

BAB IV

ANALISIS DAN INTERPRETASI DATA

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah Perusahaan

SAVEYOURSNEAKERS merupakan perusahaan jasa yang bergerak pada bidang laundry sepatu yang berdiri pada 1 Desember 2013. Laundry ini terdapat banyak cabang di Kota Malang dan pusatnya berada di Jalan Kalpataru No.119 Malang, Jawa Timur, Perusahaan jasa ini menyediakan berbagai macam treatment untuk merawat sepatu. Treatment yang tersedia yaitu, berupa deep clean (cuci sepatu), repaint (memperbaiki warna sepatu), Reglue & Jahit (memperbaiki sepatu yang rusak).

Pemilik usaha dalam bidang jasa tersebut bernama Eric Caesar yang merupakan remaja asli Kota Malang, yang lahir pada tanggal 31 Mei tahun 1995. Awal mula didirikannya perusahaan jasa ini karena sang pemilik sangat hobi mengkoleksi sepatu bermerk yang harganya cenderung tidak murah, maka dari itu beliau sangat menjaga kondisi sepatunya agar tetap awet dan tidak mudah rusak. Darisitulah mulai terpikirkan untuk membuka usaha di bidang jasa laundry yang bernama SAVEYOURSNEAKERS.

Tentunya untuk membuka usaha sendiri bukan hal yang mudah bagi Eric Caesar, maka dari itu dia menyisihkan uang hasil kerja kerasnya untuk membuka perusahaan jasa tersebut. Berbekal pengalaman yang cukup Eric Caesar mulai merintis usahanya sendiri yang berbekal dari hobinya sendiri dan perlahan-lahan membuahkan hasil. Beliau merupakan sosok yang sangat familiar dikalangan pecinta sepatu di Indonesia,

karena sebelumnya bergabung dalam komunitas Indonesian Sneakers Team, Vans Head Indonesia, 3 Foil Indonesia.

SAVEYOURSNEAKERS merupakan salah satu perusahaan jasa laundry sepatu pertama kali di Kota Malang dan banyak orang yang berminat untuk merawat sepatu mereka kepada Tim SAVEYOURSNEAKERS. Dalam hal merawat sepatu tentunya ada cara ataupun treatment khusus yang diberikan, tergantung dari karakteristik sepatu tersebut. Tidak hanya sepatu saja yang dapat ditreatmentkan di tempat ini, contohnya tas, topi dan dompet.

2. Visi dan Misi Perusahaan

a. Visi

Peduli dengan sepatu, tas, topi dan dompet agar memiliki jangka waktu pemakaian yang lama dan selalu terawat.

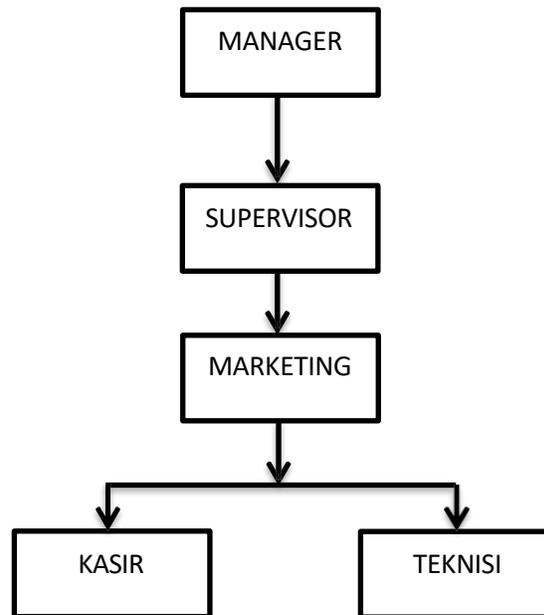
b. Misi

Yaitu memberikan kemudahan untuk sepatu, tas, topi dan dompet yang kotor dan rusak agar terlihat seperti baru.

3. Struktur Organisasi dan Uraian Tugas

a. Struktur Organisasi

Gambar 4.1 Struktur Organisasi SAVEYOURSNEAKERS Malang



Untuk dapat menjamin kelancaran kerja suatu perusahaan, perlu adanya pembagian tugas, tanggung jawab dan wewenang yang jelas dalam suatu perusahaan agar tidak ada kesalahpahaman maupun kesimpang siuran dalam melaksanakan tugas.

b. Uraian Tugas

Untuk mengetahui tugas dan tanggung jawab masing-masing karyawan maka akan dijelaskan tugas dan tanggung jawab masing-masing karyawan, yaitu :

1) Manager

- a) Memotivasi karyawan agar kinerjanya maksimal.
- b) Memberikan arahan kegiatan bagi perusahaan untuk mencapai suatu target.
- c) Bertanggung jawab atas apa yang terjadi didalam maupun diluar perusahaan.

