

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data adalah menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya. Dalam deskripsi data ini penulis akan menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain :

4.1.1 Deskripsi Objek Penelitian

1. Jenis Kelamin Responden

Untuk mengetahui data jenis kelamin responden, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
Laki-laki	26	78,8
Perempuan	7	21,2
Jumlah	33	100

Sumber : Data Diolah Tahun 2020

Dari tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu Laki-laki, artinya karyawan pada tenaga medis yang menjadi responden didominasi oleh Laki-laki yaitu sebanyak 26 orang.

2. Usia Responden

Gambaran umum mengenai Usia karyawan pada Karyawan Daeler Honda Istana Motor Bandar Jaya Lampung Tengah adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Presentase (%)
20-29	29	87,9
30-39	1	3,0
40-49	3	9,1
Jumlah	33	100

Sumber : Data Diolah Tahun 2020

Dari tabel 4.2 karakteristik responden berdasarkan Usia dengan jumlah tertinggi yaitu 29 orang pada usia 20-29 tahun dengan dengan persentase 87,9%.

3. Lama Bekerja

Lama Bekerja karyawan pada Karyawan Daeler Honda Istana Motor Bandar Jaya Lampung Tengah adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Usia	Jumlah		Presentase (%)	
	2018	2019	2018	2019
0-1 Tahun	6 Orang	6 Orang	20,0	18,2
2-3 Tahun	14 Orang	14 Orang	42,9	42,4
> 3 Tahun	13 Orang	13 Orang	37,1	39,4
Jumlah	33	33	100	100

Sumber : Data Diolah Tahun 2020

Dari tabel 4.3 karakteristik responden Lama Bekerja dengan jumlah tertinggi yaitu 2-3 tahun dengan jumlah 14 orang dan persentase 42,4%.

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban mengenai kuisioner yang disebar kepada 33 responden sebagai berikut :

Tabel 4.4 Hasil Jawaban Responden Variabel Kompensasi (X2)

No	Daftar Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S(4)		CS(3)		TS(2)		STS(1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Karyawan menerima imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan.	28	81,8	3	9,1	2	6,1	0	0,0	0	0,0
2	Karyawan menerima bonus dari perusahaan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.	23	69,7	9	27,3	1	3,0	0	0,0	0	0,0
3	Karyawan berhak untuk mendapatkan fasilitas lebih dari perusahaan sesuai dengan pencapaian kerja yang optimal.	24	72,7	8	24,2	1	3,0	0	0,0	0	0,0
4	Perusahaan memberikan hak cuti bagi setiap karyawan.	21	63,6	9	27,3	3	9,1	0	0,0	0	0,0
5	Perusahaan memberikan Karyawan imbalan kerja atau upah pada waktu cuti.	27	81,8	6	18,2	0	0,0	0	0,0	0	0,0
6	Perusahaan memberikan rekreasi kepada karyawan pada setiap periode tertentu agar timbul rasa kekeluargaan dan persahabatan.	24	72,7	7	21,2	2	6,1	0	0,0	0	0,0
7	Perusahaan memberikan peluang yang sama kepada setiap karyawan untuk promosi jabatan yang lebih tinggi.	28	84,8	5	15,2	0	0,0	0	0,0	0	0,0
8	Perusahaan memberikan penghargaan dan pujian kepada karyawan yang berprestasi.	30	90,9	3	9,4	0	0,0	0	0,0	0	0,0
9	Insentif yang diberikan berdasarkan kepada masa bekerja karyawan di dalam perusahaan.	24	72,7	7	21,2	2	6,1	0	0,0	0	0,0
10	Karyawan mendapatkan jaminan keamanan, kesehatan, dari	24	72,7	7	21,2	2	6,1	0	0,0	0	0,0

