

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Gambaran Umum Perusahaan

Perusahaan ini dirintis oleh seseorang yang bernama Bapak H. Ikin Asikin Dulmanan dan Hj. Diah Permanasari yaitu pada tahun 2021 di Jl. Pelabuan 2 km 4,5 cipanengah, rt.005/001 cipanengah, KOTA SUKABUMI, LEMBURSITU, JAWA BARAT, ID, 43168 dengan nama Supermarket RiniMart. Selanjutnya bisnis retail terus mengembangkan cabangnya secara aktif mendekati konsumen walaupun Indonesia sedang mengalami penurunan ekonomi, RiniMart tetap konsisten dan melebihi target penjualan.

Sejak bisnis dimulai pada tahun 2021, RiniMart bergerak lambat tapi tumbuh dengan mantap. Meskipun krisis nampaknya belum berakhir, namun pertumbuhan bisnis yang cepat dapat melewati masa pra krisis lebih cepat dibandingkan kompetitor terdekat. RiniMart tidak pernah melupakan siapa konsumen sebenarnya. RiniMart tetap pada berkomitmen untuk melayani sektor bawah, menyediakan barang murah tanpa merendahkan kualitas.

RiniMart memiliki dua cabang yaitu di Surya Kencana dan Cipanengah. Sementara pertumbuhan ekonomi di Sukabumi berjalan lambat, RiniMart selalu meningkatkan pendapatan untuk setiap harinya. Peningkatan pendapatan melebihi pendapatan harian, didukung dengan adanya bulan Suci Ramadhan, Idul Fitri, dan Idul Adha. Perencanaan yang baik dan pengendalian Sementara pertumbuhan ekonomi. Meski kompetisi terus meningkat selama tahun 2021, strategi perusahaan yang menawarkan barang dagangan bernilai murah dan dapat dijangkau bagi masyarakat kelas menengah dan bawah.

4.1.2. Karakteristik Responden

Merupakan karakteristik responden yang digunakan dalam penelitian. Hal ini menunjukkan seperti apakah demografi responden dilihat dari jenis kelamin, umur, posisi/jabatan, lamanya bekerja. Dengan mengetahui demografi responden maka kita akan mengetahui karakteristik responden karyawan di Supermarket RiniMart.

Di bawah ini penulis sajikan tabel karakteristik responden secara lengkap termasuk persentasenya. Harapannya dengan diketahui karakteristik tersebut maka dapat diketahui kaitan antara jawaban responden atas pernyataan yang disampaikan dengan perilaku responden sehingga akan menjadi lebih jelas nantinya.

4.1.2.1. Karakteristik Responden

1. Karakteristik Menurut Jenis Kelamin

Tabel 4.1. Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

| KARAKTERISTIK | KATEGORI | JUMLAH | PERSENTASE |
|---------------|-----------|--------|------------|
| Jenis Kelamin | Laki-Laki | 16 | 72% |
| | Perempuan | 14 | 28% |
| Jumlah | | 30 | 100% |

Sumber : Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Dari table diatas dapat dilihat dari 30 responden dalam penelitian ini sebanyak 72% atau sebanyak 16 orang responden berjenis kelamin laki-laki dan 28% atau sebanyak 14 orang responden berjenis kelamin perempuan.

2. Karakteristik Menurut Usia

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Menurut Usia

| KARAKTERISTIK | KATEGORI | JUMLAH | PRESENTASE |
|---------------|-------------|--------|------------|
| Usia | <20 tahun | 5 | 36% |
| | 21-30 tahun | 23 | 39% |
| | 31-40 tahun | 2 | 25% |
| Jumlah | | 30 | 100% |

Sumber : Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Dari tabel di atas di peroleh bahwa responden yang memiliki Usia kurang dari 20 tahun berjumlah 5 orang, atau sebanyak 36% dari seluruh jumlah responden dan 21-30 tahun berjumlah 23 orang, atau sebanyak 39% dari seluruh jumlah responden dan Usia 31-40 tahun ada 2 orang atau sebanyak 25% dari seluruh jumlah responden.

3. Karakteristik Menurut Lama Bekerja

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Menurut Lama Bekerja

| KARAKTERISTI K | KATEGORI | JUMLAH | PRESENTA SE |
|-------------------|-----------|--------|----------------|
| Lama Bekerja | <1 tahun | 5 | 45% |
| | 1-2 tahun | 25 | 55% |
| | Jumlah | 30 | 100% |

Sumber : Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Dari tabel di atas diperoleh bahwa responden yang memiliki Lama Bekerja kurang dari 1 tahun berjumlah 5 orang, atau sebanyak 45% dari seluruh jumlah responden dan 1-2 tahun berjumlah 25 orang, atau sebanyak 55% dari seluruh jumlah responden.

4.1.3 Tanggapan Responden

Dalam sebuah penelitian, tanggapan respon yang merupakan jawaban atas apa yang ada dalam benak pikiran responden menjadi hal sangat penting. Ini karena apa yang mereka sampaikan merupakan data awal yang akan digunakan untuk berbagai uji nantinya. Oleh sebab itu proses pengumpulan data yang dilakukan khususnya lewat kuesioner harus benar-benar diperhatikan ke absahannya. Tujuannya agar data yang didapatkan tersebut mampu mewakili persepsi yang ada pada diri masing-masing responden bukan sekedar asal isi saja. Berdasarkan hasil penelitian yang melibatkan 30 responden karyawan RiniMart, di bawah ini disajikan deskripsi tanggapan responden yang berhubungan dengan masing-masing variabel bebas yang diteliti sebagai berikut:

