

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Karakteristik Responden

Dari 88 pegawai yang terdapat di Dinas Perdagangan Kota Metro, sebanyak 60 orang telah bersedia dan berpartisipasi dalam pengisian kuesioner sebagai bagian dari penelitian. Partisipasi ini mencerminkan tingkat respons yang cukup tinggi dari pegawai di lingkungan tersebut, sekaligus memberikan dasar yang kuat bagi validitas hasil penelitian.

Jika kita berasumsi bahwa partisipasi pegawai dalam penelitian ini adalah hasil dari pengambilan sampel dengan menggunakan metode Slovin, maka angka tersebut bisa direpresentasikan sebagai ukuran sampel yang memadai untuk menghasilkan data yang dapat diandalkan. Dengan jumlah total pegawai sebanyak 88 orang, metode Slovin mungkin telah digunakan untuk menentukan bahwa sebanyak 60 responden merupakan ukuran sampel yang cukup untuk mencapai tingkat kepercayaan yang diinginkan. Dengan kata lain, partisipasi 60 pegawai dalam pengisian kuesioner dapat dianggap sebagai sampel yang representatif dari seluruh populasi, sehingga hasil penelitian dapat lebih umum diterapkan atau disimpulkan untuk populasi pegawai di Dinas Perdagangan Kota Metro secara keseluruhan.

Karakteristik responden dalam penelitian ini memberikan gambaran yang lebih mendalam tentang keragaman dalam partisipasi mereka. Dalam aspek jenis kelamin, terlihat distribusi yang relatif seimbang antara laki-laki dan perempuan, dengan 55% laki-laki dan 45% perempuan. Sementara itu, variasi dalam kelompok umur terlihat dari sebaran partisipasi responden di berbagai rentang usia. Kelompok usia 30 tahun atau kurang memiliki 33.33% dari total responden, diikuti oleh kelompok usia 31-40 tahun sebesar 23.33%, kelompok usia 41-50 tahun sebesar 18.33%, dan kelompok usia 51 tahun

atau lebih sebesar 18.33%. Keterwakilan yang merata dari berbagai kelompok usia menggambarkan kesinambungan dalam pemahaman terhadap perspektif beragam.

Tabel 11. Karakteristik Demografi Responden

No	Karakteristik	Jumlah	Persen (%)
1	2	3	4
1	Jenis Kelamin		
	a. Laki-laki	33	55,00
	b. Perempuan	27	45,00
2	Kelompok Umur		
	a. 30 tahun atau kurang	15	25
	b. 31-40 tahun	20	33,33
	c. 41-50 tahun	14	23,33
	d. 51 tahun atau lebih	11	18,33
3	Generasi		
	a. Generasi Z (24 tahun atau kurang)	2	3,33
	b. Milenial (25-40 tahun)	29	48,33
	c. X (41-56 tahun)	25	41,67
	d. Baby boomer (57-75 tahun)	4	6,67

Sumber : Data diolah tahun 2024

Dalam konteks generasi, perwakilan responden mencakup berbagai kelompok, dengan generasi milenial (25-40 tahun) menjadi yang paling signifikan, menyumbang sekitar 48.33% dari total. Generasi X (41-56 tahun) memberikan kontribusi yang substansial dengan 41.67%, sementara generasi Z (24 tahun atau kurang) dan baby boomer (57-75 tahun) masing-masing menyumbang 3.33% dan 6.67%. Keberagaman ini penting dalam konteks penelitian ini karena memberikan perspektif yang kaya dan mencerminkan pandangan dari berbagai kelompok demografis. Dengan demikian, karakteristik responden menciptakan kerangka yang inklusif untuk analisis data yang mendalam dan representatif.

4.2 Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Pengujian instrumen dilakukan dengan uji validitas dengan mengajukan 26 pernyataan kuisioner, yang terdiri dari 9 pernyataan variabel Motivasi (Variabel X_1), 8 pernyataan variabel Kompensasi (Variabel X_2), dan 9 pernyataan variabel kinerja

(Variabel Y). Pengujian validitas dilakukan dengan membandingkan nilai korelasi (r_{hitung}) setiap item pertanyaan dengan nilai kritik korelasi (r_{tabel}) pada $df = n-2 = 60-2 = 58$ dan taraf kepercayaan 95%, yaitu 0.2144. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan membandingkan nilai alfa dengan nilai r_{tabel} , hasil uji validitas dan reliabilitas dapat dilihat sebagai berikut:

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Hasil validitas variabel Motivasi adalah dapat dijelaskan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 12. Pengujian Validitas Variabel Motivasi (Variabel X₁)

Item No	r hitung	r tabel pada taraf kepercayaan 95%	Hasil	Keterangan
1	2	3	4	5
1	0.724**	0.2144	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	0.710**	0.2144	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	0.711**	0.2144	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	0.758**	0.2144	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	0.636**	0.2144	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	0.751**	0.2144	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	0.717**	0.2144	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	0.711**	0.2144	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	0.752**	0.2144	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah tahun 2024

Sesuai hasil di atas, maka diketahui sebanyak 9 item pertanyaan pada variabel motivasi yang diujikan adalah valid.

