

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Deskripsi Obyek Penelitian**

##### **4.1.1 Profil Universitas Narotama Surabaya**

Universitas Narotama adalah perguruan tinggi swasta di Surabaya, Jawa Timur, Indonesia yang didirikan pada 8 Februari 1981. Dengan adanya dorongan semangat dan kemauan untuk ikut mencerdaskan kehidupan bangsa, maka Dosen Universitas Airlangga (Unair) dan Institut Teknologi Sepuluh Nopember (ITS) serta beberapa tokoh masyarakat seperti Moh. Noer (mantan Gubernur Jawa Timur), Drs. Muhadji Widjaja (mantan Wali kotamadya Surabaya), Brigjen. Blegoh Soemarto (mantan Komandan Korem 084 Bhaskara Jaya) sepakat untuk mendirikan Perguruan Tinggi Swasta (PTS) di Surabaya. Guna ikut membantu menampung para lulusan SLTA yang tidak tertampung di Perguruan Tinggi Negeri (PTN) ataupun di PTS di Jawa Timur, khususnya di Surabaya.

Pada tanggal 20 Februari 1981 didirikanlah Yayasan Pawiyatan Gita Patria sebagai Badan Hukum Pembina PTS yang didirikan dengan akta notaris R. Soebiono No. 167. Yayasan ini kemudian mendirikan PTS yang diberi nama Universitas Narotama. Susunan pengurus Yayasan terakhir diubah dengan akta notaris no. 2, tanggal 10 Mei 2002. Nama Narotama diambil dari nama seorang tokoh sejarah Mahapatih dari Prabu Airlangga yang sekaligus juga sebagai guru ilmu kenegaraan serta guru agama dan ilmu kedigdayaan. Jadi tepat kiranya Universitas Narotama mengambil Guru tersebut disebut Prabu Airlangga karena para pendiri dan pengurus memiliki

tujuan dan cita-cita yang sama dengan para pendiri universitas sebelumnya. Universitas Narotama (NTU) saat ini berusia 39 tahun dan memiliki 5 fakultas dengan 10 jurusan, terdiri dari program sarjana (S1) dan pascasarjana (S2). Universitas Narotama (Surabaya) atau sering disingkat "UN" adalah sebuah perguruan tinggi swasta yang saat ini berlokasi di Jl. Arif Rahmon Hakim No. 51 Surabaya.

#### **A. Visi Universitas Narotama**

Adapun visi dari Universitas Narotama Surabaya adalah dengan mewujudkan universitas modern dan berkualitas berbasis teknologi informasi dan komunikasi pada tahun 2025.

#### **B. Misi Universitas Narotama**

Adapun misi dari Universitas Narotama Surabaya adalah untuk memberikan kontribusi nyata bagi perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dalam mengikuti perkembangan zaman melalui kegiatan pendidikan, penelitian dan filantropi yang berkualitas dan berdaya saing global melalui promosi teknologi informasi dan komunikasi.

#### **4.1.2 Profil PT. Aneka Bintang Gading (Holywings Group)**

Cafe Holywings Gold merupakan bisnis yang bergerak di bidang food and beverage dan berdiri pada tahun 2014 yang awalnya didirikan oleh PT. Aneka Bintang Gading (Holywings Group). Beralokasi pertama kali di Jalan Boulevard Raya Blok QA5 No. 8, Kelapa Gading Barat, Jakarta Utara, yang saat ini sudah tidak beroperasi

lagi. Nama Holywings diberikan oleh bapak Ivan Tanjaya selaku founder dari Holywings. Dengan diberikan nama Holywings bapak Ivan berharap Holywings dapat selalu ramai dikunjungi oleh masyarakat dan juga dapat terus maju kedepannya. Namun dibalik nama besarnya, Holywings awalnya memulai bisnis kuliner yang menjual nasi goreng yang bernama Kedai Opa di Kelapa Gading, Jakarta Utara dan akhirnya berdiri secara resmi pada tahun 2015 dengan nama Holywings. Holywings saat ini memiliki kurang lebih 15 cabang di seluruh Indonesia dan hampir setiap tahunnya Holywings akan menambah jumlah outlet-nya.

