

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Tahapan Pelaksanaan Penelitian

Didalam penelitian ini terdapat tahapan pelaksanaan penelitian yang dilakukan, yaitu sebagai berikut :

1. Melakukan wawancara kepada HRD dan pra survei pada karyawan untuk mengetahui permasalahan yang terjadi di perusahaan.
2. Setelah mengetahui jawaban dari hasil wawancara dan pra survei maka dibuat kuesioner yang sesuai dengan indikator pada variabel penelitian ini yaitu kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2), kompensasi (X_3), *employee turnover* (Y_1) dan kinerja (Y_2).
3. Setelah kuesioner dilihat selanjutnya dilakukan proses penyebaran kuesioner kepada 72 responden untuk diuji valid atau tidaknya suatu kuesioner. Setelah dilakukan penyebaran kuesioner secara langsung kepada responden dengan memberikan 41 bobot pernyataan kepada karyawan dan 12 bobot pernyataan kepada kepala bagian yang bekerja di The Jayakarta Yogyakarta Hotel & Spa, pada bagian *front office department, food and beverage department, and housekeeping department* sesuai dengan karakteristik yang telah ditentukan.
4. Selanjutnya mentabulasi data berdasarkan hasil kuesioner yang telah diisi oleh responden kedalam *Microsoft Excel*, setelah data tabulasi siap kemudian data tabulasi tersebut diolah menggunakan Software Statistik yang akan menghitung dengan analisis jalur dengan menghasilkan *Model Summary, ANOVA, Coefficients*. Dari data

tersebut akan mudah untuk menginterpretasikan hasil analisis penelitian yang akan menjadi informasi realistik dan berguna.

B. Karakteristik Responden

Penyajian data karakteristik responden berguna untuk memberikan gambaran terkait karakteristik responden yang berpartisipasi pada penelitian ini. Karakteristik responden tersebut diantaranya jenis kelamin dan usia kaitannya dengan masa kerja karyawan The Jayakarta Yogyakarta Hotel & Spa.

1. Kaitan karakteristik jenis kelamin dengan masa kerja karyawan The Jayakarta Yogyakarta Hotel & Spa.

Tabel 5.3
Jenis kelamin dan masa kerja karyawan The Jayakarta Yogyakarta Hotel & Spa

Masa Kerja	Jenis Kelamin		Total
	L	P	
1. <1 tahun	8	6	14
2. 1-5 tahun	18	2	20
3. >5-10 tahun	2	-	2
4. >10tahun	34	2	36
Total	62	10	72

Sumber : Hasil pengolahan data oleh peneliti

Berdasarkan hasil pengolahan data tabel 5.3 dapat disimpulkan bahwa karyawan pria dengan jumlah 62 orang, cenderung mempunyai masa kerja lebih lama dibandingkan karyawan wanita dengan jumlah 10 orang.

2. Kaitan Karakteristik Usia dengan masa kerja karyawan The Jayakarta Yogyakarta Hotel & Spa.

Tabel 5.4
Usia dan masa kerja karyawan The Jayakarta Yogyakarta Hotel & Spa

Masa Kerja	Usia				Total
	18-25 Th	>25-32 Th	>32-40 Th	>40 th	
1. <1 tahun	12	1	1	-	14
2. 1- tahun	3	7	5	5	20
3. >5-10 tahun	-	-	2	-	2
4. >10 tahun	-	-	2	34	36
Total	3	7	9	39	72

Sumber : Hasil pengolahan data oleh peneliti

Berdasarkan hasil pengolahan data tabel 5.4 dapat disimpulkan bahwa karyawan The Jayakarta Yogyakarta Hotel & Spa didominasi oleh karyawan dengan usia > 40 tahun, dengan masa kerja berkisar >10 tahun.

C. Uji validitas

Uji Validitas dalam penelitian digunakan untuk menyatakan apakah butir pernyataan pada suatu kuesioner akurat atau tidak. Pernyataan yang akan diuji dalam kuesioner dalam penelitian ini sebanyak 53 pernyataan yang harus dijawab oleh responden dalam pre test yang diisi oleh 72 responden. Uji validitas dalam penelitian menggunakan korelasi *Total Correlation* dengan cara mengkorelasi masing-masing skor item dengan skor total. Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi 0,05. Kriteria pengujian sebagai berikut:

- a. Jika $r \text{ hitung} \geq r \text{ table}$ (uji 2 sisi dengan sig 0,05) maka instrument atau item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
- b. Jika $r \text{ hitung} < r \text{ table}$ (uji 2 sisi dengan sig 0,05) maka instrument atau item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

1. Kepemimpinan

Uji validitas kepemimpinan dalam penelitian ini terdiri dari 4 indikator yang mana memiliki 11 pernyataan dalam kuisisioner. Hasil uji validitas kepemimpinan dapat dilihat dari tabel di bawah ini :

Tabel 5.5
Hasil Uji Validitas Kepemimpinan

Variabel	Pernyataan	Nilai Tabel	r <i>Total</i> <i>Correlation</i>	Keterangan
Kepemimpinan	X1	0,195	0,716	Valid
	X2	0,195	0,475	Valid
	X3	0,195	0,334	Valid
	X4	0,195	0,799	Valid
	X5	0,195	0,682	Valid
	X6	0,195	0,205	Valid
	X7	0,195	0,799	Valid
	X8	0,195	0,682	Valid
	X9	0,195	0,716	Valid
	X10	0,195	0,475	Valid
	X11	0,195	0,152	Tidak Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Dari hasil analisis didapat nilai korelasi antara skor item dengan skor total. Nilai kemudian dibandingkan dengan r tabel, r tabel dicari pada signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data $(n) = 72$. Maka didapat r tabel sebesar 0,195. Berdasarkan hasil analisis didapat nilai korelasi untuk

item pernyataan X11 kurang dari 0,195 maka dapat disimpulkan bahwa item tersebut tidak berkorelasi signifikan dengan skor total (dinyatakan tidak valid) sehingga harus dikeluarkan atau diperbaiki. Sedangkan pada item-item lainnya lebih dari 0,195 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrument tersebut valid.

2. Motivasi

Uji validitas motivasi dalam penelitian ini terdiri dari 3 indikator yang mana memiliki 12 pernyataan dalam kuisioner. Hasil uji validitas motivasi dapat dilihat dari tabel di bawah ini :

Tabel 5.6
Hasil Uji Validitas Motivasi

Variabel	Pernyataan	Nilai r Tabel	Total <i>Correlation</i>	Keterangan
Motivasi	X1	0,195	0,457	Valid
	X2	0,195	0,601	Valid
	X3	0,195	0,457	Valid
	X4	0,195	0,601	Valid
	X5	0,195	0,528	Valid
	X6	0,195	0,243	Valid
	X7	0,195	0,371	Valid
	X8	0,195	0,443	Valid
	X9	0,195	0,284	Valid
	X10	0,195	0,583	Valid
	X11	0,195	0,590	Valid
	X12	0,195	0,684	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2017

Dari hasil analisis didapat nilai korelasi antara skor item dengan skor total. Nilai kemudian dibandingkan dengan r tabel, r tabel dicari pada signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n) = 72. Maka didapat r tabel sebesar 0,195. Berdasarkan hasil analisis didapat nilai korelasi untuk

semua item lebih dari 0,195 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrument tersebut valid.

