

BAB V

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

5.1 Hasil Analisis

5.1.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini antara lain berdasarkan jenis kelamin, umur dan jabatan. Jumlah 30 responden yang diambil dari kuisioner. Berdasarkan daftar pernyataan yang dibagikan pada responden maka diperoleh karakteristik sebagai berikut:

a) Jenis kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin karyawan Perusahaan Daerah Air Minum OKU Kabupaten Ogan Komering Ulu pada tabel 5.1 sebagai berikut:

Tabel 5.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-Laki	15	50%
Perempuan	15	50%
Total	30	100%

Sumber: Data primer 2022 (diolah)

Berdasarkan tabel 5.1 menunjukkan bahwa dari 30 karyawan Perusahaan Daerah Air Minum OKU Kabupaten Ogan Komering Ulu yang berjenis kelamin laki-laki dan perempuan yaitu masing-masing sebanyak 15 orang dengan tingkat persentase sebesar 50%.

b) Umur

Karakteristik responden berdasarkan umur dapat dilihat pada tabel 5.2 sebagai berikut:

Tabel 5.2
Karakteristik responden berdasarkan umur

Umur	Frekuensi	Persentase
30-40 Tahun	11	36,67%
41-50 Tahun	9	30%
>50 Tahun	10	33,33%
Total	30	100%

Sumber: Data primer 2022 (diolah)

Berdasarkan tabel 5.2 menunjukkan bahwa dari 30 responden yang diamati dan diketahui bahwa responden yang memiliki umur 30-40 tahun berjumlah sebanyak 11 orang atau sebesar 36,67%, responden yang memiliki umur 41-50 tahun berjumlah 9 orang atau sebesar 30% dan responden yang memiliki umur di atas 50 tahun sebanyak 10 orang atau sebesar 33,33%. Dalam penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan Perusahaan Daerah Air Minum OKU Kabupaten Ogan Komering Ulu banyak yang memiliki umur yang masih muda dan dari data tersebut dapat diketahui bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berusia 30-40.

c) Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan karyawan Perusahaan Daerah Air Minum OKU Kabupaten Ogan Komering Ulu dapat dilihat pada tabel 5.3 sebagai berikut:

Tabel 5.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
SLTA	9	30%
D-III	5	16,67%
S1	15	50%
S2	1	3,33%
Total	30	100%

Sumber: Data primer 2022 (diolah)

Berdasarkan tabel 5.3 menunjukkan bahwa 30 responden yang berpendidikan SLTA sebanyak 9 orang atau sebesar 30%, responden yang berpendidikan D-III sebanyak 5 orang atau sebesar 16,67% dan responden yang berpendidikan S1 sebanyak 15 orang atau sebesar 50% dan responden yang berpendidikan S2 sebanyak 1 orang atau sebesar 3,33%. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Ogan Komering Ulu memiliki tingkat pendidikan S1 yang mencapai 50%

5.1.2 Pengujian Instrumen

a. Uji Validitas

Menurut Riduwan dan Sunarto (2012,348) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument. Suatu instrument yang valid mempunyai validitas tinggi dan sebaliknya bila tingkat validitasnya rendah maka instrument tersebut kurang valid. Sebuah instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang hendak diukur/diinginkan. Agar hasil yang diperoleh lebih akurat dan lebih cepat, uji validitas ini dilakukan dengan bantuan SPSS 25 dan hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel 5.5:

Tabel 5.5
Hasil Uji Validitas

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Kepemimpinan (X₁)			
Pernyataan 1	0,615	0,361	Valid
Pernyataan 2	0,690	0,361	Valid
Pernyataan 3	0,417	0,361	Valid
Pernyataan 4	0,459	0,361	Valid
Pernyataan 5	0,506	0,361	Valid
Pernyataan 6	0,625	0,361	Valid
Pernyataan 7	0,592	0,361	Valid
Pernyataan 8	0,515	0,361	Valid
Pernyataan 9	0,467	0,361	Valid
Pernyataan 10	0,438	0,361	Valid
Pernyataan 11	0,588	0,361	Valid
Pernyataan 12	0,555	0,361	Valid
Pernyataan 13	0,519	0,361	Valid
Pernyataan 14	0,585	0,361	Valid
Pernyataan 15	0,443	0,361	Valid
Pernyataan 16	0,560	0,361	Valid
Pernyataan 17	0,498	0,361	Valid
Pernyataan 18	0,621	0,361	Valid
Pernyataan 19	0,553	0,361	Valid
Pernyataan 20	0,499	0,361	Valid

