

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data yang merupakan gambaran yang akan digunakan untuk proses selanjutnya yaitu menguji hipotesis. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain jenis kelamin usia dan jabatan.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan penelitian terhadap seluruh karyawan PT. Prima Perkasa Sukses Makmur yang berjumlah 67 orang.

4.1.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	38	57%
Perempuan	29	43%
Jumlah	67	100%

Sumber : Data diolah pada tahun 2020

Dari tabel 4.1 diatas dapat diketahui bahwa yang paling dominan berkerja di PT. Prima Perkasa Sukses Makmur adalah responden dengan jenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 38 orang atau 57%.

4.1.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase
S1	28	42%
D3	24	36%
SMA	15	22%
Jumlah	67	100%

Sumber : Data diolah pada tahun 2020

Dari tabel 4.2 diatas dapat diketahui bahwa di PT. Prima Perkasa Sukses Makmur yang lebih dominan adalah pendidikan S1 dengan jumlah responden sebanyak 28 orang atau 42%.

4.1.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
20-30 tahun	39 orang	58%
31-40 tahun	25 orang	37%
41-50 tahun	3 orang	5%
Jumlah	67 orang	100%

Sumber : Data diolah pada tahun 2020

Dari hasil tabel 4.3 dapat disimpulkan bahwa yang paling dominan karyawan yang berkerja di PT. Prima Perkasa Sukses Makmur yaitu berusia 20-30 tahun dengan jumlah 39 orang atau 58%.

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban tentang variabel Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan dan Kinerja yang disebarkan kepada 67 responden adalah sebagai berikut :

Tabel 4.4 Hasil Jawaban Responden Variabel Kompensasi (X1)

No.	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Gaji yang diterima sesuai harapan	18	26,9	27	40,3	21	31,3	1	1,5	0	0,0
2	Gaji secara keseluruhan sesuai dengan usaha yang dikeluarkan	15	22,4	26	38,8	24	35,8	2	3	0	0,0
3	Perbedaan gaji antar bagian dalam perusahaan sudah sesuai dengan harapan	21	31,3	28	41,8	18	26,9	0	0	0	0
4	Bonus yang diberikan perusahaan sebanding dengan waktu kerja lembur	16	23,9	29	43,3	21	31,3	1	1,5	0	0,0
5	Tunjangan yang diterima sesuai harapan	13	19,4	34	50,7	18	26,9	1	1,5	1	1,5
6	Puas dengan jaminan sosial tenaga kerja yang diberikan perusahaan	16	23,9	21	31,3	23	34,3	5	7,5	2	3,0
7	Besarnya jaminan kecelakaan kerja sudah sesuai dengan resiko pekerjaan	17	25,4	26	38,8	23	34,3	1	1,5	0	0,0
8	Perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas karyawan	16	23,9	26	38,8	20	29,9	5	7,5	0	0,0
9	Perusahaan tempat saya bekerja telah memberikan bonus secara adil kepada	15	22,4	22	32,8	29	43,28	1	1,5	0	0,0

	karyawan										
10	Saya merasa, bahwa tunjangan yang diberikan sesuai dengan peranan/posisi saya diperusahaan.	17	25,4	25	37,3	20	29,9	4	5,9	1	1,5

Sumber : Data diolah pada tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.4 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 3 yaitu Perbedaan gaji antar bagian dalam perusahaan sudah sesuai dengan harapan sebanyak 21 orang atau 31,3%. Jawaban setuju pada tabel di atas yang terbesar terdapat pada pernyataan 5 yaitu Tunjangan yang diterima sesuai harapan dengan jumlah 34 responden atau 50,7%. Jawaban cukup setuju pada tabel diatas yang terbesar terdapat pada pernyataan 29 yaitu Perusahaan tempat saya bekerja telah memberikan bonus secara adil kepada karyawan dengan jumlah 29 responden atau 43,28%. Jawaban tidak setuju pada tabel diatas yang terbesar terdapat pada pernyataan 5 dan 8 yaitu Tunjangan yang diterima sesuai harapan dan Perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas karyawan dengan jumlah 5 responden atau 7,5%. Jawaban sangat tidak setuju terdapat pada pernyataan 6 yaitu Pimpinan mampu mendelegasikan pekerjaan terhadap bawahan sebesar 2 responden atau 3%.

