

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi adalah data yang merupakan gambaran data yang akan digunakan untuk proses selanjutnya (menguji hipotesis). Dalam deskripsi data ini, penulis mencoba untuk menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain jenis kelamin, pendidikan responden.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

4.1.1.1 Pendidikan Responden

Gambaran umum mengenai karyawan berdasarkan pendidikan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frequency	Persentase
S1	6	15.8
D3	17	44.7
SMK	15	39.5
Jumlah	38	100.0

Sumber : Data diolah pada tahun 2016

Berdasarkan tabel 4.2 dapat dilihat bahwa pendidikan karyawan pemasaran di PT. AXA Financial Bandar Lampung yang paling dominan adalah responden dengan pendidikan D3 yaitu sebanyak 17 orang dengan persentase 44.7%.

4.1.1.2 Jenis Kelamin Responden

Gambaran umum mengenai karyawan berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut :

Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frequency	Persentase
Laki-Laki	24	63.2
Perempuan	14	36.8
Jumlah	38	100.0

Sumber : Data diolah pada tahun 2016

Berdasarkan tabel 4.2 dapat dilihat bahwa jenis kelamin karyawan pemasaran di PT. AXA Financial Bandar Lampung yang paling dominan adalah responden dengan jenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 24 orang dengan persentase 63.2%

4.1.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Berdasarkan Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1.	20-25	12	31,6
2.	25-30	15	39,5
3.	30-35	5	13,2
4.	35-40	2	5,3
5.	40-45	4	10,5
Total		38	100%

Berdasarkan tabel diatas responden dengan 20-25 tahun memiliki frekuensi sebanyak 12 orang atau 31,6%, usia 25-30 tahun memiliki frekuensi sebanyak 15 atau 39,5%, usia 30-35 memiliki frekuensi sebanyak 5 orang atau 13,2 %, usia 35-40 memiliki frekuensi sebanyak 2 orang atau 5,3 %, dan usia 40-45 memiliki frekuensi sebanyak 4 orang atau 10,5%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini didominasi oleh usia 25-30 dengan

total keseluruhan responden yang mengisi kuisisioner berjumlah 42 orang dengan total persentase sebesar 100%.

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban tentang variabel Kompensasi, Employee Engagement, Konflik Kerja dan Kinerja yang disebar kepada 38 responden adalah sebagai berikut.

Tabel 4.4 Hasil Jawaban Responden Variabel Kompensasi (X1)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		RR (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Perusahaan sudah memberikan kompensasi yang adil dari pekerjaan yang saya lakukan.	4	10.5	13	34.2	18	47.4	3	7.9	0	0
2	Perusahaan memberikan kompensasi sesuai dengan standar biaya hidup yang dihadapi sekarang	6	15.8	15	39.5	13	34.2	4	10.5	0	0
3	Perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai dan mencoba memberikan yang terbaik di bandingkan dengan perusahaan yang lain.	5	13.2	15	39.5	13	34.2	5	13.2	0	0
4	Kompensasi yang diberikan perusahaan sesuai dengan kelayakan dalam pemberian kompensasi	6	15.8	14	36.8	12	31.6	6	15.8	0	0
5	Kompensasi yang diberikan disesuaikan dengan tingkat kemampuan yayasan dan sesuai tingkat pekerjaan.	4	10.5	14	36.8	16	42.1	4	10.5	0	0
6	Proses yang digunakan perusahaan untuk memberikan kompensasi bersifat adil	2	5.3	12	31.6	15	39.5	9	23.7	0	0
7	Kompensasi yang di dapat sesuai dengan jenis pekerjaan yang di hadapi.	6	15.8	11	28.9	16	42.1	5	13.2	0	0
8	Besarnya gaji yang saya terima sesuai dengan hasil pekerjaan yang saya berikan pada perusahaan	5	13.2	12	31.6	15	39.5	6	15.8	0	0
9	Kompensasi yang diberikan yayasan sesuai dengan kemampuan perusahaan dan mengikuti perundang-undangan yang berlaku	4	10.5	15	39.5	15	39.5	4	10.5	0	0