1. Kepemimpinan (X_1)

Berdasarkan hasil penelitian, di bawah ini penulis sajikan tanggapan responden mengenai item pernyataan variabel kepemimpinan sebagai berikut:

Tabel 4.4. Tanggapan Responden Atas Variabel Kepemimpinan

| No | Indikator | STS | | TS | | R | | S | | SS | | Nilai F(X) | TAFSIRAN [n=f(x)/n] |
|----|--|-----|----|----|----|----|----|----|-----|----|-----|---------------|------------------------|
| | | FK | % | FK | % | FK | % | FK | % | FK | % | | |
| 1. | Mempunyai visi organisasi yang rasional (berdasarkan teori, hasil penelitian dan proses pencapaian yang tepat), dan relevan dengan harapan masa depan. | - | 0% | - | 0% | 5 | 5% | 10 | 10% | 15 | 15% | 130 | 1.3 |
| 2. | Mengkomunikasikan visi secara komitmen dan antusias yang tinggi. | - | 0% | - | 0% | 6 | 6% | 9 | 9% | 15 | 15% | 129 | 1.29 |

| | | | | | | | | | | | | | |
|-------------|---|---|----|---|----|----|-----|----|-----|----|-----|------|------|
| 3. | Mengupayakan visi dimana dapat diterima semua anggota | - | 0% | - | 0% | 10 | 10% | 15 | 15% | 5 | 5% | 115 | 1.15 |
| RATA - RATA | | - | 0% | - | 0% | 7 | 7% | 11 | 11% | 12 | 12% | 1.25 | 1.2 |

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Tabel 4.4. di atas menunjukkan tanggapan responden atas variabel kepemimpinan mulai dari indikator pertama yaitu Mempunyai visi organisasi yang rasional (berdasarkan teori, hasil penelitian dan proses pencapaian yang tepat), dan relevan dengan harapan masa depan, sebanyak 10% responden menjawab setuju dan 15% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 1.3 (sangat setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju jika dikatakan bahwa Mempunyai visi organisasi yang rasional (berdasarkan teori, hasil penelitian dan proses pencapaian yang tepat), dan relevan dengan harapan masa depan turut mempengaruhi karyawan untuk tetap bekerja di RiniMart Sukabumi.

Pada indikator kedua yaitu Mengkomunikasikan visi secara komitmen dan antusias yang tinggi, sebanyak 9% responden menjawab setuju dan 15% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 1.29 (sangat setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju jika dikatakan bahwa Mengkomunikasikan visi secara komitmen dan antusias yang tinggi turut mempengaruhi karyawan untuk tetap bekerja di RiniMart Sukabumi.

Pada indikator yang terakhir yaitu Mengupayakan visi dimana dapat diterima semua anggota, sebanyak 15% responden menjawab setuju dan 5% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 1.15% (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa Mengupayakan visi dimana dapat diterima semua anggota turut mempengaruhi karyawan untuk tetap bekerja di RiniMart Sukabumi.

Selanjutnya disimpulkan secara total untuk variabel kepemimpinan, setelah di rata-rata ternyata di dapatkan data ada sebanyak 11% responden menjawab setuju dan 12% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 1.2 (setuju) Hal ini

menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa variabel kepemimpinan turut mempengaruhi karyawan untuk tetap bekerja di RiniMart Sukabumi.

2. Kompensasi (X₂)

Berdasarkan hasil penelitian, di bawah ini penulis sajikan tanggapan responden mengenai item pernyataan variabel kompensasi sebagai berikut :

Tabel 4.5. Tanggapan Responden Atas Variabel Kompensasi

| No | Indikator | STS | | TS | | R | | S | | SS | | Nilai F(X) | TAFSIRAN [n=f(x)/n] |
|-------------|--------------------|-----|----|----|----|----|-----|----|-----|----|-----|---------------|------------------------|
| | | FK | % | FK | % | FK | % | FK | % | FK | % | | |
| 1. | Gaji | - | 0% | - | 0% | 20 | 20% | 5 | 5% | 5 | 5% | 105 | 1.05 |
| 2. | Komisi | - | 0% | - | 0% | - | 0% | 20 | 20% | 10 | 10% | 130 | 1.3 |
| 3. | Bonus | - | 0% | - | 0% | - | 0% | 15 | 15% | 15 | 15% | 135 | 1.35 |
| 4. | Asuransi Kesehatan | - | 0% | - | 0% | - | 0% | 5 | 5% | 25 | 25% | 165 | 1.65 |
| 5. | Bantuan Sosial | - | 0% | - | 0% | - | 0% | 10 | 10% | 20 | 20% | 140 | 1.4 |
| 6. | Tunjangan | - | 0% | - | 0% | - | 0% | 4 | 4% | 26 | 26% | 146 | 1.46 |
| 7. | Cuti | - | 0% | - | 0% | 15 | 15% | 10 | 10% | 5 | 5% | 110 | 1.1 |
| RATA - RATA | | - | 0% | - | 0% | 5 | 5% | 10 | 10% | 15 | 15% | 133 | 1.33 |

Sumber: Hasil Penelitian , 2023 (Data diolah)

Tabel 4.5. di atas menunjukkan tanggapan responden atas variabel kompensasi mulai indikator pertama yaitu gaji hingga indikator ketujuh yaitu cuti. Pada indikator pertama yaitu gaji, sebanyak 5% responden menjawab setuju dan 5% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 1.05 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan gaji yang pembayaran turut mempengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bekerja di RiniMart Sukabumi.

Pada indikator kedua yaitu komisi, sebanyak 20% responden menjawab setuju dan 10% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 1.3 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa adanya kompensasi yang disebabkan komisi turut mempengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bekerja di RiniMart Sukabumi.