	perusahaan.										
11	Karyawan merasa nyaman dan aman atas Asuransi yang diberikan perusahaan.	29	87,9	3	9,1	1	3,0	0	0,0	0	0,0
12	Perusahaan memberikan Asuransi kepada karyawan sebagai fasilitas agar menunjang kinerja karyawan.	28	84,8	4	12,1	1	3,0	0	0,0	0	0,0
13	Perusahaan menyediakan fasilitas kerja yang mendukung dan lingkungan kerja yang kondusif.	25	75,8	5	15,2	3	9,1	0	0,0	0	0,0
14	Perusahaan memberikan seragam yang nyaman kepada setiap karyawan.	24	72,7	7	21,2	2	6,1	0	0,0	0	0,0
15	Karyawan diberikan pelatihan sesuai dengan bidang pekerjaan.	24	72,7	7	21,2	2	6,1	0	0,0	0	0,0
16	Adanya toleransi waktu untuk beribadah merupakan kebijakan perusahaan terhadap karyawan yang ingin melakukan ibadah.	24	72,7	7	21,2	2	6,1	0	0,0	0	0,0
17	Perusahaan memberikan tunjangan kepada karyawan pada saat hari-hari besar.	25	75,8	7	21,2	1	3,0	0	0,0	0	0,0
18	Tunjangan yang diberikan perusahaan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.	28	84,8	3	9,1	2	6,1	0	0,0	0	0,0
19	Tunjangan yang diberikan perusahaan membuat karyawan lebih semangat bekerja.	27	81,8	3	9,1	3	9,1	0	0,0	0	0,0

Sumber : Data Diolah Tahun 2020

Dari tabel 4.4 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 33 responden. Dari pernyataan 8 mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu 30 orang dengan persentase 90,9%. Sedangkan pernyataan 4 mengenai Perusahaan memberikan hak cuti bagi setiap karyawan mendapat respon terendah dengan jawaban 21 Orang dengan persentase 63,6%.

Tabel 4.5 Hasil Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja (X2)

No	Daftar Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S(4)		CS(3)		TS(2)		STS(1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Gaji yang diberikan perusahaan dapat memberikan dorongan kepada karyawan agar kinerja menjadi lebih baik	29	87,9	4	12,1	0	0,0	0	0,0	0	0,0
2	Terdapat kesesuaian antara gaji dengan pengorbanan (usaha tenaga dan pikiran) yang telah diberikan perusahaan kepada karyawan.	26	78,8	5	15,2	2	6,1	0	0,0	0	0,0
3	Perlu adanya kenaikan gaji apabila karyawan berprestasi dalam bekerja.	27	81,8	6	18,2	0	0,0	0	0,0	0	0,0
4	Hubungan kerja saya dengan seluruh karyawan di perusahaan terjalin harmonis.	27	81,8	6	18,2	0	0,0	0	0,0	0	0,0
5	Atasan memberikan pengarahan kepada karyawan agar dapat melaksanakan kinerja dengan baik.	26	78,8	4	12,1	3	9,1	0	0,0	0	0,0
6	Perusahaan memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk bertanggung jawab atas tugas yang diberikan.	29	87,9	4	12,1	0	0,0	0	0,0	0	0,0
7	Suasana dan Lingkungan kerja yang nyaman sehingga membuat karyawan bergairah dalam bekerja.	29	87,9	4	12,1	0	0,0	0	0,0	0	0,0
8	Perusahaan senantiasa membentuk tim kerja untuk meningkatkan kerjasama antar karyawan.	27	81,8	6	18,2	0	0,0	0	0,0	0	0,0
9	Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada karyawan agar lebih maju.	27	81,8	4	12,1	2	6,1	0	0,0	0	0,0
10	Setiap karyawan berusaha untuk mencapai keunggulan dalam bekerja.	24	72,7	7	21,2	2	6,1	0	0,0	0	0,0
11	Perusahaan memberikan kesempatan untuk kenaikan jabatan kepada karyawan atas pencapaian kerja dan dedikasi yang	26	78,8	5	15,2	2	6,1	0	0,0	0	0,0

	baik terhadap perusahaan.										
12	Atasan selalu bersikap ramah kepada setiap karyawan.	28	84,8	5	15,2	0	0,0	0	0,0	0	0,0
13	Atasan memberikan penghargaan kepada karyawan agar dapat termotivasi untuk melaksanakan tugas dengan baik.	25	75,8	7	21,2	1	3,0	0	0,0	0	0,0
14	Perusahaan memberikan promosi jabatan kepada karyawan atas pencapaian kerja.	26	78,8	6	18,2	1	3,0	0	0,0	0	0,0
15	Atasan memberikan pujian kepada karyawan atas pencapaian kerja.	27	81,8	6	18,2	0	0,0	0	0,0	0	0,0

Sumber : Data Diolah Tahun 2020

Dari tabel 4.5 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 33 responden. Dari pernyataan 1,6,7 .mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu 29 orang dengan persentase 87,9%, sedangkan pernyataan 10 mendapat respon terendah dengan jawaban sebesar 24 atau 72,7%.

