

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Objek Penelitian

Pada bagian ini akan dibahas mengenai gambaran karakteristik responden berdasarkan bagian, jenis kelamin, Pendidikan, usia dan masa kerja. Penelitian ini dilakukan pada bulan Maret s/d Agustus 2023 dengan jumlah 38 responden pada Resto Ayam Penyet Jakarta yang berlokasi di Jl, kl, Yossudarso.no.59, Glugur, Medan Barat dan Jl. Kapten Muslim no. 166, Medan Helvetia Sumatra Utara.

4.1.1.1 Analisis Data Statistik Deskriptif

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 6 pernyataan untuk variable Kompensasi dan Kinerja Karyawan, sedangkan 5 pernyataan untuk variable kepemimpinan. Kuesioner diberikan kepada 38 responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala Likert berbentuk tabel ceklis.

Tabel 4.1
Skala Pengukuran Likert

Jawaban	Skor
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Kurang Setuju	3
Setuju	4

Sangat Setuju	5
---------------	---

Pada tabel di atas berlaku untuk menghitung variabel X1 dan X2 yaitu variabel bebas dan Y yaitu variabel terikat. Dengan demikian skor angket dimulai dari skor 1 sampai 5.

Penulis telah merangkum hasil penyebaran kuesioner sebanyak 38 responden sehingga data dapat diolah dan dianalisis lebih lanjut untuk penelitian ini. Adapun karakteristik responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

4.1.1.2 Analisis Deskripsi Karakteristik Responden

Pada bagian ini akan dibahas mengenai deskripsi karakteristik responden yang meliputi jenis kelamin, Pendidikan, usia dan masa kerja. Objek penelitian dilakukan di Resto Ayam Penyet Jakarta.

4.1.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki - Laki	20	53 %
Perempuan	18	47%
Total	38	100 %

Sumber : Data Diolah (2023)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh persentase karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang lebih dominan adalah laki-laki dengan frekuensi 20 responden dan persentase sebesar 53 %, hal ini

dikarenakan pada Resto Ayam Penyet Jakarta bergerak di bidang rumah makan yang lebih mengandalkan kekuatan fisik karena itu dibutuhkan banyaknya laki – laki untuk mengurus pekerjaan di Resto Ayam Penyet Jakarta agar pekerjaan tersebut mendapatkan hasil yang sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

4.1.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SMA/SMK	31	81.6 %
D3	1	2.6 %
S1	6	15.7 %
Total	38	100 %

Sumber : Data Diolah (2023)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh persentase karakteristik berdasarkan pendidikan terakhir lebih dominan lulusan SMA/SMK yaitu dengan tingkat frekuensi sebanyak 31 responden dan presentase sebesar 81,6 %. Hal ini dapat dilihat banyaknya karyawan pada Resto Ayam Penyet Jakarta masih tergolong menengah artinya pada Resto Ayam Penyet Jakarta lebih mementingkan karyawan yang terlatih dalam bekerja, sikap serta pengetahuan yang dimiliki agar dapat menghasilkan pekerjaan yang diharapkan oleh perusahaan

4.1.1.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
< 20 Tahun	7	18.4 %
21 – 30 Tahun	26	68.4 %
31 – 40 Tahun	5	13.2 %
Total	38	100 %

Sumber : Data Diolah (2023)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh presentase karakteristik berdasarkan usia lebih dominan berusia 21-30 Tahun dengan jumlah frekuensi responden dengan presentase sebesar 68,4 %. Karakteristik responden pada usia ini dapat diartikan bahwa karyawan yang ada Resto Ayam Penyet Jakarta dalam usia yang baik dalam bekerja.

Menurut Moekijad (1992:36) menyatakan faktor usia yang dimiliki pekerja sangat berpengaruh sekali dalam menjalankan aktivitas kerjanya, sebagai contoh hal ini bisa kita ketahui pada jenis golongan pelopor. Golongan pelopor usianya antara 25-40 tahun. Golongan pelopor ini memiliki ciri adalah berpikiran maju, pandai, pengetahuan luas, usahanya rata-rata maju, penghasilan tinggi, kaya dan memiliki produktifitas yang tinggi. Sifat keistimewaanannya adalah selalu ingin tahu dan aktif menggali pengetahuan sebanyak - banyaknya. Tetapi mereka kurang memperdulikan orang-orang disekitarnya, tidak aktif menyebar luaskan pengetahuan dan pengalamannya. Sedangkan golongan usia tua antara umur 45 tahun hingga