Pada indikator ketiga yaitu bonus, sebanyak 15% responden menjawab setuju dan 15% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 1.35 (setuju). Hal

ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa adanya kompensasi yang disebabkan bonus turut mempengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bekerja di RiniMart Sukabumi.

Pada indikator keempat yaitu asuransi kesehatan, sebanyak 5% responden menjawab setuju dan 25% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 1.65 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa adanya kompensasi yang disebabkan asuransi kesehatan seperti bpjs kesehatan dan bpjs ketenagakerjaan turut mempengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bekerja di RiniMart Sukabumi.

Demikian juga dengan indikator kelima bantuan sosial, sebanyak 10% responden menjawab setuju dan 20% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 1.4 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa adanya kompensasi yang disebabkan bantuan sosial seperti pemberian sembako turut mempengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bekerja di RiniMart Sukabumi.

Hasil penelitian indikator keenam yaitu tunjangan, sebanyak 4% responden menjawab setuju dan 26% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 1.46 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa adanya kompensasi yang disebabkan tunjangan seperti tunjangan hari raya turut mempengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bekerja di RiniMart Sukabumi.

Terakhir pada indikator ketujuh yaitu cuti, sebanyak 10% responden menjawab setuju dan 5% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 1.1 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa adanya kompensasi yang disebabkan cuti seperti cuti lebaran, cuti nikah, dan cuti melahirkan turut mempengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bekerja di RiniMart Sukabumi.

Selanjutnya disampaikan bahwa secara total untuk variabel kompensasi, setelah di rata-rata ternyata didapatkan data ada sebanyak 10% responden menjawab setuju dan 15% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 1.33 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa variabel kompensasi turut mempengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bekerja di RiniMart Sukabumi.

3. Kedisiplinan (X₃)

Berdasarkan hasil penelitian, di bawah ini penulis sajikan tanggapan responden mengenai item pernyataan variabel wiraniaga sebagai berikut:

Tabel 4.6. Tanggapan Responden Atas Variabel Kedisiplinan

| No | Indikator | STS | | TS | | R | | S | | SS | | Nilai F(X) | TAFSIRAN [n=f(x)/n] |
|--------------------|--|-----|----|----|----|----|----|----|-----|----|-----|------------|---------------------|
| | | FK | % | FK | % | FK | % | FK | % | FK | % | | |
| 1. | Sikap mental (mental attitude) | - | 0% | - | 0% | - | 0% | 25 | 25% | 5 | 5% | 125 | 1.25 |
| 2. | Pemahaman yang baik mengenai sistem peraturan perilaku, norma, kriteria, dan standar yang demikian rupa. | - | 0% | - | 0% | - | 0% | 27 | 27% | 3 | 3% | 123 | 1.23 |
| 3. | Sikap kelakuan yang secara wajar menunjukkan kesungguhan hati untuk mentaati segala hal secara cermat dan tertib | - | 0% | - | 0% | - | 0% | 10 | 10% | 20 | 20% | 140 | 1.4 |
| RATA - RATA | | - | 0% | - | 0% | - | 0% | 21 | 21% | 9 | 9% | 129 | 1.2 |

Sumber: Hasil Penelitian , 2023 (Data diolah)

Tabel 4.6. di atas menunjukkan tanggapan responden atas variabel Kedisiplinan mulai dari pertama yaitu Sikap mental (mental attitude) sampai dengan indikator ketiga yaitu Sikap kelakuan yang secara wajar menunjukkan kesungguhan hati untuk mentaati

segala hal secara cermat dan tertib.

Pada indikator pertama yaitu Sikap mental (mental attitude), sebanyak 25% responden menjawab setuju dan 5% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 1.25 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa kedisiplinan yang memiliki Sikap mental (mental attitude) turut mempengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bekerja di RiniMart Sukabumi.

Pada indikator kedua yaitu Pemahaman yang baik mengenai sistem peraturan perilaku, norma, kriteria, dan standar yang demikian rupa., sebanyak 27% responden menjawab setuju dan 3% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 1.23 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa kedisiplinan yang memiliki Pemahaman yang baik mengenai sistem peraturan perilaku, norma, kriteria, dan standar yang demikian rupa turut mempengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bekerja di RiniMart Sukabumi.

Terakhir indikator ketiga yaitu Sikap kelakuan yang secara wajar menunjukkan kesungguhan hati untuk mentaati segala hal secara cermat dan tertib, sebanyak 10% responden menjawab setuju dan 20% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 1.4 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa kedisiplinan yang memiliki Sikap kelakuan yang secara wajar menunjukkan kesungguhan hati untuk mentaati segala hal secara cermat dan tertib turut mempengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bekerja di RiniMart Sukabumi.

4. Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, di bawah ini penulis sajikan tanggapan responden mengenai item pernyataan variabel keputusan membeli sebagai berikut:

Tabel 4.7. Tanggapan Responden Atas Variabel Kinerja Karyawan

| NO | Indikator | STS | | TS | | R | | S | | SS | | Nilai i F(X) | TAFSIRA N [n=f(x)/n] |
|-------------|------------------------------|--------|----|--------|----|----|----|----|-----|--------|-----|--------------------|----------------------------|
| | | F K | % | F K | % | FK | % | FK | % | F K | % | | |
| 1. | Faktor Individu | - | 0% | - | 0% | - | 0% | 25 | 25% | 5 | 5% | 125 | 1.25 |
| 2. | Faktor Lingkungan Organisasi | - | 0% | - | 0% | - | 0% | 20 | 20% | 10 | 10% | 130 | 1.3 |
| RATA - RATA | | - | 0% | - | 0% | - | 0% | 22 | 22% | 7 | 7% | 127 | 1.2 |

Sumber: Hasil Penelitian , 2023 (Data diolah)

Tabel 4.7. di atas menunjukkan tanggapan responden atas variabel kinerja karyawan mulai dari indikator pertama yaitu faktor individu sampai indikator kedua yaitu faktor lingkungan organisasi. Pada indikator pertama yaitu faktor individu, sebanyak 25% responden menjawab setuju dan 5% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 1.25 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa faktor individu merupakan salah satu pertimbangan karyawan untuk tetap bekerja di RiniMart Sukabumi.

