

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran PT. Bintang Selatan Agung Palembang

1. Profil Perusahaan

PT. Bintang Selatan Agung merupakan kontraktor jalan Palembang dan rental alat berat, berdiri pada tahun 1981 berdasarkan akte no.14 di Palembang. PT. Bintang Selatan Agung diawal berdirinya sampai saat ini selalu berusaha dan berupaya untuk memberikan kepuasan kepada pelanggan (pengguna jasa) serta melakukan upaya untuk mencapai peningkatan berkesinambungan di dalam penerapan sistem manajemen mutu iso 9001-2008.

PT. Bintang Selatan Agung berlokasi di Jalan Soekarno Hatta No.01, Palembang - Sumatera Selatan. Untuk mencapai tujuannya, PT. Bintang Selatan Agung mempekerjakan tim profesional kompeten dan berpengalaman dibidangnya dalam mengerjakan proyek - proyek konstruksi jalan dan pengaspalan.

Kesuksesan dalam implementasi strategi perusahaan tergantung pada tim manajemen yang dituntut tegas tapi adil, disiplin, jujur, berkomitmen pada tugas dan memiliki kredibilitas sesuai dengan tuntutan pengetahuan teknis dan pengalaman yang diperlukan. Dengan tujuan dan sasaran yang jelas manajemen harus menciptakan lingkungan kerja yang terbuka dan transparan, dan pada waktu yang bersamaan mampu memotivasi

dan mengarahkan anggota tim dan seluruh karyawan kesasaran atau target yang tepat.

2. Visi dan Misi PT. Bintang Selatan Agung Palembang

a. Visi

Untuk menjadi salah satu perusahaan yang terdepan serta mempunyai kompetensi yang tinggi di bidangnya.

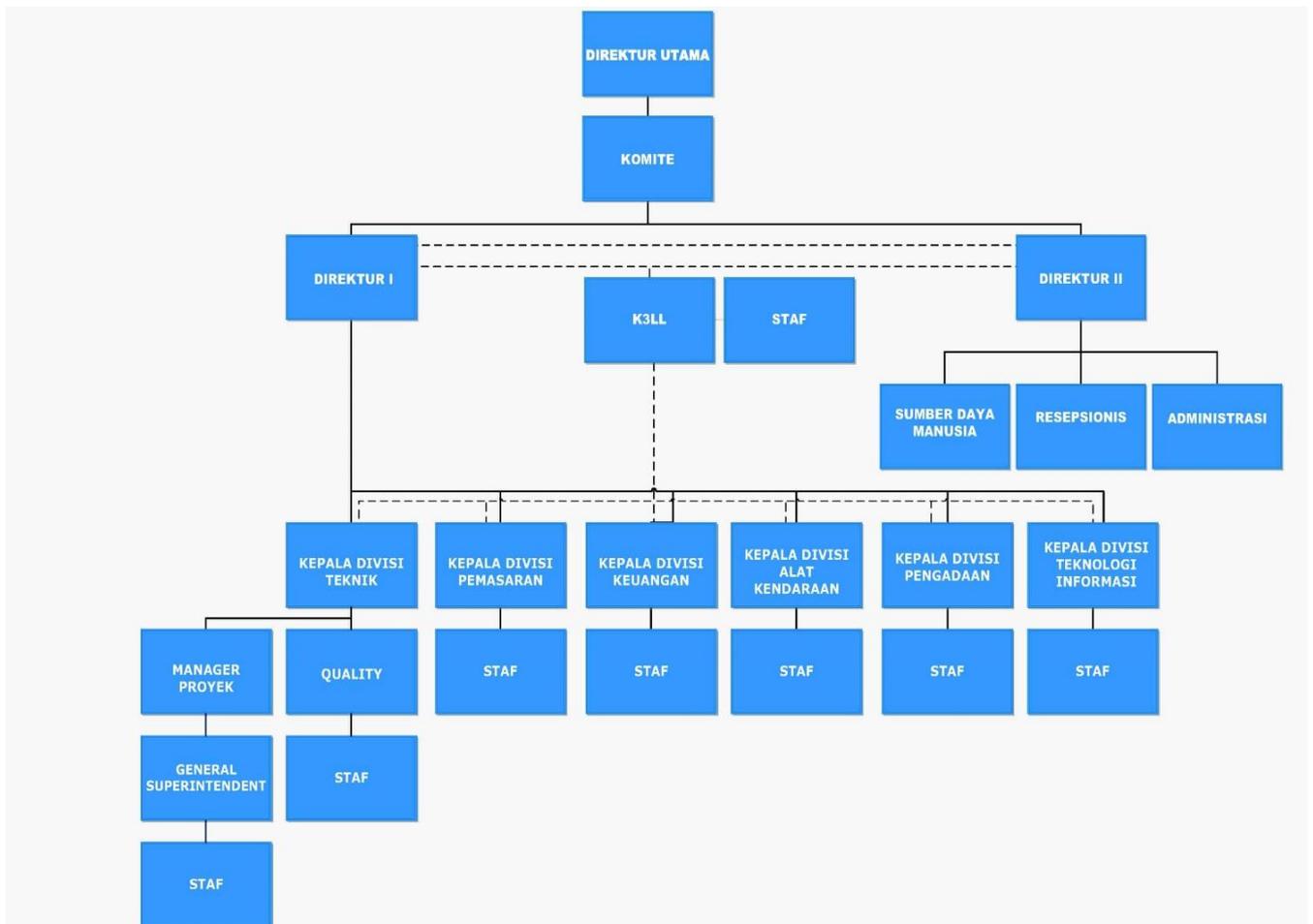
b. Misi

Selalu berusaha dan berupaya untuk memberikan kepuasan kepada pelanggan (pengguna jasa) serta melakukan upaya untuk mencapai peningkatan berkesinambungan di dalam penerapan sistem manajemen mutu iso 9001-2008.

