70
	0%	11.4%	74.3%	11.4%	2.9%	100%
Tunjangan yang sesuai (X2.6)	0	29	34	6	1	70

	0%	41.4%	48.6%	8.6%	1.4%	100%
Kompensasi waktu (X2.7)	0	9	49	11	1	70
	0%	12.9%	70%	15.7%	1.4%	100%
Fasilitas kerja (X2.8)	0	5	51	13	1	70
	0%	7.1%	72.9%	18.6%	1.4%	100%
Fasilitas yang baik (X2.9)	0	5	51	13	1	70
	0%	7.1%	72.9%	18.6%	1.4%	100%
Rata-rata persentase	0.16%	26.81%	57.94%	12.05%	3%	100%

Sumber: Lampiran 2

Berdasarkan hasil tanggapan responden pada tabel diatas dapat diperoleh kesimpulan bahwa sebagian besar responden memiliki kompensasi yang cukup baik, hal ini dapat dilihat dari rata-rata tertinggi jawaban responden yang berada pada skor 3 (Cukup Setuju) sebesar 57,94%.

#### 4.3.3. Distribusi Frekuensi Variabel Persepsi Dukungan Organisasi (X3)

Persepsi dukungan organisasi diasumsikan sebagai bentuk aspirasi sumber daya manusia menyinggung tentang sejauh mana perusahaan mengevaluasi kontribusi dan mengambil peran terhadap kemakmuran sumber daya manusia berdasarkan persepsi karyawan akan bagaimana perusahaan memberi value atas kinerja karyawan dan apakah telah sinkron dengan kebutuhan sosio-emosional karyawan. Adapun distribusi frekuensi dari variabel persepsi dukungan organisasi adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Variabel Persepsi Dukungan Organisasi (X3)**

PERTANYAAN	Skor					Total
	1 STS	2 TS	3 CS	4 S	5 SS	
Kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan (X3.1)	0	12	42	13	3	70
	0%	17.1%	60%	18.6%	4.3%	100%
Beban kerja yang sesuai (X3.2)	0	1	55	12	2	70
	0%	1.4%	78.6%	17.1%	2.9%	100%
Kepercayaan terhadap keputusan perusahaan (X3.3)	0	1	50	16	3	70
	0%	1.4%	71.4%	22.9%	4.3%	100%
Penilaian kerja yang adil (X3.4)	0	15	33	21	1	70
	0%	21.4%	47.1%	30%	1.4%	100%
Perhatian atas kualitas kerja (X3.5)	0	11	37	21	1	70
	0%	15.7%	52.9%	30%	1.4%	100%

Menghargai pendapat (X3.6)	0	4	44	21	1	70
	0%	5.7%	62.9%	30%	1.4%	100%
Pelatihan kerja (X3.7)	0	19	37	13	1	70
	0%	27.1%	52.9%	18.6%	1.4%	100%
Arahan bekerja (X3.8)	0	16	38	16	0	70
	0%	22.9%	54.3%	22.9%	0%	100%
Penghargaan atas target kerja (X3.9)	0	20	30	18	2	70
	0%	28.6%	42.9%	25.7%	2.9%	100%
Rata-rata persentase	0%	15.7%	58.11%	23.98%	2.22%	100%

Sumber: Lampiran 2

Berdasarkan hasil tanggapan responden pada tabel diatas dapat diperoleh kesimpulan bahwa sebagian besar responden memiliki persepsi dukungan organisasi yang cukup baik, hal ini dapat dilihat dari rata-rata tertinggi jawaban responden yang berada pada skor 3 (Cukup Setuju) sebesar 58,11%.

#### 4.3.4. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja (Y)

Kinerja pegawai merupakan pencapaian optimal dengan standar potensi yang dimiliki pegawai yang selalu menjadi perhatian pimpinan organisasi. Adapun distribusi frekuensi dari variabel kinerja adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja (Y)**

PERTANYAAN	Skor					Total
	1 STS	2 TS	3 CS	4 S	5 SS	
Sesuai dengan standar kerja (Y1)	0	3	52	9	6	70
	0%	4.3%	74.3%	12.9%	8.6%	100%
Ketelitian dalam bekerja (Y2)	0	2	48	12	8	70
	0%	2.9%	68.6%	17.1%	11.4%	100%
Menyelesaikan pekerjaan tambahan (Y3)	0	13	33	16	8	70
	0%	18.6%	47.1%	22.9%	11.4%	100%
Hadir tepat waktu (Y4)	0	1	42	18	9	70
	0%	1.4%	60%	25.7%	12.9%	100%
Pekerjaan selesai tepat waktu (Y5)	0	10	33	16	11	70
	0%	14.3%	47.1%	22.9%	15.7%	100%
Tidak menunda waktu bekerja (Y6)	0	4	39	15	12	70
	0%	5.7%	55.7%	21.4%	17.1%	100%
Bekerja sama dengan rekan kerja (Y7)	0	2	44	16	8	70
	0%	2.9%	62.9%	22.9%	11.4%	100%
Fleksibilitas metode kerja (Y8)	0	1	41	16	12	70
	0%	1.4%	58.6%	22.9%	15.7%	100%

	0%	1.4%	58.6%	22.9%	17.1%	100%
Memanfaatkan jam kerja dengan baik (Y9)	0	4	38	15	13	70
	0%	5.7%	54.3%	21.4%	18.6%	100%
Rata-rata persentase	0%	6.36%	58.73%	21.12%	13.8%	100%

Sumber: Lampiran 2

Berdasarkan hasil tanggapan responden pada tabel diatas dapat diperoleh kesimpulan bahwa sebagian besar responden memiliki kinerja yang cukup baik, hal ini dapat dilihat dari rata-rata tertinggi jawaban responden yang berada pada skor 3 (Cukup Setuju) sebesar 58,73%.