Tabel 4.5 Hasil Jawaban Responden Variabel Gaya Kepemimpinan (X2)

No.	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pimpinan sebelum memberikan kegiatan kerja, menginstruksikan secara spesifik kepada karyawan	8	12	22	33	28	42	6	9	3	4
2	Pimpinan mendelegasikan wewenang kepada pegawai	5	7	21	31	33	49	7	10	1	1
3	Pimpinan memberikan support dalam melaksanakan kerja	26	39	23	34	16	24	2	3	0	0
4	Pimpinan memberikan dukungan kepada karyawan untuk semangat kerja	26	39	29	43	9	13	3	4	0	0
5	Dalam mengerjakan kegiatan pimpinan akan mengawasi pekerjaan karyawan	22	33	23	34	21	31	1	1	0	0
6	Pimpinan perusahaan dalam memberikan instruksi kerja dan memberikan tugas kepada bawahan selalu jelas	20	30	25	37	18	27	3	4	1	1
7	Pimpinan dalam mendelegasikan wewenang tetap menciptakan hubungan kerja yang menyenangkan	13	19	30	45	20	30	4	6	0	0
8	Pimpinan dalam memberikan bonus mendasarkan pada	23	34	26	39	14	21	2	3	2	3

	prestasi kerja bawahannya										
9	Pimpinan perusahaan selalu memberikan tindakan tegas bagi karyawan yang melakukan pelanggaran	22	33	33	49	8	12	4	6	0	0
10	Pemimpin ditempat saya bekerja menghargai dan memuji bawahan yang mempunyai kinerja bagus	17	25	25	37	20	30	4	6	1	1

Sumber : Data diolah pada tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 3 dan 4 yaitu Pimpinan memberikan support dalam melaksanakan kerja dan Pimpinan memberikan dukungan kepada karyawan untuk semangat kerja dengan jumlah responden sebanyak 26 orang atau 39%. Jawaban setuju pada tabel di atas yang terbesar terdapat pada pernyataan 9 yaitu Pimpinan perusahaan selalu memberikan tindakan tegas bagi karyawan yang melakukan pelanggaran dengan jumlah 33 responden atau 49%. Jawaban cukup setuju pada tabel diatas yang terbesar terdapat pada pernyataan 2 yaitu Pimpinan mendelegasikan wewenang kepada pegawai dengan jumlah 33 responden atau 49%. Jawaban tidak setuju pada tabel diatas yang terbesar terdapat pada pernyataan 2 yaitu Pimpinan mendelegasikan wewenang kepada pegawai dengan jumlah 7 responden atau 10%. Jawaban sangat tidak setuju sebesar pada pernyataan 1 yaitu Pimpinan sebelum memberikan kegiatan kerja, menginstruksikan secara spesifik kepada karyawan sebanyak 3 responden atau 4%.

Tabel 4.6 Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y)

No.	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Memiliki antusias tinggi dalam melaksanakan pekerjaan	10	15	24	36	22	33	10	15	1	1
2	Selalu menyelesaikan tugas tepat waktu	7	10	28	42	26	39	6	9	0	0
3	Menemukan temuan baru dalam menyelesaikan pekerjaan dan masalah yang dihadapi	9	13	27	40	23	34	6	9	2	3
4	Terampil dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi	16	24	36	54	11	16	4	6	0	0
5	Selalu mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan oleh perusahaan	22	33	26	39	16	24	3	4	0	0
6	Menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian tinggi	16	24	18	27	20	30	12	18	1	1
7	Selalu mengikuti prosedur perusahaan	10	15	32	48	21	31	4	6	0	0
8	Saya merasa melakukan hal-hal kreatif untuk mendukung penyelesaian setiap tugas yang diberikan.	23	34	25	37	13	19	3	4	3	4