60 tahun ke atas biasanya cenderung statis. Kelompok ini biasan dimasukan pada golongan penerimaan akhir dan memiliki ciri adalah keadaannya kurang mampu, sifatnya kurang giat untuk hal - hal baru

4.1.1.6 Karektistik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
< 5 Tahun	28	73.6 %
5 – 10 Tahun	8	21.1 %
10 – 20 Tahun	2	5.3 %
Total	38	100 %

Sumber : Data Diolah (2023)

Dari tabel diatas terlihat bahwa karyawan yang bekerja pada Resto Ayam Peyet memiliki masa kerja dibawah < 5 tahun dengan frekuensi sebanyak 28 orang responden (73,6 %), masa kerja 5 – 10 tahun sebanyak 8 responden (21,1 %) dan masa kerja diatas 10 tahun sebanyak 2 orang (5.3 %).

4.1.2 Analisis Deskriptif Jawaban Responden

Analisis statistic deskriptif penelitian dibuat untuk memberikan gambaran mengenai variabel - variabel yang digunakan dalam penelitian yang menggambarkan persepsi atau opini responden aras pernyataan yang diajukan. Dalam penelitian ini variabel yang digunakan dalam perhitungan deskriptif adalah Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.

Analisis statistik deskriptif menggunakan angka indeks untuk mengetahui besaran derajat persepsi responden terhadap indikator variabel

penelitian. Berikut merupakan penentuan kelas interval yang diberlakukan untuk semua variabel.

Nilai terendah dan tertinggi skala adalah sebagai berikut :

- a. 1= Sangat Tidak Setuju (STS)
- b. 2= Tidak Setuju (TS)
- c. 3= Kurang Setuju (KS)
- d. 4= Setuju (S)
- e. 5= Sangat Setuju (SS)

2. Penentuan kelas adalah :

- a. Nilai 1,00-1,80 = Sangat Tidak Setuju (STS)
- b. Nilai 1,81-2,60 = Tidak Setuju (TS)
- c. Nilai 2,61-3,40 = Ragu-ragu (RR)
- d. Nilai 3,41-4,20 = Setuju (S)
- e. Nilai 4,21-5,00 = Sangat Setuju (SS)

4.1.2.1 Jawaban Variabel Kompensasi

Tabel 4.6
Distribusi Jawaban Variabel Kompensasi

No	Pernyataan Beban Kerja	Jawaban Responden										Rata - Rata Skor
		SS		S		KS		TS		STS		
Gaji dan Upah		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Tanggapan responden tentang gaji yang diberikan perusahaan kepada karyawan cukup minim	15	39.5 %	14	36.8 %	8	21.1 %	1	2.6 %	0	0 %	4.13
Insentif												
2	Tanggapan responden tentang pemberian insentif oleh Perusahaan, seperti upah lembur dan bonus	13	34.2 %	16	42.1 %	9	23.7 %	0	0 %	0	0 %	4.11

	kepada saudara apakah tidak memuaskan											
Asuransi												
3	Tanggapan responden tentang tunjangan yang saudara terima sebagai imbalan atas hasil kerja diperusahaan sangat memuaskan	10	26.3 %	19	50 %	9	23.7 %	0	0 %	0	0 %	4.03
4	Tanggapan responden tentang asuransi Kesehatan (BPJS) yang saudara terima sangat memuaskan	7	18.4 %	15	39.5 %	12	31.6 %	1	2.6 %	3	7.9 %	3.58
5	Tanggapan responden tentang THR yang saudara terima sebagai imbalan atas hasil kerja diperusahaan sangat tidak memuaskan	11	28.9 %	18	47.4 %	8	21.1 %	1	2.6 %	0	0 %	4.03
Fasilitas												
6	Tanggapan responden tentang fasilitas seperti : parkir Karyawan, kafetarian dan baju seragam yang saudara terima sebagai imbalan atas hasil kerja diperusahaan sangat memuaskan	4	10.5 %	20	52.6 %	5	13.2 %	6	15.8 %	3	7.9 %	3.42

Sumber : Data Diolah (2023)

Berdasarkan data diatas dapat di simpulkan pada variabel Kompensasi X1 hasil yang diperoleh pada jawaban responden dengan nilai rata – rata skor tertinggi dapat dilihat pada pernyataan pertama yaitu “Tanggapan responden tentang gaji yang diberikan perusahaan kepada karyawan cukup minim”. Dan terdapat pada indikator gaji dan upah. Artinya bahwa karyawan pada Resto Ayam Penyet Jakarta merasa bahwa gaji dan upah yang diberikan oleh Perusahaan terhadap karyawan sangat minim. Dan

sehingga hal ini mempengaruhi produktifitas kinerja karyawan.