Terakhir, indikator kedua yaitu faktor lingkungan organisasi, sebanyak 20% responden menjawab setuju dan 10% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 1.3 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa faktor lingkungan organisasi merupakan salah satu pertimbangan karyawan untuk tetap bekerja di RiniMart Sukabumi.

Selanjutnya disampaikan bahwa secara total untuk variabel kinerja karyawan, setelah di rata-rata ternyata di dapatkan data ada sebanyak 22% responden menjawab setuju dan 7% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 1.2 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa semua indikator kinerja karyawan yang terdiri dari faktor individu dan faktor lingkungan organisasi tersebut menjadi acuan bagi responden dalam memutuskan untuk tetap bekerja di RiniMart Sukabumi.

4.1.4. Hasil Uji Kualitas Data

Langkah selanjutnya yang dilakukan setelah mengetahui berbagai tanggapan atas responden adalah melakukan uji kualitas data. Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah berbagai item pernyataan atau indikator yang digunakan tersebut valid atau tidak serta reliabel atau tidak. Hal ini penting karena salah satu syarat bahwa sebuah data dapat dilakukan uji hipotesis adalah harus valid dan reliabel. Dibawah ini disajikan hasil uji kualitas data berupa uji validitas dan uji reliabilitas.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk melihat sejauh mana suatu alat pengukur itu bisa mengukur apa yang ingin diukur. Guna melihat valid atau tidaknya sebuah data maka kolom yang dilihat adalah kolom *Corrected Item-Total Correlation*. Dikatakan valid jika $r_{hitung} > 0,300$. Untuk melihat tingkat validitas semua item pernyataan kuesioner yang penulis susun, dapat dilihat pada tabel-tabel di bawah ini.

Tabel 4.8. Hasil Uji Validasi Kepemimpinan

| No | INDIKATOR | rhitung | SIMPULAN | KETERANGAN |
|----|--|---------|----------|--------------------------|
| 1 | Mempunyai visi organisasi yang rasional (berdasarkan teori, hasil penelitian dan proses pencapaian yang tepat), dan relevan dengan harapan masa depan. | 0.307 | Valid | Karena nilai rhitung>0.3 |
| 2 | Mengkomunikasikan visi secara komitmen dan antusias yang tinggi. | 0.728 | Valid | Karena nilai rhitung>0.3 |
| 3 | Mengupayakan visi dimana dapat diterima semua anggota. | 0.550 | Valid | Karena nilai rhitung>0.3 |

Sumber : Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Data di atas menggunakan 3 pertanyaan menunjukkan bahwa semua nilai rhitung yang disajikan pada kolom Corrected Item-Total Correlation hasil perhitungan menggunakan SPSS (terlampir) lebih besar dibandingkan nilai rtabel sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pertanyaan tentang variabel kepemimpinan tersebut valid dan dapat digunakan untuk uji-uji selanjutnya.

Tabel 4.9. Hasil Uji Validasi Kompensasi

| No | INDIKATOR | rhitung | SIMPULAN | KETERANGAN |
|----|--------------------|---------|----------|--------------------------|
| 1 | Gaji | 0.398 | Valid | Karena nilai rhitung>0.3 |
| 2 | Komisi | 0.478 | Valid | Karena nilai rhitung>0.3 |
| 3 | Bonus | 0.501 | Valid | Karena nilai rhitung>0.3 |
| 4 | Asuransi Kesehatan | 0.355 | Valid | Karena nilai rhitung>0.3 |
| 5 | Bantuan Sosial | 0.478 | Valid | Karena nilai rhitung>0.3 |
| 6 | Tunjangan | 0.355 | Valid | Karena nilai rhitung>0.3 |
| 7 | Cuti | 0.309 | Valid | Karena nilai rhitung>0.3 |

Sumber : Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Data di atas menggunakan 7 pertanyaan menunjukkan bahwa semua nilai rhitung yang disajikan pada kolom Corrected Item-Total Correlation hasil perhitungan menggunakan SPSS (terlampir) lebih besar dibandingkan nilai rtabel

sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pertanyaan tentang variabel Kompensasi tersebut valid dan dapat digunakan untuk uji-uji selanjutnya.

Tabel 4.10. Hasil Uji Validasi Kedisiplinan

| No | INDIKATOR | rhitung | SIMPULAN | KETERANGAN |
|----|---|---------|----------|--------------------------|
| 1 | Saya hadir ditempat bekerja tepat waktu sebelum jam kerja yang telah ditetapkan | 0.640 | Valid | Karena nilai rhitung>0.3 |
| 2 | Saya selalu mengenakan pakaian kerja atau seragam yang telah ditetapkan perusahaan | 0.659 | Valid | Karena nilai rhitung>0.3 |
| 3 | Saya selalu menggunakan tanda pengenal pada saat bekerja sesuai dengan yang ditetapkan perusahaan | 0.464 | Valid | Karena nilai rhitung>0.3 |

Sumber : Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Data di atas menggunakan 3 pertanyaan menunjukkan bahwa semua nilai rhitung yang disajikan pada kolom Corrected Item-Total Correlation hasil perhitungan menggunakan SPSS (terlampir) lebih besar dibandingkan nilai rtabel sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pertanyaan tentang variabel kedisiplinan valid dan dapat digunakan untuk uji selanjutnya.