9	Saya merasa dapat menyelesaikan tugas sesuai permintaan pimpinan.	18	27	27	40	17	25	4	6	1	1
10	Saya mendahulukan pekerjaan-pekerjaan yang merupakan prioritas kerja	22	33	26	39	15	22	4	6	0	0

Sumber : Data diolah pada tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.6 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 8 yaitu Saya merasa melakukan hal-hal kreatif untuk mendukung penyelesaian setiap tugas yang diberikan dengan jumlah responden sebanyak 23 orang atau 34%. Jawaban setuju pada tabel di atas yang terbesar terdapat pada pernyataan 4 yaitu Terampil dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi dengan jumlah 36 responden atau 54%. Jawaban cukup setuju pada tabel diatas yang terbesar terdapat pada pernyataan 2 yaitu Selalu menyelesaikan tugas tepat waktu dengan jumlah 26 responden atau 39%. Jawaban tidak setuju pada tabel diatas yang terbesar terdapat pada pernyataan 6 yaitu Menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian tinggi dengan jumlah 12 responden atau 18%. Jawaban sangat tidak setuju terbesar pada pernyataan 8 yaitu Saya merasa melakukan hal-hal kreatif untuk mendukung penyelesaian setiap tugas yang diberikan sebesar 3 atau 4%.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden di uji dengan uji validitas dan uji realibilitas yang diuji cobakan pada responden. Dengan penelitian ini, uji validitas

untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 23.

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Kuesioner Kompensasi (X1)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,727	0,240	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,665	0,240	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,767	0,240	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,780	0,240	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,776	0,240	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,803	0,240	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,769	0,240	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,627	0,240	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,665	0,240	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,410	0,240	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji validitas variabel Kompensasi (X1) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Kompensasi. Hasil yang didapatkan yaitu nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} 0.240, dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,803 dan paling rendah 0,410. Dengan demikian seluruh item Kompensasi dinyatakan valid.

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Kuesioner Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,549	0,240	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,472	0,240	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,605	0,240	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,551	0,240	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,671	0,240	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,766	0,240	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,733	0,240	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,546	0,240	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,747	0,240	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,582	0,240	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji validitas variabel Gaya Kepemimpinan (X2) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Gaya Kepemimpinan. Hasil yang didapatkan yaitu nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} 0.240, dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,766 dan paling rendah 0,472. Dengan demikian seluruh item Gaya Kepemimpinan dinyatakan valid.

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja (Y)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,657	0,240	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,517	0,240	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,413	0,240	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0754	0,240	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,793	0,240	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,717	0,240	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,728	0,240	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,583	0,240	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,817	0,240	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,730	0,240	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2020

Berdasarkan pada tabel 4.9 hasil uji validitas variabel Kinerja (Y) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Kinerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} 0.240, dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,817 dan paling rendah 0,413. Dengan demikian seluruh item pernyataan Kinerja dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka pengujian kemudian melakukan uji reliabilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X1, variabel X2 dan instrumen variabel Y menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program *SPSS 23*. Hasil uji reliabilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.10 Daftar Interpretasi r

Koefisien <i>r</i>	Realibilitas
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang / Cukup
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

Sumber : Arikunto dalam Arpan Yunanda (2015, p.14)

Berdasarkan tabel 4.10 ketentuan reliable diatas, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut :

Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien alpha chronbach	Koefisien r	Simpulan
Kompensasi	0,879	0,8000 – 1,000	Sangat Tinggi
Gaya Kepemimpinan	0,822	0,8000 – 1,000	Sangat Tinggi
Kinerja	0,860	0,8000 – 1,000	Sangat Tinggi

Sumber : Data diolah pada tahun 2020

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.11 nilai cronbach's alpha variabel Kompensasi (X1) sebesar 0,879 dengan tingkat reliabel sangat tinggi, untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X2) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0,822 dengan tingkat reliabel sangat tinggi, untuk variabel Kinerja (Y) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0,860 yang artinya tingkat reliabel Sangat tinggi.

