

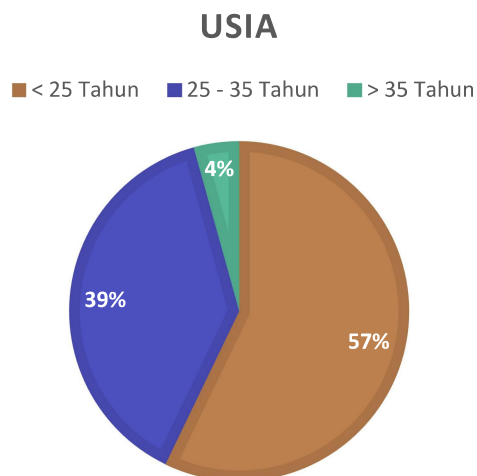
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Identitas Responden

Identitas responden perlu dilakukan analisis karena identitas responden dapat menunjukkan ciri-ciri perilaku tertentu. Penelitian ini menggunakan responden sebanyak 70 orang karyawan Alfamart yang tersebar di wilayah Jakarta Timur. Ketika mengisi kuesioner, responden diminta untuk mengisi identitas responden yang terdiri atas usia, jenis kelamin, dan lama bekerja.

4.1.1. Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4. 1 Proporsi Responden Berdasarkan Usia



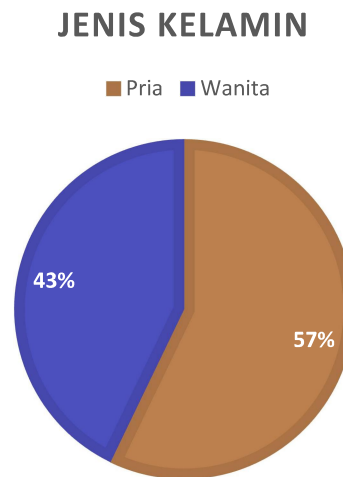
Sumber: Data diolah di SPSS 25 (2023)

Diagram di atas menunjukkan jumlah responden berdasarkan usia. Dapat dilihat bahwa dari 70 orang responden, sebanyak 4% orang berusia >35 tahun, sebanyak

39% orang berusia 25-35 tahun, dan 57% orang berusia <25 tahun. Maka, sebagian besar responden sebanyak 40 orang berusia <25 tahun.

4.1.2. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2. Proporsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



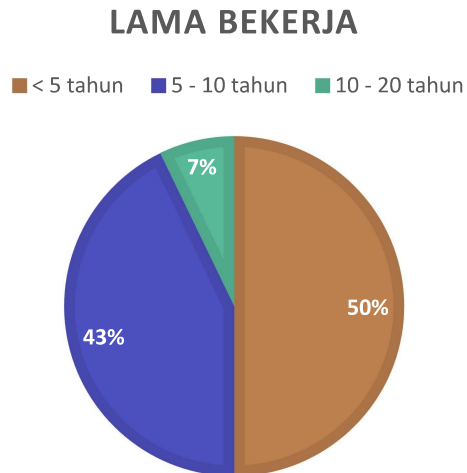
Sumber: Data diolah di SPSS 25 (2023)

Diagram di atas menunjukkan jumlah responden berdasarkan jenis kelamin.

Dapat dilihat bahwa dari 70 orang responden, sebanyak 43% orang adalah wanita, dan 57% orang adalah pria. Maka, sebagian besar responden sebanyak 40 orang adalah pria.

4.1.3. Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.3. Proporsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja



Sumber: Data diolah di SPSS 25 (2023)

Diagram di atas menunjukkan jumlah responden berdasarkan lama bekerja. Dapat dilihat bahwa dari 70 orang responden, sebanyak 7% orang telah bekerja selama 10-20 tahun, sebanyak 43% orang telah bekerja selama 5-10 tahun, dan sebanyak 50% orang telah bekerja selama 0-5 tahun. Maka, sebagian besar responden sebanyak 35 orang telah bekerja selama 0-5 tahun.

4.2. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

4.2.1. Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji masing-masing variabel penelitian, dimana keseluruhan variabel penelitian memuat 70 pernyataan yang dijawab oleh 70 orang responden, banyak responden sesuai dengan sampel dimana populasi yang ada sebanyak 85 orang. Adapun kriteria yang digunakan dalam menentukan valid tidaknya pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan tingkat

kepercayaan = 95 persen (probabilitas atau $\alpha = 5\%$), derajat kebebasan ($dk = n - 2 = 70 - 2 = 68$), didapat r tabel = 0,228. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai r positif, maka butir pernyataan dikatakan valid. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, maka hasil pengujian validitas dapat ditunjukkan pada tabel dibawah ini.

