

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Deskripsi Objek Penelitian**

Batalyon Howitzer 2 Marinir adalah Satuan Pelaksana dari Komando Pelaksana Resimen Artileri 2 Marinir dan dibawah Pasmar 2 selaku Komando Pelaksana Utama. Batalyon Howitzer 2 Marinir terdiri atas 1(satu) Markas Batalyon (Mayon), 3(tiga) Batrai/Kompi Gempur dan 1(satu) Batrai/Kompi Markas. Komandan Batalyon Howitzer 2 Marinir adalah seorang Perwira Menengah berpangkat Letnan Kolonel dan Wakilnya berpangkat Mayor. Di setiap Batrai/Kompi terdiri atas 2(dua) Peleton Gempur dan 1(satu) Markas Batrai. Adapun golongan/Strata di Batalyon Howitzer 2 Marinir terdiri dari Golongan/Strata Perwira (Perwira Menengah/Pamen dan Perwira Pertama/Pama), Golongan/Strata Bintara (Bintara PK dan Bintara Reguler) serta Golongan/Strata Tamtama. Gambaran umum responden dalam penelitian ini sebagai berikut :

##### **4.1.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Golongan/Strata**

Sampel penelitian ini merupakan anggota Batalyon Howitzer 2 Marinir Karangpilang Surabaya. Berdasarkan daftar pernyataan diajukan kepada 70 orang yang dapat diketahui Pangkat/Jabatan/Golongan, jenjang usia, pendidikan umum dan militer terakhir, jenjang penugasan operasi yang pernah diikuti responden.

Penggolongan identitas responden yang menjadi fokus penelitian secara akurat, identifikasi responden dikategorikan. Sugiyono (2016) mendefinisikan "sampling jenuh" sebagai teknik di mana semua anggota populasi dimasukkan sebagai sampel, dengan menggunakan metode sensus. Dalam konteks ini, istilah "sensus" identik dengan sampling jenuh.

**Tabel 4.1**  
**Golongan/Strata Responden**

No	Jenjang Pangkat/Golongan/ Jabatan/	Jumlah	Persentase (%)
1	Perwira Pertama (AAL/TUKPA REG/SINGKAT)	8	11 %
2	Bintara (PK/REG/SINGKAT)	33	47 %
3	Tamtama	29	41 %
	Jumlah	70	100 %

Sumber: Data Primer yang diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4.1, dapat dilihat bahwa responden golongan Perwira Pertama (AAL/TUKPA REG/SINGKAT) sebanyak 8 orang dengan persentase 11%, golongan Bintara sebanyak 33 orang dengan persentase 47 %, sedangkan responden golongan Tamtama sebanyak 29 orang dengan persentase 41 %.

Jumlah responden berdasarkan jenjang usia tersebut menunjukkan kondisi yang didominasi oleh anggota dengan jenjang Golongan/Strata Bintara. Hal ini karena, Batalyon Howitzer 2 Marinir Karangpilang Surabaya merupakan satuan pelaksana Resimen Artileri 2 Marinir yang terdiri atas kesenjataan berat yang membutuhkan kepemimpinan, keahlian, kekuatan, tenaga serta ketangkasan pengoperasian kesenjataan yang dimiliki guna tercapainya tugas pokok, dan itu dimiliki oleh anggota strata tamtama.

#### **4.1.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia**

Responden berdasarkan usia sebagai berikut :

Tabel 4.2  
Distribusi Responden Berdasarkan Usia Responden

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	19-24 tahun	9	13 %
2	25-30 tahun	20	29 %
3	31-36 tahun	9	13 %
4	37-42 tahun	13	19 %
5	43-48 tahun	9	13 %
6	49-53 tahun	10	14 %
Jumlah		70	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.2, mayoritas responden berada dalam rentang usia 25-30 tahun, yakni sebanyak 20 orang atau 29 %. Diikuti oleh responden berusia 37-42 tahun, yakni sebanyak 13 orang atau 19 %. Data tersebut menunjukkan bahwa anggota yang bekerja masih berada dalam kategori usia produktif. Hal ini menunjukkan bahwa usia merupakan faktor yang berpengaruh dalam menentukan potensi dan kemampuan seseorang untuk berkembang dalam dunia kerja.

#### **4.1.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Formal Terakhir**

Anggota Batalyon Howitzer 2 Marinir Karangpilang Surabaya memiliki latar belakang pendidikan yang beragam, baik formal maupun militer. Untuk memudahkan identifikasi, responden dibagi menjadi 3 kelompok berdasarkan latar belakang pendidikan, sebagai berikut :

**Tabel 4.3**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan**  
**Formal Terakhir**

No.	Jenis Pendidikan Umum	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA/SMK	65	93 %
2	S1	5	7 %
Jumlah		70	100 %

Sumber: Data Primer yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa dalam penelitian ini. Sebagian besar responden, yaitu 93 % atau 65 orang, memiliki pendidikan terakhir setara SMA/SMK, sedangkan sisanya 7 % atau 5 orang berpendidikan S1/S2 dari total 70 responden.

Hal ini menunjukkan bahwa Batalyon Howitzer 2 Marinir Karangpilang Surabaya memiliki banyak anggota berpendidikan SMA/SMK, dikarenakan lulusan SMA/SMK sudah memenuhi syarat masuk TNI dan dari segi Psikologis sudah mampu untuk melaksanakan berbagai macam doktrin-doktrin oleh atasannya.

