

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran CV Mahakam Kab. Toba

CV Mahakam Kab. Toba bergerak dibidang Industri barang dari batu untuk keperluan rumah tangga, pajangan dan bahan bangunan. Yang bertempat di Jalan Raya Parsoburan No. 1A, Desa/ Kelurahan Ombur, Kec. Silaen, Kab. Toba, Provinsi Sumatera Utara.

2. Visi Misi CV Mahakam Kab. Toba

- a. Visi : Mewujudkan kemajuan ekonomi yang berkelanjutan dan berdaya saing yang baik, serta mensejahterakan karyawan CV pada khususnya.
- b. Misi : Meningkatkan kualitas Produk dan Layanan.

Meningkatkan potensi dan kemampuan manusia.

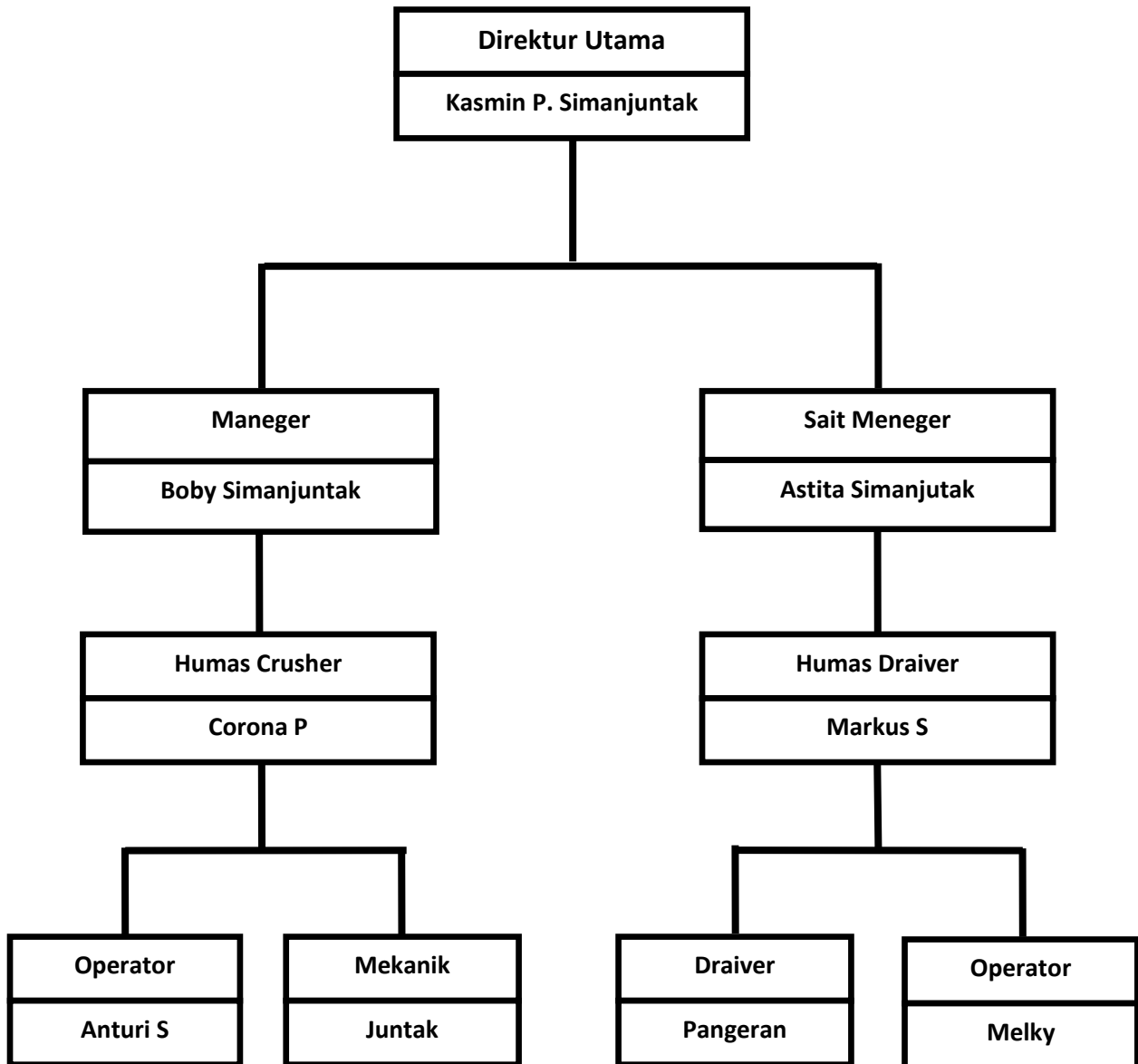
Meningkatkan semangat kerja karyawan.

Menjadikan karyawan sebagai bagian dari perusahaan.

Memiliki rasa memiliki terhadap perusahaan.