Pernyataan 21	0,691	0,361	Valid
Kinerja Karyawan (Y)			
Pernyataan 1	0,594	0,361	Valid
Pernyataan 2	0,741	0,361	Valid
Pernyataan 3	0,787	0,361	Valid
Pernyataan 4	0,641	0,361	Valid
Pernyataan 5	0,609	0,361	Valid
Pernyataan 6	0,824	0,361	Valid
Pernyataan 7	0,721	0,361	Valid
Pernyataan 8	0,601	0,361	Valid
Pernyataan 9	0,547	0,361	Valid
Pernyataan 10	0,592	0,361	Valid
Pernyataan 11	0,548	0,361	Valid
Pernyataan 12	0,653	0,361	Valid
Pernyataan 13	0,636	0,361	Valid
Pernyataan 14	0,555	0,361	Valid
Pernyataan 15	0,687	0,361	Valid
Pernyataan 16	0,718	0,361	Valid
Pernyataan 17	0,607	0,361	Valid
Pernyataan 18	0,664	0,361	Valid
Pernyataan 19	0,653	0,361	Valid
Pernyataan 20	0,646	0,361	Valid
Pernyataan 21	0,644	0,361	Valid

Sumber: Data primer 2022 (diolah)

Dari hasil uji validitas diketahui bahwa r tabel dari yang dicari pada signifikan $\alpha = 0,05 : n - 2 / 30 - 2 = 28$ didapatkan r tabel adalah 0,361 diketahui bahwa nilai koefisien korelasi r hitung setiap pernyataan dari variabel independent lebih besar dari r tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan yang digunakan adalah valid.

b. Uji Reliabilitas

Riduwan dan Sunarto (2012,348) menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrument dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah dianggap baik. Instrument yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban

tertentu. Reliabel artinya dapat dipercaya juga dapat diandalkan. Sehingga beberapa kali diulang pun hasilnya akan tetap sama (konsisten). Kriteria pengambilan uji reliabilitas adalah dengan melihat nilai *Cronbach Alpha*. Jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,6 maka data tersebut reliabel. Apabila nilai *Cronbach Alpha* < 0,6 maka data tersebut tidak reliabel.

Tabel 5.6
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
<i>Employee Engagement</i> (X)	0,910	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,943	Reliabel

Sumber: Data primer 2022 (diolah)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel X (*Employee Engagement*) sebesar 0,910 dan variabel Y (Kinerja Karyawan) sebesar 0,943. Hal ini berarti bahwa seluruh butir pernyataan dari semua variabel adalah reliable sehingga beberapa kali diulang pun hasilnya akan tetap sama (konsisten).

5.1.3 Transformasi Data

Transformasi data digunakan sebagai syarat untuk bisa menggunakan analisis linier berganda, data dari jawaban responden adalah bersifat ordinal, sebagai syarat untuk bisa menggunakan analisis regresi linier berganda adalah paling minimal skala dari data tersebut harus dinaikkan menjadi skala interval, melalui *Method of Succesive Interval* (MSI). Skala interval menentukan perbedaan, aturan dan kesamaan besaran perbedaan dalam variabel, karena itu skala interval lebih kuat dibandingkan skala nominal dan ordinal, dalam merubah

data ordinal menjadi interval, penulis menggunakan bantuan Excel For Windows 2007. Hasil transformasi dapat dilihat pada lampiran.