#### 4.4. Uji Kualitas Instrumen

##### 4.4.1. Uji Validitas

Untuk menguji kebaikan data, beberapa pengujian harus dilakukan sebelum melakukan penelitian. Kuesioner harus terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya. Pre-test harus dilakukan untuk mengetahui kesalahan yang dimiliki kuesioner. Dasar pengambilan keputusan dengan signifikansi  $<5\%$  maka, kuesioner dianggap valid. Sebaliknya, apabila signifikansi  $>5\%$  maka, kuesioner dianggap tidak valid.

##### a. Uji Validitas Variabel Motivasi (X1)

Hasil uji validitas pada variabel motivasi dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.8 Uji Validitas Variabel Motivasi (X1)**

Item	Koefisien Korelasi	Sig	Keterangan
X1.1	0,523	0,000	Valid
X1.2	0,592	0,000	Valid
X1.3	0,581	0,000	Valid
X1.4	0,805	0,000	Valid
X1.5	0,789	0,000	Valid
X1.6	0,846	0,000	Valid
X1.7	0,741	0,000	Valid

X1.8	0,773	0,000	Valid
X1.9	0,709	0,000	Valid

Sumber: Lampiran 3

Variabel motivasi yang digunakan terdiri atas 9 (sembilan) item pernyataan dan hasil uji validitas pada masing-masing item pernyataan tersebut menyebutkan bahwa semuanya adalah valid, hal ini dikarenakan nilai signifikansi yang dihasilkan kurang dari 5%.

#### b. Uji Validitas Variabel Kompensasi (X2)

Hasil uji validitas pada variabel kompensasi dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.9 Uji Validitas Variabel Kompensasi (X2)**

Item	Koefisien Korelasi	Sig	Keterangan
X2.1	0,798	0,000	Valid
X2.2	0,753	0,000	Valid
X2.3	0,575	0,000	Valid
X2.4	0,685	0,000	Valid
X2.5	0,733	0,000	Valid
X2.6	0,670	0,000	Valid
X2.7	0,773	0,000	Valid
X2.8	0,760	0,000	Valid
X2.9	0,723	0,000	Valid

Sumber: Lampiran 3

Variabel kompensasi yang digunakan terdiri dari 9 (sembilan) item pernyataan dan hasil uji validitas pada masing-masing item pernyataan tersebut menyebutkan bahwa semuanya adalah valid, hal ini dikarenakan nilai signifikansi yang dihasilkan kurang dari 5%.

#### c. Uji Validitas Variabel Persepsi Dukungan Organisasi (X3)



Hasil uji validitas pada variabel persepsi dukungan organisasi dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.10 Uji Validitas Variabel Persepsi Dukungan Organisasi (X3)**

Item	Koefisien Korelasi	Sig	Keterangan
X3.1	0,875	0,000	Valid
X3.2	0,624	0,000	Valid
X3.3	0,624	0,000	Valid
X3.4	0,801	0,000	Valid
X3.5	0,772	0,000	Valid
X3.6	0,659	0,000	Valid
X3.7	0,797	0,000	Valid
X3.8	0,789	0,000	Valid
X3.9	0,811	0,000	Valid

Sumber: Lampiran 3

Variabel persepsi dukungan organisasi yang digunakan terdiri dari 9 (sembilan) item pernyataan dan hasil uji validitas pada masing-masing item pernyataan tersebut menyebutkan bahwa semuanya adalah valid, hal ini dikarenakan nilai signifikansi yang dihasilkan kurang dari 5%.

#### d. Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Hasil uji validitas pada variabel kinerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.11 Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)**

Item	Koefisien Korelasi	Sig	Keterangan
Y1	0,466	0,000	Valid
Y2	0,462	0,000	Valid
Y3	0,539	0,000	Valid
Y4	0,548	0,000	Valid
Y5	0,558	0,000	Valid
Y6	0,622	0,000	Valid
Y7	0,536	0,000	Valid
Y8	0,560	0,000	Valid
Y9	0,580	0,000	Valid

Sumber: Lampiran 3

Variabel kinerja yang digunakan terdiri dari 9 (sembilan) item pernyataan dan hasil uji validitas pada masing-masing item pernyataan tersebut menyebutkan bahwa semuanya adalah valid, hal ini dikarenakan nilai signifikansi yang dihasilkan kurang dari 5%.

