

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

PT. Jujur Barokah Plastik adalah perusahaan manufaktur yang terdaftar di dalam data Jepara tahun 2016-2019 dengan SIUP 510/03/PM/I/2016, PT Jujur Barokah Plastik didirikan oleh Bapak Anshori pada tahun 2000 yang berlokasi di Desa Pecangaan Kulon RT. 04 RW. 07 Kecamatan Pecangaan Jepara. Perusahaan manufaktur merupakan industri atau badan usaha yang mengolah bahan mentah menjadi bahan jadi dengan mengoperasikan tenaga kerja, peralatan dan mesin untuk dijual kepada konsumen.

PT Jujur Barokah Plastik merupakan perusahaan manufaktur yang menghususkan diri pada produksi plastik kemasan yang menghasilkan plastik seperti : *High Density Polyethylene (HDPE)*, *Polypropylene (PP)*, *Polyethylene (PE)*, sampai saat ini (tahun 2019) PT Jujur Barokah Plastik memiliki 12 unit mesin yang terdiri dari 8 mesin produksi, 3 mesin pemotong, 1 mesin daur ulang dan 108 karyawan, dalam kegiatan sehari-hari perusahaan manufaktur mengikuti Standar Operasional Prosedur (SOP) yang dimiliki oleh setiap perusahaan untuk kelancaran dalam bekerja.

4.2. Hasil Uji Instrumen Penelitian

4.2.1. Hasil Uji Validitas

Sebelum kuesiner digunakan pada sampel penelitian, terlebih dahulu dilakukan uji coba (*try out*) untuk mengetahui apakah instrumen penelitian dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian atau tidak. Uji coba tersebut menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Hasil uji validitas untuk variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.1.
Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian

Variabel	Item	<i>corrected item-total correlation</i>	r tabel	keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,693	0,196	valid
	Y.2	0,753	0,196	valid
	Y.3	0,655	0,196	valid
	Y.4	0,699	0,196	valid
	Y.5	0,714	0,196	valid
	Y.6	0,725	0,196	valid
	Y.7	0,760	0,196	valid
	Y.8	0,739	0,196	valid
	Y.9	0,789	0,196	valid
	Y.10	0,591	0,196	valid
	Y.11	0,815	0,196	valid
	Y.12	0,723	0,196	valid
	Y.13	0,716	0,196	valid
	Y.14	0,784	0,196	valid
	Y.15	0,758	0,196	valid
	Y.16	0,730	0,196	valid
	Y.17	0,684	0,196	valid
	Y.18	0,602	0,196	valid
	Y.19	0,470	0,196	valid
	Y.20	0,421	0,196	valid

	Y.21	0,348	0,196	valid
	Y.22	0,670	0,196	valid
	Y.23	0,694	0,196	valid
	Y.24	0,669	0,196	valid
Keterikatan karyawan (X ₁)	X1.1	0,727	0,196	valid
	X1.2	0,759	0,196	valid
	X1.3	0,796	0,196	valid
	X1.4	0,689	0,196	valid
	X1.5	0,760	0,196	valid
	X1.6	0,753	0,196	valid
	X1.7	0,754	0,196	valid
	X1.8	0,782	0,196	valid
	X1.9	0,654	0,196	valid
	X1.10	0,725	0,196	valid
	X1.11	0,784	0,196	valid
	X1.12	0,758	0,196	valid
	X1.13	0,696	0,196	valid
	X1.14	0,733	0,196	valid
	X1.15	0,730	0,196	valid
	X1.16	0,656	0,196	valid
	X1.17	0,740	0,196	valid
	X1.18	0,697	0,196	valid
Persepsi dukungan organisasional (X ₂)	X2.1	0,644	0,196	valid
	X2.2	0,714	0,196	valid
	X2.3	0,670	0,196	valid
	X2.4	0,713	0,196	valid
	X2.5	0,655	0,196	valid
	X2.6	0,668	0,196	valid
	X2.7	0,744	0,196	valid
	X2.8	0,689	0,196	valid
	X2.9	0,666	0,196	valid
	X2.10	0,650	0,196	valid
	X2.11	0,720	0,196	valid
	X2.12	0,749	0,196	valid
	X2.13	0,754	0,196	valid
	X2.14	0,701	0,196	valid
	X2.15	0,709	0,196	valid
Pemberdaya- an karyawan (X ₃)	X3.1	0,719	0,196	valid
	X3.2	0,682	0,196	valid
	X3.3	0,721	0,196	valid
	X3.4	0,762	0,196	valid