#### **4.1.4 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Militer**

**Tabel 4.4**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Militer**

No.	Jenis Pendidikan Militer	Jumlah	Persentase (%)
1	AAL	3	4 %
2	TUKPAREG/SUS	5	7 %
3	CABA PK/TUKBA REG/SUS	33	47 %
4	TAMTAMA	29	41%
Jumlah		70	100 %

Sumber: Data Primer yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan bahwa dalam penelitian ini jumlah responden didominasi dari Strata Bintara, kemudian Tamtama dan selanjutnya Perwira Pertama. Hal ini sesuai dengan petunjuk organisasi Yonhow 2 Mar terkait jabatan - jabatan yang ada. Selanjutnya Strata tamtama yang merupakan ujung tombak kesatuan dan strata perwira pertama selaku leader di dalam kesatuan.

## 4.2 Analisis Data

### 4.2.1 Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi hasil penelitian ini memberikan informasi tentang penilaian responden terhadap variabel kepemimpinan, motivasi, dan motivasi kerja yang diteliti dengan kriteria sebagai berikut (Umar, 2003).

1. Untuk variabel Kepemimpinan (X1) dengan 5 indikator

$$\begin{aligned}
 N \text{ (Jumlah responden)} &= 70 \\
 \text{Jumlah skor} &= \text{bobot} \times \text{jumlah indikator} \times N \text{ Skor} \\
 \text{Terendah (STS)} &= 1 \times 5 \times 70 = 350 \\
 \text{Skor Tertinggi (SS)} &= 5 \times 5 \times 70 = 1750 \\
 \text{Rentang Skala} &= \frac{\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}}{5} \\
 &= \frac{1750 - 350}{5} \\
 &= 280
 \end{aligned}$$

Sehingga kriteria skor untuk variabel Kepemimpinan (X1) adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 \text{Sangat Tidak Setuju} &= 350 - 629 \\
 \text{Tidak Setuju} &= 630 - 909 \\
 \text{Netral} &= 910 - 1189 \\
 \text{Setuju} &= 1190 - 1469 \\
 \text{Sangat Setuju} &= 1470 - 1750
 \end{aligned}$$

2. Untuk variabel motivasi kerja (X2) dengan 4 indikator

$$\begin{aligned}
 N \text{ (Jumlah responden)} &= 70 \\
 \text{Jumlah Skor} &= \text{bobot} \times \text{jumlah indikator} \times N \\
 \text{Skor Terendah} &= 1 \times 4 \times 70 = 280
 \end{aligned}$$



$$\begin{aligned}
 \text{Skor Tertinggi} &= 5 \times 4 \times 70 = 1400 \\
 \text{Rentang Skala} &= \frac{\text{Skor Teringgi} - \text{Skor Terendah}}{5} \\
 &= \frac{1400 - 280}{5} \\
 &= 224
 \end{aligned}$$

Sehingga kriteria skor untuk variabel motivasi kerja (X2) adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 \text{Sangat Tidak Setuju} &= 280 - 503 \\
 \text{Tidak Setuju} &= 504 - 727 \\
 \text{Netral} &= 728 - 951 \\
 \text{Setuju} &= 952 - 1175 \\
 \text{Sangat Setuju} &= 1176 - 1400
 \end{aligned}$$

3. Untuk variabel *employee engagement* (X3) dengan 3 indikator

$$\begin{aligned}
 N \text{ (Jumlah responden)} &= 70 \\
 \text{Jumlah Skor} &= \text{bobot} \times \text{jumlah indikator} \times N \\
 \text{Skor Terendah} &= 1 \times 3 \times 70 = 210 \\
 \text{Skor Tertinggi} &= 5 \times 3 \times 70 = 1050 \\
 \text{Rentang Skala} &= \frac{\text{Skor Teringgi} - \text{Skor Terendah}}{5} \\
 &= \frac{1050 - 210}{5} \\
 &= 168
 \end{aligned}$$

Sehingga kriteria skor untuk variabel *employee engagement* (X3) adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 \text{Sangat Tidak Setuju} &= 210 - 377 \\
 \text{Tidak Setuju} &= 378 - 545 \\
 \text{Netral} &= 546 - 713 \\
 \text{Setuju} &= 714 - 881 \\
 \text{Sangat Setuju} &= 882 - 1050
 \end{aligned}$$

4. Untuk variabel kinerja (Y) dengan 5 indikator

$$N \text{ (Jumlah responden)} = 70$$

$$\begin{aligned}
\text{Jumlah skor (STS)} &= \text{bobot} \times \text{jumlah indikator} \times \text{N Skor Terendah} \\
&= 1 \times 5 \times 70 = 350 \\
\text{Skor Tertinggi (SS)} &= 5 \times 5 \times 70 = 1750 \\
\text{Rentang Skala} &= \frac{\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}}{5} \\
&= \frac{1750 - 350}{5} \\
&= 280
\end{aligned}$$

Sehingga kriteria skor untuk variabel kinerja anggota (Y) adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
\text{Sangat Tidak Setuju} &= 350 - 629 \\
\text{Tidak Setuju} &= 630 - 909 \\
\text{Netral} &= 910 - 1189 \\
\text{Setuju} &= 1190 - 1469 \\
\text{Sangat Setuju} &= 1470 - 1750
\end{aligned}$$

#### 4.2.1.1 Deskripsi Variabel Kepemimpinan (X1)

Kepemimpinan mengacu pada kemampuan untuk memengaruhi sekelompok orang agar bekerja menuju visi atau tujuan yang ditetapkan. Variabel ini dinilai menggunakan 5 indikator utama, yang menghasilkan temuan penelitian berikut :