#### 4.4.2. Uji Reabilitas

Pengujian reliabilitas adalah pengujian yang ditujukan untuk menguji seberapa konsisten dan stabil suatu alat ukur. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Hasil uji reliabilitas masing-masing variabel penelitian dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.12 Uji Reabilitas**

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Motivasi (X1)	0,877	Reliabel
Kompensasi (X2)	0,875	Reliabel
Persepsi Dukungan Organisasi (X3)	0,905	Reliabel
Kinerja (Y)	0,925	Reliabel

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan hasil, dapat diambil kesimpulan bahwa variabel motivasi, kompensasi, persepsi dukungan organisasi dan kinerja adalah reliabel, hal ini dikarenakan nilai *Cronbach Alpha* yang dihasilkan lebih dari 0,60. Variabel kinerja memiliki tingkat reliabilitas tertinggi dan dikategorikan sangat tinggi yaitu sebesar 0,925 sedangkan variabel persepsi dukungan organisasi dan motivasi memiliki tingkat reliabilitas yang dikategorikan tinggi dan tingkat reliabilitas terendah terletak pada variabel bebas kompensasi yaitu sebesar 0,875.

## **4.5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

### **4.5.1. Uji Asumsi Klasik**

Dalam analisis regresi ini diperlukan untuk menghindari adanya penyimpangan asumsi klasik agar tidak terjadi permasalahan dalam penggunaannya. Asumsi dasar tersebut adalah apabila tidak terjadi multikolinieritas, heteroskedastisitas, autokorelasi dan uji normalitas.



### a. Uji Normalitas

Uji statistik ini dapat dilihat dari uji *kolmogorov-smirnov* dimana distribusi sampling dari regresi OLS (*Ordinary Least Square*) tergantung pada distribusi residual ( $u_i$ ), apabila residual ( $u_i$ ) berdistribusi normal dengan sendirinya variabel  $X_1$ , variabel  $X_2$ , variabel  $X_3$  dan variabel  $Y$  juga berdistribusi normal. Adapun hasil uji statistik untuk uji normalitas pada residual adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas**

	Kolmogorov-Smirnov Z	Asymp. Sig. (2-tailed)
Residual	1.070	0.203

Sumber: Lampiran 4

Berdasarkan hasil tabel, ditunjukkan bahwa *kolmogorov smirnov* yang dihasilkan sebesar 1,070 dengan tingkat signifikan sebesar 0,203 lebih dari 5% yang artinya residual mengikuti distribusi normal sehingga variabel motivasi ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ), persepsi dukungan organisasi ( $X_3$ ) dan kinerja ( $Y$ ) telah berdistribusi normal.

### b. Uji Multikolinearitas

Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas diantara variabel-variabel bebas ( $X_{1,2,3}$ ) pada model regresi linear berganda, maka caranya dengan melihat skor *Variance Inflation Factor*. Bila nilai VIF lebih besar dari 10 berarti terdapat Multikolinearitas. Adapun hasil dari uji multikolenieritas ditunjukkan oleh tabel berikut:

**Tabel 4.14 Nilai Variance Inflation Factor (VIF)**

Variabel Bebas	VIF	Keterangan
Motivasi	1.076	Tidak terjadi multikolinieritas
Kompensasi	1.409	Tidak terjadi multikolinieritas
Persepsi Dukungan Organisasi	1.345	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: Lampiran 4

Tabel 4.11 menyatakan bahwa nilai VIF yang diperoleh dari hasil perhitungan kurang dari 10. Dapat diambil kesimpulan bahwa antara variabel motivasi, kompensasi, dan persepsi dukungan organisasi tidak terjadi multikoleniaritas.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model persamaan regresi adalah dengan mengkorelasikan variabel bebas dengan residualnya. Dalam hal ini metode korelasi yang dipergunakan adalah korelasi *rank spearman*. Berikut ini hasil uji *rank spearman* yang ditunjukkan dalam bentuk tabel:

**Tabel 4.15 Hasil Uji Korelasi Rank Spearman**

Variabel Bebas	Sig	Keterangan
Motivasi	0,853	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Kompensasi	0,783	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Persepsi Dukungan Organisasi	0,611	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Lampiran 4

Jika dilihat dari tingkat signifikan masing-masing variabel independen lebih dari 5%. Hal ini berarti bahwa antara variabel motivasi, kompensasi, dan persepsi dukungan organisasi tidak terjadi heteroskedastisitas.

### d. Uji Autokorelasi

Durbin-Watson dirancang untuk mengidentifikasi autokorelasi dalam model regresi OLS. Nilai untuk  $D_w$  dapat berkisar dari 0-4, dengan nilai yang lebih rendah mencerminkan derajat autokorelasi yang lebih tinggi (Durbin & Watson, 1950, 1951). Untuk mengetahui ada tidaknya gejala autokorelasi maka perlu dilakukan uji Durbin-Watson dengan elemen variabel bebas ( $k$ ) = 3 dan jumlah data ( $n$ ) = 70, sehingga diketahui  $d_L$  = 1.524 dan  $d_U$  = 1,703 maka dapat diperoleh distribusi daerah keputusan eksistensi dari autokorelasi.