X3.5	0,705	0,196	valid
X3.6	0,782	0,196	valid
X3.7	0,624	0,196	valid
X3.8	0,706	0,196	valid
X3.9	0,712	0,196	valid
X3.10	0,706	0,196	valid
X3.11	0,704	0,196	valid
X3.12	0,746	0,196	valid
X3.13	0,704	0,196	valid
X3.14	0,769	0,196	valid
X3.15	0,806	0,196	valid
X3.16	0,713	0,196	valid
X3.17	0,688	0,196	valid
X3.18	0,745	0,196	valid

(Sumber: data diolah 2019)

Dengan melihat tabel 4.1, dapat diketahui besarnya koefisien korelasi dari seluruh butir pertanyaan variabel-variabel penelitian. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi seluruh butir pertanyaan memiliki signifikansi pearson correlation lebih besar dari r tabel, dimana r tabel sebesar 0,196 ($r_{hitung} > r_{tabel}$). Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa butir-butir pertanyaan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian selanjutnya.

4.2.2. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah pengujian untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat diandalkan. Dalam penelitian ini pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah kuesioner yang dibagikan kepada responden memenuhi syarat *reliable*. Suatu kuesioner dapat dikatakan *reliable* jika nilai *Cronbach alpha* lebih besar

dari 0,6 atau 60%. Uji reliabilitas ini menggunakan aplikasi SPSS *Statistic 23*. Berikut adalah hasil uji reliabilitas :

Tabel 4.2.
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Item pertanyaan	<i>Cronbach's alpha</i>	Keterangan
Kinerja karyawan (Y)	0,956	reliabel
Keterikatan karyawan (X ₁)	0,958	reliabel
Persepsi dukungan organisasional (X ₂)	0,941	reliabel
Pemberdayaan karyawan (X ₃)	0,956	reliabel

(Sumber: data diolah 2019)

Berdasarkan hasil uji validitas seperti yang terangkum dalam Tabel 4.2 di atas, dapat diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* pada masing-masing variabel lebih besar dari 0,6, maka semua variabel dalam penelitian ini kinerja karyawan, keterikatan karyawan, persepsi dukungan organisasional, dan pemberdayaan karyawan adalah reliabel.

4.3. Analisis Deskriptif

Penelitian ini menguraikan pengaruh keterikatan karyawan, persepsi dukungan organisasional terhadap kinerja karyawan PT Jujur Barokah Plastik Jepara baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu dengan cara membagikan kuesioner kepada responden. Objek penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Jujur Barokah Plastik Jepara. Kuesioner yang disebar sebanyak 108 lembar, dan berikut data kuesioner yang disebar.

Tabel 4.3
Hasil Pengumpulan Data

Keterangan	Jumlah	Persentase
Kuesioner yang disebar	108	100,0%
Kuesioner yang tidak kembali	7	6,5%
Kuisisioner yang kembali	101	93,5%
Kuesioner yang tidak layak	3	2,8%
Kuesioner yang digunakan	98	90,7%

(Sumber: data diolah 2019)

4.3.1. Karakteristik responden

Karakteristik karyawan PT Jujur Barokah Plastik Jepara meliputi jenis kelamin, usia dan lama bekerja yang dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.4.
Karakteristik Data Responden

No	Karakteristik	Frekuensi (F)	Prosentase (%)
1.	Jenis kelamin		
	Laki-laki	54	55,1
	Perempuan	44	45,9
	Jumlah	98	100,0
2.	Usia		
	< 35 tahun	21	21,4
	35 – 50 tahun	41	41,8
	> 50 tahun	36	36,7
	Jumlah	98	100,0
3.	Lama bekerja		
	< 5 tahun	24	24,5
	5 – 10 tahun	43	43,9
	> 10 tahun	31	31,6
	Jumlah	98	100,0

(Sumber: data diolah 2019)

Berdasarkan tabel 4.2 tersebut diatas dapat diketahui bahwa data responden laki-laki (55,1%) lebih banyak dari pada perempuan (45,9%).