10	Perusahaan terbuka atas masukan/kritik yang disampaikan oleh karyawan	5	13.2	17	44.7	15	39.5	1	2.6	0	0
----	---	---	------	----	------	----	------	---	-----	---	---

Sumber : Data diperoleh pada tahun 2016

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling direspon variabel kompensasi adalah pernyataan 10, dengan pernyataan “Perusahaan terbuka atas masukan/ kritik yang disampaikan oleh karyawan.” dengan jumlah responden yang menyatakan setuju sebanyak 17 responden (44,7%). Sementara pernyataan yang paling rendah direspon adalah pernyataan 7 dengan pernyataan “Kompensasi yang didapat sesuai dengan jenis pekerjaan yang saya berikan pada perusahaan” dengan jumlah responden yang menyatakan setuju sebanyak 11 responden (28.9%)

Tabel 4.5 Hasil Jawaban Responden Variabel Employee Engagement (X2)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		RR (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya menganggap target departemen, menjadi target saya	6	15.8	20	52.6	9	23.7	3	7.9	0	0
2	Saya selalu berusaha memberikan yang terbaik dari diri saya disetiap penyelesaian pekerjaan yang diberikan	5	13.2	24	63.2	7	18.4	2	5.3	0	0
3	Jika diperlukan, saya bersedia kerja lembur demi menyelesaikan tugas tepat waktu	6	15.8	20	52.6	9	23.7	3	7.9	0	0
4	Jika sesekali diperlukan, saya bersedia membantu melakukan pekerjaan yang tidak berhubungan langsung dengan pekerjaan saya, namun bermanfaat bagi perusahaan	10	26.3	18	47.4	9	23.7	1	2.6	0	0
5	Saya bersedia membantu rekan kerja demi tercapainya tujuan departemen	5	13.2	21	55.3	11	28.9	1	2.6	0	0
6	Saya selalu memberikan pengetahuan dan keterampilan yang saya miliki demi target yang telah ditetapkan	5	13.2	19	50.0	10	26.3	4	10.5	0	0
7	Saya selalu tertantang untuk menerima pekerjaan yang akan	3	7.9	19	50.0	13	34.2	3	7.9	0	0

	mengeksplorasi seluruh kemampuan saya										
8	Saya akan tetap bertahan di perusahaan, meskipun ada kesempatan mendapatkan pekerjaan yang sama dari perusahaan lain	7	18.4	18	47.4	9	23.7	4	10.5	0	0
9	Walaupun tidak ada instruksi atasan, saya dapat menyelesaikan target pekerjaan dengan baik	6	15.8	24	63.2	5	13.2	3	7.9	0	0

Sumber : Data diperoleh pada tahun 2016

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling direspon variabel Employee Engagement adalah pernyataan 9, dengan pernyataan “Walaupun tidak ada instruksi atasan, saya dapat menyelesaikan target pekerjaan dengan baik” dengan jumlah responden yang menyatakan setuju sebanyak 24 responden (63,2%). Sementara pernyataan yang paling rendah direspon adalah pernyataan 8 dengan pernyataan “Saya akan tetap bertahan di perusahaan, meskipun ada kesempatan mendapatkan pekerjaan yang sama dari perusahaan lain “ dengan jumlah responden yang menyatakan setuju sebanyak 18 responden (47,4%)

Tabel 4.6 Hasil Jawaban Responden Variabel Konflik Kerja (X3)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		RR (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya menjadi mudah emosi pada saat bekerja karena tekanan/stress dengan urusan pekerjaan	6	15.8	20	52.6	12	31.6	0	0	0	0
2	Akhir-akhir ini saya tidak bisa menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik	7	18.4	18	47.4	11	28.9	2	5.3	0	0
3	Karyawan merasa tertantang untuk menyelesaikan pekerjaan yang di berikan	5	13.2	18	47.4	10	26.3	5	13.2	0	0
4	Beban pekerjaan sering membuat saya tidak dapat berkonsentrasi dalam bekerja	3	7.9	20	52.6	13	34.2	2	5.3	0	0
5	kewajiban keluarga membuat saya sibuk memikirkan urusan keluarga ditempat kerja	5	13.2	21	55.3	11	28.9	1	2.6	0	0
6	Saat bekerja, saya sering melakukan panggilan telepon guna untuk mengetahui keadaan keluarga	9	23.7	15	39.5	11	28.9	3	7.9	0	0