Setelah membuka gerai pertamanya di Kelapa Gading yang terbukti sangat populer dan diminati, Holywings membuka kembali gerai keduanya di kawasan Pantai Indah Kapuk pada tahun 2016, kemudian pada tahun 2017, Holywings membuka tiga gerai baru di Makassar, Medan dan Surabaya. Sejak 2018 hingga 2020, Holywings membuka beberapa gerai baru yaitu di Kertajaya, Gading Serpong, Gunamarwan, Basuki Rahmat, Bandung, Kul Lama, Epicentrum, Mega Kuningan, Kelapa Gading, Tanjung Duren dan yang terbaru Pondok Indah. Pada tahun 2022, Holywings akan dibuka kembali di Bali, namun dengan nama yang berbeda, yaitu Atlas. Hingga saat ini, Holywings masih menjadi restoran dan bar yang sangat populer di kalangan masyarakat Indonesia.

Holywings merupakan outlet pertama di Indonesia yang menyediakan live music setiap harinya untuk memanjakan para pelanggan yang datang berkunjung, dan setiap bulannya Holywings menampilkan event yang dimana Holywings akan mengundang artis-artis terkenal seperti Ari Lasso, Bunga Citra Lestari, Raisa, Judika, Kahitna, Admesh, Kesya, dan masih banyak lagi.

#### **A. Visi Holywings Group :**

Menjadi perusahaan dibidang Food and Beverage yang kokoh dan terpercaya berdasarkan keunggulan mulai dari makanan, minuman, serta entertainment yang eksklusif.

#### **B. Misi Holywings Group :**

1. Mengembangkan pertumbuhan cabang-cabang Outlet Holywings di seluruh Indonesia.
2. Berpartisipasi aktif dalam promosi ketenagakerjaan di Indonesia
3. Berkontribusi untuk menjaga dan melestarikan budaya unik Holywings.

### **4.2 Deskripsi Data Hasil Penelitian**

#### **4.2.1 Analisis Identitas Data Responden**

Data kuesioner didapatkan melalui penyebaran kuesioner yang dibagikan kepada karyawan Holywings Gold dengan menggunakan skala likert dengan 30 pernyataan dengan jawaban yang disediakan yaitu sangat setuju(SS) 5 Point, Setuju (S) 4 Point, Cukup Setuju (CS) 3 Point, Tidak Setuju (TS) 2 Point, Sangat Tidak setuju (STS) 1 Point. Jumlah sampel penelitian ini adalah 50 Responden. Berdasarkan hasil tabulasi kuesioner yang diterima yang dapat diketahui karakteristik responden yang akan diterima dapat diketahui karakteristik responden yang akan dibahas dibawah ini meliputi : Jenis Kelamin, usia, Posisi terakhir, pendidikan terakhir dan pengalaman kerja

### A. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.1

**Tabel 4.1** Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frequency	Percent
Laki-laki	31	62.0
Perempuan	19	38.0
Total	50	100.0

Sumber : Data yang diolah, SPSS

Pada tabel 4.1 diatas dapat disimpulkan bahwa, responden frekuensi laki-laki yang mengisi kuesioner lebih banyak, 31 responden dengan presentasi 62%, sedangkan frekuensi perempuan sebanyak 19 responden dengan presentasi 38%. Hal ini menunjukkan sebagian besar yang mengisi kuesioner adalah Laki-laki.

### B. Data Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 4.2

**Tabel 4.2** Data Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frequency	Percent
20 - 23 Tahun	23	46.0
24 - 27 Tahun	19	38.0
28 - 30 Tahun	8	16.0

<b>Total</b>	50	100.0
--------------	----	-------

Sumber : Data yang diolah, SPSS

Pada tabel 4.2 diatas dapat disimpulkan bahwa, terdapat sebanyak 23 responden yang berusia 20-23 Tahun dengan presentase 46%, sebanyak 19 responden yang berusia 24-27 Tahun dengan presentase 38%, dan sebanyak 8 responden yang berusia 28-30 Tahun dengan presentasi 16%. Maka hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden yang berada di Cafe Holywings Gold di Surabaya berusia 20-23 Tahun.