3. Kompensasi

Uji validitas kompensasi dalam penelitian ini terdiri dari 2 indikator yang mana memiliki 11 pernyataan dalam kuisisioner. Hasil uji validitas kompensasi dapat dilihat dari tabel di bawah ini :

Tabel 5.7
Hasil Uji Validitas kompensasi

Variabel	Pernyataan	Nilai Tabel	r	Total Correlation	Keterangan
Kompensasi	X1	0,195		0,103	Tidak Valid
	X2	0,195		-0,011	Tidak Valid
	X3	0,195		-0,003	Tidak Valid
	X4	0,195		0,280	Valid
	X5	0,195		0,195	Valid
	X6	0,195		0,257	Valid
	X7	0,195		0,535	Valid
	X8	0,195		0,410	Valid
	X9	0,195		0,256	Valid
	X10	0,195		-0,146	Tidak Valid
	X11	0,195		0,111	Tidak Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Dari hasil analisis didapat nilai korelasi antara skor item dengan skor total. Nilai kemudian dibandingkan dengan r tabel, r tabel dicari pada signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n) = 72. Maka didapat r tabel sebesar 0,195. Berdasarkan hasil analisis didapat nilai korelasi untuk item pernyataan X1, X2, X3, X10 dan X11 kurang dari 0,195 maka dapat disimpulkan bahwa item- item tersebut tidak berkorelasi signifikansi dengan skor total (dinyatakan tidak valid) sehingga harus dikeluarkan atau diperbaiki.

Sedangkan pada item–item lainnya lebih dari 0,195 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrument tersebut valid.

4. *Employee Turnover*

Uji validitas *employee turnover* dalam penelitian ini terdiri dari 2 indikator yang mana memiliki 7 pernyataan dalam kuisioner. Hasil uji validitas *employee turnover* dapat dilihat dari tabel di bawah ini :

Tabel 5.8
Hasil Uji Validitas *employee turnover*

Variabel	Pernyataan	Nilai Tabel	r <i>Total Correlation</i>	Keterangan
<i>Employee Turnover</i>	X1	0,195	0,225	Valid
	X2	0,195	0,741	Valid
	X3	0,195	0,441	Valid
	X4	0,195	0,225	Valid
	X5	0,195	0,385	Valid
	X6	0,195	0,329	Valid
	X7	0,195	0,741	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2017

Dari hasil analisis didapat nilai korelasi antara skor item dengan skor total. Nilai kemudian dibandingkan dengan r tabel, r tabel dicari pada signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n) = 72. Maka didapat r tabel sebesar 0,195. Berdasarkan hasil analisis didapat nilai korelasi untuk semua item lebih dari 0,195 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrument tersebut valid.

5. Kinerja

Uji validitas kinerja dalam penelitian ini terdiri dari 5 indikator yang mana memiliki 12 pernyataan dalam kuisioner. Hasil uji validitas kinerja dapat dilihat dari tabel di bawah ini :

Tabel 5.9
Hasil Uji Validitas Kinerja

Variabel	Pernyataan	Nilai r Tabel	<i>Total Correlation</i>	Keterangan
Kinerja	X1	0,195	0,708	Valid
	X2	0,195	0,471	Valid
	X3	0,195	0,461	Valid
	X4	0,195	0,790	Valid
	X5	0,195	0,643	Valid
	X6	0,195	0,195	Valid
	X7	0,195	0,790	Valid
	X8	0,195	0,643	Valid
	X9	0,195	0,708	Valid
	X10	0,195	0,471	Valid
	X11	0,195	0,155	Tidak Valid
	X12	0,195	0,461	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2017

Dari hasil analisis didapat nilai korelasi antara skor item dengan skor total. Nilai kemudian dibandingkan dengan r tabel, r tabel dicari pada signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data ($n = 72$). Maka didapat r tabel sebesar 0,195. Berdasarkan hasil analisis didapat nilai korelasi untuk item pernyataan X11 kurang dari 0,195 maka dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut tidak berkorelasi signifikansi dengan skor total (dinyatakan tidak valid) sehingga harus dikeluarkan atau diperbaiki. Sedangkan pada item-item lainnya lebih dari 0,195 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrument tersebut valid.

D. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian digunakan untuk menunjukkan konsistensi butir pernyataan yang digunakan atau sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Hasil uji reliabilitas dinyatakan reliabel jika hasil

perhitungan memiliki koefisien keandalan (*reliabilitas*) sebesar *Cronbach Alpha* > 0,6.

1. Kepemimpinan

Kepemimpinan dalam penelitian ini terdiri dari 4 indikator yang mana memiliki 11 pernyataan dalam kuisioner. Berikut hasil uji reliabilitas Kepemimpinan:

Tabel 5.10
Hasil Uji Reliabilitas Kepemimpinan

Reliability Ststistic	
Cronbach's Alpha	N of items
,875	10

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Pada tabel 5.10 dapat terlihat kepemimpinan terdiri dari 11 pernyataan yaitu pada kolom *N of item* yang memiliki nilai *Cronbach's Alpha* 0,875. Berarti dapat dikatakan bahwa seluruh pernyataan pada variabel kepemimpinan sangat reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,6.

2. Motivasi

Motivasi dalam penelitian ini terdiri dari 3 indikator yang mana memiliki 12 pernyataan dalam kuisioner. Berikut hasil uji reliabilitas Motivasi:

Tabel 5.11
Hasil Uji Reliabilitas Motivasi

Reliability Stastistic	
Cronbanch's Alpha	Cronbanch's Alpha
,813	12

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Pada tabel 5.11 dapat terlihat Motivasi terdiri dari 12 pernyataan yaitu pada kolom *N of item* yang memiliki nilai *Cronbach's Alpha* 0,813. Berarti dapat dikatakan bahwa seluruh pernyataan pada variabel kepemimpinan sangat reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,6.

3. Kompensasi

Kompensasi dalam penelitian ini terdiri dari 2 indikator yang mana memiliki 11 pernyataan dalam kuisisioner. Berikut hasil uji reliabilitas Kompensasi:

Tabel 5.12
Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi

Reliability Statistic	
Cronbanch's Alpha	Cronbanch's Alpha
,652	6

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Pada tabel 5.12 dapat terlihat kompensasi terdiri dari 11 pernyataan yaitu pada kolom *N of item* yang memiliki nilai *Cronbach's Alpha* 0,652. Berarti dapat dikatakan bahwa seluruh pernyataan pada variabel kepemimpinan sangat reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,6.

4. *Employee Turnover*

Employee Turnover dalam penelitian ini terdiri dari 2 indikator yang mana memiliki 7 pernyataan dalam kuisisioner. Berikut hasil uji reliabilitas *Employee Turnover*:

Tabel 5.13
Hasil Uji Reliabilitas *Employee Turnover*

Reliability Statistic	
Cronbanch's Alpha	Cronbanch's Alpha
,723	7

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Pada tabel 5.13 dapat terlihat *employee turnover* terdiri dari 7 pernyataan yaitu pada kolom *N of item* yang memiliki nilai *Cronbach's Alpha* 0,723. Berarti dapat dikatakan bahwa seluruh pernyataan pada variabel *employee turnover* sangat reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,6.

5. Kinerja

Kinerja dalam penelitian ini terdiri dari 5 indikator yang mana memiliki 12 pernyataan dalam kuisioner. Berikut hasil uji reliabilitas Kinerja.

Tabel 5.14
Hasil Uji Reliabilitas Kinerja

Reliability Statistic	
Cronbanch's Alpha	Cronbanch's Alpha
,877	11

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Pada tabel 5.14 dapat terlihat kinerja terdiri dari 12 pernyataan yaitu pada kolom *N of item* yang memiliki nilai *Cronbach's Alpha* 0,877. Berarti dapat dikatakan bahwa seluruh pernyataan pada variabel kinerja sangat reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,6.