	dirumah										
7	Pekerjaan yang saya lakukan saat ini membuat saya tidak dapat mengembangkan kemampuan diri saya	7	18.4	18	47.4	11	28.9	2	5.3	0	0
8	Kelelahan fisik sering saya alami selama berkerja	6	7.9	10	26.3	19	50.0	6	15.8	0	0
9	Saya tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan yang dijadwalkan	6	7.9	17	44.7	15	31.6	1	15.8	0	0
10	Sering mununda tugas saat bekerja, untuk menyelesaikan pekerjaan diluar perusahaan	1	2.6	15	39.5	17	44.7	5	13.2	0	0

Sumber : Data diperoleh pada tahun 2016

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling direspon variabel Konflik Kerja adalah pernyataan 5 dengan pernyataan “kewajiban keluarga membuat saya sibuk memikirkan urusan keluarga ditempat kerja” dengan jumlah responden yang menyatakan setuju sebanyak 21 responden (55,3%). Sementara pernyataan yang paling rendah direspon adalah pernyataan 8 dengan pernyataan “Kelelahan fisik sering saya alami selama berkerja” dengan jumlah responden yang menyatakan setuju sebanyak 10 responden (26,3%).

Tabel 4.7 Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		RR(3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih banyak dari standar	7	18,4	17	47,7	12	31,6	2	5,3	0	0
2	Pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan	6	18,8	13	34,2	14	36,8	5	13,2	0	0
3	Dalam menyelesaikan beban kerja/tugas yang diemban karyawan, dapat dilaksanakan dengan tepat dan cepat sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan	3	7,9	18	47,4	15	39,5	2	5,3	0	0
4	Dalam bekerja selalu melaksanakannya dan selesai tepat sesuai dengan taerget yang diinginkan perusahaan	6	15,8	18	47,4	13	34,2	1	2,6	0	0
5	Saya mampu bekerja dengan tim	10	26,3	14	36,8	11	28,9	3	7,9	0	0
6	Saya mencari tambahan pengetahuan tentang hal-hal yang berkaitan dengan tugas dan	7	18,4	16	42,1	13	34,2	2	5,3	0	0

	tanggungjawab pekerjaan										
7	Saya bekerja sesuai dengan keahlian yang dimiliki	4	10,5	14	36,8	18	47,4	2	5,3	0	0
8	Skill yang saya miliki sesuai yang diinginkan oleh perusahaan	8	21,1	15	39,5	13	34,2	2	5,3	0	0
9	Saya bekerja memenuhi target yang ditentukan oleh perusahaan	5	13,2	12	31,6	15	39,5	6	15,8	0	0
10	Saya menunjukkan kesedian melakukan pekerjaan tanpa diperintah oleh atasan	7	18,4	17	31,6	14	36,8	5	13,2	0	0

Sumber : Data diperoleh pada tahun 2016

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling direspon variabel Kinerja adalah pernyataan 3, dengan pernyataan “Dalam menyelesaikan beban kerja/tugas yang diemban karyawan, dapat dilaksanakan dengan tepat dan cepat sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan” dengan jumlah responden yang menyatakan setuju sebanyak 19 responden (47,5%). Sementara pernyataan yang paling rendah direspon adalah pernyataan 9 “Saya bekerja memenuhi target yang ditentukan oleh perusahaan” dengan jumlah responden yang menyatakan setuju sebanyak 13 responden (32,5%)

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 diujicobakan pada 38 responden. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi *product moment*. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 17.0 Hasil pengujian validitas menggunakan tingkat keyakinan 95% $\alpha = 0,05$. Kriteria pengujian untuk uji ini adalah apabila r hitung $>$ r tabel, maka valid dan apabila r hitung $<$ r tabel, maka tidak valid.