Tabel 4.6 Hasil Jawaban Responden Variabel Komitmen Organisasi (X3)

No	Daftar Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S(4)		CS(3)		TS(2)		STS(1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya merasa ada tanggung jawab atas perkembangan perusahaan.	24	72,7	9	27,3	0	0,0	0	0,0	0	0,0
2	Tetap bekerja diperusahaan ini merupakan kebutuhan sekaligus keinginan saya.	29	87,9	4	12,1	0	0,0	0	0,0	0	0,0
3	Saya selalu berusaha mencapai keunggulan dalam bekerja.	27	81,8	5	15,2	1	3,0	0	0,0	0	0,0
4	Saya mematuhi peraturan-peraturan yang ada dalam melaksanakan pekerjaan.	29	87,9	4	12,1	0	0,0	0	0,0	0	0,0
5	Saya senang menghabiskan sisa karir saya diperusahaan ini.	26	78,8	7	21,2	0	0,0	0	0,0	0	0,0
6	Akan terlalu merugikan untuk saya meninggalkan perusahaan ini karna takut tidak mendapatkan kesempatan kerja ditempat lain.	28	84,8	4	12,1	1	3,0	0	0,0	0	0,0
7	Saya merasa masalah yang terjadi diperusahaan adalah masalah saya juga.	25	75,8	7	21,2	1	3,0	0	0,0	0	0,0
8	Loyalitas karyawan terhadap perusahaan adalah faktor yang penting	26	78,8	6	18,2	1	3,0	0	0,0	0	0,0
9	Saya bersedia bekerja lembur demi menyelesaikan kewajiban kerja di perusahaan.	28	84,8	4	12,1	1	3,0	0	0,0	0	0,0

10	Saya merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan.	26	78,8	6	18,2	1	3,0	0	0,0	0	0,0
11	Sulit untuk mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang sesuai seperti bekerja di perusahaan ini.	26	78,8	6	18,2	1	3,0	0	0,0	0	0,0
12	Saya merasa perusahaan ini telah banyak berjasa bagi kehidupan sehari-hari saya.	27	81,8	4	12,1	2	6,1	0	0,0	0	0,0
13	Saya senang membicarakan hal positif tentang perusahaan	24	72,7	9	27,3	0	0,0	0	0,0	0	0,0

Sumber : Data Diolah Tahun 2020

Dari tabel 4.6 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 33 responden. Dari pernyataan 2 dan 4 .mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu 29 orang dengan persentase 87,9%, sedangkan pernyataan 1 dan 13 mendapat respon terendah sebesar 24 orang dengan persentase 72,7%.

Tabel 4.7 Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Daftar Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S(4)		CS(3)		TS(2)		STS(1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya selalu berusaha menghasilkan kualitas kerja yang baik dibandingkan rekan kerja lainnya.	26	76,5	7	20,6	0	0,0	0	0,0	0	0,0
2	Kuantitas kerja saya sudah sesuai dengan standar kerja yang diharapkan oleh perusahaan.	27	79,4	5	14,7	1	2,9	0	0,0	0	0,0
3	Tingkat pencapaian kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan.	26	76,5	5	14,7	2	5,9	0	0,0	0	0,0
4	Saya selalu meminimalisir tingkat kesalahan dalam melakukan pekerjaan.	27	79,4	4	11,8	2	5,9	0	0,0	0	0,0
5	Saya selalu berusaha mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.	28	82,4	4	11,8	1	2,9	0	0,0	0	0,0
6	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan cekatan dan tidak menunda-nunda.	26	76,5	5	14,7	2	5,9	0	0,0	0	0,0
7	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu untuk menghindari tertumpuknya pekerjaan yang akan menjadi beban pekerjaan.	29	85,3	4	11,8	0	0,0	0	0,0	0	0,0
8	Saya selalu hadir lebih awal dari jam kerja yang sudah ditetapkan perusahaan.	27	79,4	6	17,6	0	0,0	0	0,0	0	0,0
9	Saya sadar disiplin waktu adalah kewajiban para karyawan.	26	76,5	6	17,6	1	2,9	0	0,0	0	0,0
10	Karyawan sebaiknya tetap bekerja dengan efektif walaupun pimpinan tidak berada ditempat kerja.	26	76,5	5	14,7	2	5,9	0	0,0	0	0,0