**Tabel 4.4. Hasil Uji Validitas
Instrumen Variabel *Humility Leadership* (X)**

No.	R hitung	R tabel 5%	Sig.	Kriteria
1	0,393	0,235	0,001	Valid
2	0,435	0,235	0,000	Valid
3	0,35	0,235	0,003	Valid
4	0,393	0,235	0,001	Valid
5	0,35	0,235	0,003	Valid
6	0,669	0,235	0,000	Valid
7	0,35	0,235	0,003	Valid
8	0,372	0,235	0,002	Valid
9	0,589	0,235	0,000	Valid
10	0,57	0,235	0,000	Valid
11	0,529	0,235	0,000	Valid
12	0,35	0,235	0,003	Valid
13	0,55	0,235	0,000	Valid
14	0,38	0,235	0,001	Valid
15	0,388	0,235	0,001	Valid
16	0,372	0,235	0,002	Valid
17	0,589	0,235	0,000	Valid
18	0,57	0,235	0,000	Valid
19	0,529	0,235	0,000	Valid
20	0,345	0,235	0,004	Valid
21	0,35	0,235	0,003	Valid
22	0,372	0,235	0,002	Valid
23	0,589	0,235	0,000	Valid
24	0,57	0,235	0,000	Valid
25	0,529	0,235	0,000	Valid

26	0,35	0,235	0,003	Valid
27	0,55	0,235	0,000	Valid
28	0,38	0,235	0,001	Valid
29	0,388	0,235	0,001	Valid
30	0,35	0,235	0,003	Valid
31	0,372	0,235	0,002	Valid
32	0,589	0,235	0,000	Valid
33	0,57	0,235	0,000	Valid
34	0,529	0,235	0,000	Valid
35	0,345	0,235	0,004	Valid

Sumber: Data diolah di SPSS 25 (2023)

**Tabel 4.5. Hasil Uji Validitas
Instrumen Variabel Motivasi Karyawan (Y)**

No.	R hitung	R tabel 5%	Sig.	Kriteria
1	0,285	0,235	0,018	Valid
2	0,341	0,235	0,004	Valid
3	0,285	0,235	0,018	Valid
4	0,341	0,235	0,004	Valid
5	0,367	0,235	0,002	Valid
6	0,43	0,235	0,000	Valid
7	0,309	0,235	0,01	Valid
8	0,709	0,235	0,000	Valid
9	0,49	0,235	0,000	Valid
10	0,707	0,235	0,000	Valid
11	0,707	0,235	0,000	Valid
12	0,593	0,235	0,000	Valid
13	0,309	0,235	0,01	Valid
14	0,38	0,235	0,001	Valid
15	0,351	0,235	0,003	Valid
16	0,37	0,235	0,002	Valid
17	0,309	0,235	0,01	Valid
18	0,38	0,235	0,001	Valid
19	0,351	0,235	0,003	Valid
20	0,37	0,235	0,002	Valid
21	0,309	0,235	0,01	Valid

22	0,709	0,235	0,000	Valid
23	0,49	0,235	0,000	Valid
24	0,707	0,235	0,000	Valid
25	0,707	0,235	0,000	Valid
26	0,593	0,235	0,000	Valid
27	0,309	0,235	0,01	Valid
28	0,38	0,235	0,001	Valid
29	0,351	0,235	0,003	Valid
30	0,37	0,235	0,002	Valid
31	0,309	0,235	0,01	Valid
32	0,38	0,235	0,001	Valid
33	0,351	0,235	0,003	Valid
34	0,37	0,235	0,002	Valid
35	0,309	0,235	0,01	Valid

Sumber: Data diolah di SPSS 25 (2023)

Dari tabel 4.1 dan 4.2 di atas, dapat dilihat bahwa dari 70 butir pertanyaan variabel yang digunakan (variabel *humility leadership* dan motivasi karyawan) hasilnya adalah valid, karena seluruh Rhitung lebih dari Rtabel 0,235.