5.1.4 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Menurut Priyatno (2016,118) uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, nilai residual memiliki distribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini uji normalitas menggunakan *one-sample kolmogorov smirnov*. Dikatakan normal bila nilai residual yang dihasilkan melebihi nilai signifikansi yang telah ditetapkan. Kriteria pengambilan keputusan data berdistribusi normal adalah memenuhi syarat , yaitu jika memiliki nilai sig > 0,05.

Tabel 5.7

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6244.58942469
Most Extreme Differences	Absolute	.148
	Positive	.148
	Negative	-.117
Test Statistic		.148

Asymp. Sig. (2-tailed)	.091 ^c
Point Probability	.000

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Data primer 2022 (diolah)

Berdasarkan nilai Asymp Sig pada tabel 5.6 didapatkan bahwa *kolmogorov smirnov* bernilai signifikansi $0,091 > 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal.

5.1.5 Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel independent dengan satu variabel dependen yang ditampilkan dalam bentuk persamaan regresi (Priyatno,2016:47). Penelitian ini adalah perhitungan dengan model regresi linear berganda dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS 25. Hasil perhitungan regresi linear yang telah dilakukan sebagai berikut:

Tabel 5.10
Hasil Regresi Linear
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4939.769	11715.996		-.422	.677
	<i>Employee engagement</i>	.505	.131	.437	3.856	.001

Sumber: Data primer 2022 (diolah)

$$Y = -4939,769 + 0,505X$$

Persamaan regresi di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Konstanta bernilai -4939,769, menunjukkan bahwa jika *Employee Engagement* (X) sama dengan nol maka Kinerja Pegawai (Y) sebesar -4939,769.
- b. Koefisien regresi *Employee Engagement* (X) sebesar 0,505 artinya jika *Employee Engagement* (X) mengalami kenaikan sebesar 1 (satu) satuan, maka Kinerja Pegawai mengalami peningkatan sebesar 0,642.

5.1.6 Uji Hipotesis

1. Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan atau pengaruh yang berarti (signifikan) antara variabel independent terhadap variabel dependent. Kriteria pengambilan keputusan adalah dengan membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel. Apabila nilai t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} , maka hipotesis diterima, yang menyatakan bahwa suatu variabel independent secara parsial mempengaruhi variabel dependent. Besar tingkat signifikansi (α) pada penelitian ini adalah 5% atau 0,05 sedangkan besarnya nilai derajat kebebasan (df) dicari dengan rumus $n-k-1$ ($30-1-1=28$). Adapun pengujian terhadap pengaruh secara parsial variabel independent terhadap variabel dependent dapat dilihat pada tabel 5.10 berikut:

Tabel 5.10
Hasil Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4939.769	11715.996		-.422	.677
	<i>Employee Engagement</i>	.505	.131	.437	3.856	.001

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data primer 2022 (diolah)

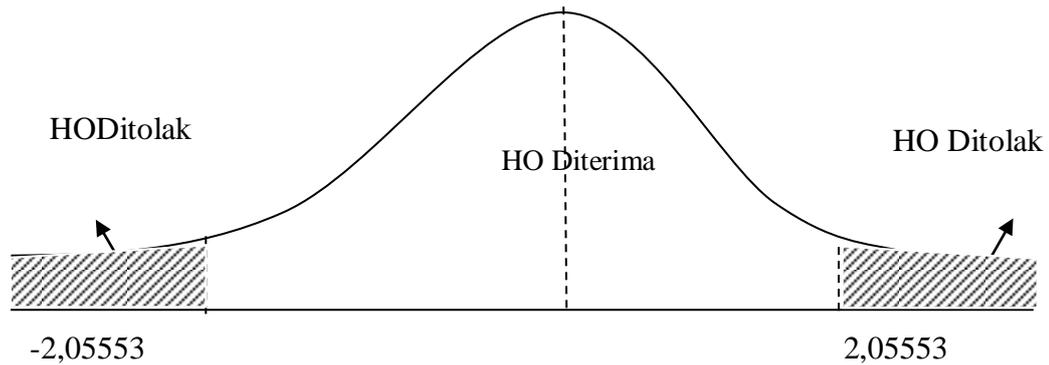
Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh t_{hitung} *Employee Engagement* (X) sebesar 3,856 dengan t_{tabel} ($\alpha/2 = 0,05/2 = 0.025$) dan $df = (n-k-1)$ yaitu $(30-1-1 = 28)$, untuk uji dua pihak diperoleh $t_{tabel} = 2,05553$.