**Tabel 4.5**

#### **Tanggapan Responden Mengenai Kepemimpinan**

No	Indikator	SS	S	CS/N	TS	STS	Skor
1.	Kemampuan mengambil keputusan	44 (220)	22 (88)	4 (12)	0	0	320
2.	Kemampuan memotivasi	41 (205)	26 (104)	3 (9)	0	0	318
3.	Kemampuan komunikasi	44 (220)	26 (104)	0	0	0	324
4.	Kemampuan mengendalikan bawahan	32 (160)	32 (160)	3 (9)	3	0	329
5.	Tanggung Jawab	46 (230)	23 (92)	1 (3)	0	0	325
	Jumlah						1616

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.5 diatas dapat diketahui bahwa total skor jawaban responden untuk variabel Kepemimpinan adalah 1616, yang berada pada kategori sangat setuju (1470 – 1750). Responden sangat menyetujui bahwa kemampuan pengambilan keputusan, motivasi, komunikasi, pengendalian, dan tanggung jawab merupakan aspek penting dalam kepemimpinan Berdasarkan skor ini, responden menilai kepemimpinan yang kuat melalui indikator-indikator ini. Di antara kelima indikator, "kemampuan memengaruhi bawahan" memperoleh skor tertinggi, yang menunjukkan bahwa peraturan dapat diterapkan secara efektif sesuai dengan arahan pemimpin.

#### 4.2.1.2 Deskripsi variabel motivasi kerja (X2)

Motivasi adalah sekumpulan sikap dan nilai yang mendorong individu untuk melaksanakan tugas-tugas tertentu sesuai dengan tujuan pribadi mereka. Variabel motivasi dinilai menggunakan 4 indikator, dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.6**  
**Tanggapan responden mengenai motivasi kerja**

No.	Indikator	SS	S	N	TS	STS	Skor
1	Kebutuhan fisiologis	23 (115)	32 (128)	15 (45)	0	0	288
2	Kebutuhan Keamanan	37 (185)	27 (108)	5 (15)	1 (2)	0	310
3	Kebutuhan sosial	30 (150)	34 (136)	6 (18)	0	0	304
4	Kebutuhan akan harga diri	8 (40)	40 (160)	21 (63)	1 (2)	0	265
	Jumlah						1167

*Sumber: Data primer yang diolah, 2025*

Berdasarkan tabel 4.6 diatas dapat diketahui bahwa total skor jawaban responden untuk variabel Motivasi Kerja adalah 1167, yang berada pada kategori sangat setuju (952 – 1175). Responden memberikan penilaian sangat positif terhadap indikator kebutuhan manusia yang mencakup fisiologis, keamanan, sosial, dan harga diri. Dari 4 indikator diatas dapat diketahui bahwa indikator “kebutuhan keamanan” mendapat skor tertinggi sehingga diharapkan anggota lebih menguasai pekerjaan sesuai dengan bidangnya dengan baik sehingga faktor keamanan dan keselamatan kerja dapat lebih terjamin.



#### 4.2.1.3 Deskripsi variabel *employee engagement* (X3)

*Employee engagement* merupakan kumpulan prinsip dan sikap yang mendorong individu untuk menyelesaikan tugas tertentu sesuai dengan tujuan pribadi mereka. Variabel ini diukur menggunakan 3 indikator, dan temuan studi tersebut adalah sebagai berikut.:

**Tabel 4.7**  
**Tanggapan Responden Mengenai *employee engagement***

No.	Indikator	SS	S	N	TS	STS	Skor
1.	Vigor/semangat	27 (135)	32 (128)	10 (30)	1 (2)	0	295
2.	Dedication/dedikasi	32 (160)	33 (132)	5 (15)	0	0	307
3.	Absorbtion/penyerapan	35 (175)	34 (136)	1 (3)	0	0	314
Jumlah							916

*Sumber: Data primer yang diolah, 2025*

Berdasarkan tabel 4.7 Hasil menunjukkan bahwa skor total untuk variabel *employee engagement* adalah 916, yang termasuk dalam rentang "sangat setuju" (882–1050). Responden memberikan penilaian yang sangat positif terhadap indikator tersebut.

Semangat, Dedikasi, dan Penyerapan. Menurut tanggapan mereka, motivasi dianggap tinggi ketika indikator-indikator ini hadir. Di antara 3 indikator tersebut, "Penyerapan" memperoleh skor tertinggi, yang menandakan bahwa anggota cenderung merasa puas dan bangga dengan pekerjaan mereka, yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja anggota.

#### 4.2.1.4 Deskripsi variabel kinerja anggota (Y)

Kinerja anggota mengacu pada hasil yang dicapai oleh seorang individu dalam Menggunakan keterampilan, pengalaman, dedikasi, dan waktu untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Variabel motivasi dinilai menggunakan 5 indikator, dan temuannya adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.8**  
**Tanggapan Responden Mengenai Kinerja**

No.	Indikator	SS	S	N	TS	STS	Skor
1.	Quality of work /kualitas kerja	30 (150)	35 (140)	5 (15)	0	0	305
2.	Quantity of work /kuantitas kerja	30 (150)	33 (132)	7 (21)	0	0	303
3.	Dependability /disiplin/Tepat waktu	30 (150)	30 (120)	10 (30)	0	0	300
4.	Efektifitas	18 (90)	38 (152)	13 (39)	1 (2)	0	281
5.	Kemandirian	23 (115)	29 (116)	14 (42)	4 (8)	0	281
	Jumlah						1470