E. Uji Asumsi Klasik

Untuk meyakinkan bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh adalah linier dan dapat dipergunakan (valid) untuk mencari peramalan, maka akan dilakukan pengujian asumsi normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan

uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 5% atau 0,05.

a. Uji Normalitas Model I

Tabel 5.15
Hasil Uji Normalitas Kepemimpinan, Motivasi, dan Kompensasi terhadap *Employee Turnover*

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
Employee Turnover	,114	72	,020	,963	72	,034
Kepemimpinan	,110	72	,030	,966	72	,046
Motivasi	,117	72	,016	,977	72	,197
Kompensasi	,122	72	,010	,960	72	,020

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Dari hasil tabel 5.15 pada kolom *Kolmogorov-Smirnov* dan dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk *employee turnover* sebesar 0,020, untuk kepemimpinan sebesar 0,030, untuk motivasi sebesar 0,016 dan untuk kompensasi sebesar 0,010. Karena signifikansi untuk seluruh variabel lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel *employee turnover*, kepemimpinan, motivasi dan kompensasi berdistribusi normal.

a. Uji Normalitas Model II

Tabel 5.16

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
Kinerja	,102	72	,060	,976	72	,179
Kepemimpinan	,110	72	,030	,966	72	,046
Motivasi	,117	72	,016	,977	72	,197
Kompensasi	,122	72	,010	,960	72	,020

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Dari hasil tabel 5.16 pada kolom *Kolmogorov-Smirnov* dan dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk kinerja sebesar 0,060, untuk kepemimpinan sebesar 0,030, untuk motivasi sebesar 0,016 dan untuk kompensasi sebesar 0,010. Karena signifikansi untuk seluruh variabel lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwan variabel kinerja, kepemimpinan, motivasi dan kompensasi berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikoloniearitas, yaitu hubungan linier antar variable independen dalam model regresi. Pada penelitian ini dilakukan uji multikolinearitas dengan nilai *variance inflasi factor* (VIF) pada proses regresi.

a. Uji Multikolinearitas Model I

Tabel 5.17
Uji multikolinearitas variabel kepemimpinan, motivasi dan kompensasi terhadap *employee turnover*

Model	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Kepemimpinan	,340	2,945
Motivasi	,311	3,218
Kompensasi	,727	1,375

a. Dependent Variabel :
Employee Turnover

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Dari hasil tabel 5.17 dapat diketahui bahwa nilai *variance inflasi faxtor* (VIF) kedua variabel, yaitu kepemimpinan sebesar 2, 945, motivasi sebesar 3,218 dan kompensasi sebesar 1,375 yaitu lebih kecil dari 5,

sehingga bisa diduga bahwa antar variabel independent tidak terjadi persoalan multikolinearitas.

b. Uji Multikolinearitas Model II

Tabel 5.18
Uji multikolinearitas variabel kepemimpinan, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja

Model	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Kepemimpinan	,340	2,945
Motivasi	,311	3,218
Kompensasi	,727	1,375

a. Dependent Variabel : Kinerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Dari hasil tabel 5.18 dapat diketahui bahwa nilai *variance inflasi factor* (VIF) kedua variabel, yaitu kepemimpinan sebesar 2, 945, motivasi sebesar 3,218 dan kompensasi sebesar 1,375 yaitu lebih kecil dari 5, sehingga bisa diduga bahwa antar variabel independent tidak terjadi persoalan multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan dengan uji glejser dimana dasar pengambilan keputusan pada uji heteroskedastisitas yaitu

- Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 kesimpulannya adalah tidak terjadi heteroskedastisitas
- Jika nilai-nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 kesimpulannya adalah terjadi heteroskedastisitas

1) Uji heteroskedastisitas Model I

Tabel 5.19
Variabel kepemimpinan, motivasi dan kompensasi terhadap
empkoyee turnover

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
(Constant)	-,514	,504		-1,020	,312
Kepemimpinan	,005	,016	,058	,293	,771
Motivasi	,025	,019	,278	1,350	,182
Kompensasi	-,001	,021	-,007	-,049	,961

b. Dependent Variable : res 2

Sumber : Data Primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 5.19 diatas diketahui nilai signifikasi variabel kepemimpinan sebesar 0,771, variabel motivasi sebesar 0,182, dan variabel kompensasi sebesar 0,961 lebih besar dari 0,05 artinya tidak terjadi heteroskedastisitas.

2) Uji heteroskedastisitas Model II

Tabel 5.20
Variabel kepemimpinan, motivasi dan kompensasi terhadap
kinerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
(Constant)	-,514	,504		-1,020	,312
Kepemimpinan	,005	,016	,058	,293	,771
Motivasi	,025	,019	,278	1,350	,182
Kompensasi	-,001	,021	-,007	-,049	,961

a. Dependent Variable : res 2

Sumber : Data Primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 5.20 diatas diketahui nilai signifikasi variabel kepemimpinan sebesar 0,771, variabel motivasi sebesar 0,182, dan variabel kompensasi sebesar 0,961 lebih besar dari 0,05 artinya tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Uji Autokorelasi

1. Model I

Variabel kepemimpinan, motivasi dan kompensasi terhadap *employee turnover*

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi, yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan yang lain.

Tabel 5.21
Uji Autokorelasi

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,741 ^a	,549	,529	1,776	2,300

a. Predictors : (Constant), Kompensasi, motivasi, kepemimpinan
b. Dapendent Variabel : *employee turnover*

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Dari hasil tabel 5.21 diatas didapat nilai DW yang dihasilkan dari model regresi adalah 2,300. Sedangkan dari tabel DW dengan sig 0,05 dan jumlah data (n) = 72, seta k = 3 diperoleh dL 1.5323 dan dU 1,7054. Karena DW (2,300) berada pada daerah antara dU dan (4- dU), maka tidak ada autokorelasi.

2. Model II

Variabel kepemimpinan, motivasi, kompensasi, dan *employee turnover* terhadap kinerja

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi, yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan yang lain.

Tabel 5.22
Uji Autokorelasi

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,741 ^a	,549	,529	1,776	1,602

c. Predictors : (Constant), Kompensasi, motivasi, kepemimpinan, employee turnover
d. Dependent Variabel : kinerja

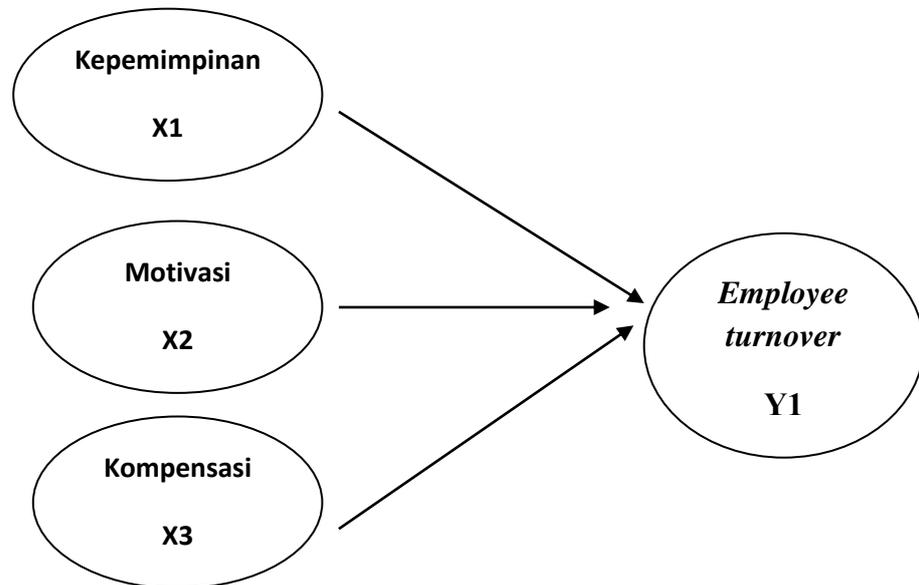
Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Dari hasil tabel 5.22 di atas didapat nilai DW yang dihasilkan dari model regresi adalah 1,602. Sedangkan dari tabel DW dengan sig 0,05 dan jumlah data $(n) = 72$, serta $k = 3$ diperoleh dL 1.5029 dan dU 1,7366. Karena DW (1,602) berada pada daerah antara dU dan $(4 - dU)$, maka tidak ada autokorelasi.