Dan berdasarkan hasil yang diperoleh pada jawaban responden dengan nilai rata – rata skor terendah dapat dilihat pada pernyataan keenam yaitu “Tanggapan responden tentang fasilitas seperti : parkir Karyawan, kafetarian dan baju seragam yang saudara terima sebagai imbalan atas hasil

kerja diperusahaan sangat memuaskan”. Dan terdapat pada indicator fasilitas, artinya bahwa karyawan merasa fasilitas yang diberikan seperti, parkir karyawan, kafetarian dan baju seragam yang diberikan oleh perusahaan kurang memuaskan para karyawan, sehingga hal ini mempengaruhi kinerja karyawan .

4.1.2.2 Jawaban Variabel Kepemimpinan

Tabel 4.7
Distribusi Jawaban Variabel Kepemimpinan

No	Pernyataan Kepemimpinan	Jawaban Responden										Rata - Rata Skor
		SS		S		KS		TS		STS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Bersifat Adil		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Apakah pimpinan di ayam penyet Jakarta dapat bersikap adil terhadap seluruh karyawannya	4	10.5 %	17	44.7 %	14	36.8 %	3	7.9 %	0	0 %	3.58
Mendukung Tujuan												
2	Apakah pimpinan di ayam penyet Jakarta memberikan dukungan kepada para karyawan dalam melaksanakan tugasnya	3	7.9 %	17	44.7 %	18	47.4 %	0	0 %	0	0 %	3.61
Menciptakan Rasa Aman												
3	Apakah pimpinan di ayam penyet Jakarta dapat memberikan rasa aman bagi para karyawan dalam melaksanakan tugas	4	10.5 %	18	47.4 %	15	39.5 %	0	0 %	1	2.6 %	3.63
Memberi Sugesti												
4	Apakah pimpinan di ayam penyet Jakarta mampu mensugesti karyawan untuk dapat bekerja dengan baik	5	13.2 %	16	42.1 %	10	26.3 %	5	13.2 %	2	5.3 %	3.45

Bersikap Menghargai												
5	Apakah pimpinan di ayam penyet Jakarta menghargai kinerja karyawannya	7	18.4 %	15	39.5 %	12	31.6 %	3	7.9 %	1	2.6 %	3.63

Sumber : Data Diolah (2023)

Berdasarkan data diatas dapat di simpulkan pada variabel Kepemimpinan X2 hasil yang diperoleh pada jawaban responden dengan nilai rata – rata skor tertinggi dapat dilihat pada pernyataan ketiga yaitu “Apakah pimpinan di ayam penyet Jakarta dapat memberikan rasa aman bagi para karyawan dalam melaksanakan tugas” dan pernyataan kelima yaitu “Apakah pimpinan di ayam penyet Jakarta menghargai kinerja karyawannya”. Dan terdapat pada indikator menciptakan rasa aman dan bersikap menghargai. Artinya bahwa karyawan pada Resto Ayam Penyet Jakarta merasa bahwa pimpinan memberikan rasa aman dan menghargai kinerja karyawannya didalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Dan berdasarkan hasil yang diperoleh pada jawaban responden dengan nilai rata – rata skor terendah dapat dilihat pada pernyataan keempat yaitu “Apakah pimpinan di ayam penyet Jakarta mampu mensugesti karyawan untuk dapat bekerja dengan baik”. Dan terdapat pada indikator memberi sugesti, artinya bahwa karyawan merasa bahwa pimpinan belum mampu mensugesti para karyawan untuk bisa dapat bekerja dengan lebih baik lagi.