**Tabel 4.16 Hasil Uji Durbin-Watson**

Model	R	R Square	Durbin-Watson
1	.717 <sup>a</sup>	.513	1.723

Sumber: Lampiran 4

Apabila  $D_w <$  batas bawah  $CI_{DL}$ , menunjukkan istilah kesalahan berkorelasi positif dan signifikan secara statistik, sedangkan  $D_w >$  batas  $CI_{DU}$  yang lebih tinggi menunjukkan korelasi positif tidak signifikan secara statistik (Ludlow & Perez, 2018).

Nilai  $D_w$  (Durbin-Watson) yang dihasilkan sebesar 1,723 berada diantara  $d_U$  (1,703) dengan  $4-d_U$  (2,297) maka dapat disimpulkan bahwa antar residual (kesalahan pengganggu) tidak terdapat korelasi atau persamaan regresi linier berganda yang digunakan bebas autokorelasi.

#### 4.5.2. Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan uji regresi linier berganda dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas lebih dari satu variabel terhadap satu variabel terikat, baik secara simultan dan parsial. Hasil dari uji regresi linier ini ditunjukkan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.17 Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Variabel	Koefisien Regresi	Nilai t-hitung	Sig
(Konstanta)	-0.758		
Motivasi	0.540	4.019	0.000
Kompensasi	0.449	3.307	0.002
Persepsi Dukungan Organisasi	0.350	2.838	0.006
F-hitung = 23.211 (sig = 0,000)			
$R^2 = 0,717$			

Sumber: Lampiran 4

### a. Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan dengan tujuan untuk melihat pengaruh antara variabel prediktor terhadap variabel kriterium secara parsial atau terpisah. Berikut ini hasil uji t dari setiap variabel prediktor dan persamaan regresi yang dihasilkan:

$$Y = -0,758 + 0,540 X_1 + 0,449 X_2 + 0,350 X_3$$

Konstanta yang dihasilkan sebesar -0,758 yang berarti apabila setiap variabel bebas yang meliputi motivasi, kompensasi, dan persepsi dukungan organisasi adalah konstan, maka besarnya kinerja adalah sebesar -0,758 dan dikategorikan rendah.

Koefisien regresi variabel bebas motivasi ( $X_1$ ) adalah positif yaitu 0,540 yang memiliki arti bahwa setiap eskalasi nilai variabel bebas motivasi ( $X_1$ ) sebesar satu nilai satuan maka kinerja mengalami kenaikan sebesar 0,540 satuan dengan dasar variabel  $X_2$  dan variabel  $X_3$  memegang nilai tetap.

Koefisien regresi variabel bebas kompensasi ( $X_2$ ) adalah positif yaitu 0,449 yang memiliki arti bahwa setiap eskalasi nilai variabel bebas kompensasi ( $X_2$ ) sebesar satu nilai satuan maka kinerja mengalami kenaikan sebesar 0,449 satuan dengan dasar variabel  $X_1$  dan variabel  $X_3$  memegang nilai tetap.

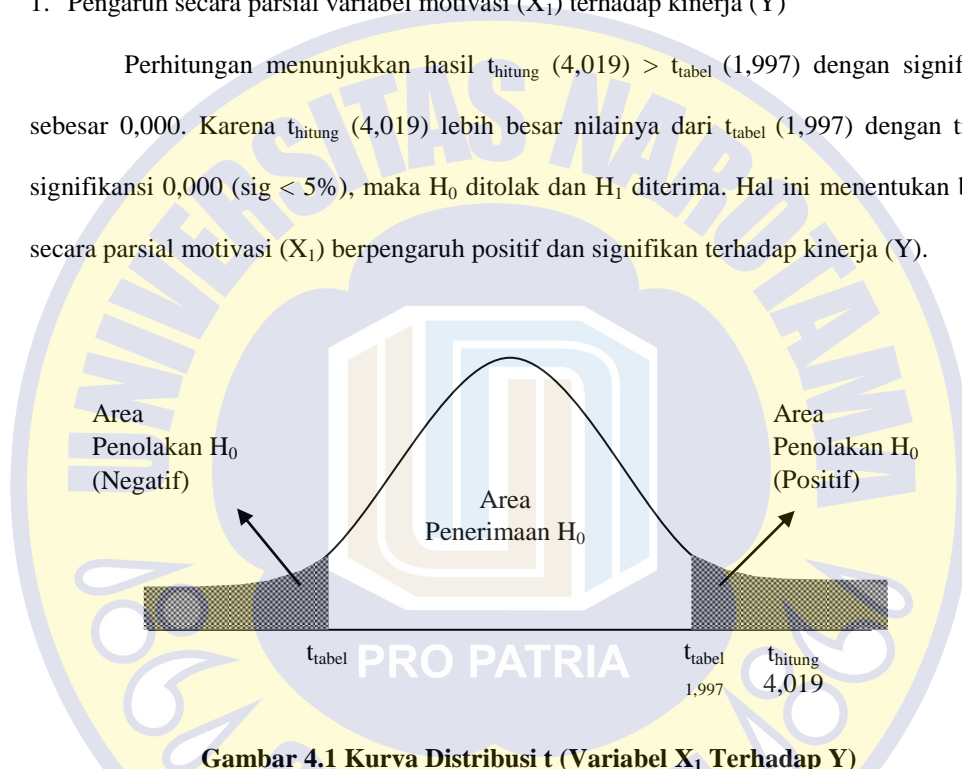
Koefisien regresi variabel bebas persepsi dukungan organisasi ( $X_3$ ) adalah positif yaitu 0,350 yang memiliki arti bahwa setiap eskalasi nilai variabel bebas persepsi dukungan organisasi ( $X_3$ ) sebesar satu nilai satuan maka kinerja mengalami kenaikan sebesar 0,350 satuan dengan dasar variabel  $X_1$  dan variabel  $X_2$  memegang nilai tetap.