Tabel 13. Pengujian Validitas Variabel Kompensasi (Variabel X₂)

Item No	r hitung	r tabel pada taraf kepercayaan 95%	Hasil	Keterangan
1	2	3	4	5
1	0.759**	0.2144	r hitung > r tabel	Valid
2	0.763**	0.2144	r hitung > r tabel	Valid
3	0.737**	0.2144	r hitung > r tabel	Valid
4	0.743**	0.2144	r hitung > r tabel	Valid
5	0.714**	0.2144	r hitung > r tabel	Valid
6	0.737**	0.2144	r hitung > r tabel	Valid
7	0.766**	0.2144	r hitung > r tabel	Valid
8	0.716**	0.2144	r hitung > r tabel	Valid

Sumber : Data diolah tahun 2024

Sedangkan untuk hasil perhitungan uji validitas pada variabel Motivasi adalah seperti tabel diatas. Melalui tabel tersebut maka diketahui sebanyak 8 item pertanyaan pada variabel kompensasi adalah valid. Sedangkan untuk hasil perhitungan uji validitas pada variabel kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 14. Pengujian Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Variabel Y)

Item No	r hitung	r tabel pada taraf kepercayaan 95%	Hasil	Keterangan
1	2	3	4	5
1	0.770**	0.2144	r hitung > r tabel	Valid
2	0.802**	0.2144	r hitung > r tabel	Valid
3	0.707**	0.2144	r hitung > r tabel	Valid
4	0.731**	0.2144	r hitung > r tabel	Valid
5	0.739**	0.2144	r hitung > r tabel	Valid
6	0.707**	0.2144	r hitung > r tabel	Valid
7	0.738**	0.2144	r hitung > r tabel	Valid
8	0.702**	0.2144	r hitung > r tabel	Valid
9	0.738**	0.2144	r hitung > r tabel	Valid

Sumber : Data diolah tahun 2024

Sesuai dengan hasil di atas, maka diketahui bahwa dari sebanyak 9 item pertanyaan pada variabel kinerja pegawai hasil uji adalah valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas pada variabel yang dilakukan adalah membandingkan Nilai Alfa dengan nilai kritik r (r_{tabel}) pada $df = 61$ dan taraf kepercayaan 95%, yaitu 0,248. Hasil perbandingannya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 15. Pengujian Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Nilai Alfa	r_{tabel} pada taraf kepercayaan 95%	Keterangan
1	2	3	4
X ₁	0,884	0.2144	Reliabel
X ₂	0,889	0.2144	Reliabel
Y	0,909	0.2144	Reliabel

Sumber : Data diolah tahun 2024

Hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa seluruh variabel penelitian adalah bersifat reliabel, karena nilai Alfa lebih besar dari pada nilai kritik r.

4.3 Analisis Kualitatif

Deskripsi data adalah untuk mendapatkan gambaran pada kategori jawaban responden tentang masing-masing variabel penelitian. Untuk mengetahui kategori jawaban responden maka digunakan rumus sebagai berikut:

$$I = \frac{NT - NR}{K}$$

Keterangan:

I = Interval

NT = Nilai Tertinggi

NR = Nilai Terendah

K = Kategori

(Sugiyono, 2005)

Untuk variabel dengan 9 pertanyaan maka berdasarkan rumus tersebut, maka dapat dideskripsikan data perhitungan yaitu diperoleh nilai tertinggi pada masing-masing variabel adalah skor 5 x 9 pertanyaan = 45 dan nilai terendah diperoleh dari skor 1 x 9 pertanyaan = 9, sehingga nilai intervalnya adalah sebagai berikut:

$$I = \frac{45-9}{5} = \frac{36}{5} = 7,2$$

Berdasarkan interval yang telah didapatkan maka kategori skor pada variabel masing-masing variabel sebagai berikut:

Total skor 37,9 – 45 masuk dalam kategori Sangat Baik

Total skor 30,7 - 37,8 masuk dalam kategori Baik

Total skor 23,5 - 30,6 masuk dalam kategori Cukup

Total skor 16,3 - 23,4 masuk dalam kategori Kurang

Total skor 9 - 16,2 masuk dalam kategori Sangat Kurang

Untuk variabel dengan 8 pertanyaan maka berdasarkan rumus tersebut, maka dapat dideskripsikan data perhitungan yaitu diperoleh nilai tertinggi pada masing-masing variabel adalah skor 5 x 8 pertanyaan = 40 dan nilai terendah diperoleh dari skor 1 x 8 pertanyaan = 8, sehingga nilai intervalnya adalah sebagai berikut:

$$I = \frac{40-8}{5} = \frac{32}{5} = 6,4$$

Berdasarkan interval yang telah didapatkan maka kategori skor pada variabel masing-masing variabel sebagai berikut:

Total skor 33,7 – 40 masuk dalam kategori Sangat Baik

Total skor 27,3 - 33,6 masuk dalam kategori Baik

Total skor 20,9 - 27,2 masuk dalam kategori Cukup

Total skor 14,5 - 20,8 masuk dalam kategori Kurang

Total skor 8 - 14,4 masuk dalam kategori Sangat Kurang

4.3.1 Deskripsi Data Motivasi

Deskripsi data jawaban responden pada variabel Motivasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 16. Deskripsi Data Variabel Motivasi (X₁)

Motivasi	Interval	Frekuensi	Persentase
1	2	3	4
Sangat Baik	37,9 - 45	14	23.3
Baik	30,7 - 37,8	17	28.3
Cukup Baik	23,5 - 30,6	21	35.0
Tidak Baik	16,3 - 23,4	5	8.3
Sangat Tidak Baik	9 - 16,2	3	5.0
Jumlah		60	100

Sumber: Data diolah tahun 2024

Dari tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menganggap kualitas pelayanan Dinas Perdagangan Kota Metro berada pada kategori "Cukup Baik" dengan persentase sebesar 35.0%. Meskipun demikian, signifikan juga melihat bahwa sejumlah besar responden memberikan penilaian "Sangat Baik" dan "Baik" dengan persentase masing-masing 23.3% dan 28.3%. Namun, perlu mendapatkan perhatian lebih lanjut terkait dengan kelompok responden yang menganggap pelayanan tersebut "Tidak Baik" dan "Sangat Tidak Baik," masing-masing dengan persentase 8.3% dan 5.0%.

Untuk mendeskripsikan pernyataan kuesioner pada masing-masing variabel yang diteliti maka dihitung menggunakan rumus persentase. Diketahui bahwa skor minimal adalah 1 = 20% dan skor maksimal adalah 5 = 100%.

Sehingga hasil perhitungan dengan rumus adalah:

$$i = \frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{\text{Skor Maksimal}}$$

$$i = \frac{100\% - 20\%}{5} = 16\%$$

Adapun kategorinya adalah sebagai berikut:

Nilai Persentase 20% – 35%	Masuk dalam kategori Sangat Tidak Baik
Nilai Persentase 36% – 51%	Masuk dalam kategori Tidak Baik
Nilai Persentase 52% – 67%	Masuk dalam kategori Cukup Baik
Nilai Persentase 68% – 83%	Masuk dalam kategori Baik
Nilai Persentase 84% – 100%	Masuk dalam kategori Sangat Baik

Deskripsi motivasi Kepemimpinan asarkan pertanyaan dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 17. Deskripsi Data Variabel Motivasi Berdasarkan Pertanyaan

No	Motivasi	Skor Capaian	Skor Maksimal	Persentase Capaian	Kategori
1	2	3	4	5	6
1	Saya berusaha konsisten dengan SOP dalam pelaksanaan pekerjaan	205	300	68,33	Baik
2	Saya selalu menyelesaikan tugas tepat pada waktunya	204	300	68,00	Baik
3	Saya mendapatkan bimbingan dari pimpinan secara teratur	214	300	71,33	Baik
4	Saya senang dengan tugas yang menguji kemampuan diri	199	300	66,33	Cukup Baik
5	Saya terus meningkatkan kompetensi dan keahlian dalam bekerja	220	300	73,33	Baik
6	Saya menjaga komunikasi yang baik dengan pimpinan	205	300	68,33	Baik
7	Saya membangun hubungan kerja yang harmonis dengan rekan kerja	202	300	67,33	Cukup Baik
8	Saya berupaya menjadi ketua dalam kerja sama tim	213	300	71,00	Baik
9	Saya berupaya mempengaruhi teman sekerja sesuai dengan SOP yang berlaku	200	300	66,67	Cukup Baik

Sumber: Data diolah tahun 2024

Berdasarkan hasil jawaban responden pada masing-masing pernyataan yang diajukan, maka didapatkan kategori jawaban responden pada variabel kepemimpinan berdasar pernyataan, yaitu sebagian besar jawaban responden adalah masuk dalam kategori baik.