4.3 Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikansi. Berdasarkan hasil uji linieritas diperoleh hasilnya sebagai berikut.

Tabel 4.12 Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	F _{hitung}	F _{tabel}	Kondisi	Keterangan
Kompensasi terhadap Kinerja	0,106	0,05	Sig>alpha	1,562	3,14	F _{hitung} < F _{tabel}	Linier
Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja	0,362	0,05	Sig>alpha	1,123	3,14	F _{hitung} < F _{tabel}	Linier

Sumber : data diolah pada tahun 2020

4.3.1.1 Variabel X1 terhadap Y

Dari hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* 0,106 > dari 0,05 atau nilai F_{hitung} 1,562 < F_{tabel} 3,14. Dengan demikian Sig > alpha dan F_{hitung} < F_{tabel}, maka Ho diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

4.3.1.2 Variabel X2 terhadap Y

Dari hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* 0,362 > dari 0,05 atau nilai F_{hitung} 1,123 < F_{tabel} yaitu 3,14. Dengan demikian Sig > alpha dan F_{hitung} < F_{tabel}, maka Ho diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

4.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai *Variance Inflationfactor* (VIF) dengan nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,1 dan untuk nilai VIF kurang dari 10. Dalam penelitian ini uji

multikolinieritas hanya menggunakan Regresi linier berganda pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 23.0.

Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kompensasi	0,635	1,574	Bebas gejala multikolieneritas
Gaya Kepemimpinan	0,635	1,574	Bebas gejala multikolieneritas

Sumber : Data diolah pada tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.13 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan lebih dari 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 yang artinya dari ketiga variabel tersebut menunjukkan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas dalam variabel penelitian ini.

4.4 Hasil Metode Analisis Data

Hasil Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Berdasarkan hasil analisis diperoleh hasilnya sebagai berikut.

Tabel 4.14 Hasil Perhitungan Coefficients Regresi

Variabel	Nilai regresi
Constant	6,219
Kompensasi	0,533
Gaya Kepemimpinan	0,281

Sumber: Hasil data diolah tahun 2020

Dari tabel 4.14 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program *SPSS 23.0*. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa:

$$Y = 6,219 + 0,533X_1 - 0,281 X_2$$

a. Koefisien konstanta (Y)

Variabel Kinerja sebesar 6,219 satu satuan jika jumlah variabel Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan tetap atau sama dengan nol (0).

b. Koefisien Kompensasi (X1)

Jika jumlah Kompensasi naik sebesar satu satuan maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,533 satu satuan.

c. Koefisien Gaya Kepemimpinan (X2)

Jika jumlah Gaya Kepemimpinan naik satu satuan maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,281 satu satuan.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi antara konstanta dengan variabel independen. Berdasarkan pengolahan data uji t diperoleh data sebagai berikut.

Tabel 4.15 Hasil Perhitungan Coefficients^a

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	t _{hitung}	t _{tabel}	Kondisi	Keterangan
Kompensasi	0,000	0,05	Sig>alpha	4,508	1,997	t _{hitung} > t _{tabel}	Ho ditolak
Gaya Kepemimpinan	0,030	0,05	Sig<alpha	2,222	1,997	t _{hitung} > t _{tabel}	Ho ditolak

Sumber: Hasil data diolah tahun 2020

1. Pengaruh Kompensasi (X₁) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel 4.15 didapat perhitungan pada Kompensasi(X₁) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,508 sedangkan nilai t_{tabel} dengan dk ($dk=67-2=65$) adalah 1.997 jadi $t_{hitung} (4,508) < t_{tabel} (1,997)$ dan nilai sig (0,000) < alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga di simpulkan bahwa Kompensasi (X₁) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja (Y) di PT. Prima Perkasa Sukses Makmur.

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X₂) terhadap Kinerja(Y)

Berdasarkan tabel 4.15 didapat perhitungan pada variable Gaya Kepemimpinan (X₂) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,222 sedangkan nilai t_{tabel} dengan dk ($dk=67-2=65$) adalah 1.997 jadi $t_{hitung} (2,222) > t_{tabel} (1,997)$ dan nilai sig (0,030) < alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X₂) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja (Y) di PT. Prima Perkasa Sukses Makmur.