2) Supervisor

- a) Membantu manager untuk perekrutan karyawan baru.
- b) Membuat program perencanaan jasa, agar dapat bersaing dan menguasai pasar.
- c) Mengawasi kinerja.

3) Marketing

- a) Memperluas segmentasi pasar.
- b) Mengecek stok bahan.
- c) Mengecek hasil jasa.

4) Kasir

- a) Mengawasi kegiatan keuangan perusahaan.
- b) Mengecek pemasukan dan pengeluaran perusahaan.
- c) Bertanggung jawab atas segala kegiatan keuangan kepada manager.

5) Teknisi

- a) Melaksanakan kegiatan jasa sesuai dengan SOP perusahaan.
- b) Dapat bekerja sama satu sama lain atau team work.
- c) Bertanggung jawab atas segala kebersihan dan kerapian alat sarana penunjang kegiatan jasa.

B. Deskripsi Karakteristik Responden

Penelitian ini dilakukan pada salah satu perusahaan jasa cuci sepatu yang berada di Kota Malang, Jawa Timur yaitu SAVEYOURSNEAKERS dengan menyebarkan kuesioner sebagai salah satu instrument penelitian untuk mendapatkan data primer yang

bertujuan melengkapi data sekunder. Dari kuesioner yang telah disebar, diperoleh data sebagai berikut :

1. Jenis Kelamin

Jenis kelamin dalam penelitian ini terbagi menjadi dua golongan, yaitu laki-laki dan perempuan. Secara keseluruhan diketahui bahwa 50 orang karyawan SAVEYOURSNEAKERS yang menjadi sampel. Dapat dilihat pada table berikut :

Tabel 4.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	40	80%
Perempuan	10	20%
Total	50	100%

Sumber : data primer yang diolah (2021)

Dari table diatas dapat disimpulkan bahwa lebih banyak karyawan laki-laki daripada perempuan di SAVEYOURSNEAKERS.

2. Usia Responden

Tabel 4.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Presentase
< 17 tahun	5	10%
17-22 tahun	15	30%
22-27 tahun	25	50%
> 27 tahun	5	10%
Total	50	100%

Sumber : data primer yang diolah (2021)

Dari hasil yang telah dilakukan terhadap 50 orang responden, menunjukkan usia responden yang paling banyak bekerja di SAVEYOURSNEAKERS Malang berada di

kisaran usia 22-27 tahun yaitu 25 orang (50%). Diikuti kisaran usia 17-22 tahun yaitu 15 orang (30%). Diikuti kisaran usia <17 tahun yaitu 5 orang (10%). Lalu dengan kisaran usia>27 tahun yaitu 5 orang (10%).

C. Deskripsi Frekuensi Variabel Penelitian

Sebelum melakukan analisa lebih lanjut mengenai pengaruh reputasi dan kompensasi perusahaan terhadap kinerja di perusahaan jasa SAVEYOURSNEAKERS Malang, maka terlebih dahulu dilakukan analisa deskriptif dengan maksud untuk mendeskripsikan distribusi frekuensi jawaban responden berdasarkan kuisisioner yang disebarkan. Hasil distribusi frekuensi dari 50 orang karyawan yang bekerja di SAVEYOURSNEAKERS dan dijadikan sebagai responden dalam penelitian ini dapat dilihat selengkapnya pada lampiran. Berikut ini merupakan penjabaran secara deskriptif mengenai item dan variabel bauran pemasaran yang terdiri atas reputasi (X_1), kompensasi (X_2), kinerja (Y) berdasarkan jawaban responden.

1. Reputasi (X_1)

Berikut akan disajikan dalam Tabel 4.3 deskripsi jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan dalam variabel Reputasi (X_1).

Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Tentang Reputasi (X_1)

No	Indikator	SS		S		CS		TS		STS		Rata-rata
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	X1.1	2	4,0%	31	62,0%	16	32,0%	1	2,0%	0	0,0%	3,68
2	X1.2	11	22,0%	21	42,0%	16	32,0%	2	4,0%	0	0,0%	3,82
3	X1.3	6	12,0%	23	46,0%	19	38,0%	2	4,0%	0	0,0%	3,66
												3,72

Sumber : data primer yang diolah (2021)

Berdasarkan hasil jawaban dari responden mengenai faktor reputasi pada Tabel 4.3 tersebut menunjukkan bahwa paling banyak para responden menyatakan setuju (62.0%) bahwa reputasi perusahaan membangun kepercayaan diri karyawan. Bahkan 42.0% karyawan mengaku setuju dengan pernyataan bahwa keberadaan perusahaan menimbulkan perasaan bangga menjadi karyawan. Sedangkan 46.0% karyawan setuju bahwa pelayanan serta jasa yang diberikan perusahaan memberikan nilai tersendiri bagi karyawan.