4.3.2 Deskripsi Data Kompensasi

Deskripsi data jawaban responden pada variabel Kompensasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 18. Deskripsi Data Variabel Kompensasi (X₂)

Kompensasi	Interval	Frekuensi	Persentase
1	2	3	4
Sangat Baik	33,7 - 40	11	18.3
Baik	27,3 - 33,6	17	28.3
Cukup Baik	20,9 - 27,2	24	40.0
Tidak Baik	14,5 - 20,8	6	10.0
Sangat Tidak Baik	8 - 14,4	2	3.3
Jumlah		60	100

Sumber: Data diolah tahun 2024

Dari tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan di Dinas Perdagangan Kota Metro memberikan penilaian positif terhadap sistem kompensasi yang diterapkan. Sebanyak 18.3% dari responden menyatakan bahwa mereka merasa "Sangat Baik," sedangkan 28.3% menyatakan "Baik." Lebih lanjut, sebagian besar karyawan, yaitu 40.0%, merasa bahwa kompensasi yang mereka terima adalah "Cukup Baik."

Meskipun mayoritas merasa puas, perlu dicatat bahwa sejumlah kecil responden, sebanyak 10.0%, memberikan penilaian "Tidak Baik," dan 3.3% menyatakan "Sangat Tidak Baik." Oleh karena itu, saran untuk melakukan evaluasi lebih lanjut terhadap sistem kompensasi yang ada agar dapat memahami kebutuhan dan harapan karyawan yang memberikan penilaian rendah.

Deskripsi Kompensasi berdasarkan pertanyaan dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 19. Deskripsi Data Variabel Kompensasi Berdasarkan Pertanyaan

No	Kompensasi	Skor Capaian	Skor Maksimal	Persentase Capaian	Kategori
1	2	3	4	5	6
1	Saya menerima gaji pokok setiap bulan sesuai dengan Standar Gaji Minimum Regional (UMR)	208	300	69,33	Baik
2	Gaji yang saya terima selalu disalurkan tepat waktu	206	300	68,67	Baik
3	Saya mendapatkan penghasilan tambahan ketika berhasil melebihi target yang ditetapkan oleh Dinas Perdagangan Kota Metro	216	300	72,00	Baik
4	Bonus tambahan diberikan kepada saya jika pelayanan yang saya capai melebihi target Dinas Perdagangan Kota Metro	195	300	65,00	Cukup Baik
5	Insentif diberikan agar saya termotivasi untuk bekerja dengan baik	206	300	68,67	Baik
6	Saya menerima tunjangan hari tua menjelang pensiun sebagai bentuk dukungan dari Dinas Perdagangan Kota Metro	214	300	71,33	Baik
7	THR diberikan kepada saya setiap tahun sebagai bentuk penghargaan	197	300	65,67	Cukup Baik
8	Saya mendapatkan tunjangan asuransi kesehatan (BPJS) dari Dinas Perdagangan Kota Metro	205	300	68,33	Baik

Sumber: Data diolah tahun 2024

Berdasarkan hasil jawaban responden pada masing-masing pernyataan yang diajukan, maka didapatkan kategori jawaban responden pada variabel Kompensasi berdasar pernyataan, yaitu sebagian besar jawaban responden adalah masuk dalam kategori Baik. Dari hasil tersebut, kategori "Cukup Baik" masih ada dan menunjukkan bahwa beberapa aspek kompensasi masih memiliki ruang untuk ditingkatkan guna

meningkatkan kinerja pegawai.

4.3.3 Deskripsi Data Kinerja Pegawai

Deskripsi data jawaban responden pada variabel kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 20. Deskripsi Data Variabel Kinerja Pegawai

Kinerja	Interval	Frekuensi	Persentase
1	2	3	4
Sangat Baik	37,9 - 45	17	28.3
Baik	30,7 - 37,8	23	38.3
Cukup Baik	23,5 - 30,6	14	23.3
Tidak Baik	16,3 - 23,4	5	8.3
Sangat Tidak Baik	9 - 16,2	1	1.7
Jumlah		60	100

Sumber: Data diolah tahun 2024

Dari hasil di atas, mayoritas pegawai di Dinas Perdagangan Kota Metro mendemonstrasikan kinerja yang baik, dengan 28.3% dari mereka dinilai sebagai "Sangat Baik" dan 38.3% sebagai "Baik". Sebanyak 23.3% pegawai memiliki kinerja yang dianggap "Cukup Baik". Meskipun demikian, perlu diperhatikan bahwa 10.0% pegawai mendapatkan penilaian "Tidak Baik" dan "Sangat Tidak Baik" secara keseluruhan.

Penting untuk memahami lebih lanjut faktor-faktor yang mungkin mempengaruhi kinerja yang kurang baik dan memperbaiki area-area tersebut. Pihak manajemen dapat melakukan wawancara atau survei tambahan untuk mendapatkan wawasan lebih lanjut dari karyawan yang mendapatkan penilaian rendah, sehingga langkah-langkah perbaikan dan pengembangan dapat diambil.