*Sumber: Data primer yang diolah, 2025*

Berdasarkan tabel 4.8 diatas dapat diketahui bahwa total skor jawaban responden untuk variabel Kinerja anggota adalah 1470, yang berada pada kategori sangat setuju (1470 – 1750). Responden sangat menyetujui indikator yang mencakup kualitas kerja, kuantitas kerja, disiplin, efektivitas, dan kemandirian sebagai aspek penting dalam kinerja. Dengan ini responden menyatakan bahwa kinerja anggota dengan indikator tersebut dianggap baik. Dari 5 indikator diatas dapat diketahui bahwa indikator “Quantity of work /kuantitas kerja” mendapat skor tertinggi sehingga diharapkan dengan banyaknya pekerjaan tidak menjadikan kinerja semakin turun namun sebaliknya merupakan tantangan ke depannya untuk dapat menyelesaikannya dengan baik.

#### **4.2.2 Metode Analisis Kuantitatif**

##### **4.2.2.1 Uji Validitas**

Uji validitas dilakukan untuk mengevaluasi apakah pertanyaan dalam kuesioner secara akurat mengukur variabel yang dimaksud (Ghozali, 2012). Dalam penelitian ini, peneliti menguji validitas menggunakan sampel sebanyak 70 responden dan tingkat signifikansi 5 % dengan SPSS. Suatu item pertanyaan dianggap valid jika nilai r hitungnya melebihi nilai r tabel pada tingkat signifikansi 0,05, seperti yang diuraikan di bawah ini:

**Tabel 4.9**  
**Hasil Pengujian Validitas**

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel (df = 68)	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	X1.1	0,847	0,2387	Valid
	X1.2	0,819	0,2387	Valid
	X1.3	0,828	0,2387	Valid
	X1.4	0,762	0,2387	Valid
	X1.5	0,741	0,2387	Valid
Motivasi (X2)	X2.1	0,622	0,2387	Valid
	X2.2	0,421	0,2387	Valid
	X2.3	0,503	0,2387	Valid
	X2.4	0,675	0,2387	Valid
employee engagement (X3)	X3.1	0,423	0,2387	Valid
	X3.2	0,308	0,2387	Valid
	X3.3	0,467	0,2387	Valid
Kinerja (Y)	Y.1	0,795	0,2387	Valid
	Y.2	0,887	0,2387	Valid
	Y.3	0,899	0,2387	Valid
	Y.4	0,732	0,2387	Valid
	Y.5	0,704	0,2387	Valid

*Sumber: Data Primer yang diolah, 2025*

Tabel 4.9 menunjukkan bahwa derajat kebebasan (df) ditentukan oleh  $n-2$ , di mana  $n$  merupakan ukuran sampel total, sehingga menghasilkan nilai 0,2387. Nilai  $r$ -estimasi uji validitas (Corrected Item - Total Correlation) melebihi nilai  $r$ -tabel pada tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$ .

Karena semua indikator memiliki nilai  $r$ -hitung yang lebih tinggi daripada nilai  $r$ -tabel, maka dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator tersebut valid.

#### 4.2.2.2 Uji Realibilitas

Kuesioner yang digunakan sebagai indikator variabel atau konstruk dapat dievaluasi melalui uji reliabilitas. Menurut Ghazali (2012), Kuesioner dianggap reliabel jika hasil pengukuran tetap stabil dan konsisten meskipun dilakukan pada waktu yang berbeda

Suatu variabel dianggap reliabel jika Cronbach's alpha-nya melebihi 0,60. Hasil uji reliabilitas untuk variabel motivasi, kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja anggota adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai Cronbach Alpha		Hasil Reliabilitas Coeffecient SPSS	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0.858	>	0.600	Reliabel
Motivasi (X2)	0.720	>	0.600	Reliabel
<i>employee engagement</i> (X3)	0.717	>	0.600	Reliabel
Kinerja (Y)	0.860	>	0.600	Reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah, 2025

Hasil tabel 4.10 menunjukkan bahwa suatu variabel dianggap sebagai variabel jika Cronbach alpha lebih besar dari 0,60. Setiap variabel dalam tabel di atas memiliki Cronbach alpha yang cukup tinggi, yaitu lebih besar dari 0,60. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa variabel yang diteliti, yaitu kepemimpinan, motivasi, *employee engagement*, dan kinerja menunjukkan keandalan yang memadai.