Adapun pengujian pengaruh masing-masing variabel independent terhadap variabel dependent dapat dijelaskan Pengujian hipotesis *Employee Engagement* (X terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum OKU Kabupaten Ogan Komering Ulu

$H_0 : b_1 = 0$ artinya, tidak ada pengaruh signifikan Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum OKU Kabupaten Ogan Komering Ulu.

$H_a : b_1 \neq 0$ artinya, ada pengaruh signifikan Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum OKU Kabupaten Ogan Komering Ulu.

$t_{hitung} (3,856) > t_{tabel} (2,05553)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya, ada pengaruh signifikan *Employee Engagement* terhadap kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum OKU Kabupaten Ogan Komering Ulu, dapat digambarkan $t_{hitung} X$ sebagai berikut



Gambar 5.1

Uji t Tingkat Keyakinan 95%

5.1.7 Analisis Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Hasil pengolahan data Koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 5.12 sebagai berikut

Tabel 5.13
Hasil Pengujian Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.875 ^a	.766	.739	6595.021	.766	28.408	2	28	.000

a. Predictors: (Constant), *employee engagement*

Sumber: Data primer 2022 (diolah)

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,766. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh *Employee Engagement* terhadap kinerja pegawai sebesar 76,6% sedangkan sisanya 23,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti motivasi kerja dan dan budaya kerja (Afandi, 2021:87).

5.2 Pembahasan

. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial (Uji t) menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Jika *Employee Engagement* meningkat, maka kinerja juga meningkat. Variabel *Employee Engagement* sebesar $3,856 > 2,05553$, artinya ada pengaruh signifikan *Employee Engagement* terhadap kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Ogan Komering Ulu secara parsial.

Kemudian berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi dilihat dari nilai *R square* sebesar 0,766 atau 76,6%. Hal ini menunjukkan bahwa proporsi variasi keseluruhan dalam nilai variabel kinerja karyawan dapat diterangkan atau diakibatkan oleh pengaruh linear variabel *Employee Engagement* 76,6% sedangkan sisanya 23,4% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti motivasi kerja dan budaya kerja (Afandi, 2021:87).

Employee Engagement mempunyai pengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Ogan Komering Ulu. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *Employee Engagement* sangat berpengaruh karena *Employee engagement* sangat dibutuhkan yang merupakan

keterlibatan individu dengan kepuasan dan antusiasme untuk pekerjaan yang ia lakukan. *Employee Engagement* adalah sebagai pemikiran positif mengenai pekerjaan yang mempengaruhi dedikasi, semangat, dan perhatian penuh karyawan akan membuat karyawan lebih giat dalam bekerja dan menghasilkan gagasan atau ide yang menguntungkan perusahaan. Hasil penelitian diatas sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins & Judge (2015:48) *Employee engagement* adalah keterlibatan individu dengan kepuasan dan antusiasme untuk pekerjaan yang ia lakukan. Karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang cukup tinggi dapat menunjukkan bahwa karyawan tersebut memiliki kinerja yang tinggi pula. Dalam hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *Employee Engagement* maka akan semakin tinggi pula kinerja yang dimiliki karyawan dalam suatu perusahaan. Dapat disimpulkan bahwa *Employee Engagement* di sebuah perusahaan atau kamntor memiliki pengaruh besar dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh peneliti-peneliti sebelumnya antara lain, Shindie Aulia Dkk (2021) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tirta Rejeki penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tirta Rejeki . Metode analisis berupa metode kuantitatif dengan menggunakan alat analisis regresi linier sederhana. secara simultan *Employee Engagement* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tirta Rejeki dengan hasil $f_{hitung} (890,117) > f_{tabel} (2,98)$. Nilai *R Square* sebesar (0,989).