Pengujian signifikansi uji t dalam penelitian yang dilakukan mengadopsi formulasi perbandingan  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$  untuk meningkatkan akurasi dengan formulasi  $df$  ( $\alpha/2$ ;  $n-k-1$  atau  $df$  residual) dimana responden ( $n$ ) dan variabel bebas penelitian ( $k$ ) maka diperoleh hasil  $df$  (0,05/2; 70-3-1). Maka besar  $t_{tabel}$  pada uji t ini terletak pada  $df$  (0,025; 66).

Berdasarkan perhitungan formulasi ini, maka  $t_{\text{tabel}}$  yang diperoleh dari tabel distribusi t adalah sebesar 1,99656 atau dibulatkan menjadi 1,997 maka hasil uji dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh secara parsial variabel motivasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja (Y)

Perhitungan menunjukkan hasil  $t_{\text{hitung}}$  (4,019) >  $t_{\text{tabel}}$  (1,997) dengan signifikansi sebesar 0,000. Karena  $t_{\text{hitung}}$  (4,019) lebih besar nilainya dari  $t_{\text{tabel}}$  (1,997) dengan tingkat signifikansi 0,000 ( $\text{sig} < 5\%$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini menentukan bahwa secara parsial motivasi ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y).

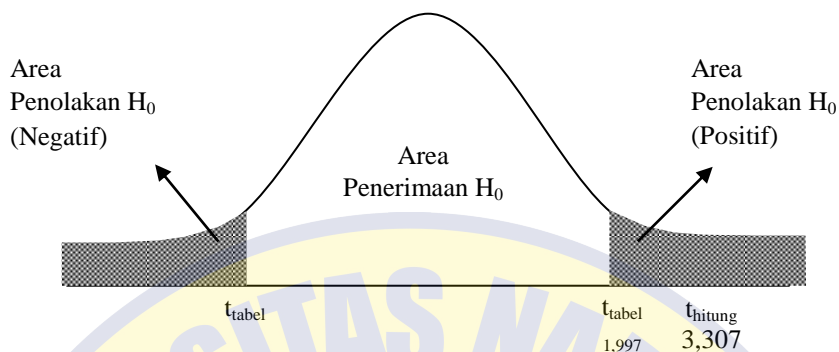


**Gambar 4.1 Kurva Distribusi t (Variabel  $X_1$  Terhadap Y)**

2. Pengaruh secara parsial variabel kompensasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja (Y)

Perhitungan menunjukkan hasil  $t_{\text{hitung}}$  (3,307) >  $t_{\text{tabel}}$  (1,997) dengan signifikansi sebesar 0,002. Karena  $t_{\text{hitung}}$  (3,307) lebih besar dari  $t_{\text{tabel}}$  (1,997) dengan tingkat signifikansi 0,002 ( $\text{sig} < 5\%$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y).

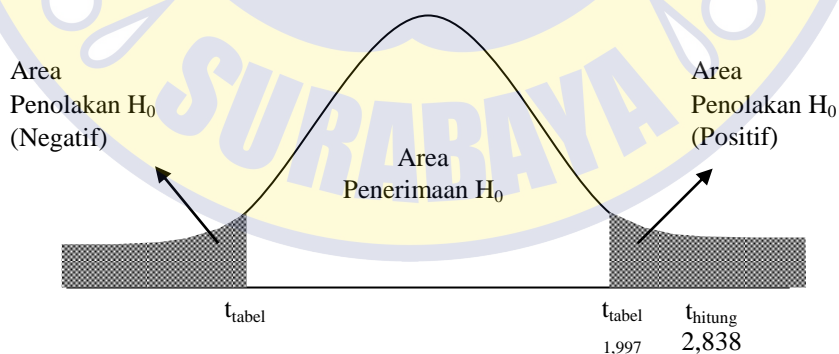




**Gambar 4.2 Kurva Distribusi t (Variabel  $X_2$  Terhadap Y)**

3. Pengaruh secara parsial variabel persepsi dukungan organisasi ( $X_3$ ) terhadap kinerja (Y)

Perhitungan menunjukkan hasil  $t_{hitung} (2,838) > t_{tabel} (1,997)$  dengan signifikansi sebesar 0,006. Karena  $t_{hitung} (2,838)$  lebih besar nilainya dari  $t_{tabel} (1,997)$  dengan tingkat signifikansi sebesar 0,006 ( $sig < 5\%$ ), maka  $H_0$  ditolak dan otomatis  $H_1$  diterima. Hal ini menentukan bahwa secara parsial persepsi dukungan organisasi ( $X_3$ ) memiliki pengaruh positif dan juga signifikan terhadap kinerja (Y).