3. Struktur Organisasi

CV. Mahakam Kab. Toba



4. Analisis Deskripsi Responden

Analisis deskripsi ini akan memaparkan gambaran responden atau objek penelitian yaitu resumen karyawan CV Mahakam Kab. Toba. Dari objek penelitian, peneliti akan mendeskripsikan responden itu sendiri meliputi: usia, jenis kelamin, dan pendidikan. Deskripsi tersebut kemudian ditabulasi, sehingga peneliti memperoleh gambaran yang lebih rinci tentang objek penelitian. Deskripsi responden secara lengkap dapat dilihat pada bagian berikut ini:

a) Identitas Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.1
Identitas Responden Berdasarkan usia

No	Usia	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	20 - 29 tahun	10	25.00%
2	30 - 39 tahun	15	37.50%
3	40 - 49 tahun	13	32.50%
4	50 - 59 tahun	2	5.00%
Jumlah		40	100

Sumber : Data diolah (2025)

Berikut data Tabel 4.1. diatas, menunjukkan bahwa responden karyawan CV Mahakam Kab. Toba sebagai berikut:

1. Terdapat 15 responden karyawan dengan usia mulai 20 – 29 tahun atau dapat dikatakan 37.50 % dari keseluruhan karyawan.
2. 13 responden karyawan dengan usia mulai 30 – 39 tahun atau dapat dikatakan 32.50 % dari jumlah keseluruhan karyawan.

3. 10 responden karyawan dengan usia mulai 40 – 49 tahun atau dapat dikatakan 25.00 % dari jumlah keseluruhan karyawan.
4. 2 responden karyawan dengan usia mulai 50 – 59 tahun atau dapat dikatakan 5.00 % dari jumlah keseluruhan karyawan.

Temuan data identitas responden berdasarkan usia menunjukkan bahwa pekerja mayoritas CV Mahakam Kab. Toba berusia antara 30 sampai 39 tahun.

b) Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut Tabel 4.2 menampilkan identifikasi responden berdasarkan gender:

Tabel 4.2
Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Laki- laki	38	95.00%
2	Perempuan	2	5.00%
Jumlah		40	100%

Sumber : Data diolah (2025)

Berdasarkan tabel 4.2 diatas, responden jenis kelamin menunjukkan bahwa karyawan CV Mahakam Kab. Toba sebagai berikut:

1. Dari keseluruhan tenaga kerja, 38 karyawan atau 95.00% adalah berjenis kelamin laki-laki
2. 2 karyawan atau sama dengan 5.00% berjenis kelamin perempuan merupakan dari keseluruhan tenaga kerja.

Laki-laki merupakan mayoritas ukuran sampel, berdasarkan hasil data identitas responden, jenis kelamin, atau jenis kelamin.

c) **Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Tabel 4.3
Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Sarjana (S1)	5	12.50%
2	Pascasarjana (S2)	2	5.00%
3	Diploma	1	2.50%
4	SMU Sederajat	32	80.00%
Jumlah		40	100%

Sumber : Data diolah (2025)

Berdasarkan tabel 4.3 diatas, responden pendidikan terakhir karyawan menunjukkan bahwa karyawan CV Mahakam Kab. Toba sebagai berikut:

1. Dari jumlah karyawan tersebut, sebanyak 5 orang yang memiliki pendidikan terakhir Sarjana (S1) atau setara dengan 12.50 %.
2. Dari total karyawan tersebut, sebanyak 2 orang yang yang memiliki pendidikan terakhir pascasarjana (S2) atau setara dengan 5.00%.
3. Sebanyak 1 orang yang memiliki pendidikan terakhir Diploma (D3) atau setara dengan 2.50%.
4. Sebanyak 32 orang yang memiliki pendidikan terakhir Sederjad SMU atau setara dengan 80.00%.

Berdasarkan hasil data indentitas pendidikan terakhir, menunjukkan bahwa karyawan CV Mahakam Kab. Toba yang berpendidikan Akhir SMU/D1/D3 total nya mencapai 82.50% dari jumlah karyawan.

Tabel 4.4
Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Masa kerja	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	1-4 tahun	12	30%
2	5-8 tahun	23	57.50%
3	> 8	5	12.50%
Jumlah		40	100%

Sumber : data diolah (2025)

Berdasarkan informasi pada tabel 4.4 di atas, dapat diketahui bahwa responden CV Mahakam Kab. Toba adalah:

1. Jumlah karyawan dengan masa kerja satu tahun sampai empat tahun sebanyak 12 orang atau 30% dari seluruh tenaga kerja.
2. Jumlah karyawan dengan masa kerja lima sampai delapan tahun sebanyak 23 orang atau 57.50% dari keseluruhan tenaga kerja.
3. Jumlah karyawan dengan masa kerja lebih dari delapan tahun sebanyak 5 orang atau 12.50% dari seluruh tenaga kerja.

Sebanyak 23 orang karyawan dengan masa kerja 5-8 tahun merupakan mayoritas data identitas responden berdasarkan lama masa kerja di CV Mahakam Kab. Toba.