4.2.2. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur yang digunakan, tujuannya untuk mengetahui apakah alat ukur tersebut bisa diandalkan dan tetap konsisten jika alat ukur tersebut digunakan secara. Alat ukur dikategorikan reliabel jika menunjukkan hasil konstanta dari hasil pengukuran dan mempunyai ketetapan hasil pengukuran (Dewi, 2018). Alat ukur yang digunakan untuk penelitian ini adalah Cronbach's Alpha dengan kaidah jika nilainya lebih besar dari 0.60 maka instrument bersifat reliabel.

Tabel 4.6.
Hasil Uji Reliabilitas *Humility Leadership* (X)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.741	35

Sumber: Data diolah di SPSS 25 (2023)

Tabel 4.3 diatas menunjukkan nilai reliability statistics dari variabel X yaitu *humility leadership* dimana diketahui bahwa nilai cronbach's alpha diperoleh sebesar 0.741 yang merupakan nilai yang cukup besar dari nilai standar yaitu 0.60 yang mengindikasikan bahwa data yang diperoleh pada variabel *humility leadership* bersifat reliabel

Tabel 4.7.
Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.902	35

Sumber: Data diolah di SPSS 25 (2023)

Tabel 4.4 diatas menunjukkan nilai reliability statistics dari variabel X yaitu motivasi karyawan dimana diketahui bahwa nilai cronbach's alpha diperoleh sebesar 0.902 yang merupakan nilai yang cukup besar dari nilai standar yaitu 0.60 yang

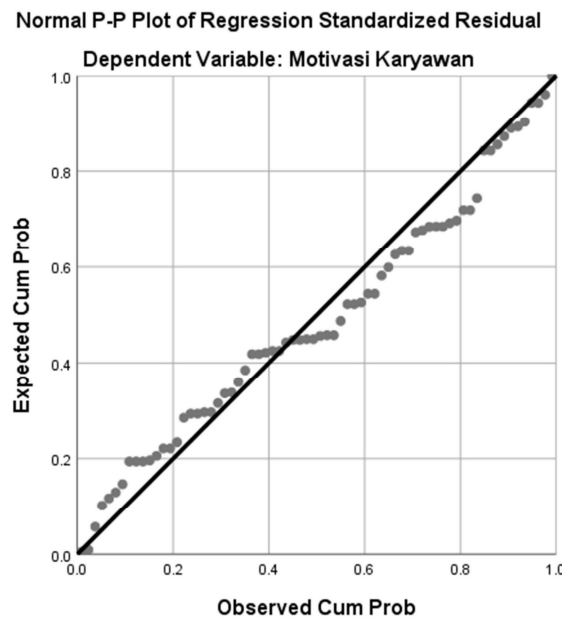
mengindikasikan bahwa data yang diperoleh pada variabel motivasi karyawan bersifat reliabel

4.3. Uji Asumsi Klasik

4.3.1. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah untuk melihat suatu data apakah sudah terdistribusi secara normal atau tidak. Data yang terdistribusi normal menandakan data tersebut dalam kondisi baik sehingga dapat dilanjutkan ke uji penelitian selanjutnya. Berikut hasil uji normalitas.

Tabel 4.8. Hasil Uji Normalitas P-P Plot



Sumber: Data diolah di SPSS 25 (2023)

Uji normalitas menggunakan P-P plot dimana data yang terdistribusi normal memiliki sebaran titik-titik mengikuti garis diagonal (tidak menyebar). Berdasarkan

tabel normal P-P Plot diatas, *humility leadership* terhadap motivasi karyawan memiliki sebaran titik-titik mengikuti garis diagonal yang menandakan bahwa data yang diperoleh dalam penelitian ini telah terdistribusi normal.

Selain menggunakan grafik P-Plot, uji normalitas juga dilakukan dengan metode Kolmogorov-Smirnov

Tabel 4.9. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.33559247
Most Extreme Differences	Absolute	.102
	Positive	.102
	Negative	-.095
Test Statistic		.102
Asymp. Sig. (2-tailed)		.066 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data diolah di SPSS 25 (2023)