11	Karyawan sebaiknya saling memberikan dorongan kerja agar bekerja lebih baik dari prestasi kerja yang telah diraih saat ini.	28	82,4	4	11,8	1	2,9	0	0,0	0	0,0
12	Karyawan seharusnya mengerjakan tugas yang sudah menjadi tanggung jawab tanpa disuruh oleh pimpinan.	29	85,3	4	11,8	0	0,0	0	0,0	0	0,0
13	Karyawan sebaiknya melapor pada pimpinan jika ada masalah dalam pekerjaan.	28	82,4	5	14,7	0	0,0	0	0,0	0	0,0
14	Saya menguasai bidang pekerjaan yang sedang saya jalani saat ini.	28	82,4	4	11,8	1	2,9	0	0,0	0	0,0

Sumber : Data Diolah Tahun 2020

Dari tabel 4.7 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 33 responden. Dari semua pernyataan diatas yang mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu 29 orang dengan persentase 85,3%, sedangkan pernyataan diatas yang mendapat respon terendah sebesar 26 orang dengan persentase 76,5%.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi *product moment*. penelitian ini, uji validitas menghitung data dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 20. Kriteria pengujian untuk uji ini adalah:

1. Bila Probabilitas (sig) < 0,05 maka instrumen Valid.
2. Bila Probabilitas (sig) > 0,05 maka instrumen tidak valid.

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Kompensasi (X1)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,062	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 2	0,004	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 3	0,008	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 4	0,001	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 5	0,001	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 7	0,001	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 8	0,203	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 9	0,002	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 10	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 11	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 12	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 13	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 14	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 15	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 16	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 17	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 18	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 19	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid

Sumber : Data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.8 diatas menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan yang bersangkutan mengenai Kompensasi (X1). Hasil yang didapatkan yaitu nilai Sig < Alpha. Dengan demikian seluruh butir pernyataan Kompensasi (X1) dinyatakan Valid.

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X2)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,027	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 2	0,038	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 3	0,001	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 6	0,001	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 7	0,041	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 9	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 10	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 11	0,001	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 12	0,049	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 13	0,045	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 14	0,002	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 15	0,097	0,05	Sig < Alpha	Valid

Sumber :Data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.9 diatas menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan yang bersangkutan mengenai Motivasi Kerja (X2). Hasil yang didapatkan yaitu nilai Sig < Alpha. Dengan demikian seluruh butir pernyataan Motivasi Kerja (X2) dinyatakan Valid.

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi (X3)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,001	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 2	0,007	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 3	0,016	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 4	0,098	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 6	0,006	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 9	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 10	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 11	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 12	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 13	0,001	0,05	Sig < Alpha	Valid

Sumber :Data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.10 diatas menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan yang bersangkutan mengenai Komitmen Organisasi (X3). Hasil yang didapatkan yaitu nilai Sig < Alpha. Dengan demikian seluruh butir pernyataan Komitmen Organisasi (X3). dinyatakan Valid.

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 2	0,007	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 3	0,002	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 6	0,001	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 7	0,007	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 8	0,004	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 9	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 10	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 11	0,001	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 12	0,062	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 13	0,064	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 14	0,026	0,05	Sig < Alpha	Valid

Sumber :Data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.11 diatas menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan yang bersangkutan mengenai Kinerja Karyawan (Y). Hasil yang didapatkan yaitu nilai Sig < Alpha. Dengan demikian seluruh butir pernyataan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan Valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji Reliabilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X1, variabel X2, variabel X3 Dan variabel Y menggunakan rumus *Alpha*. Hasil uji Reliabilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat tabel berikut :

Tabel 4.12 Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha	Koefisien r	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,747	0,6000-0,7999	Tinggi
Motivasi Kerja (X2)	0,726	0,6000-0,7999	Tinggi
Komitmen Organisasi (X3)	0,744	0,6000-0,7999	Tinggi
Kinerja Karyawan (Y)	0,740	0,6000-0,7999	Tinggi