Apabila dilihat dari usia sebagian besar karyawan PT Jujur Barokah Plastik Jepara berusia 35 – 50 tahun (41,8%). Lama bekerja responden didominasi oleh karyawan yang telah bekerja selama 5 sampai 10 tahun yaitu sebanyak 43 orang (43,9%).

4.3.2. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Penilaian responden terhadap variabel tersebut secara deskriptif dapat dilihat dari nilai rata-rata dan standard deviasi. Penentuan kategori penilaian dilakukan dengan terlebih dahulu menentukan interval berdasarkan kategori. Penentuan interval skor nilai jawaban responden adalah sebagai berikut:

$$\text{Range/interval} = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}}{\text{Jumlah kategori}}$$

Penentuan kategori dengan 5 kategori adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Range/interval} &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0,8 \end{aligned}$$

Kategori ditentukan sebagai berikut:

1 – (1 + 0,8)	= sangat kurang
1,81 – (1,8 + 0,8)	= kurang
2,61 – (2,6 + 0,8)	= cukup baik
3,41 – (3,4 + 0,8)	= baik
4,21 – (4,2 + 0,8)	= sangat baik

Tabel 4.5.
Analisis Deskripsi Variabel Kinerja

No	Pertanyaan	Rerata
Y.1	Saya bekerja dengan mempertimbangkan volume pekerjaan	3,10
Y.2	Saya berhasil menyelesaikan setiap jumlah pekerjaan yang ditargetkan oleh pimpinan	3,07
Y.3	Saya berusaha memenuhi produktivitas kerja sesuai standar perusahaan	3,08
Y.4	Selama ini saya berhasil mencapai produktivitas kerja yang optimal	3,07
Y.5	Setiap tugas saya selesaikan dengan mempertimbangkan aspek ketelitian	3,03
Y.6	Saya berusaha menyelesaikan setiap pekerjaan secara presisi	2,96
Y.7	Saya senantiasa mengedepankan kerapihan ketika menyelesaikan tugas	2,97
Y.8	Saya mengedepankan kelengkapan di dalam menangani tugas-tugas kantor	2,89
Y.9	Saya mampu bekerja secara mandiri tanpa pengawasan pimpinan	3,02
Y.10	Saya dapat bekerja secara mandiri karena pimpinan memberikan pekerjaan sesuai kemampuan	2,89
Y.11	Saya dapat dipercaya untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai keahlian secara mandiri	3,01
Y.12	Saya berkomitmen untuk bekerja secara mandiri dalam menyelesaikan setiap tugas dari pimpinan	3,04
Y.13	Saya berinisiatif untuk mandiri dalam mengatasi masalah pekerjaan	2,92
Y.14	Saya senantiasa menerapkan fleksibilitas berfikir dalam menangani kesulitan pekerjaan	2,96
Y.15	Saya bersedia untuk menerima tanggung-jawab pekerjaan dari pimpinan	2,87
Y.16	Saya berinisiatif untuk mengatasi berbagai tanggung-jawab pekerjaan yang masih sesuai dengan kemampuan	2,87
Y.17	Saya mampu beradaptasi terhadap berbagai tugas baru	2,82
Y.18	Saya mampu menyesuaikan diri terhadap beragam tugas dari pimpinan	2,84

Y.19	Saya senantiasa mempertimbangkan kemampuan untuk bereaksi terhadap berbagai kebutuhan untuk mendukung penyelesaian tugas	2,73
Y.20	Saya akan menyesuaikan diri dengan kemampuan ketika menghadapi berbagai kondisi kerja	3,23
Y.21	Saya mampu bekerjasama dalam tim	3,12
Y.22	Saya senantiasa mempertimbangkan kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain	3,07
Y.23	Saya bersedia bekerjasama dengan rekan kantor untuk kerja lembur	3,07
Y.24	Saya senantiasa bekerjasama dalam menyelesaikan tugas kantor dengan sepenuh hati	3,11
Rerata		2,99

(Sumber: data diolah, 2019)

Variabel kinerja mempunyai rata-rata sebesar 2,99 atau dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan PT. Jujur Barokah Plastik termasuk dalam kategori cukup baik. Kinerja karyawan terbaik (3,23) adalah “Saya akan menyesuaikan diri dengan kemampuan ketika menghadapi berbagai kondisi kerja”, sedangkan kinerja karyawan terendah (2,88) adalah “Saya senantiasa mempertimbangkan kemampuan untuk bereaksi terhadap berbagai kebutuhan untuk mendukung penyelesaian tugas”.