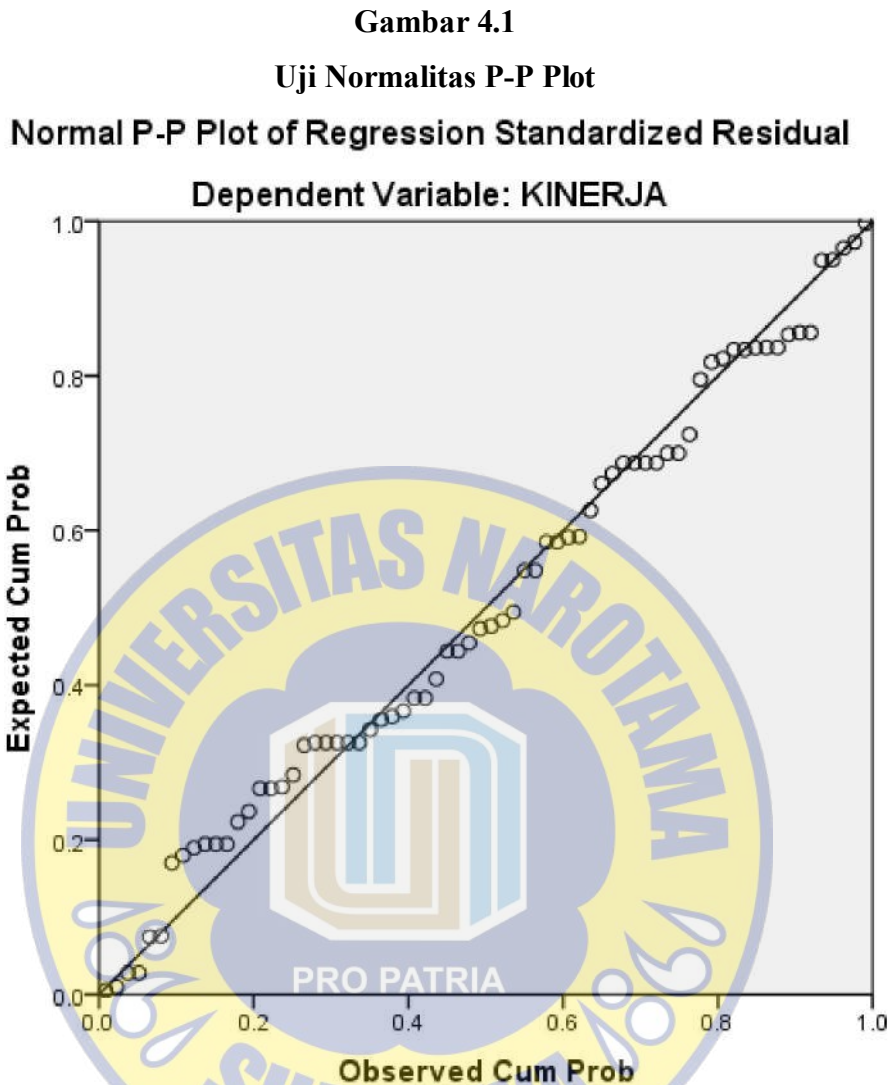
#### 4.2.2.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dalam SPSS meliputi beberapa pengujian yang harus dilakukan, seperti uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

##### 4.2.2.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan pada residual regresi menggunakan grafik plot P-P. Model regresi dikatakan memenuhi asumsi normalitas jika data terdistribusi secara normal di sekitar garis diagonal.

Gambar berikut mengilustrasikan hasil uji normalitas.



Sumber: Data Primer yang diolah, 2025

Hasil pengujian menunjukkan bahwa titik-titik berada di dekat garis diagonal, menunjukkan bahwa model regresi mengikuti distribusi normal dan cocok untuk analisis lebih lanjut.

a. Uji Kolmogorov-Smirnov

Untuk menentukan normal tidaknya data pada variabel dependen dapat dilakukan dengan menggunakan *kolmogorov-smirnov*. Apabila nilai signifikan *kolmogorov-smirnov*  $< 0,05$  maka distribusi tidak normal, sebaliknya apabila nilai signifikan *kolmogorov-smirnov*  $> 0,05$  maka data terdistribusi tersebut normal. Hasil pengujian adalah sebagai berikut :



**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Asumsi Klasik**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std.	
	Deviation	1.81875658
Most Extreme Differences	Absolute	.078
	Positive	.063
	Negative	-.078
Test Statistic		.078
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

*Sumber: Data Primer yang diolah, 2025*

Berdasarkan tabel 4.11 dapat dijelaskan bahwa nilai signifikansi *kolmogorov-smirnov* sebesar  $0,200 > 0,05$ , maka model regresi dalam penelitian ini terdistribusi secara normal.

#### **4.2.2.3.2 Uji Multikolinearitas**

Pengujian multikolinearitas dilakukan untuk menentukan apakah ada korelasi antara variabel independen dalam model regresi. Dalam model regresi yang dibangun dengan baik, variabel independen tidak boleh berkorelasi. Jika nilai toleransi melebihi 0,1 dan Variance Inflation Factor (VIF) di bawah 10, data dianggap bebas dari multikolinearitas. Ini menawarkan pendekatan sederhana untuk mengidentifikasi tidak adanya multikolinearitas dalam analisis regresi. Hasil pengujian multikolinearitas disajikan dalam tabel berikut:

**Tabel 4.12**

**Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Kepemimpinan	0,643	1,556
Motivasi	0,581	1,721
<i>employee engagement</i>	0,881	1,135

4.2.2.3.2.1 Dependent Variabel: Kinerja

*Sumber: Data Primer yang diolah, 2025*

Hasil pengujian tersebut menunjukkan nilai sebagai berikut:

1. Nilai VIF untuk kepemimpinan (X1) adalah 1,556, yang berarti kurang dari 10, dan nilai toleransinya adalah 0,643, yang berarti lebih dari 0,1. Hal ini menunjukkan tidak adanya multikolinearitas, yang menegaskan bahwa variabel tersebut sepenuhnya independen dan model regresi layak untuk diuji.
2. Nilai VIF untuk motivasi (X2) adalah 1,721, yang berada di bawah 10, dan nilai toleransinya adalah 0,581, yang berada di atas 0,1. Hal ini menegaskan tidak adanya multikolinearitas, yang menunjukkan bahwa variabel tersebut sepenuhnya independen dan model regresi layak untuk diuji..
3. Nilai VIF untuk *employee engagement* (X3) adalah 1,135, yang berada di bawah 10, dan nilai toleransinya adalah 0,881, yang berada di atas 0,1. Hal ini menegaskan tidak adanya multikolinearitas, yang menunjukkan bahwa variabel tersebut sepenuhnya independen dan model regresi layak untuk diuji.