F. Analisis Jalur (*Path Analyst*)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel *independent* yaitu Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2) dan Kompensasi (X_3) dan variabel *dependent* *Employee Turnover* (Y_1) dan Kinerja (Y_2). Perhitungan analisis ini menggunakan aplikasi statistik.

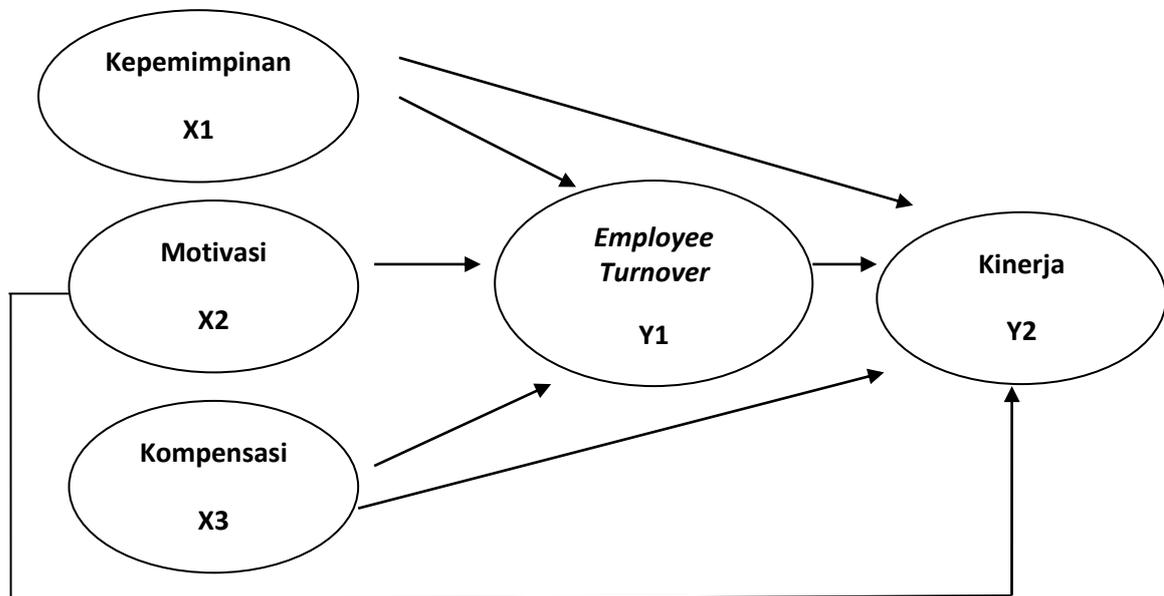
1. Model 1



Gambar 5.4 Substruktur 1 Diagram Jalur Model Penelitian

$Y1 = a + bX_1 + cX_2 + dX_3 + e$ (sebagai persamaan substruktural 1)

2. Model II



Gambar 5.5 Substruktur 1 Diagram Jalur Model Penelitian

Diagram jalur di atas terdiri dari dua persamaan struktural, di mana X_1 , X_2 dan X_3 adalah variabel eksogen dan Y_1 serta Y_2 adalah variabel endogen.

Persamaan strukturalnya dapat dilihat sebagai berikut :

$$Y_2 = a + bX_1 + e \text{ (sebagai persamaan substruktural 2)}$$

$$Y_2 = a + bX_2 + e \text{ (sebagai persamaan substruktural 2)}$$

$$Y_2 = a + bX_3 + e \text{ (sebagai persamaan substruktural 2)}$$

$$Y_2 = a + bX_1 + cY_1 + e \text{ (sebagai persamaan substruktural 2)}$$

$$Y_2 = a + bX_2 + cY_1 + e \text{ (sebagai persamaan substruktural 2)}$$

$$Y_2 = a + bX_3 + cY_1 + e \text{ (sebagai persamaan substruktural 2)}$$

TAHAP III

Analisis dengan menggunakan SPSS terdiri dari dua langkah. Pertama adalah analisis untuk substruktural satu dan kedua, untuk substruktur.

a. Substruktur 1

Analisis

Persamaan substrukturalnya :

$$Y_1 = a + bX_1 + cX_2 + dX_3 + e$$

Dimana :

$$Y_1 = \textit{employee turnover}$$

$$X_2 = \textit{kepemimpinan}$$

$$X_3 = \textit{motivasi}$$

$$X_3 = \textit{kompensasi}$$

$$e = \textit{eror}$$

Hasil olahan data tersebut terangkum dalam tabel uji F dan uji t di bawah ini:

1. Nilai *Coefficients*^a

Tabel 5.23
variabel kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2), dan kompensasi (X_3)
dengan *employee turnover* (Y_1)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std.Error	Beta		
1 (Constant)	-1,530	2.300		-,665	,508
Kepemimpinan	,086	,075	-,160	1,144	,257
Motivasi	,155	,085	-,267	1,824	,073
Kompensasi	,435	,094	,443	4,637	,000

a. Dependent Variable : *Employee turnover*

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan hasil pada tabel 5.23 di atas, pada variabel kepemimpinan (X_1) memiliki nilai signifikan 0,257 yang berarti $> 0,05$. Kesimpulannya adalah, tidak ada hubungan linier antara kepemimpinan (X_1) dan *employee turnover* (Y_1). Besarnya pengaruh kepemimpinan terhadap *employee turnover* sebesar -0,160 atau -16% dianggap tidak signifikan.

Pada variabel motivasi (X_2) memiliki nilai signifikan 0,073 yang berarti $> 0,05$. Kesimpulannya adalah, tidak ada hubungan linier antara motivasi (X_2) dan *employee turnover* (Y_1). Besarnya pengaruh motivasi (X_2) terhadap *employee turnover* (Y_1) sebesar -0,267 atau -26,7% dianggap tidak signifikan.

Pada variabel kompensasi (X_3) memiliki nilai signifikan 0,000 yang berarti $< 0,05$. Kesimpulannya adalah, variabel kompensasi (X_3) secara individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee turnover* (Y_1).

Dari persamaan regresi diatas memiliki arti sebagai berikut :

1. Nilai koefisien regresi berganda variabel kepemimpinan (X_1) bernilai negatif yaitu sebesar -0,160 yang artinya, setiap terjadi peningkatan variabel kepemimpinan sebesar satu satuan tidak akan meningkatkan *employee turnover* dengan asumsi variabel lain bernilai tetap.
2. Nilai koefisien regresi berganda variabel motivasi (X_2) bernilai negatif yaitu sebesar -0,073 yang artinya, setiap terjadi peningkatan variabel motivasi sebesar satu satuan tidak akan meningkatkan *employee turnover* dengan asumsi variabel lain bernilai tetap.
3. Nilai signifikan dari variabel kompensasi (X_3) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya variabel kompensasi (X_3) memiliki pengaruh dan positif terhadap *employee turnover*.

2. Uji t

Uji t digunakan dalam penelitian ini untuk menguji pengaruh variabel *independent* kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2) dan kompensasi (X_3) mempengaruhi variabel *dependent employee turnover* (Y_1) secara sendiri-sendiri.