Deskripsi variabel kinerja pegawai berdasarkan pertanyaan dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 21. Deskripsi Data Variabel Kinerja Berdasarkan Pernyataan

No	Kinerja	Skor Capaian	Skor Maksimal	Persentase Capaian	Kategori
1	2	3	4	5	6
1	Saya menjalankan tugas sesuai dengan tujuan, visi, dan misi Dinas Perdagangan Kota Metro	215	300	71,67	Baik
2	Saya melaksanakan pekerjaan dengan mengikuti prosedur operasional standar (SOP) yang berlaku di Dinas Perdagangan Kota Metro	207	300	69,00	Baik
3	Saya selalu terbuka terhadap saran-saran untuk terus meningkatkan kualitas kerja saya	233	300	77,67	Baik
4	Peralatan kerja yang saya gunakan disesuaikan dengan kebutuhan, menghindari pemborosan	220	300	73,33	Baik
5	Saya berkerja sesuai dengan kapasitas dan pengetahuan yang saya miliki	207	300	69,00	Baik
6	Motivasi saya bekerja dengan baik adalah untuk memajukan Dinas Perdagangan Kota Metro	233	300	77,67	Baik
7	Saya mengatur pekerjaan berdasarkan skala prioritas	223	300	74,33	Baik
8	Waktu yang saya miliki dimanfaatkan sebaik mungkin untuk menghasilkan kinerja yang optimal	234	300	78,00	Baik
9	Perhatian khusus saya diberikan pada penyelesaian pekerjaan yang dianggap sulit	223	300	74,33	Baik

Sumber: Data diolah tahun 2024

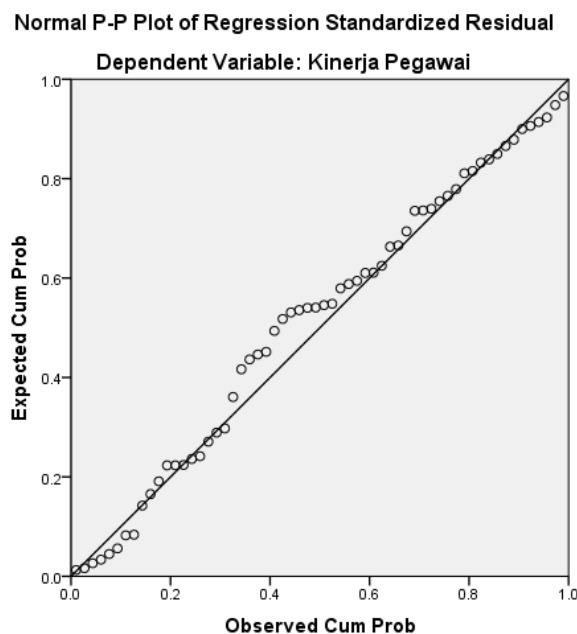
Berdasarkan hasil jawaban responden pada masing-masing pernyataan yang diajukan, maka didapatkan kategori jawaban responden pada variabel kinerja berdasar pernyataan, yaitu sebagian besar jawaban responden adalah masuk dalam kategori baik.

4.4 Uji Asumsi Klasik

4.4.1 Uji Normalitas

Pada tahap evaluasi model regresi, uji normalitas pada residuals dilakukan untuk memeriksa apakah distribusi dari galat model tersebut mengikuti distribusi normal (Ghozali, 2012). Asumsi normalitas pada residuals merupakan salah satu asumsi penting dalam analisis regresi linier. Pentingnya asumsi normalitas ini terletak pada keandalan hasil uji statistik yang menggunakan model regresi. Jika residuals tidak terdistribusi normal, ini dapat mempengaruhi validitas dan interpretasi hasil uji hipotesis serta interval kepercayaan.

Gambar 3. Kurva Normal P-P Plot



Sumber: Data diolah tahun 2024

Grafik 4.2 menunjukkan bahwa dalam normal probability plot, titik-titik tersebar dekat dengan garis diagonal tanpa penyebaran yang signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas, mendukung keandalan penggunaannya.

4.4.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas merupakan langkah penting dalam mengevaluasi apakah terdapat korelasi kuat antar variabel independen dalam model regresi. Penilaian dilakukan melalui nilai toleransi dan VIF (Variance Inflation Factor). Nilai toleransi yang kurang dari 0,10 atau VIF yang melebihi 10 umumnya dianggap sebagai indikator adanya multikolinieritas. Dalam model regresi yang baik, diharapkan tidak terdapat korelasi yang signifikan antar variabel independen, sesuai dengan prinsip bahwa korelasi yang tinggi dapat mempengaruhi interpretasi hasil regresi (Ghozali, 2012).