Nilai rata-rata reputasi (X_1) sebesar 3,72 menunjukkan bahwa sebagian besar dari responden setuju bahwa faktor Reputasi (X_1) terhadap kinerja dipersepsikan setuju.

2. Kompensasi (X_2)

Berikut akan disajikan dalam Tabel 4.4 deskripsi jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan dalam variabel Kompensasi (X_2).

Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Tentang Kompensasi (X_2)

No	Indikator	SS		S		CS		TS		STS		Rata-rata
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	X1.1	3	6,0%	29	58,0%	16	32,0%	2	4,0%	0	0,0%	3,66
2	X1.2	9	18,0%	32	64,0%	7	14,0%	1	2,0%	1	2,0%	3,94
3	X1.3	6	12,0%	25	50,0%	15	30,0%	2	4,0%	2	4,0%	3,62
4	X1.4	9	18,0%	30	60,0%	10	20,0%	1	2,0%	0	0,0%	3,94
												3,79

Sumber : data primer yang diolah (2021)

Berdasarkan hasil jawaban dari responden mengenai faktor kompensasi pada Tabel 4.4 tersebut menunjukkan bahwa (58,0%) karyawan setuju jika gaji yang diterima karyawan dari perusahaan sesuai dengan jasa dari tenaga dan pikiran karyawan. Kemudian 64,0% karyawan setuju bahwa insentif sebagai

imbalan langsung yang diberikan karena kinerja dari pegawai sesuai dengan yang diharapkan. Kemudian 50,0% karyawan setuju bahwa tunjangan kesehatan sebagai biaya yang dibayarkan perusahaan dalam memelihara kesehatan karyawan agar bekerja dengan aman dan nyaman. Dan 60,0% karyawan setuju dengan dana pension yang dibayarkan kepada karyawan yang sudah pensiun untuk memberi ketenangan dalam bekerja.

Nilai rata-rata reputasi (X_2) sebesar 3,79 menunjukkan bahwa sebagian besar dari responden setuju bahwa faktor kompensasi (X_2) terhadap kinerja dipersepsikan setuju.

3. Kinerja (Y)

Berikut akan disajikan dalam Tabel 4.5 deskripsi jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan dalam variabel Kinerja (Y).

Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Tentang Kinerja Y)

No	Item	Jawaban Responden										Mean
		SS		S		CS		TS		STS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1.	Y.1	22	44,0%	17	34,0%	11	22,0%	0	0,0%	0	0,0%	4.22
2.	Y.2	20	40,0%	24	48,0%	4	8,0%	2	4,0%	0	0,0%	4.24
3.	Y.3	25	50,0%	20	40,0%	3	6,0%	2	4,0%	0	0,0%	4.36
4.	Y.4	12	24,0%	24	48,0%	11	22,0%	3	6,0%	0	0,0%	4.90
5.	Y.5	15	30,0%	16	32,0%	15	30,0%	4	8,0%	0	0,0%	3.84
6.	Y.6	14	28,0%	26	52,0%	10	20,0%	0	0,0%	0	0,0%	4.08
7.	Y.7	10	20,0%	31	62,0%	6	12,0%	3	6,0%	0	0,0%	3.96
8.	Y.8	10	20,0%	31	62,0%	7	14,0%	2	4,0%	0	0,0%	3.98
9.	Y.9	25	50,0%	21	42,0%	4	8,0%	0	0,0%	0	0,0%	4.42
10.	Y.10	15	30,0%	28	56,0%	7	14,0%	0	0,0%	0	0,0%	4.16
11.	Y.11	18	36,0%	23	46,0%	9	18,0%	0	0,0%	0	0,0%	4.18
											4,21	