Tabel 5.24

**Uji t variabel kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2), dan kompensasi (X_3)
dengan *employee turnover* (Y_1)**

Model	Coefficients ^a			T	Sig.
	Unstandardized		Standardized		
	Coefficients	Std. Error	Coefficients		
	B		Beta		
1 (Constant)	-1,530	2,300		-,665	,508
Kepemimpinan	,086	,075	-,160	1,144	,257
Motivasi	,155	,085	-,267	1,824	,073
Kompensasi	,435	,094	,443	4,637	,000

a. Dependent Variable : *Employee turnover*

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

a. Pengujian variabel kepemimpinan (X_1)

Berdasarkan tabel 5.24 terlihat bahwa hasil uji t menunjukkan variabel kepemimpinan (X_1) memiliki nilai t hitung 1,144 dengan tabel signifikan 5% adalah 1,995 dikarenakan $t \text{ tabel} > t \text{ hitung}$ yaitu $1,995 > 1,144$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak artinya secara parsial tidak ada pengaruh signifikan antara kepemimpinan (X_1) dengan *employee turnover* (Y_1) pada The Jayakarta Yogyakarta Hotel & Spa.

b. Pengujian variabel motivasi (X_2)

Berdasarkan tabel 5.24 terlihat bahwa hasil uji t menunjukkan variabel motivasi (X_2) memiliki nilai t hitung 1,824 dengan tabel signifikan 5% adalah 1,995 dikarenakan $t \text{ tabel} > t \text{ hitung}$ yaitu $1,995 > 1,824$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak artinya secara parsial tidak ada pengaruh signifikan antara motivasi (X_2) dengan *employee turnover* (Y_1) The Jayakarta Yogyakarta Hotel & Spa.

c. Pengujian variabel kompensasi (X_3)

Berdasarkan tabel 5.24 terlihat bahwa hasil uji t menunjukkan variabel kompensasi (X_3) memiliki nilai t hitung 4,637 dengan tabel signifikan 5% adalah 1,995 dikarenakan $t \text{ tabel} < t \text{ hitung}$ yaitu $1,995 < 4,637$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya secara parsial ada pengaruh signifikan antara kompensasi (X_3) dengan *employee turnover* (Y_1) The Jayakarta Yogyakarta Hotel & Spa.

3. Uji F

Uji F dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah model yang digunakan dalam analisa regresi sudah tepat atau belum, dan untuk menguji secara bersama-sama pengaruh variabel *independent* kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2) dan kompensasi (X_3) terhadap variabel *dependent* *employee turnover* (Y_1).

Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut :

- a. Apabila $F \text{ tabel} > F \text{ hitung}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.
- b. Apabila $F \text{ tabel} < F \text{ hitung}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Tabel 5.25

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	261,048	3	87,016	27,572	,000 ^b
Residual	214,604	68	3,156		
Total	475,653	71			

a. Dependent Variable : *Employee turnover*

b. Predictors : (Constant), kompensasi, kepemimpinan, motivasi

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 5.25 terlihat bahwa hasil uji F menunjukkan variabel kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2), dan kompensasi (X_3) memiliki nilai F hitung 27,572 dengan tabel signifikan 5% adalah 2,7395 dikarenakan $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya ada pengaruh signifikan antara kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2), dan kompensasi (X_3) secara bersama-sama terhadap *employee turnover* (Y_1) The Jayakarta Yogyakarta Hotel & Spa.

G. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel *dependent* (Y). Nilai koefisien determinasi (R^2) yang mendekati satu berarti variabel-variabel *independent*nya menjelaskan hampir semua informasi yang dibutuhkan. Berikut tabel hasil perhitungan koefisien determinasi penelitian :

Tabel 5.26

Uji Determinasi (R^2) variabel kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2), dan kompensasi (X_3) dengan *employee turnover* (Y_1)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,741^a	,549	,529	1,776
a. Predictors : (Constant), kompensasi, kepemimpinan, motivasi				

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan angka-angka hasil perhitungan yang terlihat pada tabel 5.26 diatas, maka dapat diketahui bahwa pengaruh kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2), dan kompensasi (X_3) terhadap *employee turnover* (Y_1), The Jayakarta Yogyakarta Hotel and Spa sebesar 0,549 dengan koefisien determinasi 0,529. Artinya variabel

kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2) dan kompensasi (X_3) dapat menerangkan perubahan variabel *employee turnover* (Y_1) sebesar 54,9% sedangkan sisanya 45,1% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dikemukakan dipenelitian ini.

Variabel lainnya, yaitu :

1. Kepuasan kerja
2. Beban kerja
3. Semangat Kerja
4. Komitmen Kerja
5. Stress Kerja
6. Lingkungan Kerja

b. Substruktur II

Analisis

Persamaan substrukturalnya

$$Y_2 = a + bX_1 + e \text{ (sebagai persamaan substruktural 2)}$$

$$Y_2 = a + bX_2 + e \text{ (sebagai persamaan substruktural 2)}$$

$$Y_2 = a + bX_3 + e \text{ (sebagai persamaan substruktural 2)}$$

$$Y_2 = a + bX_1 + cY_1 + e \text{ (sebagai persamaan substruktural 2)}$$

$$Y_2 = a + bX_2 + cY_1 + e \text{ (sebagai persamaan substruktural 2)}$$

$$Y_2 = a + bX_3 + cY_1 + e \text{ (sebagai persamaan substruktural 2)}$$

Dimana :

$$Y_2 = \text{kinerja}$$

$$X_1 = \text{kepemimpinan}$$

$$X_2 = \text{motivasi}$$

X_3 = kompensasi

e = eror

Hasil olahan data tersebut terangkum dalam tabel uji F dan uji t di bawah ini:

1. Uji *Coefficients*^a

Tabel 5.27

variabel kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2), kompensasi (X_3), dan *employee turnover* (Y_1) dengan kinerja (Y_2)

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std.Error	Beta			
1 (Constant)	,289	,835		,346	,730	
Kepemimpinan	1,052	,027	,978	38,355	,000	
Motivasi	,033	,032	,028	1,034	,305	
Kompensasi	,002	,039	,001	,048	,962	
<i>Employee turnover</i>	-,030	,044	-,015	-,683	,497	

a. Dependent Variable : Kinerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan hasil pada tabel 5.27 di atas, pada variabel kepemimpinan (X_1) memiliki nilai signifikan 0,000 yang berarti $< 0,05$. Kesimpulannya adalah, variabel kepemimpinan (X_1) secara individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y_2).

Pada variabel motivasi (X_2) memiliki nilai signifikan 0,305 yang berarti $> 0,05$. Kesimpulannya adalah, tidak ada hubungan linier antara motivasi (X_2) dan terhadap kinerja (Y_2). Besarnya pengaruh motivasi (X_2) terhadap terhadap kinerja (Y_2) sebesar 0,028 atau 2,8% dianggap tidak signifikan.

Pada variabel kompensasi (X_3) memiliki nilai signifikan 0,962 yang berarti $> 0,05$. Kesimpulannya adalah, tidak ada hubungan linier antara kompensasi (X_3)

dan terhadap kinerja (Y_2). Besarnya pengaruh kompensai (X_3) terhadap terhadap kinerja (Y_2) sebesar 0,001 atau 1% dianggap tidak signifikan.