### C. Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel 4.3

**Tabel 4.3** Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

<b>Pendidikan Terakhir</b>	<b>Frequency</b>	<b>Percent</b>
<b>SMA</b>	30	60.0
<b>SMK</b>	2	4.0
<b>DIPLOMA</b>	7	14.0
<b>S1</b>	11	22.0
<b>Total</b>	50	100.0

Sumber : Data yang diolah, SPSS

Pada Tabel 4.3 diatas dapat disimpulkan bahwa pendidikan terakhir karyawan Cafe Holywings Surabaya , sebanyak 30 responden untuk lulusan SMA dengan presentase 60%, sebanyak 7 responden lulusan DIPLOMA dengan presntase 14%, dan

sebanyak 11 responden lulusan S1 dengan presentase 11%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pendidikan terakhir karyawan Cafe Holywings Surabaya, yaitu lulusan SMA

#### D. Data Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja

Karakteristik responden berdasarkan pengalaman kerja dapat dilihat pada tabel 4.4

**Tabel 4.4** Data Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja

Pengalaman Kerja	Frequency	Percent
< 9 bulan	32	64.0
1 Tahun	8	16.0
2 Tahun	7	14.0
3 Tahun	3	6.0
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100.0</b>

Sumber : Data yang diolah, SPSS

Pada tabel 4.4 diatas dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja karyawan di Cafe Holywings Surabaya, sebanyak 32 responden dengan presentase 64% berpengalaman kerja < 9 bulan di Cafe Holywings, sebanyak 8 responden dengan presentase 16% berpengalaman kerja 1 Tahun di Cafe Holywings, sebanyak 7 responden dengan presentase 14% berpengalaman kerja 2 Tahun di Cafe Holywings, dan sebanyak 3 responden dengan presentase 6% berpengalaman kerja 3 Tahun di Cafe Holywings. Maka hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan berpengalaman kerja atau Lama bekerja, yaitu berpengalaman < 9 bulan di Cafe Holywings Gold di Surabaya.

## E. Data Responden Berdasarkan Jabatan

Karakteristik responden berdasarkan jabatan dapat dilihat pada tabel 4.5

**Tabel 4.5 Data Responden Berdasarkan Jabatan**

Jabatan	Frequency	Percent
AVL Lighting Control	3	6.0
Bartender	1	2.0
Cashier	2	4.0
Cook	4	8.0
Cook Helper	1	2.0
Cleaning Server	3	6.0
Greeter	6	12.0
Head Bartender	1	2.0
Head Visual	1	2.0
Host	11	22.0
Manager	1	2.0
Server	12	24.0
Supervisor	1	2.0
Waiter	3	6.0
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100.0</b>

Sumber : Data yang diolah, SPSS



Pada tabel 4.5 dapat disimpulkan bahwa Jabatan Karyawan di Cafe Holywings Gold di Surabaya, sebanyak 3 responden dengan presentase 6% menjabat sebagai AVL Lighting Control, sebanyak 1 responden dengan presentase 2% menjabat sebagai Bartender, sebanyak 2 responden dengan presentase 4% menjabat sebagai Cashier, sebanyak 4 responden dengan presentase 8% menjabat sebagai Cook, sebanyak 1 responden dengan presentase 2% menjabat sebagai Cook Helper, sebanyak 3 responden dengan presentase 6% menjabat sebagai Cleaning Service, sebanyak 6 responden dengan presentase 12% menjabat sebagai Greeter, sebanyak 1 responden dengan presentase 2% menjabat sebagai Head Bartender, sebanyak 1 responden dengan presentase 2% menjabat sebagai Head Visual, , sebanyak 11 responden dengan presentase 22% menjabat sebagai Host , sebanyak 1 responden dengan presentase 2% menjabat sebagai Manager, sebanyak 12 responden dengan presentase 24% menjabat sebagai Server , sebanyak 1 responden dengan presentase 2% menjabat sebagai Supervisor, sebanyak 3 responden dengan presentase 6% menjabat sebagai Waiter. Maka hal ini menunjukkan mayoritas jabatan karyawan Cafe Holywings Gold di Surabaya, yaitu Server.

#### F. Data Responden Berdasarkan Status Karyawan

Karakteristik responden berdasarkan status karyawan dapat dilihat pada tabel 4.6

**Tabel 4.6** Data Responden Berdasarkan Status Karyawan

Status Karyawan	Frequency	Percent
Karyawan Kontrak	37	74.0
Karyawan Tetap	13	26.0

<b>Total</b>	50	100.0
--------------	----	-------

Sumber : Data yang diolah, SPSS

Pada tabel 4.6 dapat disimpulkan bahwa status karyawan di Cafe Holywings Gold di Surabaya, sebanyak 37 responden dengan presentase 74% berstatus karyawan kontrak, sedangkan sebanyak 13 responden dengan presentase 26% berstatus karyawan tetap. Maka hal ini dapat menunjukkan bahwa mayoritas karyawan Cafe Holywings Gold di Surabaya berstatus Karyawan Kontrak.