Sumber : data primer yang diolah (2021)

ponden mengenai kinerja karyawan

(Y) pada table 4.5 dapat dijelaskan bahwa 44% karyawan setuju selalu bersedia meningkatkan pengetahuan dalam bekerja, sebesar 48% karyawan setuju

memiliki kemampuan untuk membuat perencanaan dan jadwal pekerjaannya, agar dapat bekerja sesuai dengan pedoman, sebesar 50% menyatakan sangat setuju selalu berusaha mencapai standar mutu pekerjaan yang disyaratkan perusahaan kepadanya, sebesar 48% karyawan setuju bahwa untuk mencapai pekerjaan sesuai dengan mutu pekerjaan dan kecepatan karyawan karyawan selalu bekerja tepat waktu, sebesar 48% karyawan menyatakan setuju bahwa karyawan memiliki pengetahuan teknis tentang pekerjaan yang menjadi tugasnya, sebesar 32% karyawan menyatakan setuju bahwa karyawan memiliki pengetahuan teknis tentang pekerjaan yang menjadi tugasnya, sebesar 52% karyawan menyatakan setuju bahwa karyawan memiliki kemandirian (*self confidence*) seseorang dalam melaksanakan pekerjaan, sebesar 62% karyawan setuju mempunyai kemampuan menyesuaikan dan menilai tugasnya dalam menunjang visi dan misi perusahaan, sebesar 62% karyawan setuju mampu berkomunikasi karyawan, baik terhadap sesama rekan maupun kepada atasannya, sebesar 50% karyawan sangat setuju memiliki kemampuan dalam bekerja sama dengan karyawan lain, sebesar 56% karyawan setuju mampu menyampaikan gagasan atau pendapat kepada orang lain, sebesar 46% menyatakan setuju bahwa karyawan mampu mengatur pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Dan 2,0 % karyawan sangat tidak setuju bahwa karyawan mampu menyampaikan gagasan atau pendapat kepada orang lain.

Nilai rata rata (Y) sebesar 4.21 menunjukkan bahwa sebagian besar dari responden setuju akan faktor kinerja (Y) sehingga dipersepsikan setuju.

D. Analisis Data dan Interpretasi data

1. Uji Instrumen

Pengujian pernyataan penelitian dari segi validitasnya dan reliabilitasnya terhadap 50 orang responden untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut. Tabel 4.6

Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item	r_{hitung}	Sig	sig. α	Keterangan
1	Reputasi (X_1)	X1.1	0,784	0,000	0.05	Valid
		X1.2	0,838	0,000	0.05	Valid
		X1.3	0,807	0,000	0.05	Valid
2	Kompensasi (X_2)	X2.1	0,631	0,000	0.05	Valid
		X2.2	0,781	0,000	0.05	Valid
		X2.3	0,794	0,000	0.05	Valid
		X2.4	0,687	0,000	0.05	Valid
3	Kinerja (Y)	Y.1	0,749	0,000	0.05	Valid
		Y.2	0,600	0,000	0.05	Valid
		Y.3	0,585	0,000	0.05	Valid
		Y.4	0,554	0,000	0.05	Valid
		Y.5	0,617	0,000	0.05	Valid
		Y.6	0,691	0,000	0.05	Valid
		Y.7	0,575	0,000	0.05	Valid
		Y.8	0,513	0,000	0.05	Valid
		Y.9	0,708	0,000	0.05	Valid
		Y.10	0,605	0,000	0.05	Valid
		Y.11	0,777	0,000	0.05	Valid

Sumber : Data primer yang diolah (2021)

Berdasarkan tabel tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa untuk variabel Reputasi, kompensasi, kinerja masing-masing mempunyai jumlah item instrumen yang berbeda yang dikembangkan peneliti, dan seluruh item instrumen tersebut memenuhi persyaratan uji validitas karena masing-masingnya memiliki nilai signifikansi (p) lebih kecil dari alpha 0,05. Dengan demikian, seluruh item instrumen dari seluruh variabel yang diamati dapat diikutsertakan dalam pengujian lebih lanjut.

Selanjutnya hasil uji reliabilitas instrumen dalam penelitian ini secara singkat disajikan dalam bentuk tabel sebagaimana berikut:

Tabel 4.7. Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Alfa Cronbrach's	Keterangan
Reputasi (X1)	0,729	Reliabel
Kompensasi (X2)	0,699	Reliabel
Kinerja (Y)	0,847	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah (2021)

Selanjutnya, berdasarkan data yang ditampilkan pada tabel di atas dapat dijelaskan pula bahwa semua butir-butir item sebagai pengukur dari variabel-variabel yang diamati adalah Reliabel, karena nilai alpha cronbach dari variabel-variabel yang diuji memiliki *SIA (Standardized Item Alpha)* lebih besar dari nilai reliabilitas yang diperbolehkan, yaitu 0,6. Artinya, berapa kalipun pernyataan-pernyataan dalam kuesioner yang dikembangkan peneliti disampaikan kepada responden yang berbeda, tanggapan dari para responden tersebut tidak akan terlalu jauh berbeda.