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Kuesioner Kompensasi (X1)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Simpulan
Butir 1	0,646	0,320	Valid
Butir 2	0,579	0,320	Valid
Butir 3	0,813	0,320	Valid
Butir 4	0,713	0,320	Valid
Butir 5	0,406	0,320	Valid
Butir 6	0,520	0,320	Valid
Butir 7	0,689	0,320	Valid
Butir 8	0,587	0,320	Valid
Butir 9	0,445	0,320	Valid
Butir 10	0,541	0,320	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2016

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji validitas Kompensasi (X1) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai kompensasi. Hasil yang didapatkan yaitu nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0.320), dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,813 dan paling rendah 0,406.

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Kuesioner Employee Engagement (X2)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Simpulan
Butir 1	0,661	0,320	Valid
Butir 2	0,625	0,320	Valid
Butir 3	0,684	0,320	Valid
Butir 4	0,499	0,320	Valid
Butir 5	0,628	0,320	Valid
Butir 6	0,462	0,320	Valid

Butir 7	0,614	0,320	Valid
Butir 8	0,692	0,320	Valid
Butir 9	0,602	0,320	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2016

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji validitas Employee Engagement (X2) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai employee engagement. Hasil yang didapatkan yaitu nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0.320), dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,692 dan paling rendah 0,462.

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Kuesioner Konflik Kerja (X3)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Simpulan
Butir 1	0,727	0,320	Valid
Butir 2	0,350	0,320	Valid
Butir 3	0,698	0,320	Valid
Butir 4	0,640	0,320	Valid
Butir 5	0,716	0,320	Valid
Butir 6	0,458	0,320	Valid
Butir 7	0,504	0,320	Valid
Butir 8	0,448	0,320	Valid
Butir 9	0,679	0,320	Valid
Butir 10	0,572	0,320	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2016

Berdasarkan tabel 4.10 hasil uji validitas Konflik Kerja (X3) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai konflik kerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0.320), dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,727 dan paling rendah 0,350.

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Simpulan
Butir 1	0,441	0,320	Valid
Butir 2	0,541	0,320	Valid
Butir 3	0,601	0,320	Valid
Butir 4	0,591	0,320	Valid
Butir 5	0,463	0,320	Valid
Butir 6	0,698	0,320	Valid
Butir 7	0,670	0,320	Valid
Butir 8	0,579	0,320	Valid
Butir 9	0,673	0,320	Valid
Butir 10	0,592	0,320	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2016

Berdasarkan tabel 4.11 hasil uji validitas Kinerja (Y) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Kinerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0.320), dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,698 dan paling rendah 0,441. Dengan demikian seluruh item kinerja dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas kemudian saya melakukan uji reabilitas terhadap masing-masing instrument variabel X1, variabel X2, variabel X3, Variabel Y menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program SPSS 20 Hasil uji reabilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar inprestasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.12 Daftar Interpretasi Koefisien

Koefisien r	Reliabilitas
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat rendah

Sumber : Sugiyono (2009,p.183)

Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilas

Varibel	Koefisien cronbach's alpha	Simpulan
Kompensasi	0,799	Tinggi
Employee Engagement	0,785	Tinggi
Konflik Kerja	0,771	Tinggi
Kinerja	0,782	Tinggi

Sumber : Data diolah pada tahun 2016

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.13 nilai cronbach's alpha sebesar 0.799 untuk Kompensasi (X1) dengan tingkat reliabilitas tinggi, 0,785 untuk variabel Employee Engagement (X2) dengan tingkat reliabilitas tinggi, 0.771 untuk variabel Konflik Kerja (X3) dengan tingkat reliabilitas tinggi, dan 0.782 untuk variabel Kinerja (Y) yang artinya tingkat reliabilitas tinggi.