Sumber :Data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.12 diperoleh nilai Alpha Kompensasi sebesar 0,747 dengan Reliabel Tinggi, nilai Alpha pada variabel Motivasi Kerja sebesar 0,726 dengan Reliabel Tinggi, nilai Alpha pada variabel Komitmen Organisasi sebesar 0,744 dengan Reliabel Tinggi, dan nilai Alpha pada variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,740 dengan Reliabel Tinggi.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Untuk mengetahui data normal atau tidak normal bisa dilakukan dengan Uji Non Parametik One-Sampel Kolmogorov – Smirnov Test pada SPSS 20.

Rumusan hipotesis :

1. Ho : data terdistribusi normal
2. Ha : data terdistribusi tidak normal

Berikut hasil dari uji realibilitas:

Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.26492628
	Absolute	.114
Most Extreme Differences	Positive	.075
	Negative	-.114
Kolmogorov-Smirnov Z		.656
Asymp. Sig. (2-tailed)		.783

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dari hasil Uji Normalitas diatas dapat disimpulkan bahwa Ho diterima dari seluruh variabel berdistribusi normal.

4.3.2 Hasil Uji Linearitas

Uji linearitas adalah untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan salah atau benar. Dalam penelitian ini pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.

Rumusan Hipotesis :

Ho : model regresi berbentuk linear

Ha : model regresi berbentuk tidak linear

Dengan Kriteria :

1. Jika probabilitas (sig) > 0,05 (alpha) maka terdapat hubungan yang Linear antara variabel bebas dengan variabel terikat
2. Jika probabilitas (sig) < 0,05 (alpha) maka tidak terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Berikut merupakan hasil dari uji linearitas :

Tabel 4.14 Hasil Uji Linearitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Kompensasi (X1) Terhadap Kinerja (Y)	0,091	0,05	Sig > alpha	Linear
Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)	0,017	0,05	Sig < alpha	Tidak Linear
Komitmen Organisasi (X3) Terhadap Kinerja (Y)	0,004	0,05	Sig < alpha	Tidak Linear

Sumber : Data diolah tahun 2020

1. Kompensasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Dealer Honda Istana Motor Bandar Jaya

Berdasarkan tabel 4.14 hasil perhitungan ANOVA tabel didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* 0,091 > dari 0,05 maka Ho diterima yang menyatakan model regresi berbentuk Linier.

2. Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Dealer Honda Istana Motor Bandar Jaya

Berdasarkan tabel 4.14 hasil perhitungan ANOVA tabel didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* $0,017 <$ dari $0,05$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk Tidak Linier.

3. Komitmen Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Dealer Honda Istana Motor Bandar Jaya

Berdasarkan tabel 4.14 hasil perhitungan ANOVA tabel didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* $0,004 <$ dari $0,05$ maka H_a ditolak yang menyatakan model regresi berbentuk Tidak Linear.

4.3.3 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi atau hubungan yang kuat antara sesama variabel independen. Hasil uji tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF		Kondisi	Simpulan
Kompensasi	2,816	10	VIF<10	Tidak ada gejala Multikolinieritas
Motivasi Kerja	3,353	10	VIF<10	Tidak ada gejala Multikolinieritas
Komitmen Organisasi	3,603	10	VIF<10	Tidak ada gejala Multikolinieritas

Sumber : Data diolah tahun 2020

Dari hasil perhitungan pada tabel 4.15 coefficient menunjukkan nilai VIF variabel Kompensasi (X_1) = 2,816 nilai VIF variabel Motivasi Kerja (X_2) = 3,353 dan nilai VIF setiap variabel Komitmen Organisasi (X_3) = 3,603. Dari semua variabel menunjukkan nilai VIF setiap variabel < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas tinggi antar variabel independen terhadap variabel dependen.