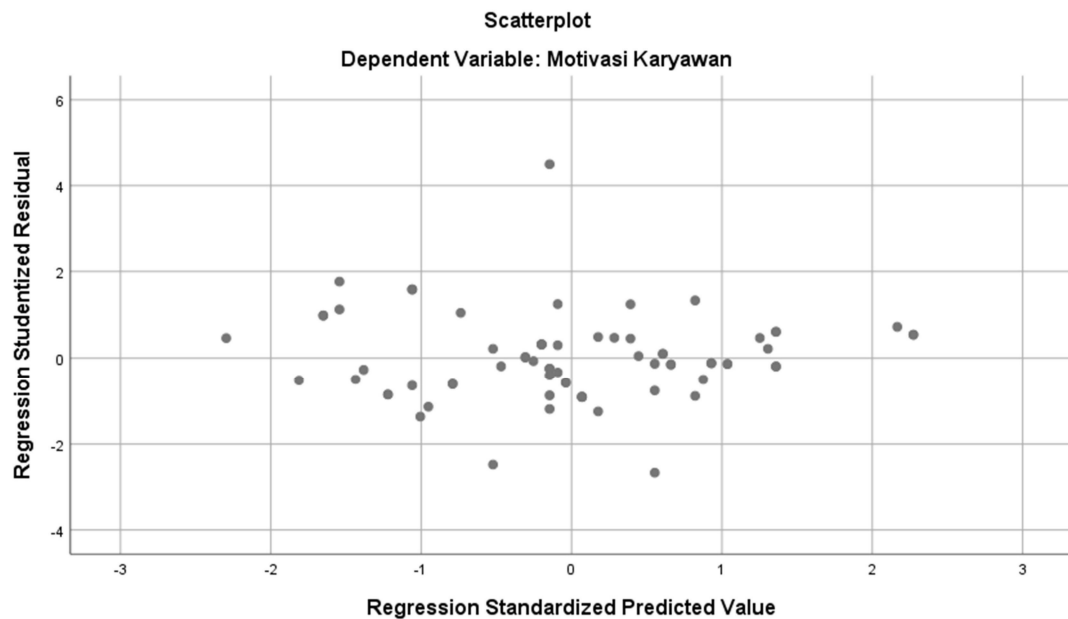
Berdasarkan tabel 4.6 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi data $0.066 > 0.05$, maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal.

4.3.2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan dengan tujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya

ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinearitas.

Tabel 4.10. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data diolah di SPSS 25 (2023)

Dari hasil tabel 4.8. dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dengan ciri-ciri sebagai berikut:

1. Titik-titik data menyebar di atas, di bawah, atau di sekitar angka 0.
2. Titik-titik data tidak hanya berkumpul di atas atau di bawah saja.
3. Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola.

4.4. Uji Hipotesis

4.4.1. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana untuk mengukur besarnya pengaruh satu variabel X terhadap variabel Y (Raharjo, 2018). Uji penelitian selanjutnya adalah uji hipotesis untuk menganalisis kebenaran dan hipotesis yang telah dibuat sebelumnya. Pada penelitian ini uji hipotesis pertama adalah menguji hubungan antara *humility leadership* dengan motivasi karyawan berdasarkan nilai signifikansi dan nilai t-hitung. Hasil dari uji-t pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.11.

Uji Regresi Sederhana *Humility Leadership* Dengan Motivasi Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	55.871	5.535		10.094	.000
	<i>Humility Leadership</i>	.559	.041	.854	13.532	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Karyawan

Dengan demikian dapat diketahui sebagai berikut:

$$Y = 55,871 + 0,559X + e$$

Dari hasil tersebut dapat dijelaskan, bahwa:

- i. Nilai konstanta (constant) menunjukkan nilai yang positif yaitu sebesar 55,871. Nilai ini menunjukkan nilai besaran dari motivasi karyawan ketika tidak ada *humility leadership*.

- ii. Variabel *humility leadership* memiliki nilai koefisien yang positif sebesar 0,559. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satu poin dari variabel *humility leadership* akan meningkatkan nilai motivasi karyawan sebesar 55,9%. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa *humility leadership* memiliki pengaruh positif terhadap motivasi karyawan. Adapun nilai koefisien determinasi dari pengaruh *humility leadership* terhadap motivasi karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.12

Nilai Koefisien determinasi *Humility Leadership* Dengan Motivasi Karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.854 ^a	.729	.725	6.382

a. Predictors: (Constant), Humility Leadership

Berdasarkan hasil uji diatas, nilai R^2 adalah 0.729 yang berarti bahwa besarnya pengaruh dari variabel *humility leadership* terhadap motivasi karyawan adalah 0.729 atau 72,9% sedangkan 27,1% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

4.4.2. Uji T

Tabel 4.13. Hasil Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	55.871	5.535		10.094	.000