#### 4.2.2 Analisis Deskriptif Data Penelitian

##### A. Deskriptif Data Penelitian Pernyataan Variabel Motivasi (X1)

Penelitian ini melakukan pengukuran dengan 10 item pernyataan tentang motivasi terhadap kinerja karyawan pada Cafe Holywings Gold di Surabaya.

**Tabel 4.7** Deskriptif Data Penelitian Pernyataan Variabel Motivasi (X1)

No	Pernyataan	Jawaban Kuesioner					Jumlah
		Variabel					
		Motivasi (X1)					
		SS	S	CS	TS	STS	
1	Gaji yang diberikan telah mampu memenuhi kebutuhan hidup saya	13	16	10	10	1	50
2	Saya merasa puas menerima bonus sesuai dengan penilaian hasil kinerja pribadi	11	17	10	10	2	50
3	Lingkungan kerja saya aman dan nyaman	11	13	12	12	2	50
4	Saya mendapat jaminan kesehatan dan jaminan hari tua	8	15	11	14	2	50

5	Hubungan dengan atasan saya terjalin dengan baik dan harmonis	13	16	10	10	1	50
6	Saya dan rekan kerja saya memiliki hubungan baik dan saling mendukung	11	18	9	10	2	50
7	Kinerja saya dihargai oleh atasan baik secara kualitas maupun kuantitas	13	16	10	10	1	50
8	Atasan saya memberikan pujian apabila saya menyelesaikan tugas tepat waktu	8	15	11	14	2	50
9	Saya menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan.	13	15	8	12	2	50
10	Setiap karyawan yang memiliki prestasi kerja yang tinggi akan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan karir	8	15	11	14	2	50

#### B. Deskriptif Data Penelitian Pernyataan Variabel Komunikasi (X2)

Penelitian ini melakukan pengukuran dengan 8 item pernyataan tentang komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Cafe Holywings Gold di Surabaya.

**Tabel 4.8** Deskriptif Data Penelitian Pernyataan Variabel Komunikasi (X2)

No	Pernyataan	Jawaban Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan (Y)					Jumlah
		SS	S	CS	TS	STS	
		1	Saya mampu bekerja dengan efektif dan efisien	24	23	0	
2	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan saya dengan tepat waktu	13	21	13	1	2	50
3	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan baik.	24	23	0	1	2	50
4	Saya mampu bekerja dalam tim dengan baik.	24	21	0	2	3	50
5	Saya memiliki kompetensi sesuai dengan tuntutan pekerjaan saya	19	23	1	2	5	50
6	Saya sangat kompeten di bidang tugas pekerjaan saya	23	23	0	3	1	50

### C. Deskriptif Data Penelitian Pernyataan Variabel Kompensasi (X3)

Penelitian ini melakukan pengukuran dengan 6 item pernyataan tentang kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Cafe Holywings Gold di Surabaya.

**Tabel 4.9** Deskriptif Data Penelitian Pernyataan Variabel Kompensasi (X3)

No	Pernyataan	Jawaban Kuesioner Variabel Kompensasi (X3)					Jumlah
		SS	S	CS	TS	STS	
		1	Gaji yang saya terima secara keseluruhan sesuai dengan usaha yang dikeluarkan	17	17	13	
2	Gaji yang saya terima sesuai dengan beban tugas yang diberikan.	21	23	0	2	4	50
3	Saya menerima tunjangan hari raya sesuai dengan yang diharapkan	16	17	13	1	3	50

4	Ada insentif diluar gaji yang diterima karyawan	18	28	0	1	3	50
5	Saya merasa terlindungi oleh dengan adanya BPJS kesehatan dan BPJS ketenagakerjaan yang berikan oleh perusahaan	20	24	0	3	3	50
6	Saya merasa terlindungi oleh dengan adanya jaminan keamanan dalam bekerja di perusahaan.	28	16	0	3	3	50

#### D. Deskriptif Data Penelitian Pernyataan Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Penelitian ini melakukan pengukuran dengan 6 item pernyataan tentang kinerja karyawan pada Cafe Holywings Gold di Surabaya.