Dari persamaan regresi diatas memiliki arti sebagai berikut :

1. Nilai koefisien regresi berganda variabel kepemimpinan (X_1) bernilai positif yaitu sebesar 0,978 yang artinya, setiap terjadi peningkatan variabel kepemimpinan sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan dengan asumsi variabel lain bernilai tetap.
2. Nilai signifikan dari variabel kepemimpinan (X_1) adalah sebesar $0,00 < 0,05$ yang artinya variabel kepemimpinan (X_1) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Kesimpulannya adalah, semakin tinggi faktor kepemimpinan maka kinerja karyawan akan meningkat, begitu pula sebaliknya semakin rendah faktor kepemimpinan maka kinerja karyawan akan menurun.
3. Peningkatan faktor kepemimpinan pada karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan, semakin baik gaya kepemimpinan semakin baik juga kinerja karyawan terhadap pihak perusahaan, dan karyawan akan selalu memperbaiki kinerjanya. Dukungan dari pihak perusahaan juga akan mempengaruhi kinerja seorang karyawan, mulai dukungan tempat kerja yang nyaman, lalu hubungan kerja sesama karyawan bahkan faktor hubungan baik dengan atasan juga dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan.

2. Uji t

Uji t digunakan dalam penelitian ini untuk menguji pengaruh variabel *independent* kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2), dan kompensasi (X_3), mempengaruhi variabel *dependent* dengan kinerja (Y_2) secara sendiri-sendiri.

Tabel 5.28

Uji t variabel kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2), kompensasi (X_3), dan *employee turnover* (Y_1) dengan kinerja (Y_2)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std.Error	Beta		
1 (Constant)	,289	.835		,346	,730
Kepemimpinan	1,052	,027	,978	38,355	,000
Motivasi	,033	,032	,028	1,034	,305
Kompensasi	,002	,039	,001	,048	,962
<i>Employee turnover</i>	-,030	,044	-,015	-,683	,497

a. Dependent Variable : Kinerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

a. Pengujian variabel kepemimpinan (X_1)

Berdasarkan tabel 5.28 terlihat bahwa hasil uji t menunjukkan variabel kepemimpinan (X_1) memiliki nilai t hitung 38,355 dengan tabel signifikan 5% adalah 1,996 dikarenakan $t \text{ tabel} < t \text{ hitung}$ yaitu $1,996 > 38,355$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya secara parsial ada pengaruh signifikan antara kepemimpinan (X_1) dengan kinerja (Y_2) pada The Jayakarta Yogyakarta Hotel & Spa.

b. Pengujian variabel motivasi (X_2)

Berdasarkan tabel 5.28 terlihat bahwa hasil uji t menunjukkan variabel motivasi (X_2) memiliki nilai t hitung 1,034 dengan tabel signifikan 5% adalah 1,996 dikarenakan $t \text{ tabel} > t \text{ hitung}$ yaitu $1,996 > 1,034$ dengan signifikansi $0,305 > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak artinya secara parsial tidak ada pengaruh signifikan antara motivasi (X_2) dengan kinerja (Y_2) The Jayakarta Yogyakarta Hotel & Spa.

c. Pengujian variabel kompensasi (X_3)

Berdasarkan tabel 5.28 terlihat bahwa hasil uji t menunjukkan variabel kompensasi (X_3) memiliki nilai t hitung 0,048 dengan tabel signifikan 5% adalah 1,996 dikarenakan $t \text{ tabel} > t \text{ hitung}$ yaitu $1,996 < 0,048$ dengan signifikansi $0,962 > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak artinya secara parsial tidak ada pengaruh signifikan antara kompensasi (X_3) dengan kinerja (Y_2) The Jayakarta Yogyakarta Hotel & Spa.

d. Pengujian variabel *employee turnover* (Y_1)

Berdasarkan tabel 5.28 terlihat bahwa hasil uji t menunjukkan variabel *employee turnover* (Y_1) memiliki nilai t hitung -0,683 dengan tabel signifikan 5% adalah 1,996 dikarenakan $t \text{ tabel} > t \text{ hitung}$ yaitu $1,996 < -0,683$ dengan signifikansi $0,497 > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak artinya secara parsial tidak ada pengaruh signifikan antara *employee turnover* (Y_1) dengan kinerja (Y_2) The Jayakarta Yogyakarta Hotel & Spa.

3. Uji F

Uji F dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah model yang digunakan dalam analisa regresi sudah tepat atau belum, dan untuk menguji secara bersama-sama pengaruh variabel *independent* kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2) dan kompensasi (X_3) terhadap variabel *dependent* kinerja (Y_2).

Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut :

- a. Apabila $F_{\text{tabel}} > F_{\text{hitung}}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.
- b. Apabila $F_{\text{tabel}} < F_{\text{hitung}}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Tabel 5. 29

Uji F variabel kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2), kompensasi (X_3) dan *employee turnover* (Y_1) dengan kinerja (Y_2)

Model	ANOVA ^a				
	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1880,910	4	470,227	1137,326	,000 ^b
Residual	27,701	67	,413		
Total	1908,611	71			

a. Dependent Variable : Kinerja
b. Predictors : (Constant), *Employee turnover* , kompensasi, kepemimpinan, motivasi

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 5.29 terlihat bahwa hasil uji F menunjukkan variabel kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2), dan kompensasi (X_3) memiliki nilai F hitung 1137,326 dengan tabel signifikan 5% adalah 2,7395 dikarenakan $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya ada pengaruh signifikan antara kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2), dan kompensasi (X_3) secara bersama-sama terhadap kinerja (Y_2) The Jayakarta Yogyakarta Hotel & Spa.

H. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel *dependent* (Y). Nilai koefisien determinasi (R^2) yang mendekati satu berarti variabel-variabel *independent*nya menjelaskan hampir semua informasi yang dibutuhkan. Berikut tabel hasil perhitungan koefisien determinasi penelitian :

Tabel 5.30
Uji Determinasi (R^2) variabel kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2), dan kompensasi (X_3) dengan kinerja (Y_2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,993 ^a	,985	,985	,643
a. Predictors : (Constant), <i>employee turnover</i> , kompensasi, kepemimpinan, motivasi				

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan angka-angka hasil perhitungan yang terlihat pada tabel 5.30 diatas, maka dapat diketahui bahwa pengaruh kepemimpinan, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan The Jayakarta Yogyakarta Hotel and Spa sebesar 0,985 dengan koefisien determinasi 0,985. Artinya variabel kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2) dan kompensasi (X_3) dapat menerangkan perubahan variabel kinerja karyawan (Y_2) sebesar 98,5% sisanya 0,015% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dikemukakan dipenelitian ini.

Variabel lainnya, yaitu :

1. Kepuasan Kerja
2. Beban kerja
3. Semangat Kerja

4. Komitmen Kerja

5. Stress Kerja

Tabel 5.31

Jawaban Responden Variabel Kepemimpinan

Butir Pernyataan	STS	TS	S	SS	Total	Mean
	1	2	3	4		
Pemimpin selalu memberikan arahan terhadap setiap tugas yang diberikan (K1).	0	21	40	11	72	2,8611
Pemimpin mengatur sesuai keinginannya (K2).	0	17	46	9	72	2,8888
Pemimpin selalu memberikan evaluasi terhadap pekerjaan yang diberikan (K3).	4	30	33	5	72	2,5416
Pemimpin memberikan tanggung jawab kepada masing-masing karyawan (K4).	0	33	27	12	72	2,7083
Pemimpin selalu memberikan dukungan terhadap setiap tugas yang diberikan (K5).	0	16	30	26	72	3,1388
Pemimpin sering berkonsultasi kepada bawahan (K6).	0	15	52	5	72	2,8472
Pemimpin berani mengambil resiko terhadap setiap target pekerjaan (K7).	0	33	26	13	72	2,7222
Pemimpin selalu memberikan kebebasan kepada bawahan (K8).	0	16	31	25	72	3,125
Pemimpin selalu memberikan motivasi terhadap setiap tugas yang diberikan (K9).	0	21	39	12	72	2,875
Pemimpin selalu menselaraskan tujuan (K10).	0	17	45	10	72	2,9027

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 5.31 menunjukkan besar nilai mean terendah (2,5416) yaitu pemimpin selalu memberikan evaluasi terhadap pekerjaan yang diberikan (K3), Sementara mean yang tertinggi (3,1388) adalah pemimpin selalu memberikan

dukungan terhadap setiap tugas yang diberikan(K5). Hal tersebut berarti dalam variabel kepemimpinan terdapat permasalahan evaluasi kinerja, untuk mengantisipasinya diperlukan dukungan kepada bawahan untuk setiap tugas.