2. Uji Asumsi Klasik
 - a. Uji Normalitas

Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.80435387
Most Extreme Differences	Absolute	.130
	Positive	.072
	Negative	-.130
Kolmogorov-Smirnov Z		.918
Asymp. Sig. (2-tailed)		.368

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Data primer yang diolah (2021)

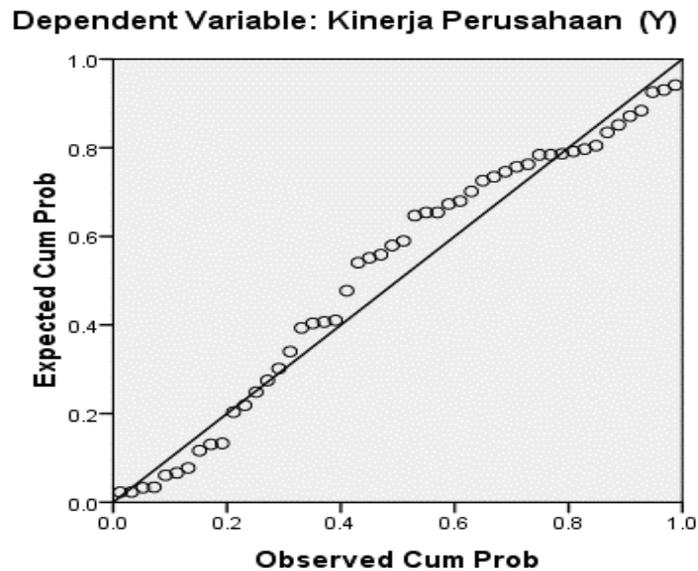
Keterangan: K-S = *Kolmogorov-Smirnov test Z*

Berdasarkan pengujian normalitas data dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov, terlihat pada *Unstandardized Residual* dari seluruh variabel menunjukkan nilai signifikansi (p) sebesar 0.368 yang lebih besar alpha 0,05 yang mengindikasikan bahwa pada data seluruh variabel independen dan dependen tersebut menyebar mengikuti sebaran normal (berdistribusi normal). Dengan demikian dapat dilakukan pengujian lebih lanjut karena asumsi kenormalan data telah terpenuhi.

Plot sebaran data variabel dependen dan variabel-variabel independen ditunjukkan pada Gambar 4.2 di bawah ini.

Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Data primer yang diolah (2021)

Pada hasil output SPSS 18 yang ditunjukkan pada Gambar 4.2 merupakan grafik plot normalitas antara nilai peluang kumulatif pengamatan (*observasi*) dengan nilai kinerja. Terlihat dari grafik plot normalitas tersebut menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar di sekitar garis diagonal yang mengarah ke kanan atas serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian data tersebut bisa dikatakan mempunyai sebaran yang normal, sehingga model regresi layak dipakai untuk prediksi kinerja berdasarkan masukan variabel bebasnya yaitu bauran pemasaran.

b. Uji Multikolinearitas

Untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas dapat dilakukan dengan beberapa cara, salah satunya adalah dengan menggunakan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *Tolerance* (Santoso, 2010:206). Apabila nilai $VIF > 10$ maka terjadi multikolinearitas. Sebaliknya apabila $VIF < 10$ maka tidak terjadi multikolinearitas. VIF merupakan pengukur adanya multikolinieritas antara variabel-variabel independen.

Tabel 4.9. Uji Multikolinearitas dengan *Value Inflation Factor* (VIF)

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Reputasi Perusahaan (X1)	.897	1.115
	Kompensasi Perusahaan (X2)	.897	1.115

a. Dependent Variable: Kinerja Perusahaan (Y)

Sumber Data : Data primer yang diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 4.9 tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa untuk ke-2 variabel independen tidak terjadi multikolinieritas dengan ditunjukkan oleh nilai VIF dari ke-2 variabel independen yang lebih kecil dari 10, dengan nilai tolerance yang > 0.1 .