4.1.2.3 Jawaban Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4.8
Distribusi Jawaban Variabel Kinerja Karyawan

No	Pernyataan Kinerja Karyawan	Jawaban Responden										Rata - Rata Skor
		SS		S		KS		TS		STS		
Kualitas Pekerjaan		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Apakah para karyawan di ayam penyet Jakarta memiliki kinerja yang sesuai dengan kualitas yang telah ditentukan	3	7.9 %	16	42.1 %	13	34.2 %	3	7.9 %	3	7.9 %	3.34
2	Apakah para karyawan di ayam penyet Jakarta memperoleh hasil kerja yang lebih baik dari standar yang ditetapkan	10	26.3 %	15	39.5 %	11	28.9 %	1	2.6 %	1	2.6 %	3.84
Keterampilan Pekerjaan												
3	Apakah karyawan di ayam penyet Jakarta mampu memanfaatkan segala sumber daya yang ada untuk mencapai kinerja yang telah ditetapkan	8	21.1 %	21	55.3 %	8	21.1 %	1	2.6 %	0	0 %	3.95
Disiplin												
4	Apakah karyawan di ayam penyet Jakarta memiliki disiplin seperti waktu dan penampilan yang baik dalam bekerja	15	39.5 %	15	39.5 %	8	21.1 %	0	0 %	0	0 %	4.18
5	Apakah karyawan di ayam penyet Jakarta mengerjakan tugas yang dibebankan kepada para karyawan dengan teliti	13	34.2 %	17	44.7 %	6	15.8 %	2	5.3 %	0	0 %	4.03
Tanggung Jawab												
6	Apakah karyawan di ayam penyet jakarta mampu bekerja tanpa selalu diarahkan oleh pimpinan untuk mencapai kinerja yang baik	9	23.7 %	18	47.4 %	10	26.3 %	1	2.6 %	0	0 %	3.92

Sumber : Data Diolah (2023)

Berdasarkan data diatas dapat di simpulkan pada variabel Kinerja Karyawan Y hasil yang diperoleh pada jawaban responden dengan nilai rata – rata skor tertinggi dapat dilihat pada pernyataan keempat yaitu “Apakah karyawan di ayam penyet Jakarta memiliki disiplin seperti waktu dan penampilan yang baik dalam bekerja”. Dan terdapat pada indikator disiplin. Artinya bahwa karyawan pada Resto Ayam Penyet Jakarta merasa sudah disiplin didalam waktu bekerja serta berpenampilan yang baik didalam menjalankan pekerjaannya

Dan berdasarkan hasil yang diperoleh pada jawaban responden dengan nilai rata – rata skor terendah dapat dilihat pada pernyataan pertama yaitu “Apakah para karyawan di ayam penyet Jakarta memiliki kinerja yang sesuai dengan kualitas yang telah ditentukan”. Dan terdapat pada indikator kualitas pekerjaan, artinya bahwa karyawan merasa belum memperoleh hasil kerja yang lebih baik dari yang telah ditetapkan oleh Perusahaan, yang diduga menjadi penyebab belum tercapainya kualitas kerja secara maksimal.

4.1.3 Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji kelayakan atas model regresi yang digunakan dalam penelitian ini. Pengujian ini juga dimaksudkan untuk memastikan bahwa didalam model regresi yang digunakan tidak terdapat multikolonearitas, heteroskedastisitas dan autokolerasi serta untuk memastikan bahwa data yang dihasilkan berdistribusi normal (Ghozali, 2018).

4.1.3.1 Uji Normalitas

Tabel 4.9
Uji Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
N	38
Test Statistic	.099
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}

Sumber : Data Diolah (2023)

Berdasarkan tabel output SPSS diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp Sig. (2-tailed) sebesar 0.200 lebih besar dari 0,05 maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas kolmogorov-smirnov diatas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi secara normal. Dengan demikian, asumsi atau pernyataan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

4.1.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas berguna untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Cara mengetahui ada tidaknya penyimpangan uji multikolinieritas adalah dengan melihat nilai Tolerance dan VIF masing-masing variabel independen, jika nilai Tolerance $> 0,1$ atau mendekati 1 dan nilai VIF < 10 , maka data bebas dari gejala multikolinieritas. Hasil perhitungan uji multikolinieritas dapat ditunjukkan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.10
Nilai Tolerance dan VIF Coefficientsa

Coefficients^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kompensasi	.986	1.014
Kepemimpinan	.986	1.014

Sumber : Data Diolah (2023)