5. Hasil Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel Penelitian menghasilkan hasil deskriptif terperinci sebagai berikut:

a) Variabel Kompensasi

Hasil jawaban responden penelitian tentang variabel kompensasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5
Hasil Tanggapan Responden Variabel Kompensasi

Item pertanyaan	sangat tidak setuju		Tidak setuju		Ragu-Ragu		Setuju		Sangat setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0,00	0	0,00	8	20,00	16	40,00	16	40,00	40	100
2	0	0,00	0	0,00	6	15,00	20	50,00	14	35,00	40	100
3	0	0,00	0	0,00	4	10,00	19	47,50	17	42,50	40	100
4	0	0,00	0	0,00	3	7,50	25	62,50	12	30,00	40	100
5	0	0,00	0	0,00	6	15,00	14	35,00	20	50,00	40	100
6	0	0,00	0	0,00	2	5,00	28	70,00	10	25,00	40	100
7	0	0,00	0	0,00	4	10,00	26	65,00	10	25,00	40	100

Sumber : data diolah (2025)

Berdasarkan hasil kuesioner, proporsi pernyataan responden pada variabel kompensasi adalah:

1. Responden yang menjawab pertanyaan nomor 1 CV Mahakam Kab. Toba sebanyak 20,00% menyatakan ragu-ragu, 40,00% menyatakan setuju, dan 40,00% menyatakan sangat setuju.
2. Responden yang menduga-duga pada pertanyaan nomor 2 di CV Mahakam Kab. Toba menyatakan ragu-ragu sebanyak 15,00%, setuju 50,00%, dan sangat setuju 35,00% .
3. Responden yang menduga-duga pada pertanyaan nomor 3 di CV Mahakam Kab. Toba menyatakan ragu- ragu sebanyak 10,00%, setuju sebanyak 47,50%, dan sangat setuju 42,50%.
4. Responden yang menduga-duga pada pertanyaan nomor 4 di CV Mahakam Kab. Toba menyatakan ragu- ragu sebanyak 7,50% setuju sebanyak 62,50%, dan sangat setuju 30,00%.

5. Responden yang menduga-duga pada pertanyaan nomor 3 di CV Mahakam Kab. Toba menyatakan ragu- ragu sebanyak 15,00% setuju sebanyak 35,00%, dan sangat setuju 50,00%.
6. Responden yang menduga-duga pada pertanyaan nomor 3 di CV Mahakam Kab. Toba menyatakan ragu- ragu sebanyak 5,00% setuju sebanyak 70,00%, dan sangat setuju 25,00%.
7. Responden yang menduga-duga pada pertanyaan nomor 3 di CV Mahakam Kab. Toba menyatakan ragu- ragu sebanyak 10,00% setuju sebanyak 65,00%, dan sangat setuju 25,00%.

b) Variabel Kepuasan Kerja

Hasil jawaban responden penelitian tentang variabel kepuasan kerja adalah sebagai berikut

Tabel 4.6
Hasil Tanggapan Responden Variabel Kepuasan Kerja

Item pertanyaan	sangat tidak setuju		Tidak setuju		Ragu-Ragu		Setuju		Sangat setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0,00	0	0,00	3	7,50	22	55,00	15	37,50	40	100
2	0	0,00	0	0,00	10	25,00	17	42,50	13	32,50	40	100
3	0	0,00	0	0,00	11	27,50	14	35,00	15	37,50	40	100
4	0	0,00	0	0,00	7	17,50	20	50,00	13	32,50	40	100
5	0	0,00	0	0,00	7	17,50	19	47,50	14	35,00	40	100
6	0	0,00	0	0,00	3	7,50	26	65,00	11	27,50	40	100
7	0	0,00	0	0,00	4	10,00	24	60,00	12	30,00	40	100
8	0	0,00	0	0,00	5	12,50	22	55,00	13	32,50	40	100

Sumber : data diolah (2025)

Berdasarkan hasil kuesioner, proporsi pernyataan responden pada variabel kompensasi adalah:

1. Dari responden yang menjawab pertanyaan nomor 1 CV Mahakam Kab. Toba sebanyak 20,00% menyatakan ragu-ragu, 55,00% menyatakan setuju, dan 25,00% menyatakan sangat setuju.
2. Dari responden yang menduga-duga pada pertanyaan nomor 2 di CV Mahakam Kab. Toba menyatakan ragu-ragu sebanyak 17,50%, setuju 40,00%, dan sangat setuju 35,00% .
3. Dari responden yang menduga-duga pada pertanyaan nomor 3 di CV Mahakam Kab. Toba menyatakan ragu-ragu sebanyak 12,50%, setuju 52,50%, dan sangat setuju 35,00% .
4. Dari responden yang menduga-duga pada pertanyaan nomor 4 di CV Mahakam Kab. Toba menyatakan ragu-ragu sebanyak 25,00%, setuju 40,00%, dan sangat setuju 35,00% .
5. Dari responden yang menduga-duga pada pertanyaan nomor 5 di CV Mahakam Kab. Toba menyatakan ragu-ragu sebanyak 10,00%, setuju 50,00%, dan sangat setuju 40,00% .
6. Dari responden yang menduga-duga pada pertanyaan nomor 6 di CV Mahakam Kab. Toba menyatakan ragu-ragu sebanyak 10,00%, setuju 60,00%, dan sangat setuju 30,00% .
7. Dari responden yang menduga-duga pada pertanyaan nomor 7 di CV Mahakam Kab. Toba menyatakan ragu-ragu sebanyak 20,00%, setuju 52,50%, dan sangat setuju 27,50% .
8. Dari responden yang menduga-duga pada pertanyaan nomor 8 di CV Mahakam Kab. Toba menyatakan ragu-ragu sebanyak 17,50%, setuju 42,50%, dan sangat setuju 40,00% .

c) Variabel Motivasi Kerja

Hasil jawaban responden penelitian variabel kompensasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7
Hasil Tanggapan Responden Variabel Motivasi Kerja