**Tabel 4.10** Deskriptif Data Penelitian Pernyataan Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Jawaban Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan (Y)					Jumlah
		SS	S	CS	TS	STS	
		1	Saya mampu bekerja dengan efektif dan efisien	24	23	0	
2	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan saya dengan tepat waktu	13	21	13	1	2	50
3	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan baik.	24	23	0	1	2	50
4	Saya mampu bekerja dalam tim dengan baik.	24	21	0	2	3	50
5	Saya memiliki kompetensi sesuai dengan tuntutan pekerjaan saya	19	23	1	2	5	50
6	Saya sangat kompeten di bidang tugas pekerjaan saya	23	23	0	3	1	50

### 4.3 Hasil Penelitian

### 4.3.1 Uji Kualitas Data

#### A. Uji Validitas

Untuk menguji validitas dapat dilakukan pengukuran valid atau tidaknya data. Maka dari itu terdapat dua kriteria agar suatu data dapat dikatakan valid, yaitu apabila nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka terdapat korelasi atau layak dan apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . dengan menggunakan jumlah responden sebanyak 50 maka nilai r tabel dapat diperoleh melalui table r product moment pearson dengan dengan  $df$  (*degree of freedom*) =  $n-2$ , jadi  $df = 50 - 2 = 48$ , maka  $r$  tabel = 0,279. Hasil Pengujian validitas data dapat dilihat pada tabel 4.8 dibawah ini :

**Tabel 4.11** Hasil Uji Validitas Data

Variabel	No. Pertanyaan	r hitung	r table	Keterangan
Motivasi (X1)	1	0,791	0,279	Valid
	2	0,61	0,279	Valid
	3	0,528	0,279	Valid
	4	0,781	0,279	Valid
	5	0,791	0,279	Valid
	6	0,53	0,279	Valid
	7	0,791	0,279	Valid
	8	0,781	0,279	Valid
	9	0,601	0,279	Valid
	10	0,781	0,279	Valid
Komunikasi (X2)	11	0,692	0,279	Valid

	12	0,599	0,279	Valid
	13	0,763	0,279	Valid
	14	0,586	0,279	Valid
	15	0,509	0,279	Valid
	16	0,499	0,279	Valid
	17	0,501	0,279	Valid
	18	0,516	0,279	Valid
	19	0,789	0,279	Valid
	20	0,751	0,279	Valid
<b>Kompensasi (X3)</b>	21	0,803	0,279	Valid
	22	0,519	0,279	Valid
	23	0,395	0,279	Valid
	24	0,681	0,279	Valid
	25	0,567	0,279	Valid
	26	0,725	0,279	Valid
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	27	0,651	0,279	Valid
	28	0,586	0,279	Valid
	29	0,642	0,279	Valid
	30	0,674	0,279	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.8 diatas menunjukkan bahwa hasil uji validitas dari variabel X1, X2, X3, dan Y menunjukkan nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{table}$ . Jadi dapat disimpulkan

setiap butir pernyataan dari variabel X1, X2, X3, dan Y layak untuk digunakan sebagai alat untuk mengukur objek yang diteliti.

## B. Uji Reliabilitas

Tingkat reliabel suatu variabel atau konstruk penelitian dapat dilihat dari hasil uji statistik *Cronbach's Alpha* ( $\alpha$ ). Jika nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,70$  maka pertanyaan dinyatakan andal atau reliabel. Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel 4.9 dibawah ini :

**Tabel 4.12** Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Motivasi (X1)	0,882	10	Reliabel
Komunikasi (X2)	0,724	8	Reliabel
Kompensasi (X3)	0,737	6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,705	6	Reliabel

*Sumber : Data primer diolah, 2022*

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang dilakukan, dapat diketahui nilai uji statistik *Cronbach's Alpha* untuk variabel motivasi (X1) adalah sebesar 0,882, *Cronbach's Alpha* untuk variabel komunikasi (X2) adalah sebesar 0,724, *Cronbach's Alpha* untuk variabel kompensasi (X3) adalah sebesar 0,737, *Cronbach's Alpha* untuk variabel kinerja karyawan adalah sebesar 0,705 yang artinya bahwa hasil tersebut lebih dari 0,70. Dengan demikian data yang digunakan adalah reliabel.