Humility Leadership	.559	.041	.854	13.532	.000
---------------------	------	------	------	--------	------

a. Dependent Variable: Motivasi Karyawan

Uji-t dapat dilakukan dengan dua cara yaitu berdasarkan nilai signifikansi dan berdasarkan nilai t-hitung. Berdasarkan nilai signifikansi jika nilai sig < 0.05 maka variabel X berpengaruh terhadap variabel Y, dan berdasarkan nilai t-hitung jika nilai t-hitung > t-tabel maka variabel X berpengaruh terhadap variabel Y. Adapun t-tabel sebesar (nilai $df=70-k(1)-1=68$) dan nilai sig 0.235 ($\alpha/2$) maka t-tabel diperoleh 1.99547). Adapun penjelasan mengenai uji-t antara variabel *humility leadership* terhadap motivasi karyawan adalah sebagai berikut:

1. Variabel *humility leadership* berpengaruh terhadap motivasi karyawan (sig = 0.00 < 0.05) **berdasarkan nilai signifikansi.**
2. Variabel *humility leadership* berpengaruh terhadap motivasi karyawan (t-hitung (13.532) sedangkan t-tabel (1.97591) maka t-hitung>t-tabel **berdasarkan nilai t-hitung.**

4.4.Pembahasan

Setelah dibahas mengenai hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS, pada bagian ini akan dibahas hasil analisis dari penelitian mengenai pengaruh sikap kepemimpinan *humility leadership* terhadap motivasi karyawan Alfamart kecamatan Cipayung, Jakarta Timur.

4.4.1. Analisis Deskriptif Variabel *Humility Leadership*

Berdasarkan perhitungan SPSS, diperoleh bahwa *Humility Leadership* pada pemimpin di Alfamart Kecamatan Cipayung, Jakarta Timur cukup tinggi. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai rata-rata sebesar 3,81. Nilai rata-rata tersebut berada diantara 3,41 - 4,20 sehingga nilai pada *humility leadership* dapat dikatakan baik.

Humility Leadership memiliki 3 dimensi, yaitu dimensi kemauan untuk melihat diri secara akurat, dan kontribusi orang lain, dan dimensi kemampuan untuk mengajar.

Pada dimensi kemauan untuk melihat diri secara akurat mendapatkan nilai rata-rata sebesar 3,85. Selanjutnya dimensi menghargai kekuatan mendapatkan nilai rata-rata 3,84, dan dimensi kemampuan untuk mengajar mendapatkan nilai rata-rata 3,75. Dari nilai rata-rata pada setiap dimensinya, variable *humility leadership* tetap dapat dikatakan baik.

4.4.2. Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Karyawan

Berdasarkan perhitungan SPSS, diperoleh bahwa nilai motivasi karyawan pada di Alfamart Kecamatan Cipayung, Jakarta Timur memiliki nilai rata-rata sebesar 3,81. Nilai rata-rata tersebut berada diantara 3,41 - 4,20 sehingga nilai pada *humility leadership* dapat dikatakan baik. Motivasi karyawan memiliki 3 dimensi, yaitu dimensi dorongan, dimensi kebutuhan, dan dimensi keputusan dan perilaku.

Pada dimensi dorongan mendapatkan nilai rata-rata sebesar 3,80. Selanjutnya dimensi kebutuhan mendapatkan nilai rata-rata 3,66, dan dimensi kemampuan untuk mengajar mendapatkan nilai rata-rata 3,91. Dari nilai rata-rata pada setiap dimensinya, variable motivasi karyawan dapat dikatakan baik.

4.4.3. Pengaruh Sikap Kepemimpinan *Humility Leadership* Terhadap Motivasi Karyawan

Berdasarkan hasil uji diatas, diperoleh informasi bahwa variabel *humility leadership* berpengaruh positif terhadap motivasi karyawan dengan nilai koefisien regresi antara *humility leadership* terhadap motivasi karyawan yaitu 0.559 yang

berarti jika *humility leadership* ditingkatkan sebesar 1% dapat meningkatkan motivasi karyawan sebesar 55.9%. Dengan besar pengaruh yaitu *humility leadership* berpengaruh terhadap motivasi karyawan sebesar 72,9% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Maka, secara singkat dapat disimpulkan bahwa variabel *humility leadership* **berpengaruh positif** terhadap motivasi karyawan.

Maka hasil penelitian dapat dijelaskan dan disimpulkan bahwa hipotesis dapat diterima karena *humility leadership* dapat motivasi karyawan, dan kunci untuk meningkatkan motivasi karyawan adalah dengan meningkatkan gaya kepemimpinan yang rendah hati pada karyawan Alfamart wilayah di Jakarta Timur.