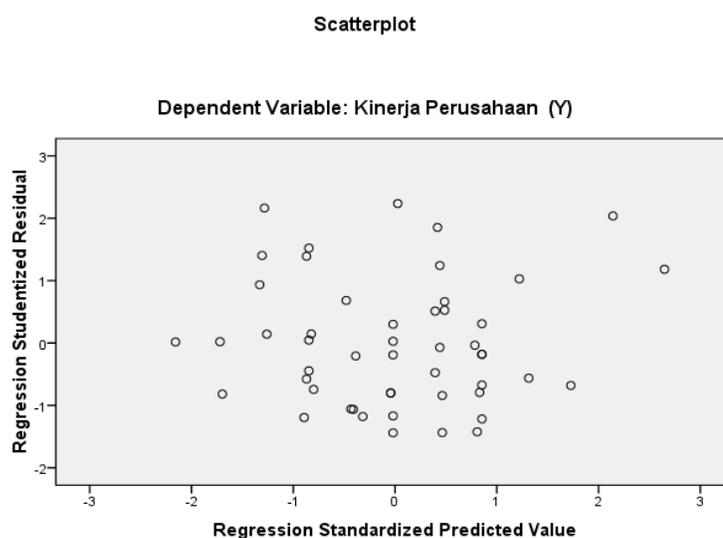
c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pemngamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika

berbeda disebut heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen dengan residulnya. Artinya, deteksi adanya heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatter plot*, dimana sumbu X adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu Y adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah di-studentized. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Namun jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Santoso, 2010).

Hasil dari pengujian dengan menggunakan scatter plot antara nilai prediksi variabel dependen dengan residualnya. Plot sebaran data tsb. dapat ditunjukkan pada gambar di bawah ini.

Gambar 4.3. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data primer yang diolah (2021)

Oleh karena untuk seluruh variabel bebas di atas menunjukkan plot data yang menyebar acak dan tidak ada pola yang jelas/tidak membentuk pola tertentu, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka hal ini berarti bahwa varians (ragam) dari seluruh variabel bebas tidak berbeda secara nyata (signifikan). Dapat disimpulkan bahwa ragam (variens) untuk variabel bebas adalah homogen / sama (tidak terjadi heteroskedastisitas).

3. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh antara variabel bauran pemasaran yang terdiri dari reputasi (X_1), kompensasi (X_2), terhadap kinerja (Y). SAVEYOURSNEAKERS Malang. Berdasarkan hasil pengujian, maka hasil regresi dapat disusun dalam bentuk Tabel 4.10 sebagai berikut.

Tabel 4.10. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.786	4.567		3.457	.001
	Reputasi Perusahaan (X1)	1.103	.334	.368	3.300	.002
	Kompensasi Perusahaan (X2)	1.138	.267	.476	4.267	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Perusahaan (Y)

Selanjutnya dari model regresi yang diperoleh tersebut yaitu

$$Y = 15,786 + 1,103 X_1 + 1,138 X_2$$

Dapat diimplikasikan sebagai berikut :

a. $\alpha = 15,786$

Nilai konstanta (α) ini menunjukkan bahwa jika tidak ada pengaruh dari reputasi, kompensasi, kinerja ($X_1, X_2, Y = 0$), maka kinerja SAVEYOURSNEAKERS diprediksi akan tetap meningkat dalam menghasilkan sebuah jasa sebesar 15,786 (karena nilai konstanta bernilai positif).

b. $b_1 = 1,103$

Koefisien regresi variable reputasi perusahaan mengalami kenaikan satu-satuan, maka kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 1,103 satuan dengan asumsi variable yang lain *constant* atau tetap.

c. $b_2 = 1,138$

Koefisien regresi variable kompensasi perusahaan mengalami kenaikan satu-satuan, maka kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 1,138 satuan dengan asumsi variable yang lain *constant* atau tetap.

4. Uji Hipotesis

a. Uji F

Digunakan untuk mengetahui pengaruh variable X secara simultan (bersama-sama atau gabungan) terhadap variable Y

Tabel 4.11 Hasil Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	642.038	2	321.019	21.275	.000 ^a
	Residual	709.182	47	15.089		
	Total	1351.220	49			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi Perusahaan (X₂), Reputasi Perusahaan (X₁)

b. Dependent Variable: Kinerja Perusahaan (Y)

Sumber : Data primer yang diolah (2021)

Berdasarkan hasil output pada tabel 4.11 diatas diketahui nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} 21,275 > F_{tabel} 2,56$ yang diperoleh dari 2,56 ($F_{tabel} n = 50$) sehingga dapat disimpulkan bahwa reputasi (X₁), kompensasi (X₂), berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja SAVEYOURSNEAKERS Malang (Y).

b. Uji t

Digunakan untuk mengetahui pengaruh secara individual (parsial) dari indicator pengaruh reputasi (X₁), kompensasi perusahaan (X₂), terhadap kinerja SAVEYOURSNEAKERS Malang (Y), maka digunakan uji t sebagai uji parsial.