Tabel 22. Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.180	3.145		2.601	.012		
	Motivasi	.313	.138	.315	2.268	.027	.419	2.386
	Kompensasi	.560	.168	.464	3.338	.001	.419	2.386
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai								

Sumber: Data diolah tahun 2024

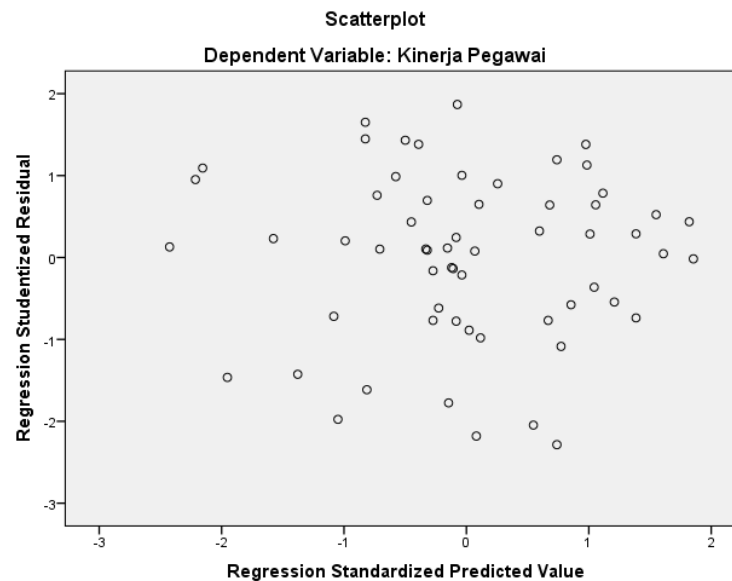
Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 4.13, nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk variabel kompensasi dan motivasi masing-masing sebesar 2.386. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak ada variabel independen yang memiliki VIF lebih dari 10, yang merupakan nilai cut-off umum untuk mendeteksi multikolinieritas. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat indikasi multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi.

Selain itu, nilai tolerance untuk masing-masing variabel, yaitu kompensasi sebesar 0,419 dan motivasi sebesar 0,419. Nilai-nilai tolerance tersebut menunjukkan bahwa tidak ada variabel independen yang memiliki nilai tolerance kurang dari 0,10. Berdasarkan kriteria ini, dapat diungkapkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas dalam model regresi.

Hasil ini konsisten dengan pandangan Imam Ghozali (2012) yang menyatakan bahwa nilai cut-off umum untuk mendeteksi multikolinieritas adalah jika nilai $VIF < 10$ atau nilai tolerance $> 0,10$. Oleh karena itu, dari segi VIF maupun tolerance, model regresi ini dianggap bebas dari masalah multikolinieritas.

4.4.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengevaluasi apakah terdapat ketidaksamaan dari residual antar pengamatan dalam model regresi. Jika varians residual tetap konstan, disebut homoskedastisitas, sementara jika varians berbeda-beda, disebut heteroskedastisitas (Ghozali, 2012). Pada penelitian ini, untuk mendeteksi keberadaan heteroskedastisitas, dilakukan uji scatter plot dan uji statistik yang relevan. Dalam pengambilan keputusan melalui uji heteroskedastisitas, observasi pada pola yang teratur dalam scatter plot dapat mengindikasikan adanya heteroskedastisitas. Berikut adalah hasil dari uji heteroskedastisitas yang dilakukan.

Gambar 4. Scatter Plot

Sumber: Data diolah tahun 2024

Dari visualisasi pada Gambar 4.3, dapat diamati bahwa titik-titik tersebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hasil ini mengindikasikan bahwa tidak terjadi pola yang teratur atau peningkatan variabilitas residual sepanjang rentang nilai prediksi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas pada model regresi. Dengan tidak adanya heteroskedastisitas, model regresi ini dianggap layak digunakan untuk memodelkan hubungan antara variabel kompensasi, motivasi, dan kinerja. Hal ini memberikan kepercayaan tambahan terhadap validitas hasil analisis regresi yang dilakukan terhadap variabel tersebut.

4.5 Hasil Uji Hipotesis

4.5.1 Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t dan Uji Signifikansi)

Uji t digunakan untuk menilai pengaruh parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dalam model regresi. Jika nilai thitung lebih besar dari nilai ttabel pada taraf signifikansi tertentu, dapat disimpulkan bahwa variabel

independen memiliki pengaruh yang signifikan secara individual terhadap variabel dependen (Ghozali, 2012).

Tabel 23. Hasil Uji t Hitungan (Uji Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.180	3.145		2.601	.012
	Motivasi	.313	.138	.315	2.268	.027
	Kompensasi	.560	.168	.464	3.338	.001

Sumber: Data diolah tahun 2024

Dengan merujuk pada output SPSS pada Tabel 4.14 yang menampilkan koefisien pada uji-t, thitung dievaluasi dan dibandingkan dengan ttabel yang bernilai 1.672 dengan derajat kebebasan $df = n-k$ (60-3) yaitu 57 pada tingkat signifikansi alpha sebesar 0,05. Hasil uji parsial ini memungkinkan kita untuk membahas pengaruh individu dari dimensi kompensasi dan motivasi terhadap kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Kota Metro.