Item pertanyaan	sangat tidak setuju		Tidak setuju		Ragu-Ragu		Setuju		Sangat setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0,00	0	0,00	5	12,50	19	47,50	16	40,00	40	100
2	0	0,00	0	0,00	5	12,50	16	40,00	19	47,50	40	100
3	0	0,00	0	0,00	6	15,00	24	60,50	10	42,50	40	100
4	0	0,00	0	0,00	4	10,00	21	52,50	15	37,50	40	100
5	0	0,00	0	0,00	5	12,50	17	42,50	18	45,00	40	100
6	0	0,00	0	0,00	2	5,00	27	67,50	11	27,50	40	100
7	0	0,00	0	0,00	3	7,50	27	67,50	10	25,00	40	100
8	0	0,00	0	0,00	7	17,50	15	37,50	15	45,00	40	100

Sumber : data diolah (2025)

Berdasarkan hasil kuesioner, proporsi pernyataan responden pada variabel kompensasi adalah:

1. Dari responden yang menjawab pertanyaan nomor 1 CV Mahakam Kab. Toba sebanyak 12,50% menyatakan ragu-ragu, 47,50% menyatakan setuju, dan 40,00% menyatakan sangat setuju.
2. Dari responden yang menduga-duga pada pertanyaan nomor 2 di CV Mahakam Kab. Toba menyatakan ragu-ragu sebanyak 12,50%, setuju 40,00%, dan sangat setuju 47,50% .
3. Dari responden yang menduga-duga pada pertanyaan nomor 3 di CV Mahakam Kab. Toba menyatakan ragu-ragu sebanyak 15,00%, setuju 60,00%, dan sangat setuju 25,00% .
4. Dari responden yang menduga-duga pada pertanyaan nomor 4 di CV Mahakam Kab. Toba menyatakan ragu-ragu sebanyak 10,00%, setuju 52,50%, dan sangat setuju 37,50% .

5. Dari responden yang menduga-duga pada pertanyaan nomor 5 di CV Mahakam Kab. Toba menyatakan ragu-ragu sebanyak 12,50%, setuju 42,50%, dan sangat setuju 45,00% .
6. Dari responden yang menduga-duga pada pertanyaan nomor 6 di CV Mahakam Kab. Toba menyatakan ragu-ragu sebanyak 5,00%, setuju 67,50%, dan sangat setuju 27,50% .
7. Dari responden yang menduga-duga pada pertanyaan nomor 7 di CV Mahakam Kab. Toba menyatakan ragu-ragu sebanyak 7,50%, setuju 67,50%, dan sangat setuju 25,00% .
8. Dari responden yang menduga-duga pada pertanyaan nomor 8 di CV Mahakam Kab. Toba menyatakan ragu-ragu sebanyak 17,50%, setuju 37,50%, dan sangat setuju 45,00% .

d) Variabel Pengalaman Kerja

Hasil jawaban responden penelitian tentang variabel kompensasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8
Hasil Tanggapan Responden Variabe Pengalaman Kerja

Item pertanyaan	sangat tidak setuju		Tidak setuju		Ragu-Ragu		Setuju		Sangat setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0,00	0	0,00	4	10,00	23	62,50	13	32,50	40	100
2	0	0,00	0	0,00	3	7,50	20	50,00	17	42,50	40	100
3	0	0,00	0	0,00	3	7,50	24	60,00	13	32,50	40	100
4	0	0,00	0	0,00	5	12,50	16	40,00	19	47,50	40	100
5	0	0,00	0	0,00	3	7,50	20	50,00	17	42,50	40	100
6	0	0,00	0	0,00	5	12,50	18	45,00	17	42,50	40	100
7	0	0,00	0	0,00	3	7,50	18	45,00	19	47,50	40	100

Sumber : data diolah (2025)

Berdasarkan hasil kuesioner, proporsi pernyataan responden pada variabel kompensasi adalah:

1. Dari responden yang menjawab pertanyaan nomor 1 CV Mahakam Kab. Toba sebanyak 10,00% menyatakan ragu-ragu, 62,50% menyatakan setuju, dan 32,50% menyatakan sangat setuju.
2. Dari responden yang menduga-duga pada pertanyaan nomor 2 di CV Mahakam Kab. Toba menyatakan ragu-ragu sebanyak 7,50%, setuju 50,00%, dan sangat setuju 42,50% .
3. Dari responden yang menduga-duga pada pertanyaan nomor 2 di CV Mahakam Kab. Toba menyatakan ragu-ragu sebanyak 7,50%, setuju 60,00%, dan sangat setuju 32,50% .
4. Dari responden yang menduga-duga pada pertanyaan nomor 2 di CV Mahakam Kab. Toba menyatakan ragu-ragu sebanyak 12,50%, setuju 40,00%, dan sangat setuju 47,50% .
5. Dari responden yang menduga-duga pada pertanyaan nomor 2 di CV Mahakam Kab. Toba menyatakan ragu-ragu sebanyak 7,50%, setuju 50,00%, dan sangat setuju 42,50% .
6. Dari responden yang menduga-duga pada pertanyaan nomor 2 di CV Mahakam Kab. Toba menyatakan ragu-ragu sebanyak 12,50%, setuju 45,50%, dan sangat setuju 42,50% .
7. Dari responden yang menduga-duga pada pertanyaan nomor 2 di CV Mahakam Kab. Toba menyatakan ragu-ragu sebanyak 7,50%, setuju 45,00%, dan sangat setuju 47,50% .