### 4.3.2 Uji Asumsi Klasik



## A. Uji Normalitas

Uji normalitas bisa dinyatakan normal apabila nilai signifikansinya  $>$  dari 0,05. Uji yang dapat digunakan untuk melihat normalitas data yang akan diteliti adalah dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Berikut hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 4.13** Hasil Uji Normalitas

<b>One-Sampel Kolmogorov Smirnov Test</b>	
<b>Unstandardized Residual</b>	
<b>Asymp. Sig. (2-tailed)</b>	0,200 <sup>c</sup>

*Sumber : Data primer diolah, 2022*

Berdasarkan hasil uji normalitas diatas diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar  $0,200 > \alpha 0,05$  yang artinya data penelitian berdistribusi normal. Pengujian normalitas data menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dalam program aplikasi SPSS 26.0 dengan taraf probabilitas signifikan  $> 0,05$ , maka data akan berdistribusi normal, sedangkan nilai probabilitas signifikan  $< 0,05$ , maka data tidak berdistribusi normal. Hal ini sudah sesuai dengan literatur bahwa nilai signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari  $\alpha 0,05$ .

## B. Uji Multikolineritas

Penelitian yang tidak mengalami multikolineritas maka penelitian tersebut dikatakan baik dan begitupun sebaliknya. Penelitian tersebut dikatakan baik apabila Nilai Tolarence  $< 0,10$  dan nilai VIF  $< 10$  yang berarti bahwa penelitian tersebut tidak terjadi multikolineritas. Berikut hasil pengujian multikolineritas dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 4.14** Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolarence	VIF	Keterangan
<b>Motivasi (X1)</b>	0,785	1,274	Tidak ada multikolinieritas
<b>Komunikasi (X2)</b>	0,58	1,723	Tidak ada multikolinieritas
<b>Kompensasi (X3)</b>	0,599	1,67	Tidak ada multikolinieritas

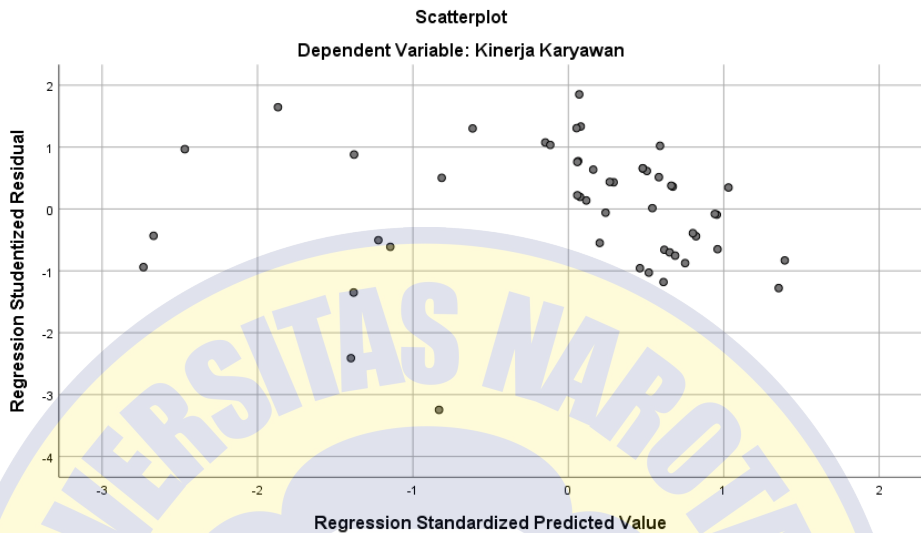
*Sumber : Data primer diolah, 2022*

Pada tabel 4.11 terlihat bahwa nilai tolarence dan nilai VIF pada variabel motivasi (X1) sebesar 0,785 dan 1,274, nilai tolarence dan nilai VIF pada variabel komunikasi(X2) sebesar 0,580 dan 1,723, nilai tolarence dan nilai VIF pada variabel kompensasi (X3) sebesar 0,599 dan 1,670. Terlihat bahwa untuk masing-masing variabel memiliki nilai tolarence  $< 0,10$  dan nilai VIF  $< 10$ , hal ini menunjukkan tidak adanya multikolinieritas antara variabel.