4.3 Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Hipotesis yang diajukan dan kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

1. Rumusan Hipotesis:

Ho : Model regresi berbentuk linier

Ha : Model regresi tidak berbentuk linier

2. Kriteria pengambilan keputusan:

Ho ditolak apabila $\text{sig} < \alpha$, 0,05 yang berarti model regresi tidak berbentuk linier.

Ho diterima apabila $\text{sig} > \alpha$, 0,05 yang berarti model regresi berbentuk linier.

Dari hasil pengolahan data diperoleh hasil uji linieritas sebagai berikut:

Tabel 4.14 Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Kompensasi terhadap kinerja	0,063	0,05	Sig>alpha	Linier
Employee Engagement terhadap kinerja	0,444	0,05	Sig>alpha	Linier
Konflik kerja terhadap kinerja	0,564	0,05	Sig>alpha	Linier

Sumber : Hasil data diolah tahun 2016

Variabel Kompensiasi (X1) terhadap Kinerja (Y)

Dari hasil perhitungan ANOVA tabel didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* 0,063 > dari alpha (0,05) atau nilai Fhitung = 2,504 < Ftabel yaitu 3,24. Dengan demikian Sig > alpha dan Fhitung < Ftabel, maka Ho diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

Variabel Employee Engagement (X2) terhadap Kinerja (Y)

Dari hasil perhitungan ANOVA tabel didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* 0,444 > dari alpha (0,05) atau nilai Fhitung = 1,048 < Ftabel yaitu 3,24. Dengan demikian Sig > alpha dan Fhitung < Ftabel, maka Ho diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

Variabel Konflik Kerja (X3) terhadap Kinerja (Y)

Dari hasil perhitungan ANOVA tabel didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* 0,564 > dari alpha (0,05) atau nilai Fhitung = 0,913 < Ftabel

yaitu 3,24. Dengan demikian $Sig > \alpha$ dan $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

4.4 Hasil Analisis Data

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Diperoleh nilai determinasi (R square) sebagaimana pada tabel *summary* di bawah ini:

Tabel 4.15 Model Summary

Variabel	R (korelasi)	R squares (koefisien determinasi)
Kompensasi, Employee Engagement, Konflik Kerja, dan Kinerja	0,619	0,383

Sumber: Hasil data diolah tahun 2016

Berdasarkan tabel 4.17 di atas, diperoleh nilai koefisien determinan R Squares sebesar 0.383 (38,3%) Kinerja (Y) dipengaruhi Kompensasi (X1), Employee Engagement (X2) dan Konflik Kerja (X3) dipengaruhi dan sisanya 61,7% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lainnya. Sedangkan hubungan kompensasi, employee engagement dan konflik kerja secara bersama terhadap kinerja adalah sebesar 0,619 (61.9%).

Regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui apakah suatu persamaan regresi yang di hasilkan baik untuk mengestimasi nilai variabel dependen di perlukan pembuktian terhadap kebenaran hipotesis.

Tabel 4.16 Persamaan Regresi

Variabel	B
Constant	7.440
Kompensasi (X1)	0,349
Employee engagement (X2)	0,145
Konflik kerja (X3)	0,319

Sumber : Hasil data diolah tahun 2016

Berdasarkan tabel diatas merupakan hasil perhitungan regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut:

sehingga persamaan regresi yaitu :

$$Y = 7.440 + 0,349 X_1 + 0,145 X_2 + 0,319 X_3$$

1. Nilai konstanta sebesar 8,546 menyatakan bahwa jika tidak ada skor Kompensasi, employee engagment, dan konflik kerja ($X = 0$) maka skor Kinerja sebesar 7,440.
2. Koefisien regresi variabel kompensasi (X_1) sebesar 0,349 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan kompensasi maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,349.
3. Koefisien regresi variabel employee engagement (X_2) sebesar 0,145 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan *employee engagement* maka akan meningkatkan employee engagement 0,145.
4. Koefisien regresi variabel Konflik Kerja (X_3) sebesar 0,319 menyatakan bahwa setiap penambahan satu Konflik Kerja maka akan menurunkan konflik kerja sebesar 0,319.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji t

1. Pengaruh Kompensiasi terhadap Kinerja

H_0 = Kompensasi (X_1) tidak berpengaruh terhadap kinerja (Y) di PT. AXA Financial Bandar Lampung.