4.5.2 Hasil Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel independent secara bersama-sama terhadap variabel dependent.

Tabel 4.16 Hasil Uji F

Variabel	F _{hitung}	F _{tabel}	Kondisi	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasioanl	29,397	3,14	$F_{hitung} > F_{tabel}$	0,000	0,05	Sig>Alpha	Ho ditolak dan Ha diterima

Sumber: Hasil data diolah tahun 2020

Pengujian Anova dipakai untuk menggambarkan tingkat pengaruh antara variabel Kompensasi (X₁), dan Gaya Kepemimpinan (X₂) terhadap variabel Kinerja (Y) secara bersama-sama. Untuk menguji F

dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha 5% dan derajat kebebasan pembilang sebesar $k - 1$ yaitu jumlah variabel dikurangi 1. Untuk derajat kebebasan digunakan $n-k$, yaitu jumlah sampel dikurangi dengan jumlah variabel. Jumlah variabel ada 3 yaitu X1, X2 dan Y sedangkan jumlah sampel = 67. Jadi derajat kebebasan pembilang $3 - 1 = 2$ dan derajat kebebasan penyebut sebesar $67 - 3 = 64$ dengan taraf nyata 5% sehingga diperoleh f_{tabel} sebesar 3,14 dan f_{hitung} 29,397.

Berdasarkan hasil analisis data, maka diperoleh F_{hitung} sebesar 29,397 sedangkan nilai F_{tabel} sebesar 3,14. Dengan demikian $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak, dan H_a diterima. Sedangkan dilihat dari probabilitas hitung adalah 0,000 yaitu $> 0,05$ maka keputusannya juga H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa ada pengaruh antara Kompensasi (X1), dan Gaya Kepemimpinan (X2) secara simultan terhadap Kinerja (Y) di PT. Prima Perkasa Sukses Makmur.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Kinerja (Y)

Dari hasil pengujian hipotesis didapat hasil Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja sehingga semakin baiknya Kompensasi di PT. Prima Perkasa Sukses Makmur maka sangat berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Prima Perkasa Sukses Makmur. Hal tersebut menyatakan bahwa Kompensasi saat ini menjadikan kinerja karyawan menjadi lebih baik di PT. Prima Perkasa Sukses Makmur. Kompensasi pada PT. Prima Perkasa Sukses Makmur sudah merubah kinerja karyawan menjadi lebih baik dikarenakan karyawan sudah merasakan kompensasi yang diberikan perusahaan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan Zahroh An (2019) Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.6.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X2) terhadap Kinerja (Y)

Dari hasil pengujian hipotesis didapat hasil Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja sehingga semakin baiknya Gaya Kepemimpinan di PT. Prima Perkasa Sukses Makmur maka berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Prima Perkasa Sukses Makmur. Hal tersebut menyatakan bahwa gaya kepemimpinan menjadikan kinerja karyawan menjadi lebih baik di PT. Prima Perkasa Sukses Makmur. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan Kristinae dkk (2019) bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja.

4.6.3 Pengaruh Kompensasi (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2) terhadap Kinerja (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), dan Gaya Kepemimpinan (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja (Y) di PT. Prima Perkasa Sukses Makmur. Hal ini menyatakan bahwa Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan menjadikan kinerja menjadi lebih baik pada karyawan PT. Prima Perkasa Sukses Makmur. Kompensasi pada PT. Prima Perkasa Sukses Makmur sudah merubah kinerja karyawan menjadi lebih baik dikarenakan karyawan sudah merasakan kompensasi yang diberikan perusahaan. Karyawan dapat merasakan sosok pemimpin yang dapat mentransformasi atau merubah karyawan menjadi lebih baik sehingga karyawan lebih terarah dan mendapatkan dukungan untuk mencapai kinerja yang baik. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan Zahrroh An (2019) Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan Kristinae dkk (2019) bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja.