4.4 Hasil Analisis Data

4.4.1 Regresi Linear Berganda

Uji regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing masing variabel berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apakah nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Persamaan umum regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan :

Y = kinerja

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X_1 = Kompensasi

X_2 = Motivasi Kerja

X_3 = Komitmen Organisasi

Tabel 4.16 Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.686	8.717		1.341	.190	
	Kompensasi	.159	.118	.262	1.345	.189	.355
	Motivasi Kerja	.372	.220	.360	1.693	.101	.298
	Komitmen Organisasi	.233	.231	.222	1.007	.322	.278

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.16 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 20. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut : dapat dilihat dari konstanta $a = 11,686$ koefisien $b_1 = 0,159$ koefisien $b_2 = 0,372$ koefisien $b_3 = 0,233$ sehingga persamaan regresinya :

$$Y = 11,686 + 0,159 X_1 + 0,37 X_2 + 0,233 X_3$$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Koefisien Konstanta (Y)

Variabel Kinerja Karyawan sebesar 11,686 satu satuan jika jumlah variabel Kompensasi, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi tetap atau sama dengan nol (0).

2. Koefisien Kompensasi (X1)

Jika jumlah Kompensasi naik sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,159 satu satuan.

3. Koefisien Motivasi Kerja (X2)

Jika jumlah kepuasan kerja naik sebesar satu satuan maka Motivasi Kerja meningkat sebesar 0,372 satu satuan.

4. Koefisien Komitmen Organisasi (X3)

Jika jumlah Komitmen Organisasi naik sebesar satu satuan maka Komitmen Organisasi meningkat sebesar 0,233 satu satuan.

Besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat dari nilai korelasi. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja merupakan faktor yang paling Dominan pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan karena diperoleh nilai Korelasi Sebesar 0, .360.

Tabel 4.17 Hasil Uji Model Summary

Variabel	Nilai Korelasi (R)	R Square (R ²)
Kompensasi (X1), Motivasi (X2), dan Komitmen Organisasi (X3)	0,781	0,609

Sumber :Data diolah tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.17 diatas, diperoleh nilai Koefisien determinasi R Squares sebesar 0,609 artinya Variabel Kompensasi (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Komitmen Organisasi (X3) Menejelaskan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 60,9% dan sisanya 39,1% dijelaskan oleh Variabel lain. Nilai R menunjukkan arah hubungan antara Kompensasi (X1), Motivasi Kerja (X2), Komitmen Organisasi (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) adalah positif artinya jika Kompensasi (X1), Motivasi Kerja (X2), Komitmen Organisasi (X3) naik maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat.

4.5 Hasil Uji Hipotesis

1.5.1 Hasil Uji t

Uji t parsial digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat.

Kriteria pengambilan keputusan :

- Bila nilai $\text{sig} < \alpha$ (0,05) maka H_0 ditolak
- Bila nilai $\text{sig} > \alpha$ (0,05) maka H_0 diterima

Hasil uji hipotesis secara parsial (Uji t) adalah sebagai berikut :

Tabel 4.18 Hasil Uji t

Variabel	T_{hitung}	Sig
Kompensasi (X1)	1,345	0,189
Motivasi Kerja (X2)	1,693	0,101
Kinerja Karyawan (X3)	1,007	0,322

Sumber :Data diolah tahun 2020

1. Efek Kompensasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H_0 : Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Daeler Honda Istana Motor Bandar Jaya.

H_a : Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Daeler Honda Istana Motor Bandar Jaya.

Dari tabel 4.18 terlihat pada variabel Kompensasi (X1) bahwa sig (0,189) $>$ 0,05 maka H_0 diterima. Dengan begitu Kompensasi tidak Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Daeler Honda Istana Motor Bandar Jaya.

2. Efek Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Ho : Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Daeler Honda Istana Motor Bandar Jaya.

Ha : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Daeler Honda Istana Motor Bandar Jaya.

Dari tabel 4.18 terlihat pada variabel Motivasi Kerja (X2) bahwa sig (0,101) > 0,05 maka Ho diterima. Dengan begitu Motivasi Kerja tidak Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Daeler Honda Istana Motor Bandar Jaya.

3. Efek Komitmen Organisasi (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Ho : Komitmen Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Daeler Honda Istana Motor Bandar Jaya.

Ha : Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Daeler Honda Istana Motor Bandar Jaya.

Dari tabel 4.18 terlihat pada variabel Komitmen Organisasi (X3) bahwa sig (0,322) > 0,05 maka Ho diterima. Dengan begitu Komitmen Organisasi tidak Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Daeler Honda Istana Motor Bandar Jaya.