e) Variabel Kinerja

Hasil jawaban responden penelitian variabel kompensasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9
Hasil Tanggapan Responden Variabel Kinerja

Item pertanyaan	sangat tidak setuju		Tidak setuju		Ragu-Ragu		Setuju		Sangat setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0,00	0	0,00	5	12,50	19	55,50	16	32,50	40	100
2	0	0,00	0	0,00	5	15,00	16	52,50	19	32,50	40	100
3	0	0,00	0	2,50	6	20,00	24	42,50	10	35,00	40	100
4	0	0,00	0	2,50	4	12,50	21	52,50	15	32,50	40	100
5	0	0,00	0	0,00	5	22,50	17	40,00	18	37,50	40	100
6	0	0,00	0	0,00	2	12,50	27	27,50	11	35,00	40	100
7	0	0,00	0	0,00	3	15,00	27	42,50	10	42,50	40	100
8	0	0,00	0	0,00	7	17,50	15	52,50	15	30,00	40	100

Sumber : data diolah (2025)

Berdasarkan hasil kuesioner, proporsi pernyataan responden pada variabel kompensasi adalah:

1. Dari responden yang menjawab pertanyaan nomor 1 CV Mahakam Kab. Toba sebanyak 12,50% menyatakan ragu-ragu, 55,00% menyatakan setuju, dan 32,50% menyatakan sangat setuju.
2. Dari responden yang menduga-duga pada pertanyaan nomor 2 di CV Mahakam Kab. Toba menyatakan ragu-ragu sebanyak 15,00%, setuju 52,50%, dan sangat setuju 32,50% .
3. Dari responden yang menduga-duga pada pertanyaan nomor 3 di CV Mahakam Kab. Toba menyatakan tidak setuju sebanyak 2,5%, ragu-ragu sebanyak 20,00%, setuju 42,50%, dan sangat setuju 35,00% .
4. Dari responden yang menduga-duga pada pertanyaan nomor 4 di CV Mahakam Kab. Toba menyatakan tidak setuju sebanyak 2,5%, ragu-ragu sebanyak 12,50%, setuju 52,50%, dan sangat setuju 32,50% .

5. Dari responden yang menduga-duga pada pertanyaan nomor 5 di CV Mahakam Kab. Toba menyatakan ragu-ragu sebanyak 22,50%, setuju 40,00%, dan sangat setuju 37,50% .
6. Dari responden yang menduga-duga pada pertanyaan nomor 6 di CV Mahakam Kab. Toba menyatakan ragu-ragu sebanyak 12,00%, setuju 27,50%, dan sangat setuju 35,00% .
7. Dari responden yang menduga-duga pada pertanyaan nomor 7 di CV Mahakam Kab. Toba menyatakan ragu-ragu sebanyak 17,00%, setuju 42,50%, dan sangat setuju 42,50% .
8. Dari responden yang menduga-duga pada pertanyaan nomor 8 di CV Mahakam Kab. Toba menyatakan ragu-ragu sebanyak 17,50%, setuju 52,50%, dan sangat setuju 30,00% .

6. Hasil Pengujian Asumsi Klasik

Berikut ini adalah hasil penelitian yang dilakukan untuk menguji asumsi klasik dalam Penelitian ini:

a) Pengujian Asumsi Normalitas

Penulis menggunakan grafik P-Plot dan teknik tabel Kolmogorov- Smirnow untuk memastikan apakah model regresi memenuhi asumsi kenormalan. Hal ini dapat ditunjukkan sebagai berikut:

Tabel 4.10

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.76065721
Most Extreme Differences	Absolute	.154

	Positive	.139
	Negative	-.154
Test Statistic		.154
Asymp. Sig. (2-tailed)		.018 ^c

a. Test distribution is Normal.

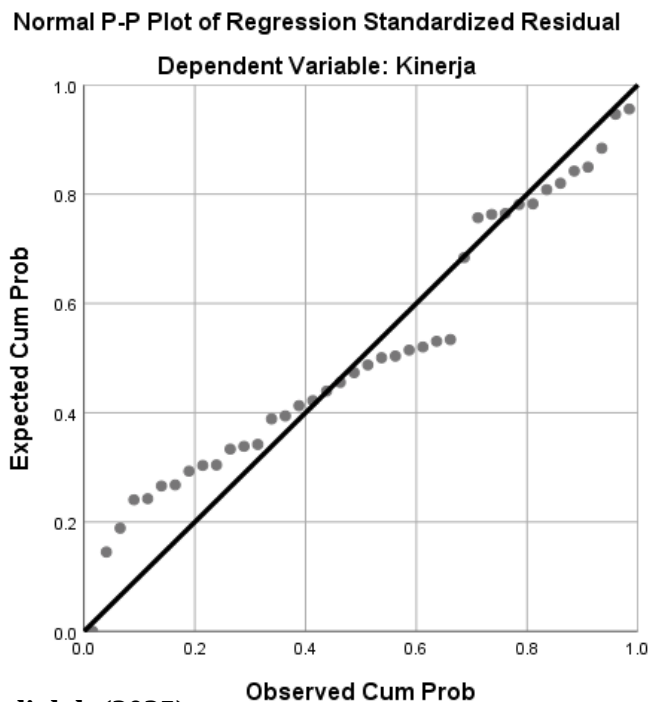
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : data diolah (2025)

Nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,18 diketahui lebih besar dari 0,05 ($0,18 > 0,05$) berdasarkan tabel 4.10 dari hasil SPSS. Oleh karena itu, temuan Kolmogorov-Smirnov dalam penelitian ini secara umum normal.