Tabel 4.11. Hasil Uji Validasi Kinerja Karyawan

| No | INDIKATOR | rhitung | SIMPULAN | KETERANGAN |
|----|------------------------------|---------|----------|--------------------------|
| 1 | Faktor Individu | 0.761 | Valid | Karena nilai rhitung>0.3 |
| 2 | Faktor Lingkungan Organisasi | 0.672 | Valid | Karena nilai rhitung>0.3 |

Sumber : Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Data di atas menggunakan 2 pertanyaan menunjukkan bahwa semua nilai rhitung yang disajikan pada kolom Corrected Item-Total Correlation hasil perhitungan menggunakan SPSS (terlampir) lebih besar dibandingkan nilai rtabel sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pertanyaan tentang variabel Kinerja Karyawan tersebut valid dan dapat digunakan untuk uji-uji selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk melihat sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan bila alat pengukur tersebut digunakan berkali-kali untuk mengukur gejala yang sama. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang atas pertanyaan yang disampaikan konsisten dari waktu ke waktu. Dikatakan handal (reliabel) jika memiliki koefisien keandalan atau cronbach's alpha sebesar 0,5 atau lebih. Di bawah ini penulis sajikan daftar Cronbach Alpha untuk semua variabel penelitian yang ada baik variabel bebas maupun variabel terikatnya atas dasar perhitungan dengan menggunakan SPSS.

Tabel 4.12. Hasil Uji Reliabilitas

| NO | VARIABEL | Cronbach α | SIMPULAN | KETERANGAN |
|----|---------------------|-------------------|----------|--------------------------------|
| 1 | KEPEMIMPINAN | 0.709 | Reliabel | Karena Cronbach $\alpha > 0,5$ |
| 2 | KOMPENSASI | 0.544 | Reliabel | Karena Cronbach $\alpha > 0,5$ |
| 3 | KEDISIPLINAN | 0.672 | Reliabel | Karena Cronbach $\alpha > 0,5$ |
| 4 | KINERJA KARYAWAN | 0.761 | Reliabel | Karena Cronbach $\alpha > 0,5$ |

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai *Cronbach Alpha* yang tertera dalam Tabel *Reability Statistics* (terlampir) hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS untuk masing-masing variabel lebih besar dari 0,5 sehingga dapat dikatakan bahwa semua instrumen penelitian ini handal (*reliabel*) dan dapat digunakan untuk uji selanjutnya.

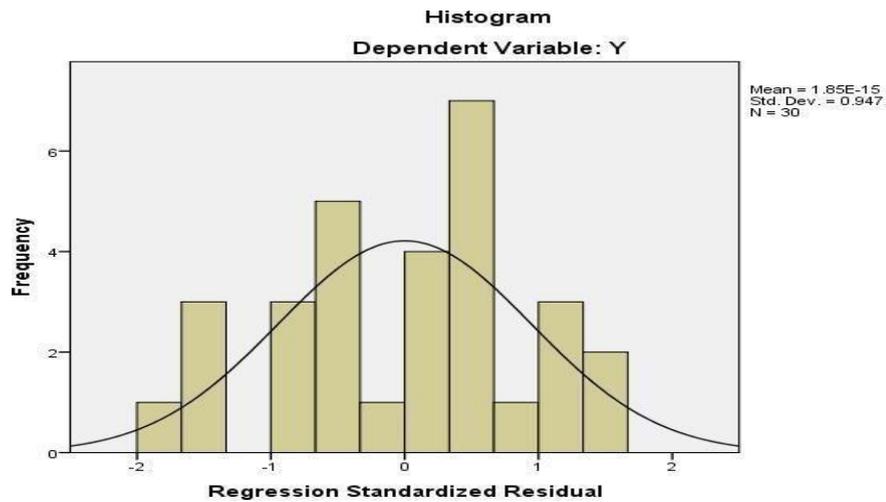
4.1.5. Hasil Uji Asumsi Klasik

Setelah melakukan uji kualitas data dan semua data yang dihasilkan layak untuk digunakan dalam uji selanjutnya maka yang perlu dilakukan adalah uji asumsi klasik. Uji ini wajib dilakukan sebelum seseorang melakukan analisis regresi linier berganda. Adapun uji klasik yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi: (1) uji normalitas, (2) uji multikolinieritas dan (3) uji heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Seperti diketahui bahwa uji F dan uji t mengasumsikan bahwa nilai residual harus mengikuti distribusi

normal. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Apabila data residual berdistribusi normal maka nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* yang ditunjukkan adalah lebih besar dari nilai 0,05. Sebaliknya, apabila data residual tidak berdistribusi normal maka nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* yang ditunjukkan adalah lebih kecil dari nilai 0,05.



Gambar 4.1. Hasil Uji Normalitas

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Pada grafik histogram di atas terlihat bahwa variabel berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan oleh gambar histogram tidak miring ke kanan maupun ke kiri sehingga model regresi layak digunakan.