1.5.2 Hasil Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel dependen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen.

Tabel 4.19 Hasil Uji F

Variabel	F_{hitung} g	F_{tabel} l	Kondisi	Sig	Alph a	Kondisi	Keterangan
Kompensasi (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Komitmen Organisasi (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	15,08 0	2,92	$F_{hitung} > F_{tabel}$	0,00 0	0,05	Sig < Alpha	Ho Ditolak dan Ha diterima

Pengujian Anova dipakai untuk menggambarkan tingkat pengaruh antara Variabel Kompensasi (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Komitmen Organisasi (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara bersama-sama. Untuk menguji F dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha 5% dan derajat kebebasan pembilang sebesar k-1 yaitu jumlah variabel dikurang 1. Untuk derajat kebebasan penyebut digunakan n-k, yaitu jumlah sampel dikurang dengan jumlah variabel. Jumlah variabel ada 4 yaitu X1,X2,X3,dan Y sedangkan jumlah sampel = 33. Jadi derajat kebebasan pembilang $4-1 = 3$ dan derajat kebebasan penyebut sebesar $33-3 = 30$ dengan taraf nyata 5% sehingga diperoleh F_{tabel} sebesar 2,92 dan F_{hitung} 15,080.

Berdasarkan hasil analisis data, maka diperoleh F_{hitung} sebesar 15,080. sedangkan nilai F_{tabel} sebesar 2,92. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 Ditolak dan H_a Diterima. Sehingga ditarik kesimpulan bahwa tidak terdapat pengaruh antara Kompensasi (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Komitmen Organisasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Daeler Honda Istana Motor Bandar Jaya, Lampung Tengah.

4.6.1 Pembahasan Pengaruh Kompensasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis didapat hasil Kompensasi (X1) Tidak Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) sehingga semakin baik atau tidaknya Organisasi di Daeler Honda Istana Motor Bandar Jaya Lampung Tengah tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal tersebut menyatakan bahwa peningkatan Kompensasi saat ini tidak menjadikan Kinerja Karyawan menjadi lebih baik di Daeler Honda Istana Motor Bandar Jaya Lampung Tengah. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Purwanto S. Katidjan, Suharno Pawirosumarto, dan Albertus Isnaryadi (2017) bahwa Kompensasi Tidak Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

4.6.2 Pembahasan Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis didapat hasil Motivasi Kerja (X2) Tidak Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) Daeler Honda Istana Motor Bandar Jaya Lampung Tengah, jadi hal tersebut menyatakan bahwa peningkatan Motivasi Kerja yang dilator belakang oleh beberapa indikator tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal tersebut menyatakan bahwa peningkatan Motivasi Kerja saat ini tidak menjadikan Kinerja Karyawan menjadi lebih baik di Daeler Honda Istana Motor Bandar Jaya Lampung Tengah. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Harry Murti, Veronika Agustini Srimulyani (2013) bahwa Motivasi Tidak Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

4.6.3 Pengaruh Komitmen Organisasi (X3) Terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis didapat hasil Komitmen Organisasi (X1) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Daeler Honda Istana Motor Bandar Jaya Lampung Tengah, jadi hal tersebut menyatakan bahwa peningkatan Komitmen Organisasi saat ini tidak dapat menjadikan Kinerja Karyawan (Y) menjadi lebih baik di Daeler Honda Istana Motor Bandar Jaya Lampung Tengah. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Oleh: Pingkan Marsoit, Greis Sendow, Farlane Rumokoy (2017) bahwa komitmen berhubungan negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.6.4 Pembahasan Pengaruh Kompensasi (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Komitmen Organisasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Melihat dari hasil uji F pada tabel Anova diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya antara variabel Kompensasi (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Komitmen Organisasi (X3) secara simultan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Daeler Honda Istana Motor Bandar Jaya Lampung Tengah. Hal ini menyatakan bahwa Kinerja Karyawan dapat meningkat dengan adanya Kompensasi (X1), Motivasi (X2) dan Komitmen Organisasi (X3) secara bersama-sama. Hasil penelitian ini pun didukung oleh penellitian sebelumnya yang dilakukan oleh Eko Galih Sudradjat (2016) yang menyatakan bahwa Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi Berpengaruh atau Cocok terhadap Kinerja Karyawan.