H_a = Kompensasi (X_1) berpengaruh terhadap kinerja (Y) di PT. AXA Financial Bandar Lampung.

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ Maka H_0 ditolak dan H_a Diterima
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ Maka H_0 diterima dan H_a Ditolak

Tabel 4.17 Hasil Perhitungan Coefficients^a**Kompensasi**

Variabel	t _{hitung}	t _{tabel}	Kondisi	Sig	Alpha	Keterangan
Kompensiasi	3,824	1,68	t _{hitung} > t _{tabel}	0,001	0,05	Ho ditolak

Sumber : Hasil data diolah pada tahun 2016

Berdasarkan tabel 4.19 didapat perhitungan pada Kompensasi (X₁) diperoleh nilai t hitung sebesar 3,824 sedangkan nilai t tabel dengan dk (dk=38-2=36) adalah 1,68 jadi t hitung (3,824) > t tabel (1,68), dengan demikian Ho ditolak sehingga di simpulkan bahwa Kompensasi (X₁) berpengaruh terhadap kinerja (Y) di PT. AXA Financial Bandar Lampung.

2. Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja

Ho = Employee Engagement (X₂) tidak berpengaruh terhadap kinerja (Y) di PT. AXA Financial Bandar Lampung..

Ha = Employee Engagement (X₂) berpengaruh terhadap kinerja (Y) di PT. AXA Financial Bandar Lampung.

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

1. Jika t_{hitung} > t_{tabel} Maka Ho ditolak dan Ha Diterima
2. Jika t_{hitung} < t_{tabel} Maka Ho diterima dan Ha Ditolak

Tabel 4.18 Hasil Perhitungan Coefficients^a Employee**Engagement**

Variabel	t _{hitung}	t _{tabel}	Kondisi	Sig	Alpha	Keterangan
Employee engagement	2,346	1,68	t _{hitung} > t _{tabel}	0,025	0,05	Ho ditolak

Sumber : Hasil data diolah pada tahun 2016

Berdasarkan tabel 4.20 didapat perhitungan pada variabel Employee Engagement (X₂) diperoleh nilai t hitung sebesar 2,346 sedangkan nilai t tabel

dengan dk ($dk=38-2=36$) adalah 1,68 jadi t hitung (2,346) < t tabel (1,68), dengan demikian H_0 ditolak dan sehingga disimpulkan bahwa Employee Engagement (X2) berpengaruh terhadap kinerja (Y) di PT. AXA Financial Bandar Lampung.

3. Pengaruh Konflik kerja terhadap Kinerja

H_0 = Konflik kerja (X_3) tidak berpengaruh terhadap kinerja (Y) di PT. AXA Financial Bandar Lampung.

H_a = Konflik kerja (X_3) berpengaruh terhadap kinerja (Y) di PT. AXA Financial Bandar Lampung.

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ Maka H_0 ditolak dan H_a Diterima
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ Maka H_0 diterima dan H_a Ditolak

Tabel 4.19 Hasil Perhitungan Coefficients^a

Konflik kerja

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Kondisi	Sig	Alpha	Keterangan
Konflik kerja	3,263	1.68	$t_{hitung} > t_{tabel}$	0,002	0,05	H_0 ditolak

Sumber : Hasil data diolah pada tahun 2016

Berdasarkan tabel 4.21 didapat perhitungan pada variable konflik kerja (X_3) diperoleh nilai t hitung sebesar 3,263 sedangkan nilai t tabel dengan dk ($dk=38-2=36$) adalah 1,68 jadi t hitung (3,263) < t tabel (1,68), dengan demikian H_0 tolak sehingga disimpulkan bahwa konflik kerja (X_3) berpengaruh terhadap kinerja (Y) di PT. AXA Financial Bandar Lampung.