Tabel 4.13. Hasil Perhitungan Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Predicted Value |
|----------------------------------|----------------|-----------------------------------|
| N | | 30 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 8.6333333 |
| | Std. Deviation | .20487277 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .100 |
| | Positive | .100 |
| | Negative | -.053 |
| Test Statistic | | .100 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .200 ^{c,d} |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

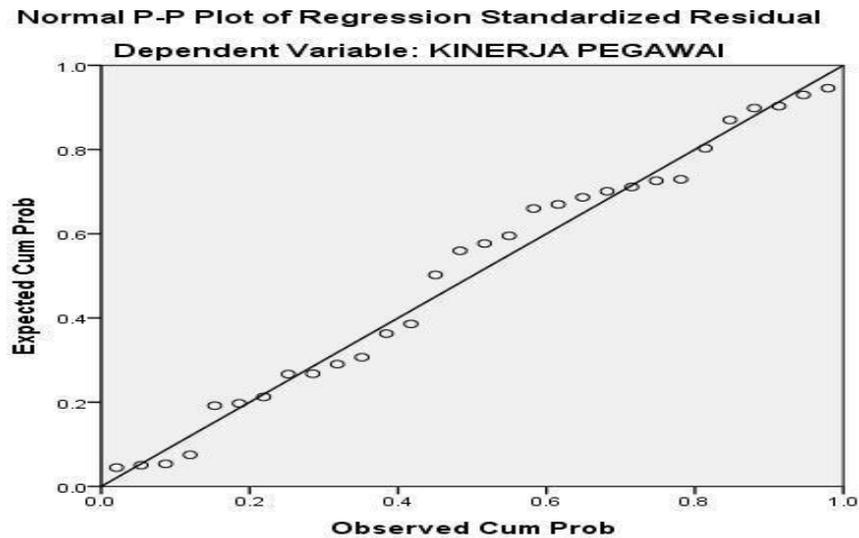
c. Lilliefors Significance Correction.

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

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai Asymp.Sig.(2-tailed) diperoleh nilai signifikansi (P) sebesar 0,200 yang artinya lebih besar dari 0,05 maka berdasarkan *One-Sampel Kolmogorov-Smirnov Test* dapat dikatakan untuk data yang digunakan berdistribusi normal.

Sedangkan Normalitas berdasarkan analisis grafik dan kurva *Probability Plot(P-Plot)* adalah sebagai berikut :



Gambar 4.2. Hasil Uji Normalitas

Sumber : Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

2. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas berarti terdapat hubungan linear yang sempurna antar variabel bebas dari model regresi berganda. Salah satu syarat model regresi yang baik adalah tidak adanya multikolinieritas. Multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai *Toleran cedan Variance Inflation Factor (VIF)*. Dikatakan tidak terjadi multikolinieritas jika nilai tolerance $> 0,1$ atau $VIF < 5$. Di bawah ini disampaikan hasil uji multikolinieritas dengan melihat *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)* nya.

Tabel 4.14. Hasil Uji Multikolinieritas (Tolerance dan VIF)

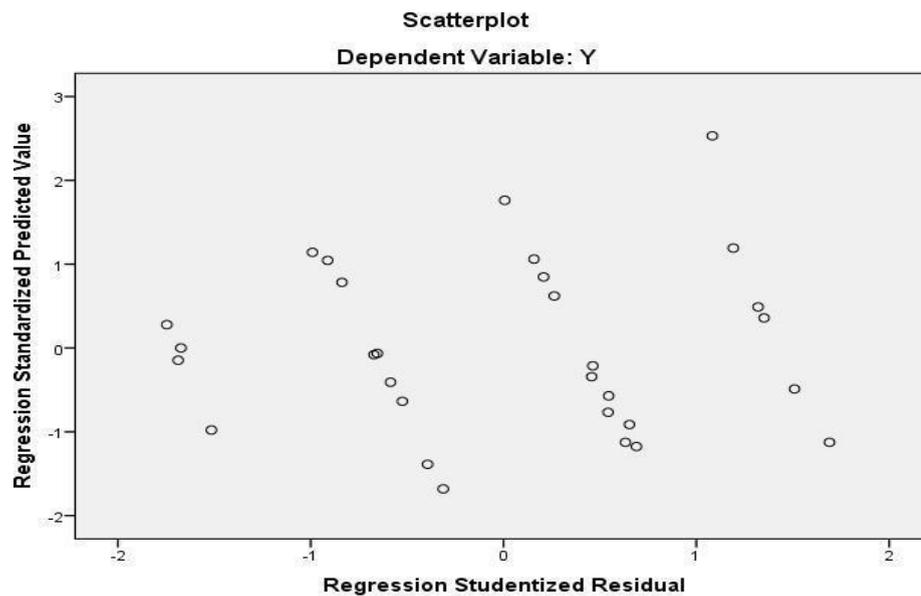
| VARIABEL | COLLINEARITY STATISTICS | | | |
|--------------|-------------------------|----------|-------|----------|
| | TOLERANCE | | VIF | |
| | HASIL | SIMPULAN | HASIL | SIMPULAN |
| KEPEMIMPINAN | .841 | $> 0,1$ | 1.190 | < 5 |
| KOMPENSASI | .546 | $> 0,1$ | 1.832 | < 5 |
| KEDISIPLINAN | .543 | $> 0,1$ | 1.843 | < 5 |

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai *tolerance* variabel independen yang ada diatas 0,1 serta nilai VIF variabel independennya semua dibawah 5 yang berarti bawah tidak terjadi multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan pendekatan grafik. Di bawah ini penulis sampaikan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan pendekatan grafik.



Gambar 4.3. Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Pendekatan Grafik

Sumber : Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Grafik Scatterplot di atas memperlihatkan bahwa titik-titik menyebar secara acak tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak digunakan berdasarkan masukan variabel independennya.