**4.2.2.3.3 Uji Heteroskedastisitas.**

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mendeteksi apakah varians residual dalam model regresi bersifat homogen atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2012). Dengan dasar analisis sebagai berikut :

1. Apabila muncul pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk susunan

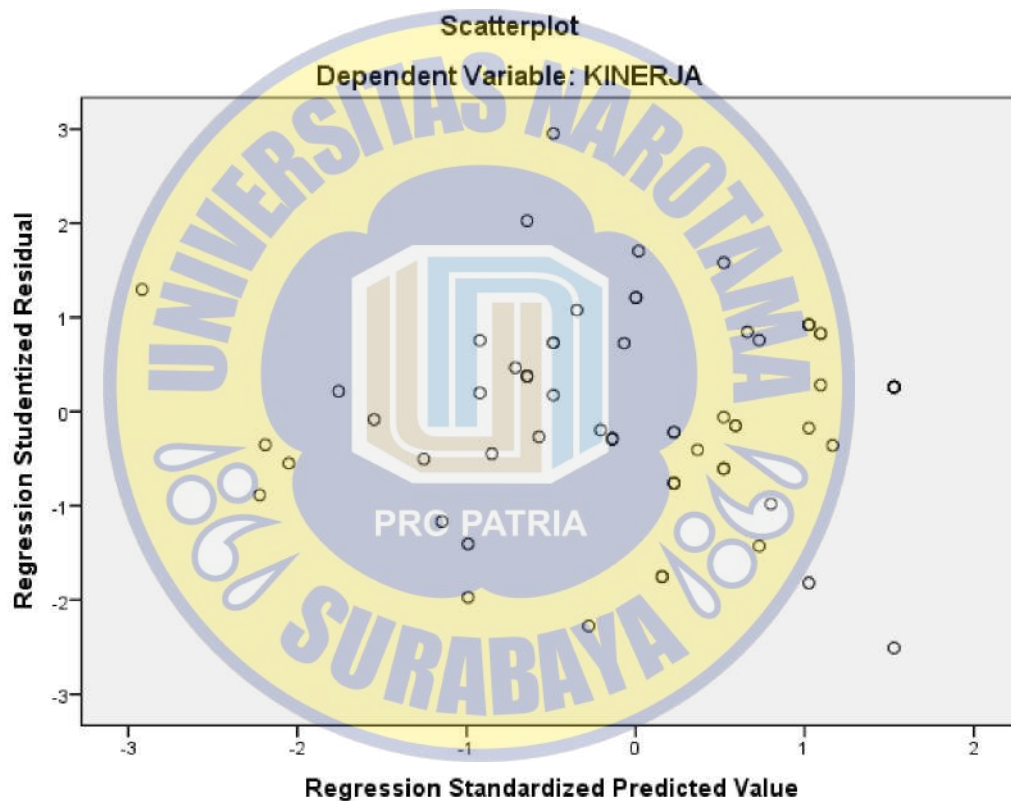
terstruktur (bergelombang, mengembang, kemudian menyempit), maka hal tersebut mengindikasikan adanya heteroskedastisitas dalam penelitian.

2. Sebaliknya, berdasarkan penyebaran titik-titik yang acak dan tidak berpola, dapat disimpulkan bahwa data homogen dan tidak memiliki heteroskedastisitas.

Ilustrasi berikut merupakan gambaran yang lebih jelas tentang ada atau tidaknya gejala heteroskedastisitas.

**Gambar 4.2**

**Uji Heteroskedastisitas**



Sumber: Data Primer yang diolah, 2025

Scatterplot di atas menunjukkan bahwa titik-titik tersebar secara acak baik di atas maupun di bawah sumbu Y dan bernilai 0. Berdasarkan hasil analisis, model regresi ini tidak menunjukkan heteroskedastisitas, sehingga model ini valid dan layak digunakan. Salah satu cara yang dilakukan untuk uji heteroskedastisitas Uji Glejser.

Ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dideteksi menggunakan uji

Glejser. Jika varians residual tetap konsisten di seluruh pengamatan, maka disebut homoskedastisitas, sedangkan varians yang berbeda menunjukkan heteroskedastisitas. Kriteria untuk menentukan tidak adanya heteroskedastisitas adalah nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, yang menunjukkan tidak adanya heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka heteroskedastisitas hadir. Hasilnya dapat diamati dalam tabel berikut:

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.724	1.596		.454	.652
KEPEMIMPINAN_X1	-.002	.074	-.004	-.031	.976
MOTIVASI_X2	.121	.068	.226	1.773	.082
employee engagement_X3	-.061	.055	-.162	1.109	.272

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Sumber: Data Primer yang diolah 2025

Hasil uji heteroskedastisitas yang disajikan pada tabel 4.13 menunjukkan bahwa semua variabel bebas, termasuk motivasi kerja dan kepemimpinan, memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak menunjukkan heteroskedastisitas.