- Hipotesis 1, yang menyatakan pengaruh motivasi terhadap kinerja, diuji dengan menggunakan uji t pada variabel motivasi (X_1) terhadap variabel kinerja (Y). Hasil menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} (2.268) lebih besar daripada nilai t_{tabel} (1,672), yang mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan dari motivasi (X_1) terhadap kinerja (Y). Dengan nilai t positif, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi memiliki hubungan searah yang kuat dengan variabel kinerja. Berdasarkan hasil uji t ini, hipotesis alternatif (H_{a1}) diterima, sementara hipotesis nol (H_{01}) ditolak. Kesimpulan ini menegaskan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Kota Metro. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Olivia Theodora (2015), yang menunjukkan bahwa motivasi memang memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

- Hipotesis 2, yang menyatakan pengaruh kompensasi terhadap kinerja, diuji dengan menggunakan uji t pada variabel kompensasi (X_1) terhadap variabel kinerja (Y). Hasil uji menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} (3,338) lebih besar daripada nilai t_{tabel} (1,677), yang mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kompensasi (X_1) terhadap kinerja (Y). Dengan nilai t positif, dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi memiliki hubungan searah yang signifikan dengan variabel kinerja. Berdasarkan hasil uji t ini, hipotesis alternatif (H_{a2}) juga diterima, sementara hipotesis nol (H_{02}) ditolak. Kesimpulan ini menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Kota Metro. Temuan ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Edrick Leonardo dan Fransisca Andreani (2015) yang menunjukkan bahwa kompensasi memengaruhi kinerja para karyawan. Selain itu, hasil penelitian ini juga sejalan dengan temuan Yudi Supiyanto (2015), yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan tingginya tingkat kompensasi berkorelasi positif dengan tingkat kinerja.

4.5.2 Uji Koefisien Secara Bersamaan (ANOVA / Uji F dan Signifikansi)

Uji statistik F merupakan alat yang digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel independen secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap variabel dependen. Pendekatan ini melibatkan perbandingan antara nilai F yang dihitung dengan nilai F pada tabel distribusi. Jika nilai F_{hitung} lebih besar daripada nilai F_{tabel} yang telah ditentukan, maka hipotesis nol (H_0) dapat ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima (Ghozali, 2013).

Tabel 24. Hasil Uji Statistika F

ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1658.013	2	829.007	33.201	.000 ^b
	Residual	1423.237	57	24.969		
	Total	3081.250	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi

Sumber: Data diolah tahun 2024

Hipotesis 3 yang menyatakan pengaruh Motivasi dan Kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan diuji dengan menggunakan uji statistik F. Berdasarkan hasil perhitungan, nilai Fhitung sebesar 33,201. Untuk menentukan signifikansi hasil uji ini, digunakan lampiran statistika tabel F dengan tingkat signifikansi 0,05, dengan df1 (jumlah variabel - 1) atau $3 - 1 = 2$ dan df2 ($n - k - 1$) atau $60 - 2 - 1 = 57$. Hasil dari tabel F menunjukkan nilai Ftabel sebesar 3,16.

Dengan membandingkan nilai Fhitung dan Ftabel, yaitu $33,201 > 3,16$, dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Kesimpulan ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama, variabel independen, yaitu Motivasi dan Kompensasi, berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen, yaitu kinerja pegawai Dinas Perdagangan Kota Metro. Temuan ini mengindikasikan bahwa variabel Motivasi dan Kompensasi memiliki dampak yang bersinergi terhadap kinerja karyawan dalam konteks penelitian ini. Hasil penelitian ini sama dengan yang dilakukan oleh Agustinus Yanuar Budhhi Heriyanto (2020).

4.6 Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini, diterapkan teknik analisis regresi linier berganda sebagai alat statistik utama. Pendekatan ini dipilih untuk menyelidiki pengaruh lebih dari satu variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis regresi linier berganda memberikan keunggulan dalam memahami dan mengukur kontribusi relatif dari setiap variabel independen terhadap variabel dependen dalam suatu kerangka analisis. Tabel hasil analisis akan memberikan informasi yang diperlukan untuk menentukan persamaan regresi, membantu merinci hubungan yang kompleks antar variabel-variabel yang diteliti. Pendekatan ini memberikan wawasan yang mendalam dan kuat terhadap dinamika variabel dalam konteks penelitian, membuka peluang untuk interpretasi yang lebih baik terkait faktor-faktor yang berpengaruh dalam model regresi linier berganda ini.