### **C. Uji Heterokedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Heteroskedastisitas dapat dikenali ketika ada pola tertentu, misalnya jika titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, meluas dan kemudian menyempit), hal ini menunjukkan bahwa terjadi heteroskedastisitas, dan jika tidak ada pola yang jelas dan titik-titik tersebut berdistribusi di atas dan di bawah nol berturut-turut (0) sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil pengolahan data, maka hasil *Scatterplot* dapat dilihat pada gambar dibawah ini :

**Gambar 4.1** Grafik Scatterplot



Dari gambar 4.1 grafik scatterplot pada dianalisis sebagai berikut :

- a. Titik-titik menyebar diatas atau disekitar angka 0
- b. Titit-titik tidak mengumpul hanya diatas dan dibawah saja
- c. Titik-titik tidak membentuk pola bergelombang melebar, menyempit, dan melebar kembali
- d. Penyebaran titik-titik data tidak berpola

Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak ada terjadi heterokedastisitas pada model regresi sesuai dengan literatur.

#### 4.3.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui dan memprediksi seberapa besar pengaruh motivasi, komunikasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Persamaan model regresi linear berganda diinterpretasikan pada penelitian ini menjadi :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_n X_n + e$$

$$\text{Kinerja Karyawan} = -8.391 + 0,108 X_1 + 0,324 X_2 + 0,708 X_3$$

Berikut hasil pengujian uji regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 4.15** Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		t hitung	Sig. t
	B	Std. Error		
	1 (Constant)	-8.391		
Motivasi	0.108	0.110	0.973	0.335
Komunikasi	0.324	0.137	2.364	0.022
Kompensasi	0.708	0.116	6.131	0.000

Persamaan regresi diatas mengandung arti sebagai berikut :

1. Koefisien konstanta ( $\beta_0$ ) sebesar -8,391 artinya jika semua variabel independen (motivasi, komunikasi, dan kompensasi) memiliki nilai nol maka nilai variabel dependen sebesar -8,391.
2. Koefisien regresi motivasi ( $X_1$ ) sebesar 0,108, menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan , artinya jika variabel

motivasi ditingkatkan maka kinerja karyawan (Y) juga akan meningkatkan sebesar 0,108 .

3. Koefisien regresi komunikasi (X2) sebesar 0,324, menunjukkan bahwa komunikasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan , artinya jika variabel komunikasi ditingkatkan maka kinerja karyawan (Y) juga akan meningkatkan sebesar 0,324.
4. Koefisien regresi kompensasi (X3) sebesar 0,708, menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan , artinya jika variabel kompensasi ditingkatkan maka kinerja karyawan (Y) juga akan meningkatkan sebesar 0,708.

#### **4.3.4 Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) ini menunjukkan seberapa besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang dinyatakan dalam persen (%). Untuk menguji Koefisien determinasi dilakukan dengan menggunakan SPSS version 26.0 for Windows Nilai ( $R^2$ ) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel dependen amat terbatas. Koefisien determinasi mendekati nilai satu maka dapat dikatakan bahwa kemampuan variabel independen dalam menerangkan variabel dependen kuat. Sebaliknya, jika koefisien determinasi mendekati nilai nol maka semakin lemah kemampuan variabel independen dalam menerangkan variabel dependen. Berikut hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 4.16** Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary		
	R	
Model	Square	Adjusted R Square
1	0,712	0,693

Berdasarkan tabel 4.13 hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS dapat ditampilkan bahwa R Square adalah sebesar 0,712. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) berarti kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat adalah 71,2%, sedangkan sisanya 28,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

#### 4.3.5 Uji Hipotesis

##### A. Uji F (Uji Simultan)

Uji F pada dasarnya digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Berikut hasil uji anova atau uji F (Uji Simultan) dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 4.17 Uji F (Uji Simultan)**

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4511.336	3	1503.779	37.932	0.000 <sup>b</sup>
	Residual	1823.614	46	39.644		
	Total	6334.950	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil tabel 4.14 dapat dilihat bahwa nilai sig = 0,000 atau sig (0,000) <  $\alpha$  (0,05) yang artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima atau variabel dependen, yaitu variabel motivasi, komunikasi, dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**B. Uji T (Uji Parsial)**