Tabel 4.12 Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Beta		
1	(Constant)		3.457	.001
	Reputasi Perusahaan (X ₁)	.368	3.300	.002
	Kompensasi Perusahaan (X ₂)	.476	4.267	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Perusahaan (Y)

Sumber : Data primer yang diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 4.12 dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Hasil perhitungan menunjukkan variabel Reputasi (X_1) mempunyai nilai t hitung 3.300 lebih besar ($>$) dari t tabel 2,011 pada tingkat signifikan sebesar 0,002 lebih kecil ($<$) 0,05. Berdasarkan syarat pengambilan keputusan hipotesis jika t hitung $>$ t tabel atau t hitung mempunyai tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05, maka reputasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja SAVEYOURSNEAKERS Malang (Y).
2. Hasil perhitungan menunjukkan variabel Kompensasi (X_2) mempunyai nilai t hitung 4.267 lebih besar ($>$) dari t tabel 2,011 pada tingkat signifikan sebesar 0,000 lebih kecil ($<$) 0,05. Berdasarkan syarat pengambilan keputusan hipotesis jika t hitung $>$ t tabel atau t hitung mempunyai tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05, maka kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja SAVEYOURSNEAKERS Malang (Y).

5. R Square (R^2)

Ukuran dari derajat keeratan hubungan antara variabel X_1 X_2 terhadap Y serta besarnya ke-2 variabel independen terhadap keragaman dari variabel dependen ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi ganda (*Multiple R*) dan koefisien determinasi (*R Square*) yang dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Tabel 4.13 Hasil Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.689 ^a	.475	.453	3.884

a. Predictors: (Constant), Kompensasi Perusahaan (X₂), Reputasi Perusahaan (X₁)

Sumber : Data primer yang diolah (2021)

Berdasarkan hasil perhitungan yang tertera pada tabel 4.13, nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,689 menunjukkan reputasi (X₁), kompensasi (X₂), secara simultan mempunyai hubungan yang kuat terhadap kinerja SAVEYOURSNEAKERS Malang (Y). R Square sebesar 0,475 dapat dijelaskan bahwa 47,5% kinerja SAVEYOURSNEAKERS Malang mampu dijelaskan oleh variabel reputasi (X₁), kompensasi (X₂), dan sisa 52,5% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diamati seperti ketrampilan, komitmen, dan lain-lain.

6. Standardized Coefficients (Beta)

Uji variable dominan dilakukan untuk mengetahui variable mana yang dominan diantara variable bebas atau *independent* yang terdiri dari reputasi (X₁), Kompensasi (X₂), terhadap kinerja SAVEYOURSNEAKERS Malang (Y).

Tabel 4.14 Uji Dominan

Coefficients^a

Model		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Beta		
1	(Constant)		3.457	.001
	Reputasi Perusahaan (X1)	.368	3.300	.002
	Kompensasi Perusahaan (X2)	.476	4.267	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Perusahaan (Y)

Sumber : Data primer yang diolah (2021)

Hasi perhitungan Table 4.14 di atas diketahui bahwa *Standardized of Coefficients* (β) dan t_{hitung} terbesar atau paling tinggi terdapat pada variable kompensasi perusahaan (X_2) yaitu sebesar 0,476 dan 4.267. dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahawa variable yang berpengaruh dominan yaitu kompensasi perusahaan (X_2) terhadap variable kinerja SAVEYOURSNEAKERS Malang (Y).

E. Pembahasan

1. Reputasi (X_1)

Berdasarkan analisis deskripsi mengenai variabel reputasi menunjukkan sebagian besar responden merasa bahwa kinerja perusahaan jasa cuci sepatu SAVEYOURSNEAKERS Malang sudah bagus dan mengalami peningkatan, kinerja yang semakin meningkat juga dipengaruhi adanya reputasi perusahaan yang sudah cukup baik sehingga menjadi pedoman bagi karyawan untuk memberikan kemampuan terbaik mereka.

Hal ini bisa terjadi karena perusahaan jasa SAVEYOURSNEAKERS dapat melihat kemampuan masing-masing karyawan, sehingga mampu memberikan motivasi bagi karyawan untuk bekerja dengan baik. Hal ini mendasari pada reputasi SAVEYOURSNEAKERS Malang yang memiliki Nilai koefisien regresi $b_1 = 1,103$ ini menunjukkan bahwa reputasi perusahaan jasa sudah semakin baik, maka hal ini akan dapat meningkatkan kinerja di SAVEYOURSNEAKERS Malang (karena koefisien X_1 bernilai positif). Artinya, adanya peningkatan reputasi perusahaan jasa yang lebih baik dapat mempengaruhi terjadinya peningkatan kinerja pada perusahaan jasa cuci sepatu SAVEYOURSNEAKERS Malang.