#### 4.2.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui besarnya variabel independen yaitu pengaruh simultan kepemimpinan, motivasi kerja, dan *employee engagement* pada kinerja anggota.. Pengolahan data dengan program SPSS 22 memberikan hasil sebagai berikut :

**Tabel 4.14**  
**Hasil Koefisien Regresi**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-12.525	3.987		-3.142	.003		
KEPEMIMPINAN	.168	.128	.122	1.315	.193	.646	1.549
MOTIVASI	1.210	.159	.706	7.590	.000	.639	1.565
<i>employee engagement</i>	1.420	.268	.399	5.293	.000	.973	1.028

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.14 tersebut diatas, maka dapat dilihat bahwa persamaan regresi linear yang mencerminkan hubungan antar variabel - variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 (X_1) + \beta_2 (X_2) + \beta_3 (X_3)$$

$$Y = 12,525 + 0,168 (X_1) + 1,210 (X_2) + 1,420 (X_3)$$

Dari persamaan regresi linear berganda diatas menunjukkan bahwa :

1. Nilai koefisien regresi kepemimpinan (X1) sebesar 0,168 bernilai positif yang berarti bahwa semakin baik kepemimpinan, maka kinerja anggota akan semakin meningkat.
2. Nilai koefisien regresi motivasi (X2) sebesar 1,210 bernilai positif yang berarti bahwa semakin baik motivasi, maka kinerja anggota akan semakin meningkat.
3. Nilai koefisien regresi *employee engagement* (X3) sebesar 1,420 bernilai positif yang berarti bahwa semakin baik *employee engagement*, maka kinerja anggota akan semakin meningkat.



#### 4.2.4 Pengujian Hipotesis

##### 4.2.4.1 Uji t

Uji t dilakukan untuk menilai signifikansi hubungan antara variabel X dan Y. Intinya, uji t menunjukkan sejauh mana satu variabel independen dapat menjelaskan variasi variabel dependen. Berikut ini adalah hasil keluaran SPSS:

**Tabel 4.15**

##### **Hasil Uji t**

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.525	.287		7.142	.001
KEPEMIMPIN	1.360	.184	.644	5.168	.000
AN					
MOTIVASI	1.210	.159	.706	7.590	.000
employee engagement	1.420	.268	.399	5.293	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data Primer yang diolah, 2025

Dari tabel 4.15 maka dapat disimpulkan :

##### **1. Pengujian Hipotesis 1**

Pengujian hipotesis kepemimpinan (X1) terhadap kinerja anggota (Y) menunjukkan nilai t positif sebesar 5,168 dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota. Oleh karena itu, peningkatan kepemimpinan di lingkungan Batalyon Howitzer 2 Marinir Karangpilang Surabaya niscaya akan berdampak pada peningkatan kinerja anggota.

##### **2. Pengujian Hipotesis 2**

Uji hipotesis motivasi (X2) terhadap kinerja anggota (Y). Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, maka diperoleh nilai t hitung sebesar 7,590 bernilai positif dengan hasil signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hasil analisis ini membuktikan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja anggota. Artinya, apabila motivasi yang mendukung maka kinerja anggota tentu akan meningkat.

### 3. Pengujian Hipotesis 3

Pengujian hipotesis *employee engagement* (X3) terhadap kinerja anggota (Y) menghasilkan nilai t positif sebesar 3,293 dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menegaskan bahwa *Employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota.. Dengan kata lain, peningkatan *employee engagement* akan mengarah pada peningkatan kinerja anggota.

#### 4.2.4.2 Uji F

### 4. Pengujian Hipotesis 4

Uji statistik F dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen dalam model secara kolektif memengaruhi kinerja anggota, termasuk *employee engagement*, motivasi kerja, dan kepemimpinan. Hasil uji statistik F yang diperoleh dari SPSS disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.16  
Hasil Uji F  
ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	398.328	3	132.776	38.394	.000 <sup>b</sup>
	Residual	228.243	66	3.458		
	Total	626.571	69			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), *Employee Engagement*, Kepemimpinan, Motivasi

Sumber : Data Primer yang diolah, 2025

Tabel 4.16 menunjukkan bahwa hasil uji kelayakan model diperoleh nilai F-hitung sebesar 38,394 dengan tingkat signifikansi  $0,000 (< 0,05)$ . Hasil itu berarti bahwa model yang digunakan sudah layak atau tepat. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 4 terkait pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel kepemimpinan, motivasi kerja dan *employee engagement* terhadap kinerja anggota berpengaruh positif terhadap kinerja anggota diterima. Artinya peningkatan kepemimpinan, motivasi kerja, dan *employee engagement* akan berdampak pada peningkatan kinerja.

#### 4.2.4.3 Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pengolahan data dengan program

SPSS 22, memberikan hasil sebagai berikut :

**Tabel 4.17**

**Hasil Uji Koefisien Determinasi  
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.797 <sup>a</sup>	.636	.619	1.860

a. Predictors: (Constant), *Employee Engagement*,  
Kepemimpinan, Motivasi

Sumber: Data Primer yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.17 menunjukkan bahwa hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai (Adjusted R Square) yang diperoleh sebesar 0,619 yang berarti 61,9% kinerja anggota di Batalyon Howitzer 2 Marinir Karangpilang Surabaya dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan, motivasi kerja, dan *employee engagement* sedangkan sisanya sebesar 38,1 % dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

### **4.3 Pembahasan**

Penelitian ini dilakukan dengan mengangkat tiga variabel bebas yaitu kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2), *employee engagement* (X3) terhadap kinerja anggota (Y) Batalyon Howitzer 2 Marinir Karangpilang Surabaya, dengan hasilnya sebagai berikut :

#### **4.3.1 Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja anggota**

Analisis regresi menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki dampak positif terhadap kinerja anggota, dengan koefisien sebesar 0,646. Hal ini menunjukkan perbedaan yang cukup besar jika dibandingkan dengan koefisien keterlibatan karyawan. Akibatnya, kepemimpinan memberikan pengaruh yang lebih kuat terhadap kinerja anggota daripada variabel keterlibatan karyawan, yang memiliki koefisien lebih rendah sebesar 0,399.