**Gambar 4.3 Kurva Distribusi t (Variabel  $X_3$  Terhadap Y)**

### b. Uji F (Uji Simultan)

Uji F dapat dikatakan sebagai pengujian pada koefisien regresi simultan, dilakukan dengan tujuan mengetahui adanya pengaruh dari tiap *independent variable* yang dimanifestasikan dalam model penelitian secara simultan (secara bersamaan). Titik kritis dicari pada tabel distribusi F dengan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) = 5% atau 0,05 dan formula (df)  $n-k-1$ , sehingga diperoleh nilai  $F_{\text{tabel}}$  df; k (66; 3), yaitu sebesar 2,74.

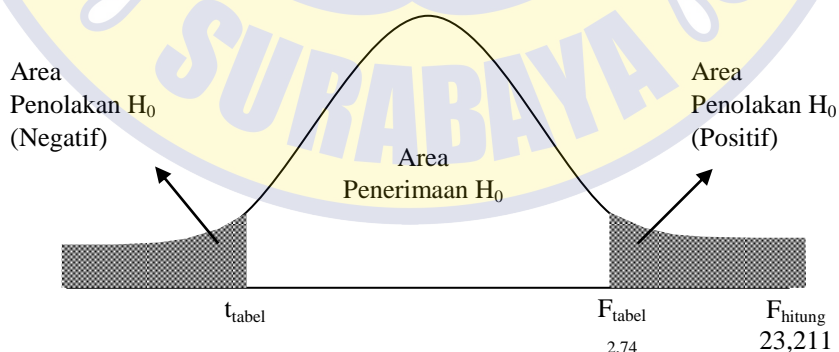
Hasil dari formulasi perhitungan dalam memperoleh df (*degree of freedom*) juga dapat dilihat melalui tabel output “ANOVA” (*analysis of variance*) sebagai berikut:

**Tabel 4.18 ANOVA**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	14.313	3	4.771	23.211	.000 <sup>a</sup>
Residual	13.566	66	.206		
Total	27.879	69			

Sumber: Lampiran 4

Nilai  $F_{\text{hitung}}$  (23,211) lebih besar nilainya dari  $F_{\text{tabel}}$  (2,74) dengan tingkat signifikansi 0,000 ( $\text{sig} < 0,05$ ) yang artinya variabel motivasi, kompensasi, dan persepsi dukungan organisasi secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja.



**Gambar 4.4 Kurva Uji F**

Dengan demikian maka yang terjadi adalah penolakan  $H_0$  dan diterimanya  $H_1$ . Serta dapat dikatakan bahwa model regresi linier berganda teruji adalah model yang sesuai untuk mengetahui pengaruh motivasi, kompensasi, dan persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja.

### c. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Selain melakukan pengujian dengan model uji F, dilakukan juga pengamatan terhadap koefisien determinasi berganda. Koefisien determinasi berganda ( $R^2$ ) merupakan suatu nilai koefisien determinasi yang memberikan gambaran mengenai seberapa besar perubahan variabel terikat ( $Y$ ) yang disebabkan oleh pengaruh seluruh variabel bebas ( $X_{1,2,3}$ ) secara bersama-sama.

Uji koefisien determinasi menunjukkan hasil bahwa dari variabel kinerja yang dapat diuraikan oleh variabel motivasi, kompensasi, dan persepsi dukungan organisasi adalah sebesar 71,7% dari 100%, sedangkan sisanya 28,3% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini.

## 4.6. Pembahasan Hasil Penelitian

### 4.6.1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Herzberg menyebut faktor-faktor ini sebagai motivator karena dia merasa faktor-faktor tersebutlah yang memicu adanya peningkatan kinerja. Selanjutnya, Faktor-faktor yang terkait dengan lingkungan disebut sebagai kebersihan (*hygienes*) karena, seperti kebersihan fisik, faktor-faktor tersebut mencegah kerusakan tetapi tidak mengarah pada pertumbuhan. Herzberg merasa bahwa jika kita memberi seseorang faktor kebersihan ini, kita tidak akan memberi mereka motivasi tetapi kita akan mencegah ketidakpuasan. Herzberg percaya kebersihan dapat mempengaruhi kinerja. Dapat diperhatikan bahwa ketika faktor kebersihan

terpenuhi, kapasitas kerja sumber daya manusia kurang. Ketika faktor-faktor ini tidak terpenuhi, kinerja turun. Dengan demikian, kebersihan tidak akan membawa sebuah peningkatan pada produktivitas, tetapi akan mencegah suatu penurunan.