Pengujian ini dilakukan untuk menguji seberapa jauh pengaruh yang signifikan satu variabel independen atau bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen atau terikat. Berikut kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

1. Hipotesis diterima jika  $t_{\text{signifikan}} < 0,05$  dan hipotesis ditolak jika  $t_{\text{signifikan}} > 0,05$ . Persyaratan yang perlu dipenuhi yaitu bahwa  $t_{\text{signifikan}} > 0,05$ .
2. Hipotesis diterima apabila  $t_{\text{hitung}}$  lebih besar dari  $t_{\text{tabel}}$  dan Hipotesis ditolak apabila  $t_{\text{hitung}}$  lebih kecil dari  $t_{\text{tabel}}$

Berikut hasil uji anova atau uji T (Uji Parsial) dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 4.18 Uji T (Uji Parsial)**

Variabel	Sign. (0,05)
Motivasi (X1)	0,335
Komunikasi (X2)	0,022
Kompensasi (X3)	0,000

Berdasarkan tabel 4.15 diperoleh hasil bahwa yang memiliki pengaruh secara parsial atau  $H_a$  diterima yaitu variabel komunikasi (X2) dengan nilai  $\text{sig } 0,022 < \alpha = 0,05$ , variabel Kompensasi (X3) dengan nilai  $0,00 < \alpha = 0,05$ . Sedangkan untuk variabel motivasi (X1) memiliki nilai  $\text{sig } 0,335 > \alpha = 0,05$ , sehingga  $H_a$  variabel komunikasi (X1) ditolak.

#### **4.4 Analisis dan Pembahasan Hasil Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, komunikasi, kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Cafe Holywings di Surabaya. Pembahasan hasil penelitian diasajikan sebagai berikut :

##### **4.4.1 Pengaruh motivasi, komunikasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Cafe Holywings di Surabaya**

Hasil penelitian berdasarkan uji F bahwa nilai  $\text{sig} = 0,000$  atau  $\text{sig} (0,000) < \alpha (0,05)$  yang artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima atau variabel independen yaitu variabel motivasi, komunikasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Cafe Holywings di Surabaya. Berdasarkan hasil penelitian (Susiana, 2021) yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mitra Logistik International” menyatakan bahwa motivasi, komunikasi dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan.

##### **4.4.2 Pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan pada Cafe Holywings di Surabaya**

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh koefisien regresi variabel motivasi mempunyai nilai positif sebesar 0,108 dan hasil uji t (Uji Parsial) memiliki nilai



signifikan  $0,335 > \alpha = 0,05$  yang berarti bahwa hasil koefisien regresi variabel motivasi berpengaruh positif dan secara parsial variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Cafe Holywings Gold di Surabaya.

Hasil yang didapat peneliti ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan (Sudjarmoko dan Umi, 2022) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri Cabang Bintaro Tangerang Selatan” menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa penelitian ini responden lebih memertingkan kinerja karyawan pada Cafe Holywings Gold di Surabaya dibanding Motivasi.

#### **4.4.3 Pengaruh variabel komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Cafe Holywings di Surabaya**

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh koefisien regresi variabel komunikasi mempunyai nilai positif sebesar 0,324 dan hasil uji t (Uji Parsial) memiliki nilai signifikan  $0,022 < \alpha = 0,05$  yang berarti bahwa hasil koefisien regresi variabel komunikasi berpengaruh positif sebesar dan secara parsial variabel komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Cafe Holywings Gold di Surabaya.

Hasil yang didapat peneliti ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan (Sutarno et al., 2019) yang berjudul “Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bintang Jaya Abadi” menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan.

#### **4.4.4 Pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Cafe Holywings di Surabaya**

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh koefisien regresi variabel kompensasi mempunyai nilai positif sebesar 0,708 dan hasil uji t (Uji Parsial) memiliki nilai

signifikan  $0,000 < \alpha = 0,05$  yang berarti bahwa hasil koefisien regresi variabel kompensasi berpengaruh positif sebesar dan secara parsial variabel komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Cafe Holywings Gold di Surabaya.

Hasil yang didapat peneliti ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan (Wandi et al., 2022) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Jasa Pengiriman di Kota Serang Indonesia” menyatakan bahwa secara parsial bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan bahwa kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan.