Tabel 4.6.
Analisis Deskripsi Variabel Keterikatan Karyawan

No	Pertanyaan	Rerata
X1.1	Saya merasa penuh energi dalam menyelesaikan pekerjaan saya.	3,17
X1.2	Saya merasa tangguh dan hebat dalam menyelesaikan pekerjaan saya.	3,22
X1.3	Saya merasa semangat bekerja setiap bangun tidur.	3,19
X1.4	Saya mampu bekerja dalam kurun waktu yang lama pada suatu waktu.	3,18
X1.5	Saya sangat ulet dalam bekerja.	3,18

X1.6	Saya tetap gigih bekerja bahkan ketika hal-hal buruk terjadi.	3,11
X1.7	Saya merasa pekerjaan saya ini penuh makna dan tujuan.	3,12
X1.8	Saya sangat antusias dengan pekerjaan yang saya miliki.	3,13
X1.9	Pekerjaan saya memberikan inspirasi bagi saya.	3,07
X1.10	Saya bangga dengan pekerjaan saya saat ini.	3,10
X1.11	Pekerjaan saya saat ini senantiasa menantang	3,18
X1.12	Saya berniat mendedikasikan diri saya untuk bekerja di perusahaan ini	3,19
X1.13	Ketika sedang bekerja, saya merasa waktu cepat sekali berlalu.	3,15
X1.14	Saya lupa akan segala sesuatu di sekitar saya ketika saya sedang bekerja.	3,20
X1.15	Saya merasa senang ketika saya bekerja secara intens.	3,22
X1.16	Saya merasa larut didalam pekerjaan saya saat ini.	3,16
X1.17	Saya merasa terbawa oleh pekerjaan ketika saya sedang bekerja.	3,16
X1.18	Saya sulit melepaskan diri saya dari pekerjaan yang saya miliki.	3,11
Rerata		3,16

(Sumber: data diolah, 2019)

Variabel keterikatan karyawan mempunyai rata-rata sebesar 3,16 atau dapat dikatakan bahwa keterikatan karyawan PT. Jujur Barokah Plastik termasuk dalam kategori cukup baik. Keterikatan karyawan terbaik (3,22) adalah “Saya merasa senang ketika saya bekerja secara intens”, sedangkan keterikatan karyawan terendah (3,07) adalah “Pekerjaan saya memberikan inspirasi bagi saya”.

Tabel 4.7.
Analisis Deskripsi Variabel Persepsi Dukungan Organisasional

No	Pertanyaan	Rerata
----	------------	--------

X2.1	Perusahaan telah memberitahu prosedur pekerjaan secara rinci kepada setiap karyawan.	2,92
X2.2	Perusahaan memberikan perhatian yang tulus kepada setiap karyawan secara merata	2,88
X2.3	Perusahaan memberikan fasilitas kerja yang adil bagi setiap karyawan	2,95
X2.4	Setiap karyawan di perusahaan ini telah diperlakukan secara terhormat	2,93
X2.5	Perusahaan telah menghargai jasa karyawan secara adil	2,95
X2.6	Supervisor mendukung setiap langkah karyawan dalam bekerja	3,05
X2.7	Supervisor senantiasa menghargai setiap jeri payah karyawan	2,95
X2.8	Supervisor berusaha agar kesejahteraan karyawan terpenuhi	2,88
X2.9	Supervisor mengevaluasi kinerja karyawan secara adil	2,88
X2.10	Supervisor senantiasa mengarahkan karyawan agar mampu bekerja sesuai target	2,88
X2.11	Perusahaan memberikan kesempatan yang adil bagi karyawan yang ingin mendapat promosi jabatan	2,88
X2.12	Perusahaan telah menjamin keamanan karyawan dalam bekerja	2,87
X2.13	Perusahaan memberikan kepercayaan kepada setiap karyawan untuk mengatasi masalahnya dalam bekerja	2,96
X2.14	Perusahaan memberikan beban kerja yang wajar kepada setiap karyawan	2,89
X2.15	Setiap karyawan mendapat kesempatan untuk mendapat pelatihan kerja	2,96
Rerata		2,92