Butir pertanyaan "Mampu mengendalikan bawahan" memiliki skor indeks 329, yang menempatkannya dalam kategori tinggi atau setuju, yang menandakan kepemimpinan yang kuat. Skor indeks untuk butir pertanyaan ini, yang tergolong tinggi atau setuju, menunjukkan bahwa anggota Batalyon Howitzer 2 Marinir Karangpilang Surabaya memiliki persepsi yang baik terhadap kepemimpinan yang

mereka alami.

Hasil uji hipotesis menghasilkan nilai  $t$  sebesar 5,168 dengan tingkat signifikansi 0,000. Hal ini menegaskan bahwa hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini diterima, yang menunjukkan bahwa peningkatan peran kepemimpinan tentu akan meningkatkan kinerja anggota. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sorindra dkk. (2024) tentang pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan di Kantor Unit Organisasi Pelabuhan Kelas I Molawe yang menyimpulkan bahwa variabel kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota.

#### **4.3.2 Pengaruh motivasi terhadap kinerja anggota**

Dengan koefisien sebesar 0,706 analisis regresi menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja anggota, besarnya koefisien motivasi lebih besar dibandingkan dengan koefisien kepemimpinan dan keterikatan karyawan, hal ini menunjukkan bahwa jika dibandingkan dengan variabel bebas lainnya, motivasi mempunyai pengaruh paling besar terhadap kinerja anggota.

Tingginya motivasi ditunjukkan dengan angka indeks pada butir pertanyaan “kebutuhan harga diri” yang memiliki nilai sebesar 293 yang tergolong tinggi atau setuju. Berdasarkan angka indeks pada butir pernyataan yang tergolong tinggi atau setuju, terlihat jelas bahwa anggota Batalyon Howitzer 2 Marinir Karangpilang Surabaya memiliki penilaian yang baik terhadap motivasi yang dimilikinya selama ini.

Hasil pengujian hipotesis menghasilkan nilai  $t$  hitung sebesar 7,590 dengan signifikansi sebesar 0,045. Hal ini menandakan hasil pengujian hipotesis 2 yang diajukan dalam penelitian ini diterima, yang berarti bahwa semakin baik peranan motivasi, maka akan semakin meningkatkan kinerja anggota. Hasil ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Sorindra, dkk (2024) pada pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan *employee engagement* terhadap kinerja pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas I Molawe menyimpulkan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai hasil yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota.

#### **4.3.3 Pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja anggota**



Melalui analisis regresi dapat diketahui bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja anggota dengan koefisien 0,399. Besarnya koefisien motivasi kerja lebih rendah jika dibandingkan dengan koefisien kepemimpinan, namun lebih tinggi jika dibandingkan dengan koefisien motivasi, sehingga dengan motivasi kerja yang baik maka akan meningkatkan kinerja anggota.

Tingginya motivasi kerja dapat ditunjukkan dengan angka indeks pada item pertanyaan “Absorbtion/penyerapan” menunjukan nilai sebesar 311, yang kemudian dikategorikan kedalam kategori tinggi atau setuju. Berdasarkan angka indeks pada item pernyataan yang dikategorikan tinggi atau setuju mengindikasikan bahwa anggota Batalyon Howitzer 2 Marinir Karangpilang Surabaya memiliki penilaian yang baik terhadap motivasi kerja yang diberikan selama ini.

Hasil pengujian hipotesis menghasilkan nilai t hitung sebesar 5,293 dengan signikansi sebesar 0,001. Hal ini menandakan bahwa hasil pengujian hipotesis 3 yang diajukan dalam penelitian ini diterima, yang berarti bahwa semakin tinggi peranan motivasi kerja maka akan meningkatkan kinerja anggota dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari, artinya tinggi rendahnya kinerja anggota dalam melaksanakan tugas akan ditentukan oleh besar kecilnya *employee engagement* anggota terhadap satuannya dalam melaksanakan tugas. Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Sorindra, dkk (2024) pada pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan *employeeed engagement* terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas I Molawe menyimpulkan bahwa variabel *employeeed engagement* mempunyai hasil yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota.

#### **4.3.4 Pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan *employee engagement* terhadap kinerja anggota**

Melalui analisis regresi dapat diketahui bahwa “*pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan employee engagement* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota Batalyon Howitzer 2 Marinir” terbukti benar bahwa *pengaruh kepemimpinan, motovasi kerja dan employee engagement* berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai (Adjusted R Square) yang diperoleh sebesar 0,619 yang berarti 61,9 % kinerja anggota Batalyon Howitzer 2 Marinir



Karangpilang Surabaya dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan, motivasi, dan *employee engagement* sedangkan sisanya sebesar 38,1 % dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti. Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Sorindra, dkk (2024) pada pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan *employee engagement* terhadap kinerja pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas I Molawe menyimpulkan bahwa variabel kepemimpinan, motivasi kerja dan *employee engagement* mempunyai hasil yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota.