Gambar 4.2



Sumber : data diolah (2025)

Gambar 4.1 P-P Grafik plot menunjukkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang dinyatakan sebelumnya, yang menunjukkan bahwa data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal karena distribusinya, seperti yang terlihat pada gambar di atas, mengikuti garis diagonal.

b) Uji Heteroskedastisitas

Dengan menggunakan tabel berikut, anda dapat melakukan uji glejser untuk menentukan apakah model regresi menunjukkan heteroskedastisitas atau tidak.

Tabel 4.11
Uji Glejser

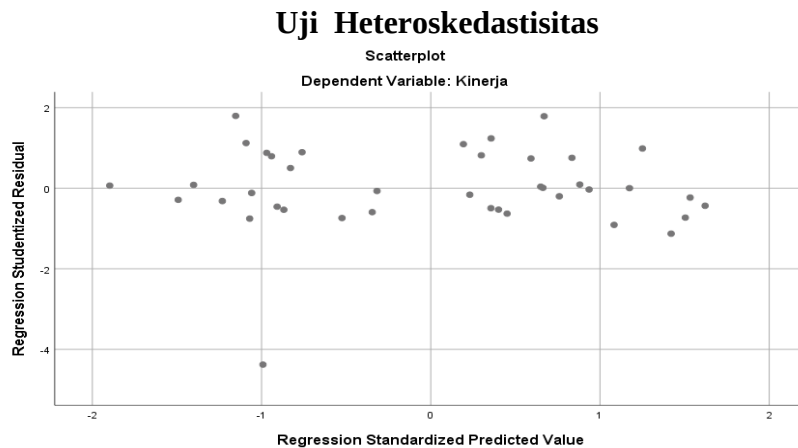
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
1 (Constant)	2.862	2.815	1.017	.316
Kompensasi	-.113	.103	-1.100	.279
Kepuasan Kerja	-.104	.056	-1.863	.071
Motivasi Kerja	-.006	.084	-.069	.946
Pengalaman Kerja	.177	.113	1.562	.127

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber : data diolah (2025)

Tabel 4.10 menunjukkan bahwa variabel independen dalam uji glejser ini pemberian kompensasi ($0,279 > 0,05$), kepuasan kerja ($0,071 > 0,05$), motivasi kerja ($0,946 > 0,05$) dan pengalaman kerja ($0,127 > 0,05$) memiliki tingkat sigifikan lebih tinggi dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa heteroskedastisitas tidak berpengaruh pada penyelidikan ini dan dapat dilanjutkan. Selain menggunakan uji glejser untuk memastikan keberadaan heteroskedastisitas dalam model regresi, pola yang jelas dan distribusi titik di atas dan dibawah 0 pada sumbu Y menunjukkan tidak adanya heteroskedastisitas, seperti yang diilustrasikan dalam gambar 4.2 dibawah ini:

Gambar 4.3

Sumber : data dioleh (2025)

Tidak terdapat masalah heteroskedastisitas, seperti yang ditunjukkan oleh scatterplot pada gambar 4.2, yang menampilkan titik-titik menyebar di atas dan dibawah nilai nol sumbu y.

c) Uji Multikolinearitas

Uji asumsi multikolinearitas menghasilkan temuan berikut:

Tabel 4.12
Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kompensasi	.459	2.179
Kepuasan	.859	1.163
Kerja		
Motivasi	.514	1.947
Kerja		
Pengalaman	.505	1.979
Kerja		

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : data dioleh (2025)

Nilai-nilai VIF < 10 dan Tolerance $> 0,1$ berikut ditampilkan dalam tabel 4.12

- Multikolinearitas tidak berpengaruh pada nilai VIF ($2,179 < 10$) atau nilai toleransi kompensasi ($0,459 > 0,1$).
- Multikolinearitas tidak berpengaruh pada nilai VIF ($1,163 < 10$) atau nilai toleransi kepuasan kerja ($0,859 > 0,1$).
- Multikolinearitas tidak berpengaruh pada nilai VIF ($1,947 < 10$) atau nilai toleransi motivasi kerja ($0,514 > 0,1$).
- Multikolinearitas tidak berpengaruh pada nilai VIF ($1,979 < 10$) atau nilai toleransi pengalaman kerja ($0,505 > 0,1$).

Asumsi multikolinearitas perlu disertakan dalam model regresi. Dapat dikatakan bahwa model regresi dalam penelitian ini bebas dari multikolinearitas atau terdapat hubungan yang signifikan antara variabel independen jika nilai output SPSS 2.5 di kurangi dari model regresi pada toleransi tidak lebih dari 1 dan nilai VIF (Variance Inflation Factor) tidak kurang dari 10.

7. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tujuan dari analisis regresi linier berganda adalah untuk memastikan bagaimana faktor independen seperti pemberian kompensasi, kepuasan kerja, motivasi kerja, pengalaman kerja mempengaruhi variabel dependen, yaitu kinerja karyawan seperti yang ditunjukkan pada tabel 4.12 dibawah ini:

Tabel 4.13
Hasil persamaan Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VI
1 (Constant)	-18.846	4.172		-4.517	.000		
Kompensasi	.581	.153	.388	3.810	.001	.459	2.179
Kepuasan Kerja	.260	.082	.235	3.159	.003	.859	1.163
Motivasi Kerja	.433	.125	.334	3.472	.001	.414	1.947
Pengalaman Kerja	.382	.168	.221	2.279	.029	.505	1.979

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : data diolah (2025)

Berikut ini menggambarkan model persamaan regresi berganda:

$$Y = 0,18.846 + 0,581X_1 + 0,260X_2 + 0,433X_3 + 0,383X_4 + e$$

Informasi:

- a) Koefisien regresi konstan sebesar 0,18.846 menunjukkan bahwa nilai kinerja sebesar 0,18.846 ada jika kompensasi, kepuasan kerja, motivasi kerja, dan pengalaman kerja ada atau terjadi.
- b) Dengan mempertimbangan variabel kepuasan kerja, motivasi kerja dan pengalaman kerja koefisien regresi pemberian kompensasi sebesar 0,581 menunjukkan bahwa penambahan satu skor pemberian kompensasi akan menghasilkan peningkatan kinerja sebesar 0,581.
- c) Dengan asumsi variabel pemberian kompensasi, motivasi kerja dan pengalaman kerja hadir koefisien regresi kepuasan kerja sebesar 0,260 menunjukkan bahwa kinerja akan meningkat sebesar 0,260 setiap kali skor kepuasan kerja tambahan diperkenalkan.

- d) Koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,433 menunjukkan bahwa kinerja akan meningkat sebesar 0,433 dengan pemberian kompensasi, kepuasan kerja, dan pengalaman kerja untuk setiap skor motivasi kerja tambahan yang ditambahkan
- e) Dengan pemberian kompensasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja koefisien regresi pengalaman kerja sebesar 0,382 menunjukkan bahwa setiap peningkatan skor pengalaman kerja akan menghasilkan peningkatan kinerja sebesar 0,382.

8. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

a) Hasil Uji Parsial (Uji t)

seperti yang ditunjukkan pada Tabel 4.13 di bawah ini, uji parsial (uji t) digunakan untuk menguji secara parsial (individual) apakah pemberian kompensasi, kepuasan kerja, motivasi kerja dan pengalaman kerja memiliki dampak terhadap kinerja karyawan di CV Mahakam Kab. Toba.

Tabel 4.14
Hasil Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VI
1 (Constant)	-18.846	4.172		-4.517	.000		
Kompensasi	.581	.153	.388	3.810	.001	.459	2.179
Kepuasan Kerja	.260	.082	.235	3.159	.003	.859	1.163
Motivasi Kerja	.433	.125	.334	3.472	.001	.414	1.947
Pengalaman Kerja	.382	.168	.221	2.279	.029	.505	1.979

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : data diolah (2025)

Pada tabel t dicari nilai dengan taraf testa = 5% (0,05) dan $df_1 = n - k = 40 - 5 = 35$, dimana n merupakan jumlah sampel penelitian dan k merupakan jumlah variabel. Berdasarkan Tabel 4.13 nilai t hitung variabel pemberian kompensasi 3,810 dengan nilai

sig 0,001, kepuasan kerja 3,159 dengan nilai sig 0,003, motivasi kerja 3,472 dengan nilai sig 0,001, pengalaman kerja 2,279 dengan nilai sig 0,029. Sehingga diperoleh nilai t tabel sebesar 2,030. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Berdasarkan nilai t hitung variabel kompensasi $>$ t tabel ($3,810 > 2,030$) dan nilai sig ($0,001 < 0,05$) maka dapat dikatakan H_a diterima dan H_o ditolak sebagian. Variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan pada CV Mahakam Kab. Toba.
- Mengingat variabel kepuasan kerja memiliki nilai t hitung $>$ t tabel ($3,159 > 2,030$) dan nilai sig ($0,003 < 0,05$), maka dapat dikatakan H_a diterima dan H_o ditolak sebagian. Variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan cukup besar terhadap kinerja karyawan di CV Mahakam Kab. Toba.
- Mengingat variabel motivasi kerja memiliki nilai t hitung ($3,472 > 2,030$) dan nilai sig ($0,001 < 0,05$) maka dapat dikatakan H_a diterima dan H_o ditolak sebagian. Variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Mahakam Kab. Toba.
- Berdasarkan nilai t hitung $>$ t tabel ($2,279 > 2,030$) dan nilai sig ($0,029 < 0,05$) maka dapat dikatakan H_a diterima dan H_o ditolak antara lain karena variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil CV Mahakam Kab. Toba.

b) Hasil Uji Serentak (Uji F)

Sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 4.14 di bahwa ini, uji F digunakan untuk menguji secara serentak Pemberian kompensasi, kepuasan kerja, motivasi kerja, dan pengalaman kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan CV Mahakam Kab.Toba:

Tabel 4.15
Hasil Uji Serentak (Uji F)
ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	604.478	4	151.120	43.750	.000 ^b
	Residual	120.897	35	3.454		
	Total	725.375	39			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi

Sumber : data diolah (2025)

Dengan tingkat signifikan 0,000, nilai F yang dihitung untuk koefisien persamaan regresi adalah 43,750, seperti yang ditunjukkan oleh tabel 4.14. $df_1 = k-1$, dimana k adalah jumlah variabel independen ditambah variabel dependen dan $df_2 = n-k$, dimana n adalah jumlah sampel penelitian, digunakan untuk mencari nilai tabel F, yang menghasilkan $df_2 = 40-5=35$. Nilai F kemudian adalah 2,64 dengan temuan yang menunjukkan bahwa jumlah F jauh lebih kecil dari pada alfa 5% (0,05).

Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($43,750 > 2,64$) dan signifikan F alfa 5% ($0,000 < 0,05$). Dapat disimpulkan bahwa hipotesis H_a diterima dan hipotesis H_o ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi, kepuasan kerja, motivasi kerja, dan pengalaman kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Mahakam Kab.Toba.

c) Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.15 menampilkan temuan berikut dari uji koefisien determinasi:

Tabel 4.16**Hasil Koefisien Determinasi (R^2)****Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig.F Change
1	.913 ^a	.833	.814	1.859	.833	43.750	4	35	.000

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : data diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 4.15, nilai adjusted R Square pada kolom ketiga adalah 0,814. Angka ini menunjukkan bahwa variabel pemberian kompensasi, kepuasan kerja, motivasi kerja, dan pengalaman kerja berkontribusi sebesar 81,4% terhadap kinerja karyawan. Faktor lain yang tidak tercakup dalam metodologi penelitian ini, seperti pelatihan dan gaya kepemimpinan, dapat berkontribusi sebesar 18,6% terhadap kinerja karyawan.

B. Pembahasan

1) Secara Parsial Pemberian Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Berpengaruh Signifikan dan Positif Terhadap Kinerja Pegawai CV Mahakam Kab. Toba

Berdasarkan hasil penelitian, variabel etos kerja mempunyai nilai t hitung > t tabel yang berarti H_a diterima dan H_o ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel etos kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan CV Mahakam Kab.Toba. Dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak antara lain

karena variabel pemberian kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Mahakam Kab.Toba, terbukti dari nilai t hitung $> t$ tabel ($3,810 > 2,030$) dan nilai sig ($0,001 < 0,05$). Dan pada kepuasan kerja memiliki nilai t hitung $> t$ tabel ($3,159 > 2,030$) dan nilai sig ($0,003 < 0,05$), maka dapat diputuskan H_a diterima dan H_o ditolak secara parsial variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Mahakam Kab.Toba. Sedangkan motivasi kerja memiliki nilai t hitung $> t$ tabel ($3,472 > 2,059$) dan nilai sig ($0,001 < 0,05$), maka dapat diputuskan H_a diterima dan H_o ditolak secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Mahakam Kab.Toba. Dan pengalaman kerja mempunyai nilai t hitung $> t$ tabel ($2,279 > 2,030$) dan nilai sig ($0,029 < 0,05$), maka dapat diputuskan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak secara parsial, variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Mahakam Kab.Toba. Karena masing-masing variabel terbukti mempunyai pengaruh secara independen terhadap variabel dependen yaitu kinerja, maka dapat dikatakan bahwa peningkatan kinerja karyawan pada CV Mahakam Kab.Toba.

2) Secara Simultan Pemberian Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Mempengaruhi Secara Signifikan dan Positif Terhadap Kinerja Karyawan CV Mahakam Kab.Toba

Temuan penelitian lebih lanjut menunjukkan bahwa, pada tingkat signifikansi 0,000, uji F untuk koefisien korelasi persamaan regresi menghasilkan nilai F hitung sebesar 43,750. Dengan menggunakan $df_1 = k - 1$, di mana k adalah jumlah variabel bebas ditambah variabel terikat, maka dicari nilai F tabel. Dengan demikian diperoleh $df_1 = 5 - 1 = 4$ dan $df_2 = n - k$, di mana n adalah jumlah sampel penelitian, sehingga diperoleh $df_2 =$

40-5 = 35. Nilai F tabel sebesar 2,64, dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa F hitung > F tabel dan nilai signifikansinya kurang dari alpha 5% (0,05).

Karena F hitung > F tabel ($43.750 > 2,64$) dan signifikansi F alfa 5% ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis H_a diterima dan hipotesis H_o ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama kompensasi, kepuasan kerja, motivasi kerja, dan pengalaman kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan CV Mahakam Kab. Toba.

Dalam penelitian ini nilai R Square pada kolom ketiga sebesar 0,81,4. Nilai ini berarti bahwa 81,4% kinerja karyawan dapat dijelaskan dengan menggunakan variabel pemberian kompensasi, kepuasan kerja, motivasi kerja dan pengalaman kerjanya. Sisanya 18,6% dapat dijelaskan oleh variabel lainnya. Besarnya kinerja masih dapat diperkirakan oleh variabel lain seperti disiplin kerja, rotasi kerja dan masih banyak lagi yang tidak termasuk dalam penelitian ini.