(Sumber: data diolah, 2019)

Variabel persepsi dukungan organisasional mempunyai rata-rata sebesar 2,92 atau dapat dikatakan bahwa persepsi dukungan organisasional PT. Jujur Barokah Plastik termasuk dalam kategori cukup

baik. Persepsi dukungan organisasional terbaik (3,05) adalah “Supervisor mendukung setiap langkah karyawan dalam bekerja”, sedangkan persepsi dukungan organisasional terendah (2,87) adalah “Perusahaan telah menjamin keamanan karyawan dalam bekerja”.

Tabel 4.8.
Analisis Deskripsi Variabel Pemberdayaan Karyawan

No	Pertanyaan	Rerata
X3.1	Manajemen perusahaan telah melakukan pembagian kerja secara rinci kepada setiap karyawan	2,98
X3.2	Perusahaan telah mendelegasikan tugas pekerjaan kepada karyawan sesuai posisi/ jabatannya	2,97
X3.3	Perusahaan senantiasa melibatkan karyawan dalam berbagai urusan yang berkaitan dengan aktivitas perusahaan	2,99
X3.4	Dalam unit pekerjaan saya, karyawan memiliki kebebasan dalam menyelesaikan pekerjaannya.	2,91
X3.5	Karyawan di unit pekerjaan saya memiliki otonomi dalam perencanaan manajemen.	3,08
X3.6	Karyawan di unit pekerjaan saya diberi kebebasan untuk mengorganisir pekerjaan mereka.	3,01
X3.7	Perusahaan senantiasa menghargai kemampuan karyawannya.	2,98
X3.8	Perusahaan memberikan pelatihan yang memadai untuk meningkatkan kompetensi karyawan.	3,05
X3.9	Perusahaan menghargai kerja karyawan secara layak.	3,01
X3.10	Perusahaan telah menjaga kredibilitas perusahaan secara optimal.	2,96
X3.11	Perusahaan telah menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan.	3,04
X3.12	Perusahaan telah mendorong karyawan untuk berkompetisi secara sehat dalam bekerja.	2,96
X3.13	Perusahaan telah mengajarkan karyawan untuk bertanggung-jawab terhadap pekerjaannya.	2,99

X3.14	Setiap karyawan telah diberikan kebebasan secara bertanggung-jawab dalam menjalankan wewenangnya.	2,99
X3.15	Perusahaan telah menanamkan rasa pertanggung-jawaban karyawan pada wewenang yang diberikan.	2,90
X3.16	Perusahaan senantiasa berkomunikasi secara terbuka mengenai kondisi perusahaan dengan para karyawan.	2,88
X3.17	Perusahaan senantiasa transparan dalam membagikan informasi tentang kondisi perusahaan.	3,01
X3.18	Pimpinan dan karyawan di perusahaan ini dapat berkomunikasi sehari-hari secara nyaman.	2,90
Rerata		2,98

(Sumber: data diolah, 2019)

Variabel pemberdayaan karyawan mempunyai rata-rata sebesar 2,98 atau dapat dikatakan bahwa pemberdayaan karyawan PT. Jujur Barokah Plastik termasuk dalam kategori cukup baik. Pemberdayaan karyawan terbaik (3,08) adalah “Karyawan di unit pekerjaan saya memiliki otonomi dalam perencanaan manajemen”, sedangkan pemberdayaan karyawan terendah (2,88) adalah “Perusahaan senantiasa berkomunikasi secara terbuka mengenai kondisi perusahaan dengan para karyawan”.

4.4. Analisis Inferensial

Analisis inferensial yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas. Uji prasyarat ini hanya

digunakan pada analisis regresi linear berganda saja. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

4.4.1. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah model regresi berdistribusi normal atau tidak, uji ini menggunakan teknik *Kolmogorov Smirnov*. Adapun hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.9.
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		98
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,38582573
Most Extreme Differences	Absolute	,082
	Positive	,082
	Negative	-,051
Kolmogorov-Smirnov Z		,813
Asymp. Sig. (2-tailed)		,523

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

(Sumber: data diolah 2019)

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel 4.8, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini terdistribusi normal, karena nilai probabilitas yang dihasilkan yaitu 0,523 lebih besar dari 0,05. Maka model regresi ini layak untuk digunakan analisis selanjutnya.