Tabel 25. Hasil Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.180	3.145		2.601	.012
	Motivasi	.313	.138	.315	2.268	.027
	Kompensasi	.560	.168	.464	3.338	.001

Sumber: data diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.16 di atas dapat diperoleh persamaan linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 8,180 + 0,313X_1 + 0,560X_2$$

Dengan:

$Y = \text{Kinerja}$

$X_1 = \text{Motivasi}$

$X_2 = \text{Kompensasi}$

- a. Nilai Konstanta dengan nilai 8,621, konstanta (a) pada model regresi mengindikasikan nilai perilaku kinerja karyawan jika tidak ada kontribusi dari variabel kompensasi dan motivasi.
- b. Koefisien Regresi Motivasi (X_1) dengan koefisien 0,313, hasil regresi menegaskan pengaruh positif antara motivasi dan kinerja karyawan. Artinya, tingkat motivasi yang lebih tinggi berkorelasi positif dengan peningkatan kinerja karyawan.
- c. Koefisien Regresi Kompensasi (X_2) sebesar 0,560 menunjukkan pengaruh positif antara kompensasi dengan kinerja karyawan. Hasil ini menyiratkan bahwa peningkatan dalam variabel kompensasi berkorelasi positif dengan peningkatan kinerja karyawan.

4.7 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) adalah metrik yang mengukur sejauh mana kemampuan model regresi dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Dengan nilai antara 0 dan 1, R^2 memberikan indikasi persentase variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model. R^2 memberikan gambaran tentang keakuratan model dalam menangkap variasi dalam data, dan semakin tinggi nilai R^2 , semakin baik model mampu menjelaskan variasi variabel dependen. Namun, penting untuk diingat bahwa R^2 tidak menunjukkan sebab-akibat atau kebenaran kausalitas, melainkan hanya menggambarkan seberapa baik variabilitas dalam data dapat dijelaskan oleh model regresi.

Tabel 26. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.734 ^a	.538	.522	4.99691

a. Predictors: (Constant) Kompensasi, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah tahun 2024

Ringkasan hasil penghitungan pada model regresi menunjukkan adanya hubungan positif antara variabel independen dan variabel dependen, dengan nilai korelasi (R) sebesar 0.734, mengindikasikan korelasi yang kuat. Koefisien determinasi (R Square) sebesar 0.538 menunjukkan bahwa sekitar 53.8% variasi dalam variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen. Meskipun demikian, nilai Adjusted R Square sebesar 0.522 menunjukkan bahwa model telah mengakomodasi variabel independen dengan baik, memberikan gambaran yang lebih akurat terhadap kemampuan model dalam menjelaskan variasi dalam data. Secara keseluruhan, hasil penghitungan menunjukkan bahwa model regresi ini secara moderat dapat menjelaskan hubungan antara variabel independen dan dependen, serta memiliki kemampuan yang baik dalam menggambarkan variasi dalam data yang diamati.

4.8 Implikasi Manajerial

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk merancang program motivasi yang lebih efektif guna meningkatkan semangat kerja dan keterlibatan pegawai. Langkah-langkah seperti pemberian penghargaan, pengembangan karir, atau pelatihan khusus dapat menjadi strategi yang tepat untuk meningkatkan motivasi individu. Selain itu, temuan ketidaksesuaian dalam tunjangan jabatan fungsional dengan standar dapat digunakan sebagai dasar untuk meninjau dan menyempurnakan sistem kompensasi, dengan merumuskan kebijakan yang lebih adil dan sesuai dengan standar nasional.

Kemudian, pengelolaan Dinas Perdagangan Kota Metro dapat

mengimplementasikan program pengembangan keterampilan yang lebih fokus untuk mengatasi kekurangan kompetensi pendidikan dan teknis pada Pejabat Fungsional Tertentu. Ini mencakup pelatihan spesifik yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan dan kebutuhan dinas. Selain itu, manajemen dapat bekerja sama dengan instansi terkait untuk mengatasi ketidakpastian status kepegawaian, memberikan kejelasan kepada pegawai non-ASN atau tenaga honorer melalui strategi komunikasi yang jelas dan transparan.

Selanjutnya, pengelolaan dapat merancang sistem evaluasi kinerja rutin yang melibatkan pegawai, memastikan peningkatan kinerja individu dan kelompok secara berkelanjutan, serta melakukan pemantauan berkala untuk mengidentifikasi potensi masalah dan mengambil tindakan pencegahan sebelum menjadi masalah yang lebih besar. Terakhir, manajemen dapat menggunakan rekomendasi penelitian sebagai landasan untuk menyusun rencana aksi yang terarah, mengimplementasikan langkah-langkah konkret seperti pembukaan ruang diskusi, pengembangan kebijakan, dan program pelatihan sesuai dengan rencana.

Dengan mengambil langkah-langkah ini, manajemen Dinas Perdagangan Kota Metro diharapkan dapat meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan kepuasan pegawai, serta mencapai tujuan organisasional dengan lebih efektif.