Menurut **Ghozali (2018:137)** Uji Heteroskedastisitas adalah uji yang bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Untuk menguji ada atau tidaknya heteroskedastisitas digunakan uji Glejser :

- a. Jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka berarti tidak terjadi Heteroskedastisitas
- b. Jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka berarti terjadi Heteroskedastisitas

Tabel 4. 14 Hasil Uji Heteroskedastisitas

| | | Coefficients^a | | | | |
|-------|--------------|---------------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | .214 | 1.423 | | .150 | .882 |
| | Kepemimpinan | -.078 | .081 | -.199 | -.961 | .346 |
| | Kompensasi | .071 | .064 | .286 | 1.117 | .274 |
| | Kedisiplinan | -.039 | .093 | -.108 | -.419 | .679 |

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan tabel diatas, hasil perhitungan uji heteroskedastisitas menggunakan uji glejser bahwa nilai signifikansi dari variabel Variabel Kepemimpinan (x1), variabel Kompensasi (x2), dan variabel Kedisiplinan(x3) lebih dari 0,05 (masing-masing 0,346, 0,274, dan 679). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas antar variabel independen atau variabel bebas.

4.1.6. Hasil Uji Hipotesis

Setelah semua data dinyatakan layak untuk dilakukan uji selanjutnya, maka langkah terakhir yang dilakukan adalah melakukan uji hipotesis. Uji ini bertujuan untuk menjawab rumusan masalah sekaligus dugaan sementara atas jawaban rumusan masalah tersebut yang tertuang dalam hipotesis. Beberapa hal yang termasuk ke dalam uji hipotesis ini antara lain persamaan regresi, uji F (uji simultan), koefisien determinasi (R²) dan uji t (uji parsial).

1. Persamaan Regresi Linier Berganda

Hasil perhitungan dan pengolahan data dengan menggunakan Statistical Program for Social Science (SPSS), didapatkan tabel Coefficients seperti terlihat pada Tabel 4.12. di bawah ini. Dari tabel tersebut dapat diambil beberapa kesimpulan, salah satunya adalah persamaan regresi linier berganda.

Tabel 4.15. Hasil Uji Regresi Berganda

| Coefficients ^a | | | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 7.362 | 2.787 | | 2.642 | .014 | | |
| | X1 | .130 | .159 | .171 | .820 | .000 | .841 | 1.190 |
| | X2 | .557 | .124 | .119 | .458 | .000 | .546 | 1.832 |
| | X3 | .157 | .182 | -.225 | .866 | .000 | .543 | 1.843 |

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Melihat nilai Unstandardized Coefficients Beta di atas, maka dapat ditentukan persamaan regresi linier berganda yang dihasilkan dari penelitian ini, sebagai berikut:

$$Y = 7,362 + 0,130X_1 + 0,557X_2 + 0,157X_3$$

Yang berarti bahwa:

- Konstanta sebesar 7.362 yang berarti jika variabel kepemimpinan, kompensasi dan kedisiplinan dianggap tujuh maka variabel kinerja karyawan hanya sebesar 7,362.
- Koefisien regresi variabel kepemimpinan diperoleh nilai sebesar 0.130 yang berarti jika variabel kepemimpinan mengalami penurunan sementara variabel kompensasi dan kedisiplinan diasumsikan tetap maka keputusan kepemimpinan juga akan mengalami penurunan sebesar 0,130.
- Koefisien regresi kompensasi diperoleh nilai sebesar 0,557 yang berarti jika variabel kompensasi mengalami kenaikan sementara variabel kepemimpinan dan kedisiplinan diasumsikan tetap maka keputusan kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,557.
- Koefisien regresi kedisiplinan diperoleh nilai sebesar 0,157 yang berarti jika variabel kedisiplinan mengalami kenaikan sementara variabel kepemimpinan dan kompensasi diasumsikan tetap maka keputusan kinerja karyawan juga akan mengalami penurunan 0,157.

2. Hasil Uji F (Uji Simultan)

Uji F atau dikenal dengan Uji Simultan bertujuan untuk melihat seberapa besar pengaruh semua variabel bebas (*independent*) dalam hal ini equitas merek, diskon harga dan wiraniaga secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya (*dependent*). Adapun hasil Uji F dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel *Anova* di bawah ini.

Tabel 4.16. Hasil Uji F

| ANOVA ^a | | | | | | |
|---------------------------------------|------------|----------------|----|-------------|------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 1.217 | 3 | .406 | .410 | .000 ^b |
| | Residual | 25.749 | 26 | .990 | | |
| | Total | 26.967 | 29 | | | |
| a. Dependent Variable: Y | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2 | | | | | | |

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} yang diolah dengan menggunakan SPSS adalah sebesar 0,410. Sementara itu nilai F_{tabel} yang dilihat pada Tabel Nilai-nilai Untuk Distribusi F adalah 4,20. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa nilai $F_{hitung} = 0,410 <$ dari $F_{tabel} = 4,20$. Ini berarti variabel independen yang terdiri dari kepemimpinan, kompensasi, dan kedisiplinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Supermarket RiniMart Sukabumi.

3. Koefisien Determinasi

Setelah variabel independen dinyatakan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Supermarket RiniMart Sukabumi, maka untuk melihat seberapa besar pengaruhnya dapat dilihat pada Tabel Model Summary hasil perhitungan dengan menggunakan *Statistical Program for Social Science* (SPSS), seperti terlihat di bawah ini.

Tabel 4.17. Koefisien Determinasi

| Model Summary ^b | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .966 ^a | .933 | .931 | .99517 |

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* adalah 0,931 atau 93,1%. Ini berarti bahwa variabel independen berupa kepemimpinan, kompensasi, dan kedisiplinan secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen kinerja karyawan di Supermarket RiniMart sebesar 93,1% sedangkan sisanya sebesar 6,9% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini, misalnya suasana lingkungan tempat kerja.

4. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Langkah terakhir yang harus dilakukan adalah melakukan Uji t atau yang lebih dikenal dengan nama Uji Parsial. Jika Uji F bertujuan untuk melihat pengaruh secara bersama-sama, maka Uji t ini bertujuan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependennya secara parsial atau sendiri-sendiri. Jadi dalam penelitian ini akan dilihat bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan serta pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan yang ada di Supermarket RiniMart. Hasil Uji t penelitian ini dapat dilihat pada Tabel *Coefficients* 4.14 di atas yaitu dengan melihat nilai t maupun sig.-nya. Guna lebih jelasnya dapat dilihat pada salinan tabel di bawah ini.

Tabel 4.18. Hasil Uji t (Uji Parsial)

| VARIABEL | t | | Sig | | KESIMPULAN |
|--------------|---------|--------|-------|----------------|------------------------|
| | thitung | ttabel | HASIL | $\alpha = 5\%$ | |
| Kepemimpinan | 0,820 | <1.701 | 0,000 | >0,05 | Berpengaruh signifikan |
| Kompensasi | 0,458 | <1.701 | 0,000 | >0,05 | Berpengaruh signifikan |
| Kedisiplinan | 0,866 | <1.701 | 0,000 | >0,05 | Berpengaruh signifikan |

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Guna menentukan H_0 maupun H_1 yang ditolak atau diterima maka nilai t_{hitung} di atas dapat dibandingkan dengan nilai t_{tabel} pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Nilai t_{tabel} pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) adalah 1,701. Dengan membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- a. Secara parsial kepemimpinan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di Supermarket RiniMart Sukabumi karena $t_{hitung} (0,820) < t_{tabel} (1,701)$ serta nilai signifikansinya di atas 0,05.

- b. Secara parsial kompensasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di Supermarket RiniMart Sukabumi karena $t_{hitung} (0,458) < t_{tabel} (1,701)$ serta nilai signifikansinya di atas 0,05.
- c. Secara parsial kedisiplinan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di Supermarket RiniMart Sukabumi karena $t_{hitung} (0,866) < t_{tabel} (1,701)$ serta nilai signifikansinya di atas 0,05.

5. Pengaruh Dominan

Guna mengetahui variabel independen yang berpengaruh paling dominan terhadap variabel dependennya adalah dengan cara melihat besarnya nilai *Standardized Coefficient Beta* seperti terlihat pada Tabel 4.12 di atas. Tabel tersebut memperlihatkan bahwa variabel independen yang mempunyai nilai *Standardized Coefficient Beta* paling besar adalah variabel kompensasi yaitu sebesar 0,557 yang berarti bahwa variabel kompensasi merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Supermarket RiniMart Sukabumi.

4.2. Pembahasan

Sesuai dengan judul saya “Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rini Berkah Lestari” sudah di jelaskan di bagian latar belakang yang telah disampaikan diawal dimana sampai saat ini masih ditemui kendala di Supermarket RiniMart Sukabumi khususnya mengenai kinerja karyawan sehingga perlu dilakukan penelitian diantaranya dengan menggunakan variabel kepemimpinan, kompensasi, dan kedisiplinan maka permasalahan tersebut setidaknya mulai terjawab. Dari ketiga variabel independen yang digunakan, terdapat satu variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Supermarket RiniMart Sukabumi yaitu kompensasi. Sedangkan variabel independen lainnya yaitu kepemimpinan dan kedisiplinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Supermarket RiniMart Sukabumi.

4.2.1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Tidak berpengaruhnya variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Supermarket RiniMart Sukabumi kemungkinan besar disebabkan karena umumnya karyawan memang tidak pengaruh atas variabel kepemimpinan dimana karyawan mungkin lebih memperhatikan variabel lainnya dibandingkan variabel kepemimpinan. Bagi karyawan Supermarket RiniMart Sukabumi, kepemimpinan tidaklah penting. Bagi mereka jauh lebih penting kompensasi yang di dapat. Oleh sebab itu kompensasi merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi

kinerja karyawan di Supermarket RiniMart Sukabumi. Dan untuk variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Rini Berkah Lestari. Untuk variabel saya kepemimpinan sejalan dengan penelitian terdahulu dan teori yang saya ambil.

4.2.2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berpengaruhnya variabel kompensasi, dimana pada umumnya karyawan akan tertarik terhadap kompensasi yang di dapat meliputi: gaji, tunjangan, dan asuransi. Karena dengan seringnya dilakukan bantuan social maka karyawan tahu apa saja keunggulan yang diberikan oleh pihak Supermarket RiniMart Sukabumi khususnya yang berhubungan dengan kinerja karyawan di Supermarket RiniMart Sukabumi. Jika dibandingkan dengan berbagai penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, tentunya hal ini akan lebih menguatkan penelitian-penelitian tersebut. Dan untuk variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Rini Berkah Lestari.Untuk variabel saya kompensasi sejalan dengan penelitian terdahulu dan teori yang saya ambil.

4.2.3. Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan

Tidak berpengaruhnya variabel kedisiplinan, dimana sistem peraturan perilaku, norma, kriteri, dan standar kerja tidak terlalu ditaati. Dengan seringnya dilakukan kedisiplinan akan meningkatkan kinerja karyawan oleh pihak manajemen Supermarket RiniMart khususnya yang berhubungan dengan kinerja karyawan di Supermarket RiniMart Sukabumi. Dan untuk variabel kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Rini Berkah Lestari.Untuk variabel saya kedisiplinan sejalan dengan penelitian terdahulu dan teori yang saya ambil.