Dari tabel uji multikolinearitas diatas dapat dijelaskan bahwa :

1. Dengan nilai tolerance $> 0,1$ yaitu untuk variabel Kompensasi dengan nilai 0.986 yang berarti $0.986 > 0.1$ dan variabel Kepemimpinan dengan nilai 0.986 yang berarti $0.986 > 0.1$ maka hal ini membuktikan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.
2. Dengan nilai VIF < 10 untuk variabel penelitian Kompensasi yaitu sebesar 1.014 yang berarti $1.014 < 10$ dan untuk variabel Kepemimpinan dengan nilai VIF sebesar 1.014 yang berarti $1.014 < 10$, hal ini menunjukkan bahwa tidak ada multikolinearitas dalam model regresi sehingga data dikatakan baik dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya

4.1.3.3 Uji Heterokedastisitas

Tabel 4.11
Uji Glejser

Coefficients ^a	
Model	Sig.
(Constant)	.372
Kompensasi	.481
Kepemimpinan	.581

Sumber : Data Diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.10 nilai signifikansi seluruh variabel independen pada penelitian lebih besar > 0.05 , maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji geljer, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi ini.

4.1.4 Analisis Linear Berganda

Analisis linear berganda adalah teknik statistika yang berguna untuk memeriksa dan memodelkan hubungan diantara variabel-variabel. Linear berganda sering kali digunakan untuk mengatasi permasalahan analisis linear yang mengakibatkan hubungan dari dua atau lebih variabel bebas.

Model persamaan regresi linier Berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

X1 = Kompensasi

X2 = Kepemimpinan

b_{1,2} = Koefisien Regresi Berganda

e = Standart Error

Tabel 4.12
Uji Linear Berganda

Coefficients ^a		
Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	12.311	3.880
Kompensasi	.349	.120
Kepemimpinan	.158	.167

Sumber : Data Diolah (2023)

Dari hasil pengujian yang ada pada tabel diatas dengan menggunakan SPSS *for windows* versi 25 diperoleh koefisien-koefisien persamaan regresi linier sebagai berikut:

a = 12,311

b₁ = 0,349

b₂ = 0,158

Persamaan regresinya dari nilai-nilai diatas adalah :

$$Y = 12.311 + 0.349 X_1 + 0.158 X_2 + e$$

Hal ini dapat dilihat pada keterangan sebagai berikut :

1. Konstanta (a) sebesar 12,311 menunjukkan bahwa jika variabel Kompensasi (X1) dan Kepemimpinan (X2) dalam keadaan konstan maka Kinerja Karyawan (Y) akan dipengaruhi oleh variabel lain sebesar 12,311.
2. Kompensasi (X1) sebesar 0,349 menunjukkan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, artinya setiap terjadi peningkatan variabel Kompensasi maka akan berpengaruh terhadap peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 34,9 % .
3. Kepemimpinan (X2) sebesar 0,158 menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, artinya setiap terjadi peningkatan variabel Kepemimpinan maka akan berpengaruh terhadap peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 15,8 %.

Berdasarkan nilai-nilai regresi untuk variabel bebas disimpulkan bahwa yang paling besar pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan adalah nilai Kompensasi (X1) sebesar 34,9 %. Berdasarkan keterangan tersebut diketahui bahwa peningkatan tersebut diketahui bahwa peningkatan terhadap Kinerja Karyawan lebih cenderung dipengaruhi oleh Variabel Kompensasi.

1. Uji Parsial (Uji T)

Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel Kompensasi dan Kepemimpinan (secara parsial) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan, adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.13
Hasil Uji T

Coefficients ^a		
Model	t	Sig.
(Constant)	3.173	.003
Kompensasi	2.902	.006
Kepemimpinan	.947	.350

Sumber : Data Diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.12 diatas dapat diketahui bahwa :

$$Df = n - k = 38 - 3 = 35$$

Ket :

n = sampel

k = variabel penelitian

α = tingkat signifikansi

n = 38

Ttabel = 2,030

k = 3

$\alpha = 5\% (0,05)$

Berdasarkan hasil pengujian uji t dapat dilihat pada tabel diatas, maka kriteria uji hipotesis diterima yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$. Untuk itu, kriteria pengujian uji t pada tingkat sig 5% yaitu diketahui (n-k) yang dimana n ialah jumlah responden dan k jumlah variabel = $38 - 3 = 35$. Nilai t_{tabel} untuk n=35 adalah 2,030. Dari tabel 4.12 dapat dilihat pengaruh Kompensasi

Terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai thitung 2,902 > ttabel 2,03 dengan probabilitas Sig pada Kompensasi 0,006 < 0,05 dikarenakan nilainya lebih kecil dari (0,05) maka dasar ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan H1 diterima yang berarti secara parsial Kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian uji t dapat dilihat pada tabel diatas, maka kriteria uji hipotesis diterima yaitu thitung > ttabel Untuk itu, kriteria pengujian uji t pada tingkat sig 5% yaitu diketahui (n-k) yang dimana n ialah jumlah responden dan k jumlah variabel = 38-3 = 35. Nilai *ttabel* untuk n=35 adalah 2,030. Dari tabel 4.12 dapat dilihat pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai thitung 0,947 < ttabel 2,030 dengan probabilitas Sig pada Motivasi 0,350 > 0,05 dikarenakan nilainya lebih besar dari (0,05) maka dasar ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan H2 ditolak yang berarti secara parsial Kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah variabel Kompensasi dan Kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Berikut adalah tabel output SPSS dari uji F.

Tabel 4.14
Hasil Uji F

ANOVA ^a	
F	Sig.
5.049	.012 ^b

Sumber : Data Diolah (2023)

Dari tabel diatas dapat diketahui :

$$Df(N1) = k - 1 = 3 - 1 = 2$$

$$Df(N2) = n - k = 38 - 3 = 35$$

Ket :

n = sampel

k = variabel penelitian

α = tingkat signifikasi

$$n = 38$$

$$k = 3$$

$$\alpha = 5 \% (0,05)$$

$$F_{\text{tabel}} = 3,27$$

$$F_{\text{hitung}} = 5,049$$

Berdasarkan tabel diatas, dari hasil pengujian ANOVA dengan menggunakan uji F tabel terdapat nilai F hitung sebesar 5,049 dengan tingkat signifikasi 0.012 dan untuk F tabel diperoleh nilai 3,27 yang dimana artinya $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ ($5,049 > 3,27$). Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel bebas terdiri dari Kompensasi (X1) dan Kepemimpinan (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y) pada Resto Ayam Penyet Jakarta.

3. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.15
Koefisien Determinasi

Model Summary ^b	
R Square	Adjusted R Square
.224	.180

Sumber : Data Diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4.14 dapat dilihat pada nilai Adjusted R Square diperoleh nilai sebesar 18 % yang artinya bahwa Variabel Kompensasi (X1)

dan variabel Kepemimpinan (X2) memiliki pengaruh terhadap Variabel Kinerja Karyawan pada Resto Ayam Penyet Jakarta, sedangkan sisanya 82 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian analisis data uji hipotesis secara parsial pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y), maka dasar ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti secara parsial Kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dan berdasarkan data tingkat pencapaian responden pada variabel Kompensasi X1 hasil yang diperoleh pada jawaban responden dengan kategori sangat setuju dilihat pada pernyataan pertama yaitu “Tanggapan responden tentang gaji yang diberikan perusahaan kepada karyawan cukup minim”. Dan terdapat pada indikator gaji dan upah. Artinya bahwa karyawan pada Resto Ayam Penyet Jakarta merasa bahwa gaji dan upah yang diberikan oleh Perusahaan terhadap karyawan sangat minim. Dan sehingga hal ini mempengaruhi produktifitas kinerja karyawan.. Hal ini membuktikan bahwa kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan atas tugas dan kontribusi yang telah dilakukan. Kompensasi merupakan suatu alasan untuk karyawan tetap bekerja karena kompensasi karyawan dapat memenuhi kebutuhan hidup baik itu primer maupun sekunder sehingga perusahaan harus memperhatikan dengan baik pentingnya

kompensasi bagi karyawan. Dan berdasarkan hasil dari latar belakang permasalahan yang ada di resto ayam penyet Jakarta bahwa gaji dan upah yang diterima karyawan cukup minim serta insentif dan fasilitas yang diberikan tidak dirasakan oleh para karyawan sehingga hal ini mempengaruhi kinerja para karyawan

Kompensasi adalah imbalan atau jasa yang telah diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja yang telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sastryhardiwiryo (2015)