Uji penelitian ini memiliki hasil bahwa motivasi secara sebagian atau parsial berpengaruh serta signifikan terhadap kinerja hal ini terbukti dengan perhitungan yang menunjukkan hasil  $t_{hitung}$  (4,019) lebih besar nilainya dari  $t_{tabel}$  (1,997) dengan tingkat signifikansi 0,000 ( $sig < 5\%$ ) maka membuktikan variabel motivasi ini secara sebagian atau parsial berpengaruh dan signifikan terhadap variabel kinerja. Sehingga hipotesis pertama ( $H_1$ ) yang menyatakan bahwa **“Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT Nusantara Undaan Jaya di Surabaya”** teruji kebenarannya.

Hasil penelitian mendapat dukungan dari penelitian lain yang dilakukan oleh (Musriha, 2019) yang dalam penelitiannya menyatakan bahwa hubungan variabel motivasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan. Kesimpulan ini juga didukung oleh pernyataan (Purba & Sudibjo, 2020) yang menyebutkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka kinerja pegawai akan meningkat dan sebaliknya semakin rendah motivasi kerja maka kinerja pegawai akan semakin menurun. Sejalan dengan analisa (Siddiqi & Tangem, 2018) karena motivasi berdampak langsung pada kinerja, maka sangat penting untuk memaksimalkan sikap positif karyawan dan meminimalkan sikap negatif mereka, adalah kontribusi organisasi dalam memfasilitasi output yang lebih berkualitas dari karyawan dengan memastikan motivasi ekstrinsik dan intrinsik yang baik.

#### **4.6.2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja**

Mengutip (Dessler, 2009) yang menyatakan bahwa kompensasi berupa pembayaran atau upah yang ditujukan kepada sumber daya manusia sebagai kontribusi dari pekerjaan sumber daya manusia tersebut. Kompensasi dapat berarti sesuatu yang berbeda antara orang yang berbeda. Kompensasi pada basisnya diperlukan untuk memelihara gaya hidup sumber

daya manusia yang layak. Namun, kompensasi juga memberikan pengukuran empiris dari nilai individu bagi organisasi. Pembayaran kompensasi merupakan fungsi strategis sumber daya manusia yang memberikan dampak signifikan terhadap fungsi sumber daya manusia lainnya.

Uji penelitian ini memiliki hasil bahwa kompensasi secara sebagian atau parsial berpengaruh serta signifikan terhadap kinerja hal ini terbukti dengan perhitungan yang menunjukkan hasil  $t_{hitung}$  (3,307) lebih besar nilainya dari  $t_{tabel}$  (1,997) dengan tingkat signifikansi 0,002 ( $sig < 5\%$ ) maka membuktikan variabel kompensasi ini secara sebagian atau parsial berpengaruh dan signifikan terhadap variabel kinerja. Sehingga hipotesis kedua ( $H_2$ ) yang menyatakan bahwa **“Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT Nusantara Undaan Jaya di Surabaya”** teruji kebenarannya.

Hasil penelitian mendapat dukungan dari penelitian lain yang dilakukan oleh (Siddiqi & Tangem, 2018) yang menyatakan bahwa kompensasi yang adil berkontribusi pada rasa harga diri bawahan bagi organisasi. Karyawan akan lebih terdorong untuk berkinerja baik ketika mereka dapat menghubungkan kinerja mereka dengan imbalan yang akan mereka peroleh. Kesimpulan ini didukung pula dengan pernyataan (Aker & Husain, 2016) yang menyebutkan baik teori maupun penelitian empiris menyarankan kompensasi dan prestasi kerja masing-masing penting untuk memahami implikasi tingkat organisasi dari kebijakan gaji dan prestasi kerja. Sejalan dengan analisa (Qureshi & Sajjad, 2015) dimana hasil studi penelitiannya menyebutkan gambaran bahwa karyawan merasa puas dengan kompensasi dan tunjangan yang mereka dapatkan dari atasan mereka.

#### **4.6.3. Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja**

Persepsi dukungan organisasi bertujuan untuk membentuk visi sumber daya manusia bahwa perusahaan akan memberi perhitungan atas upaya yang maksimal untuk

tujuan perusahaan. Sampai batas dimana persepsi dukungan organisasi tersebut mewujudkan asumsi mereka sehingga dengan terealisasinya hal ini, akan memicu terjadinya pengembangan ikatan emosional positif individu terhadap perusahaan.

Uji penelitian ini memiliki hasil bahwa persepsi dukungan organisasi secara sebagian atau parsial berpengaruh serta signifikan terhadap kinerja hal ini terbukti dengan perhitungan yang menunjukkan hasil  $t_{hitung}$  (2,838) lebih besar nilainya dari  $t_{tabel}$  (1,997) dengan tingkat signifikansi 0,006 ( $sig < 5\%$ ) maka membuktikan variabel persepsi dukungan organisasi ini secara sebagian atau parsial berpengaruh dan signifikan terhadap variabel kinerja. Sehingga hipotesis ketiga ( $H_3$ ) yang menyatakan bahwa **“Persepsi Dukungan Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT Nusantara Undaan Jaya di Surabaya”** teruji kebenarannya.