4.4.2. Hasil Uji Multikolinearitas

Analisis terhadap problem multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai *variante inflation factor* (VIF), jika nilai VIF yang diamati > 10 maka diduga terjadi problem multikolinearitas.

Tabel 4.10.
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	,728	,305		2,384	,019		
	X1	,251	,077	,285	3,272	,001	,879	1,138
	X2	,280	,086	,300	3,263	,002	,785	1,274
	X3	,219	,088	,232	2,496	,014	,772	1,295

a. Dependent Variable: Y

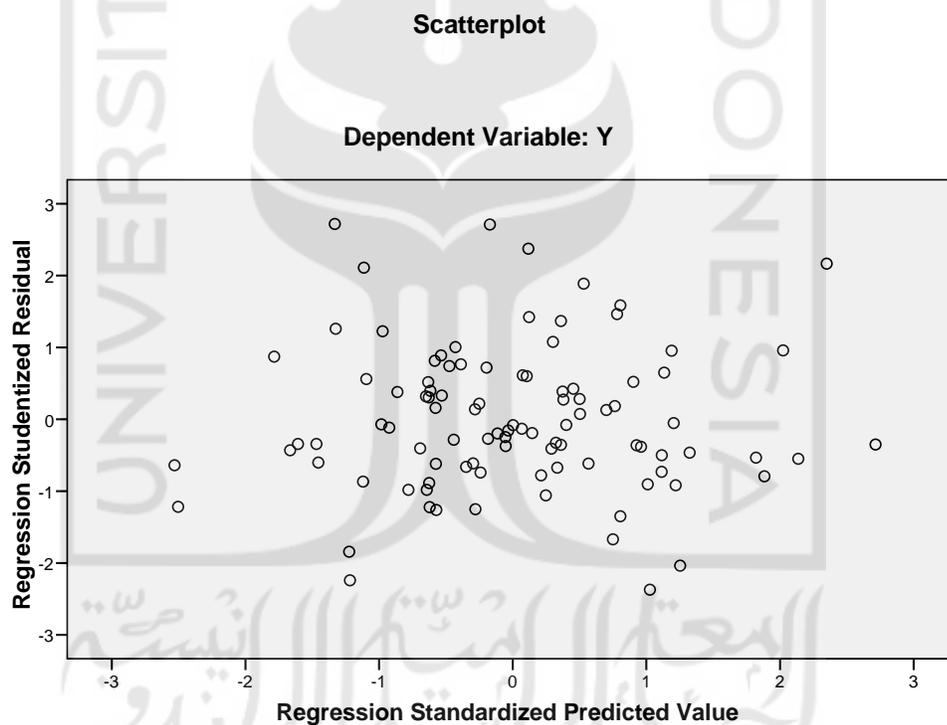
(Sumber: data diolah 2019)

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel 4.9, dapat dilihat bahwa *tolerance* dan VIF dari variabel X₁ adalah sebesar 0,879 dan 1,138, untuk variabel X₂ adalah sebesar 0,785 dan 1,274, sedangkan untuk variabel X₃ adalah sebesar 0,772 dan 1,295. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa persamaan model regresi tidak mengandung masalah multikolinearitas yang artinya tidak ada korelasi diantara variabel-variabel bebas sehingga layak digunakan untuk analisis lebih lanjut karena nilai *tolerance* berada di bawah 1 dan nilai VIF jauh dibawah angka 10.

4.4.3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah ada model regresi ini terjadi ketidaksamaan varian dari residu satu

pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari residu pengamatan ke pengamatan lain berbeda berarti ada gejala heteroskedastisitas dalam model regresi tersebut. Analisis ada atau tidaknya problem heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan *scatterplot* dimana sumbu X dan Y yang telah diprediksi dan sumbu X dan residual. Adapun hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat dalam grafik berikut ini:



Gambar 4.2 Grafik *Scatterplot*

(Sumber: data diolah 2019)

Berdasarkan gambar 4.1 di atas titik-titik pada *scatterplot* menyebar di kiri dan di kanan titik 0 pada sumbu X serta menyebar di bawah dan diatas titik 0 pada sumbu Y, dan juga tidak membentuk pola

tertentu, ini menunjukkan bahwa data-data kinerja karyawan, keterikatan karyawan, persepsi dukungan organisasional dan pemberdayaan karyawan tidak terdapat gejala heterokedastisitas.