Tabel 5.32
Jawaban Responden Variabel Motivasi

Butir Pernyataan	STS	TS	S	SS	Total	Mean
	1	2	3	4		
Saya berusaha datang ketempat kerja lebih awal dari waktu yang telah ditentukan.	1	20	44	7	72	2,7916
Saya berusaha teliti dalam bekerja.	1	12	49	10	72	2,9444
Saya mengelola dan mengatur pekerjaan agar dapat selesai tepat waktu.	1	20	44	7	72	2,7916
Saya dengan suka rela pulang terlambat jika pekerjaan belum selesai.	1	12	49	10	72	2,9444
Saya tidak kesulitan berkomunikasi dengan semua karyawan.	1	20	44	7	72	2,7916
Saya berusaha menjadi karyawan terbaik dalam bekerja.	0	12	50	10	72	2,9722
Pendapat saya dapat diterima oleh karyawan lainnya.	0	8	50	14	72	3,0972
Saya suka memberikan pengarahan kepada rekan kerja untuk mencapai hasil yang terbaik.	0	17	45	10	72	2,9027
Saya tertantang untuk meminta tanggung jawab dan wewenang yang lebih besar.	4	30	33	5	72	2,641
Saya membangun hubungan yang erat dengan para rekan sekerja.	0	33	26	13	72	2,7222
Saya termasuk karyawan yang mudah bekerjasama dengan karyawan lainnya.	0	16	30	26	72	3,139
Kondisi lingkungan kerja nyaman untuk saya bekerja.	0	21	39	12	72	2,875

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 5.32 menunjukkan besar nilai mean terendah (2,641) yaitu Saya tertantang untuk meminta tanggung jawab dan wewenang yang lebih besar (M9), Sementara mean yang tertinggi (3,139) adalah Saya termasuk karyawan yang mudah bekerjasama dengan karyawan lainya (M11). Hal tersebut berarti dalam variabel motivasi terdapat permasalahan karyawan tidak tertantang untuk meminta tanggung jawab dan wewenang yang lebih besar, untuk mengantisipasi diperlukan karyawan yang mudah bekerjasama dengan karyawan lainya.

Tabel 5.33
Jawaban Responden Variabel Kompensasi

Butir Pernyataan	STS	TS	S	SS	Total	Mean
	1	2	3	4		
Upah lembur yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya selesaikan (K4).	0	50	20	2	72	2,3333
Perusahaan selalu memberikan pesangon kepada karyawan yang pension (K5).	1	18	46	7	72	2,8194
Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengikuti pelatihan untuk meningkatkan kemampuan karyawan (K6).	1	49	19	3	72	2,3333
Perusahaan memberikan bonus yang adil kepada seluruh karyawan (K7).	0	18	43	11	72	2,9027
Perusahaan memberikan peluang merata kepada karyawan untuk mendapatkan promosi jabatan (K8).	0	11	48	13	72	3,027
Perusahaan memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk mempertanggungjawabkan tugas-tugasnya (K9).	0	32	36	4	72	2,6111

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 5.33 menunjukkan besar nilai mean terendah (2,333) yaitu Upah lembur yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya selesaikan (K4) dan perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengikuti pelatihan untuk meningkatkan kemampuan karyawan (K6), Sementara mean yang tertinggi (3,027) adalah Perusahaan memberikan peluang merata kepada karyawan untuk mendapatkan promosi jabatan (K8). Hal tersebut berarti dalam variabel kompensasi terdapat permasalahan upah lembur dan pelatihan karyawan, untuk mengantisipasinya diperlukan peluang promosi jabatan yang merata.

I. Perhitungan Pengaruh

a. Pengaruh Langsung (*Direct Effect* atau *DE*)

Pengaruh variabel kepemimpinan terhadap *employee turnover*

$$X1 \rightarrow Y1 = -0,160$$

Pengaruh variabel motivasi terhadap *employee turnover*

$$X2 \rightarrow Y1 = -0,267$$

Pengaruh variabel kompensasi terhadap *employee turnover*

$$X3 \rightarrow Y1 = 0,443$$

Pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja

$$X1 \rightarrow Y2 = 0,978$$

Pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja

$$X2 \rightarrow Y2 = 0,028$$

Pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja

$$X3 \rightarrow Y2 = 0,001$$

Pengaruh variabel *employee turnover* terhadap kinerja

$$Y1 \rightarrow Y2 = -0,15$$

b. Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect* atau *IE*)

Pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja melalui *employee turnover*

$$X1 \rightarrow Y1 \rightarrow Y2 = (-0,160 \times -0,015) = 0,0024$$

Pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja melalui *employee turnover*

$$X2 \rightarrow Y1 \rightarrow Y2 = (-0,267 \times -0,015) = 0,004$$

Pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja melalui *employee turnover*

$$X3 \rightarrow Y1 \rightarrow Y2 = (0,443 \times -0,015) = -0,006$$

c. Pengaruh Total (*Total Effect*)

Pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja melalui *employee turnover*

$$X1 \rightarrow Y1 \rightarrow Y2 = (-0,160 + -0,015) = -0,175$$

Pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja melalui *employee turnover*

$$X2 \rightarrow Y1 \rightarrow Y2 = (-0,267 + -0,015) = -0,282$$

Pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja melalui *employee turnover*

$$X3 \rightarrow Y1 \rightarrow Y2 = (0,443 + -0,015) = 0,428$$

Pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja

$$X1 \rightarrow Y2 = 0,978$$

Pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja

$$X2 \rightarrow Y2 = 0,028$$

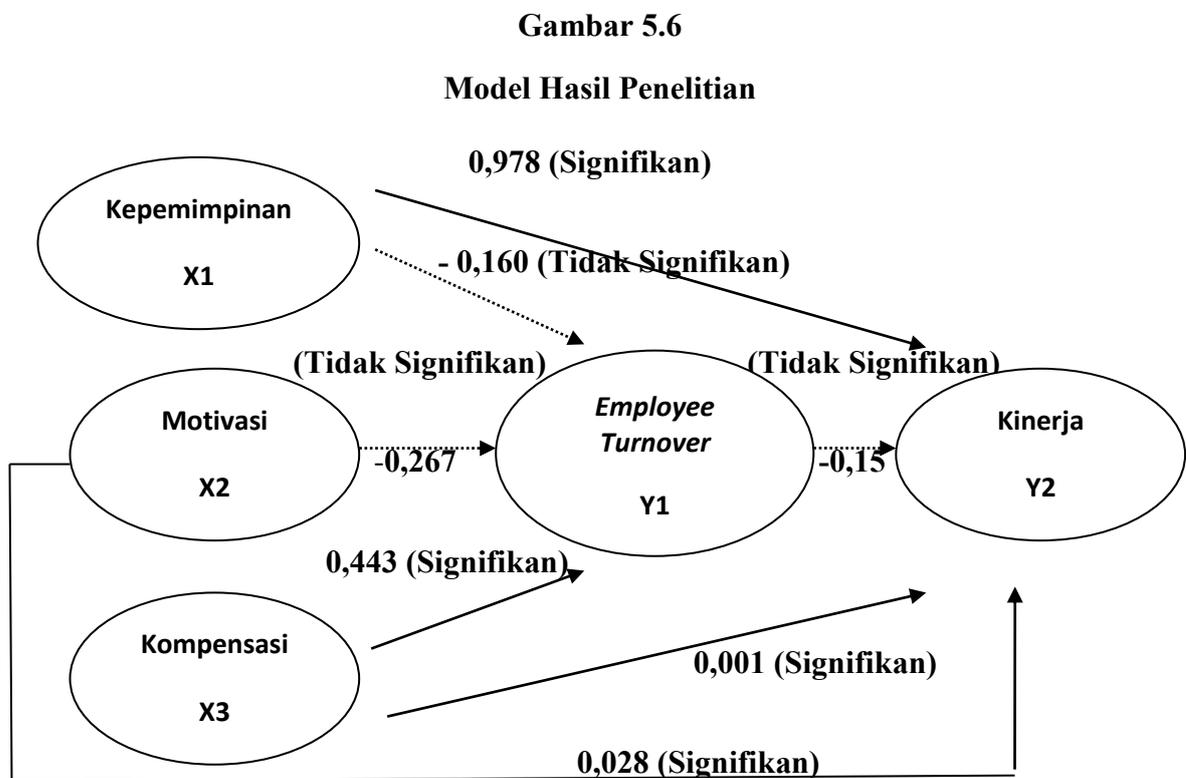
Pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja

$$X3 \rightarrow Y2 = 0,001$$

Pengaruh variabel *employee turnover* terhadap kinerja

$$Y1 \rightarrow Y2 = -0,015$$

Berikut model dari hasil perhitungan analisa Software Statistik:



Persamaan struktural untuk model tersebut ialah :

$$Y1 = (-0,160)X_1 + (-0,267)X_2 + (0,443)X_3 + e \text{ (sebagai persamaan substruktural 1)}$$

$$Y2 = (0,978)X_1 + e \text{ (sebagai persamaan substruktural 2)}$$

$$Y2 = (0,028)X_2 + e \text{ (sebagai persamaan substruktural 2)}$$

$$Y2 = (0,001)X_3 + e \text{ (sebagai persamaan substruktural 2)}$$

$$Y_2 = (-0,978)X_2 + (-0,015)Y_1 + e \text{ (sebagai persamaan substruktural 2)}$$

$$Y_2 = (-0,267)X_2 + (-0,015)Y_1 + e \text{ (sebagai persamaan substruktural 2)}$$

$$Y_2 = (0,001)X_3 + (-0,015)Y_1 + e \text{ (sebagai persamaan substruktural 2)}$$

Tabel 5.34
Ringkasan Hasil Pengujian Model I dan Model II

Model	Model I			Model II		
	Standardized	Sig.	T	Standardized	Sig.	t
	Coefficients			Coefficients		
	Beta			Beta		
1 (Constant)			-,665		,730	,346
Kepemimpinan	-,160	,257	1,114	,978	,000	38,355
Motivasi	-,267	,073	1,824	,028	,305	1,034
Kompensasi	0,443	,000	4,637	,001	,962	,048
<i>Employee turnover</i>				-,015	,497	-,683
R ²	0,529					0,985
Uji F	27,572					1137,326

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Pembahasan Hasil Analisis Jalur (*Path Analyst*)

Dari hasil analisis perhitungan tabel 5.34, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil pembahasan, didapat hasil pengaruh antara variabel kepemimpinan (X1) terhadap *employee turnover* (Y1) yaitu sebesar -0,160, yang memiliki nilai negatif dan tidak signifikan, ini berarti secara parsial kepemimpinan tidak dapat mempengaruhi tingkat *employee turnover* The Jayakarta Yogyakarta Hotel & Spa.
2. Hasil pengaruh antara variabel motivasi (X2) terhadap *employee turnover* (Y1) yaitu sebesar -0,267, yang memiliki nilai negatif dan tidak signifikan,

ini berarti secara parsial motivasi tidak dapat mempengaruhi tingkat *employee turnover* The Jayakarta Yogyakarta Hotel & Spa.

3. Hasil pengaruh antara variabel kompensasi (X3) terhadap *employee turnover* (Y1) yaitu sebesar 0,443, yang memiliki nilai positif, ini berarti secara parsial kompensasi dapat mempengaruhi tingkat *employee turnover*, The Jayakarta Yogyakarta Hotel & Spa.
4. Hasil pengaruh antara variabel kepemimpinan (X1) terhadap kinerja (Y2) yaitu sebesar 0,978, yang memiliki nilai positif, ini berarti secara parsial kepemimpinan dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan, semakin tinggi faktor pengawasan dari pemimpin terhadap karyawan, maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan, The Jayakarta Yogyakarta Hotel & Spa.
5. Hasil pengaruh antara variabel motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y2) secara langsung sebesar 0.028 yang memiliki nilai positif, ini berarti secara parsial motivasi kerja dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan, semakin tinggi motivasi karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan The Jayakarta Yogyakarta Hotel & Spa.
6. Hasil pengaruh antara variabel kompensasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y2) secara langsung sebesar 0.001 yang memiliki nilai positif dan signifikan, ini berarti secara parsial kompensasi dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan, semakin baik sistem kompensasi yang diberikan oleh perusahaan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan The Jayakarta Yogyakarta Hotel & Spa.

7. Hasil pengaruh antara variabel *employee turnover* (Y1) terhadap kinerja karyawan (Y2) secara langsung sebesar -0.015 yang memiliki nilai negatif, Yang artinya secara parsial jika terjadi kenaikan tingkat *employee turnover* sebesar satu maka akan terjadi penurunan kinerja karyawan sebesar 0,015 The Jayakarta Yogyakarta Hotel & Spa.
8. Hasil pengaruh antara variabel kepemimpinan terhadap kinerja melalui *employee turnover* sebesar -0,175, nilai tersebut lebih kecil jika dibandingkan dengan hasil perhitungan pengaruh antara kepemimpinan yang langsung mempengaruhi kinerja yaitu sebesar 0,935, ini berarti variabel *employee turnover* tidak memediasi antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan pada The Jayakarta Yogyakarta Hotel & Spa.
9. Hasil pengaruh antara variabel motivasi terhadap kinerja melalui *employee turnover* sebesar -0,282, nilai tersebut lebih kecil jika dibandingkan dengan hasil perhitungan pengaruh antara variabel motivasi yang secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan yaitu sebesar 0,028, ini berarti variabel *employee turnover* tidak mediasi antara motivasi terhadap kinerja karyawan The Jayakarta Yogyakarta Hotel & Spa.
10. Hasil pengaruh antara variabel kompensasi terhadap kinerja melalui *employee turnover* sebesar 0,428 nilai tersebut lebih besar jika dibandingkan dengan hasil perhitungan pengaruh antara variabel kompensasi yang secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan yaitu sebesar 0,001, ini berarti variabel *employee turnover* memiliki mediasi

antara kompensasi terhadap kinerja karyawan The Jayakarta Yogyakarta Hotel & Spa.

11. Hasil pengaruh antara variabel kepemimpinan, motivasi dan kompensasi terhadap *employee turnover* secara gabungan sebesar 0,549. Pengaruh variabel lain di luar model tersebut terhadap kinerja karyawan sebesar 0,451.
12. Hasil pengaruh antara variabel kepemimpinan, motivasi, kompensasi dan *employee turnover* terhadap kinerja karyawan secara gabungan sebesar 0,985. Pengaruh variabel–variabel lain diluar model tersebut terhadap kinerja karyawan sebesar 0,015.