2. Variable kompensasi (X_2)

Berdasarkan analisis deskripsi mengenai kompensasi perusahaan, menunjukkan sebagian besar responden merasa bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan jasa sangat penting bagi karyawan, karena sebagai upaya penghargaan dari perusahaan bagi karyawan, agar kinerja mereka tidak mengalami penurunan.

Hal ini mengindikasikan bahwa perusahaan sudah memahami benar akan pentingnya dalam memberikan kompensasi terhadap karyawan, karena hal tersebut merupakan penghargaan bagi karyawan dan akan berpengaruh terhadap kinerjanya bagi masa depan perusahaan. Hal ini mendasari faktor kompensasi perusahaan dengan apa yang diharapkan oleh karyawan untuk menunjang kinerjanya dan Nilai koefisien regresi $b_2 = 1,138$ ini menunjukkan bahwa

perusahaan sudah memahami kompensasi yang harus diberikan kepada karyawan sehingga kinerja mereka menjadi stabil dan mengalami peningkatan.

3. Variable kinerja (Y)

Variable kinerja menunjukkan bahwa kinerja sudah sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan dan hasil jasa yang diberikan juga sesuai dengan yang diharapkan perusahaan jasa cuci sepatu SAVEYOURSNEAKERS Malang.

Hal ini menunjukkan bahwa variable reputasi (X_1), kompensasi (X_2) berjalan dengan baik, sehingga kinerja stabil dan perlahan mengalami peningkatan (Y).

E. Implikasi Hasil Penelitian

Dari hasil pembahasan diatas, maka diperoleh penelitian, sebagai berikut :

1. Diperoleh dari hasil kuesioner yang tersebar oleh 50 responden mendapatkan hasil pada penelitian ($X_{1.1}$) bahwa responden menyatakan sangat setuju bahwa reputasi perusahaan membangun kepercayaan diri karyawan mencapai angka sebesar 50% . Nilai rata-rata (X_1) mencapai angka 3,72 menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju bahwa reputasi perusahaan berpengaruh terhadap kinerja di SAVEYOURSNEAKERS Malang.
2. Diperoleh dari hasil kuesioner yang tersebar oleh 50 responden mendapatkan hasil pada penelitian dari variable kompensasi (X_2) bahwa 60% karyawan setuju jika gaji karyawan yang diterima dari perusahaan sesuai dengan jasa dan tenaga, serta pikiran karyawan, terdapat pada kuesioner ($X_{2.1}$). Nilai rata-rata (X_2) mencapai angka 3,79 menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan setuju bahwa kompensasi

perusahaan sangat penting bagi mereka atas kinerja yang telah diberikan pada perusahaan jasa SAVEYOURSNEAKERS Malang.

3. Diperoleh dari hasil kuesioner yang tersebar oleh 50 responden mendapatkan hasil pada penelitian dari variable kinerja (Y) bahwa 62% karyawan setuju mempunyai kemampuan menyesuaikan dan menilai tugasnya dalam menunjang visi dan misi perusahaan dan karyawan mampu berkomunikasi dengan baik, baik terhadap sesama rekan maupun kepada atasannya, terdapat pada kuesioner (Y.7 dan Y.8). Nilai rata-rata variable kinerja (Y) mencapai angka 4,21 menunjukkan bahwa kinerja (Y) sangat dipengaruhi oleh reputasi perusahaan (X_1) dan kompensasi perusahaan (X_2).
4. Dapat diketahui Uji F , yaitu nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} 21,275 > F_{tabel} 2,56$ yang diperoleh dari 2,56 ($F_{tabel} n = 50$) sehingga dapat disimpulkan bahwa reputasi (X_1), kompensasi (X_2), berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja SAVEYOURSNEAKERS Malang (Y).
5. Dapat diketahui Uji t , yaitu
 - a. Nilai signifikansi $0,002 < 0,05$ dan $t_{hitung} 3,300 > t_{tabel} 2,011$ maka nilai X_1 (reputasi perusahaan) berpengaruh signifikan terhadap Y (kinerja).
 - b. Nilai signifikansi $0,0000 < 0,05$ dan $t_{hitung} 4,267 > t_{tabel} 2,011$ maka nilai X_2 (kompensasi perusahaan) berpengaruh signifikan terhadap Y (kinerja).