Hasil penelitian mendapat dukungan dari penelitian lain yang dilakukan oleh (Ogochukwu & Ikon, 2019) yang menguraikan bahwa ketika karyawan merasa bahwa manajemen mereka benar-benar peduli dan memperhatikan mereka, bahwa mereka tidak ingin ada bahaya yang menimpa mereka, bahwa manajemen akan terlibat secara emosional ketika mereka sakit atau ketika mereka kehilangan orang yang mereka cintai, maka karyawan tersebut akan lebih terikat pada perusahaan dan akan merasa berkewajiban untuk mengutamakan organisasi dalam urusan mereka. Kesimpulan ini didukung pula dengan pernyataan (Na-Nan et al., 2018) yang mengasumsikan bahwa ketika karyawan didukung dan didorong oleh organisasi mereka atau diberikan sumber daya yang mereka butuhkan secara terus-menerus, mereka akan menunjukkan lebih banyak penyesuaian kerja terhadap tanggung jawab mereka dan akan memberikan layanan atau produk kepada individu dan organisasi. Studi ini menunjukkan bahwa dukungan organisasi yang dirasakan karyawan menunjukkan penyesuaian yang lebih nyaman untuk bekerja dan memberikan kinerja yang efektif untuk organisasi mereka. Sejalan dengan analisa (Erat et al., 2017) yang menyebutkan ketika karyawan melihat organisasi mereka mendukung, kinerja mereka meningkat. Dengan

kata lain, karyawan membayar motivasi yang diciptakan oleh dukungan organisasi kembali dengan kinerja superior mereka, mengekspresikan ide-ide inovatif dan saran mereka dalam lingkungan kerja yang mendukung, karyawan dapat meningkatkan kinerja mereka dan mengikuti perkembangan industri, teknologi, dan ilmu pengetahuan yang cepat.

#### **4.6.4. Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja**

Beberapa penelitian menunjukkan adanya signifikansi dari hubungan tiap variabel independen, seperti motivasi, kompensasi, dan persepsi dukungan organisasional secara parsial terhadap variabel dependen yang merupakan kinerja.

Menurut (Mathis & Jackson, 2006), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja individu karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan, yaitu faktor kemampuan terwujud melalui dua ciri yaitu kemampuan pegawai berdasarkan IQ dan kemampuan pegawai berdasarkan kenyataan (pendidikan).
2. Motivasi, yaitu faktor motivasi salah satu faktor penting setelah faktor kemampuan. Faktor motivasi dapat mendorong individu untuk melakukan pekerjaan yang diinginkan sesuai dengan inspirasi yang didapatkan individu tersebut. Motivasi dapat memberikan energi kepada individu untuk bergerak dan melakukan suatu pekerjaan dan dapat diarahkan sebagai dorongan bagi individu untuk melakukan suatu pekerjaan yang diinginkan sesuai dengan aspirasi atau keinginan individu.
3. Dukungan yang diterima, yaitu faktor dukungan dari perusahaan yang ditujukan bagi sumber daya manusianya dapat meningkatkan kepercayaan diri karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Baik dukungan moril maupun dukungan materil keduanya dapat menumbuhkan motivasi dan kinerja pada individu karyawan.

4. Adanya pekerjaan yang dilaksanakan, yaitu adanya pekerjaan yang sesuai dengan keahlian pegawai, yang akan meningkatkan kinerja pegawai. Adanya pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan dan keterampilan pegawai dapat berdampak pada persepsi individu pegawai bahwa pekerjaan itu menyenangkan dan memuaskan.
5. Hubungan dalam organisasi dimana hubungan yang adil antara bawahan dan atasan merupakan faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Karyawan merasa diakui keberadaannya dan mendorong rasa tanggung jawab atas pekerjaannya.

Uji penelitian ini memiliki hasil nilai  $F_{hitung}$  (23,211) lebih besar nilainya dari  $F_{tabel}$  (2,74) dengan tingkat signifikansi 0,000 ( $sig < 0,05$ ) yang artinya variabel motivasi, kompensasi, dan persepsi dukungan organisasi secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja. Sehingga hipotesis keempat ( $H_4$ ) yang menyatakan bahwa **“Motivasi, Kompensasi, dan Persepsi Dukungan Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan PT Nusantara Undaan Jaya di Surabaya”** teruji kebenarannya.

Motivasi yang membuat seorang pekerja ingin melakukan pekerjaan tidak dapat dengan mudah diberikan atau digeneralisasikan. Dibutuhkan usaha ekstra dari pihak manajer untuk menentukan apa yang akan memotivasi karyawan untuk bekerja cukup keras untuk memenuhi tingkat kinerja yang ditetapkan. Dengan demikian, motivasi penting dalam suatu organisasi karena motivasi menentukan kinerja karyawan dalam hubungannya dengan kemampuan dan lingkungan (Griffin & Moorhead, 2013). Dalam hal ini, dapat kita asumsikan adanya posibilitas yang tinggi apabila usaha ekstra dalam meningkatkan motivasi karyawan yang disebutkan adalah juga berupa eksistensi dari faktor kompensasi.