4.5.2 Pengaruh Kompensasi, Employee Engagement, dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel independent secara bersama-sama dilakukan untuk menguji hipotesis :

HO : Tidak terdapat pengaruh Kompensasi, Employee Engagement, dan Konflik Kerja terhadap kinerja di PT. AXA Financial Bandar Lampung.

Ha : Terdapat pengaruh antara Kompensasi, Employee Engagement, dan Konflik Kerja terhadap kinerja PT. AXA Financial Bandar Lampung.

Kriteria pengujian hipotesis :

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ Maka Ho ditolak dan Ha Diterima

2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ Maka Ho diterima dan Ha Ditolak

Tabel 4.20 Tabel Uji F

Variabel	F_{hitung}	F_{tabel}	Kondisi	Sig	alpha	Kondisi	Keterangan
Kompensasi, Employee engagement, dan Konflik kerja	7,042	2,88	$F_{hitung} > F_{tabel}$	0,001	0,05	Sig < Alpha	Ho ditolak

Sumber : Hasil data diperoleh tahun 2016

Pengujian ANOVA dipakai untuk menggambarkan tingkat pengaruh antara variabel kompensasi (X1) employee engagement (X2) dan konflik kerja (X3) terhadap variabel kinerja (Y) secara bersama-sama. Untuk menguji F dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha 5% dan derajat kebebasan pembilang sebesar $k - 1 = 4 - 1 = 3$ dan derajat kebebasan penyebut sebesar $n - k = 38 - 4 = 34$ sehingga diperoleh F tabel sebesar 2,88 dan F hitung 7,042.

Berdasarkan hasil analisis data, maka diperoleh F_{hitung} sebesar 7,042 sedangkan nilai F_{tabel} (α 0,05) sebesar 2,88. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 tolak. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh antara variabel Kompensasi, Employee Engagement, dan Konflik Kerja terhadap Kinerja di PT. AXA Financial Bandar Lampung.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh Kompensiasi (X1) terhadap Kinerja (Y)

Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja di PT AXA Financial Bandar Lampung. Artinya apabila kompensasi yang diberikan menaik dan bertambah maka kinerja yang dihasilkan pula akan bertambah. Variabel kompensasi merupakan setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbal dari dipekerjakannya karyawan itu. Kompensasi mempunyai dua aspek. Pertama, pembayaran keuangan langsung dengan bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus. Kedua, pembayaran tidak langsung dalam bentuk tunjangan keuangan, seperti asuransi dan uang liburan yang dibayarkan perusahaan. Pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan memotivasi karyawan.

4.6.2 Pengaruh Employee Engagement (X2) terhadap Kinerja (Y)

Employee engagement berpengaruh terhadap Kinerja di PT. AXA Financial Bandar Lampung. Artinya apabila employee engagement kerja lebih ditekankan lagi maka kinerja yang dihasilkan pun akan bertambah begitu juga sebaliknya. Menurut Margaretha. Meily, (2012, p.103). Employee engagement didefinisikan sebagai pemberdayaan para anggota terhadap peran kerja mereka, dalam keterikatan, orang-orang memberdayakan dan memperlihatkan dirinya sendiri secara fisik, kognitif dan emosi selama memerankan kinerja.

4.6.3 Pengaruh Konflik Kerja (X3) terhadap Kinerja (Y)

Konflik kerja berpengaruh terhadap kinerja di PT AXA Financial Bandar Lampung. Artinya apabila konflik kerja dapat terselesaikan maka kinerja yang dihasilkan pula akan bertambah. Menurut Mangkunegara (2001) Konflik adalah suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, orang dengan kenyataan apa yang diharapkan.

4.6.4 Kompensasi (X1) Employee Engagement (X2) dan Konflik Kerja (X3) terhadap Kinerja (Y)

Kompensasi, Employee Engagement, dan Konflik kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. AXA Financial Bandar Lampung, artinya apabila kompensasi, employee engagement, dan konflik kerja bertambah maka kinerja yang ditimbulkan pula kan bertambah sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Menurut Melayu S.P Hasibuan (2012, p. 118), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, baranglangsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.