Hal ini juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2022) tentang “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pusri Pemasaran Pupuk Daerah (PPD) Sumatera Utara” Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompensasi terhadap kinerja karyawan. Dan hal ini juga tidak didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sari (2019) tentang “Bagaimana Kompensasi Mempengaruhi Motivasi Dan Kinerja Guru” tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

4.2.2 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian analisis data uji hipotesis secara parsial pengaruh Kepemimpinan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), maka dasar ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan bahwa H2 ditolak yang berarti secara parsial Kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan data tingkat pencapaian responden

pada variabel Kepemimpinan X2 hasil yang diperoleh mayoritas jawaban responden dengan kategori sangat setuju dilihat pada pernyataan ketiga yaitu “Apakah pimpinan di ayam penyet Jakarta dapat memberikan rasa aman bagi para karyawan dalam melaksanakan tugas” dan pernyataan kelima yaitu “Apakah pimpinan di ayam penyet Jakarta menghargai kinerja karyawannya”. Dan terdapat pada indikator menciptakan rasa aman dan bersikap menghargai. Artinya bahwa karyawan pada Resto Ayam Penyet Jakarta merasa bahwa pimpinan memberikan rasa aman dan menghargai kinerja karyawannya didalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Hal ini disebabkan karyawan yang telah mengetahui dengan baik tugas-tugas dan tanggung jawab akan berusaha mencapai tingkat moral kerja yang lebih tinggi. Pengetahuan karyawan maupun pengetahuan umum yang mempengaruhi pelaksanaan tugas sangat menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas tersebut. Karyawan yang kurang memiliki pengetahuan cukup tentang bidang kerjanya akan tersendat-sendat.. Oleh karena itu di dalam sebuah lembaga seorang pemimpin (Leader) mempunyai peran yang sangat penting dan tanggung jawab penuh. dalam keberlangsungan lembaga tersebut. lembaga dapat dikatakan gagal ataupun berhasil dalam mencapai tujuannya terletak pada peranan seorang pemimpin (Leader).

Kepemimpinan adalah kepemimpinan yang terlibat dalam transaksi untuk memotivasi bawahan menyelesaikan tugas. Selain itu, gaya kepemimpinan transaksional dapat didefinisikan sebagai kepemimpinan yang melibatkan proses pertukaran yang mengakibatkan bawahan menerima

imbangan dan membantu bawahan mengidentifikasi apa yang perlu dilakukan untuk mencapai hasil yang diharapkan dengan kualitas konsumen yang lebih baik. Stephen P. Robbins, (2019).

Hal ini juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Purwadi tentang “Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Dan hal ini juga tidak didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Parlinda dan Wahyudin (2009) tentang “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta” tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

4.2.3 Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada Resto Ayam Penyet Jakarta

Berdasarkan hasil analisis data uji Hipotesis secara simultan diperoleh bahwa H3 diterima yang artinya bahwa variabel Kompensasi (X1) dan variabel Kepemimpinan (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Resto Ayam Penyet Jakarta. Kesimpulan pada pembahasan ini menunjukkan bahwa hasil analisis data ini menyatakan bahwa seluruh variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Yang dimana Variabel Kompensasi dan variabel Kepemimpinan memiliki Pengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada Resto Ayam Penyet Jakarta.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah Kompensasi, kompensasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan, namun kompensasi yang terlalu rendah dapat menimbulkan penurunan kinerja karyawan. Hal ini karena ketidakmampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang disebabkan karena ketidakpuasan karyawan tidak sesuai dengan tuntutan yang harus dikerjakan, selain faktor kompensasi terdapat faktor lain yang juga mempengaruhi tinggi atau rendahnya kinerja karyawan pada sebuah organisasi, yaitu faktor kepemimpinan. Kurangnya pemberian sugesti dari pimpinan dalam bekerja, tentu akan menimbulkan permasalahan pada kinerja karyawan yang dimana karyawan akan kurang termotivasi didalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh Perusahaan sehingga hal ini mempengaruhi produktifitas kerja karyawan, jika hal ini terus terjadi akan berdampak terhadap perusahaan, tentunya pencapaian pekerjaan tidak akan tercapai dengan efektif.

Hal ini juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Susanta dkk (2013) tentang “Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Jasa Konstruksi Di Denpasar” Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompensasi dan Kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.