4.5. Hasil Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara variable bebas dengan variabel terikat. Nilai R^2 terletak antara 0 sampai dengan 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Tujuan menghitung koefisien determinasi adalah untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS *Statistic 23*. Dari hasil analisis data diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.11
Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,612 ^a	,374	,355	,39193

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

(Sumber: data diolah 2019)

Berdasarkan tabel 4.11, diperoleh hasil bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,355 hal ini berarti keterikatan karyawan, persepsi dukungan organisasional dan pemberdayaan karyawan mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 35,5%, setelah disesuaikan terhadap sampel dan variabel

independen. Sedangkan sisanya 64,5% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian.

4.6. Hasil Uji Hipotesis

4.6.1. Hasil Analisis Regresi Berganda

Model regresi berganda digunakan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen. Uji regresi linier berganda dalam penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS *Statistic 23*.

Tabel 4.12
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,728	,305		2,384	,019
	X1	,251	,077	,285	3,272	,001
	X2	,280	,086	,300	3,263	,002
	X3	,219	,088	,232	2,496	,014

a. Dependent Variable: Y

(Sumber: data diolah 2019)

Berdasarkan tabel 4.12 diatas, maka model regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut :

$$Y = 0,728 + 0,251X_1 + 0,280X_2 + 0,219X_3$$

Dari persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 9,12 menunjukkan bahwa jika variabel-variabel independen (keterikatan karyawan, persepsi dukungan organisasional, dan pemberdayaan karyawan) diasumsikan tidak mengalami perubahan (konstan) maka nilai Y (kinerja karyawan) adalah sebesar 0,728 satuan.
2. Koefisien variabel keterikatan karyawan (X_1) sebesar 0,251 berarti setiap kenaikan variabel keterikatan karyawan sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,251 satuan dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan atau konstan.
3. Koefisien variabel persepsi dukungan organisasional (X_2) sebesar 0,280 berarti setiap kenaikan variabel keterikatan karyawan sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,280 satuan dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan atau konstan.
4. Koefisien variabel pemberdayaan karyawan (X_3) sebesar 0,219 berarti setiap kenaikan variabel keterikatan karyawan sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,219 satuan dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan atau konstan.

4.6.2. Hasil Uji T

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji statistik t. Uji t dilakukan menggunakan aplikasi SPSS Statistic 23. Berdasarkan tabel 4.9 diatas dapat dijelaskan hasil penelitian ini sebagai berikut :

4.6.2.1. Pengaruh keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan

Hasil dari pengujian hipotesis pertama keterikatan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis pertama (H_1) diterima. Hal ini dikarenakan pengaruh keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan memiliki nilai signifikan kurang dari 0,05 yaitu sebesar 0,001. Nilai koefisien yang positif sebesar 0,251 juga mendukung bahwa keterikatan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

4.6.2.2. Pengaruh persepsi dukungan organisasional terhadap kinerja karyawan

Hasil dari pengujian hipotesis kedua persepsi dukungan organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis kedua (H_2) diterima. Hal ini dikarenakan pengaruh persepsi dukungan organisasional terhadap kinerja karyawan memiliki nilai signifikan kurang dari 0,05 yaitu sebesar 0,002. Nilai koefisien yang positif sebesar 0,280 juga mendukung bahwa persepsi dukungan organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

4.6.2.3. Pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan

Hasil dari pengujian hipotesis ketiga pemberdayaan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis ketiga (H_3) diterima. Hal ini dikarenakan pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan memiliki nilai signifikan kurang dari 0,05 yaitu sebesar 0,014. Nilai koefisien yang positif sebesar 0,219 juga mendukung bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

4.6.3. Hasil Uji F

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji statistik F. Uji F dilakukan menggunakan aplikasi SPSS Statistic 23. Adapun hasil uji F dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 4.13
Hasil Uji F Regresi Linear Berganda

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8,645	3	2,882	18,760	,000 ^a
	Residual	14,440	94	,154		
	Total	23,085	97			

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

(Sumber: data diolah 2019)

Hasil dari pengujian hipotesis keempat keterikatan karyawan, persepsi dukungan organisasional dan pemberdayaan karyawan

berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis keempat (H_4) diterima. Hal ini dikarenakan pengaruh keterikatan karyawan, persepsi dukungan organisasional dan pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan memiliki nilai signifikan kurang dari 0,05 yaitu sebesar 0,000.

4.7. Pembahasan

Hasil dari pengujian hipotesis pertama keterikatan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan diterima. Hal ini dikarenakan pengaruh keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan memiliki nilai signifikan kurang dari 0,05 yaitu sebesar 0,001. Nilai koefisien yang positif sebesar 0,251 juga mendukung bahwa keterikatan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan apabila keterikatan karyawan meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat, sebaliknya apabila keterikatan karyawan menurun maka kinerja karyawan juga akan menurun. Hasil penelitian ini sejalan dengan Muliawan, Perizade, & Cahyadi (2017) maupun Al-dalahmeh dkk. (2018) yang menyatakan bahwa keterikatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. *Engagement* (keterikatan) merupakan energi atau motivasi dari karyawan untuk membantu suatu organisasi mencapai tujuannya (Schiemann, 2011). Manfaat dari keterikatan karyawan adalah menciptakan kesuksesan bagi perusahaan melalui hal-hal yang berkaitan dengan kinerja karyawan,

produktivitas, keselamatan kerja, kehadiran dan retensi, kepuasan pelanggan, loyalitas pelanggan, hingga profitabilitas (Siddhanta, dan Roy, 2010).

Hasil dari pengujian hipotesis kedua persepsi dukungan organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan diterima. Hal ini dikarenakan pengaruh persepsi dukungan organisasional terhadap kinerja karyawan memiliki nilai signifikan kurang dari 0,05 yaitu sebesar 0,002. Nilai koefisien yang positif sebesar 0,280 juga mendukung bahwa persepsi dukungan organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan apabila persepsi dukungan organisasional meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat, sebaliknya apabila persepsi dukungan organisasional menurun maka kinerja karyawan juga akan menurun. Hasil penelitian ini sejalan dengan Mursidta (2017) maupun Riantoko, Sudibya dan Sintaasih (2017) serta Mohamed dan Ali (2015) yang menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persepsi karyawan yang baik akibat adanya dukungan organisasi akan menimbulkan rasa “hutang budi” dalam diri karyawan terhadap organisasi sehingga merasa memiliki kewajiban untuk membayarnya (Kambu et al., 2011). Hal ini diantaranya dilakukan dengan menunjukkan kinerja yang optimal.

Hasil dari pengujian hipotesis ketiga pemberdayaan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan diterima. Hal ini dikarenakan pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan memiliki nilai

signifikan kurang dari 0,05 yaitu sebesar 0,014. Nilai koefisien yang positif sebesar 0,219 juga mendukung bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan apabila pemberdayaan karyawan meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat, sebaliknya apabila pemberdayaan karyawan menurun maka kinerja karyawan juga akan menurun. Hasil penelitian ini sejalan dengan Rasjid dan Maramis (2017) serta Meyerson (2012) yang menyatakan bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Khan (1997) pemberdayaan merupakan hubungan antar personal yang berkelanjutan untuk membangun kepercayaan dan manajemen. Pemberdayaan karyawan adalah pemberian wewenang kepada karyawan untuk merencanakan, mengendalikan dan membuat keputusan tentang pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, tanpa harus mendapat otoritas secara eksplisit dari manajer di atasnya (Fadzilah, 2006). Bagi organisasi, pemberdayaan akan meningkatkan kinerja organisasi dan individu yang dapat mengembangkan bakatnya secara penuh (Setyawan, 2017)

Hasil dari pengujian hipotesis keempat keterikatan karyawan, persepsi dukungan organisasional dan pemberdayaan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima. Hal ini dikarenakan pengaruh keterikatan karyawan, persepsi dukungan organisasional dan pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan memiliki nilai signifikan kurang dari 0,05 yaitu sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan apabila keterikatan karyawan, persepsi

dukungan organisasional dan pemberdayaan karyawan meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat, sebaliknya apabila keterikatan karyawan, persepsi dukungan organisasional dan pemberdayaan karyawan menurun maka kinerja karyawan juga akan menurun.