c. Struktur Organisasi

Struktur organisasi suatu perusahaan memiliki peran penting dalam keberlangsungan kegiatan perusahaan dan merupakan komponen penting yang harus ada dalam organisasi yang memuat terkait pembagian tugas dan tanggung jawab masing-masing. Dengan adanya struktur organisasi maka bisa dilihat pembagian kerja dan bagaimana fungsi atau kegiatan yang berbeda bisa dikoordinasikan dengan baik. Selain itu, dengan adanya struktur tersebut maka bisa diketahui beberapa spesialisasi dari sebuah pekerjaan. Struktur organisasi karyawan pada PT. Bintang Selatan Agung Palembang dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 4.1
Struktur Organisasi



B. Karakteristik Responden

Masalah pada penelitian ini ditekankan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bintang Selatan Agung Palembang. Sedangkan teknik penarikan sampel yang digunakan adalah teknik Sampling Slovin dengan jumlah sampel sebanyak 41 orang responden. Karakteristik responden yang di ambil dalam penelitian ini yaitu umur, jenis kelamin dan pendidikan terakhir. Hal ini dapat diuraikan melalui pembahasan berikut :

1. Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin

Adapun deskripsi profil responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.1

Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin

		jenis_kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	32	78.0	78.0	78.0
	perempuan	9	22.0	22.0	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

Sumber: Data Diolah peneliti, 2019

Berdasarkan hasil output tabel 4.1 diketahui bahwa distribusi responden berdasarkan jenis kelamin 78% laki-laki yaitu berjumlah 32 orang dan 22% responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 9 orang. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang ada di PT. Bintang Selatan

Agung Palembang lebih banyak tenaga kerja laki-laki dibandingkan perempuan.

2. Distribusi responden berdasarkan usia

Deskripsi profil responden berdasarkan umur dapat dikelompokkan menjadi empat kelompok yaitu 20-25, 26-35, 36-45 dan >45 tahun. Adapun deskripsi karakteristik responden berdasarkan umur disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.2

Distribusi responden berdasarkan usia

		umur			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-25	8	19.5	19.5	19.5
	26-35	24	58.5	58.5	78.0
	36-45	7	17.1	17.1	95.1
	>45	2	4.9	4.9	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

Sumber: Data Diolah peneliti, 2019

Berdasarkan hasil output tabel 4.2 diketahui bahwa distribusi responden berdasarkan usia dari 20-25 tahun berjumlah 8 orang (19,5%), usia dari 26-35 tahun berjumlah 24 orang (58,5%), usia dari 36-45 tahun berjumlah 7 orang (17,1%), dan usia lebih dari 45 tahun berjumlah 2 orang (4,9%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang ada pada PT. Bintang Selatan Agung Palembang lebih banyak didominasi oleh tenaga kerja produktif dari usia 26-35 tahun.

3. Distribusi responden berdasarkan pendidikan

Deskripsi profil responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 4.3

Distribusi responden berdasarkan pendidikan terakhir

		pendidikan_terakhir			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	23	56.1	56.1	56.1
	D3	8	19.5	19.5	75.6
	S1	9	22.0	22.0	97.6
	S2	1	2.4	2.4	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

Sumber: Data Diolah peneliti, 2019

Berdasarkan hasil output tabel 4.3 diketahui bahwa distribusi responden berdasarkan pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA) berjumlah 23 orang (56.1%), pendidikan D3 berjumlah 8 orang (19,5%), pendidikan S1 berjumlah 9 orang (22%), dan pendidikan S2 berjumlah 1 orang (2.4%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang ada pada PT. Bintang Selatan Agung Palembang lebih banyak menempuh pendidikan terakhir SMA.

C. Analisis Data

1. Uji Validitas

Suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mencapai tujuan pengukurannya, Untuk tingkat validitas dilakukan uji signifikan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} untuk *degree of freedom* (df) = nk yang mana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah konstruksi. Pada penelitian ini besarnya $df = n-2$ dapat dihitung $41-2$ atau $df = 39$ dengan alpha 0,05 didapat r_{tabel} 0,3081, jika r_{hitung} (untuk tiap-tiap butir pernyataan dapat dilihat pada kolom *corrected item* pernyataan total *correlation*) lebih besar dari r_{tabel} maka butir pernyataan tersebut dikatakan valid.

Tabel 4.4

Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi

No. Item Pernyataan	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	keterangan
1	0,687	0,3081	Valid
2	0,656	0,3081	Valid
3	0,554	0,3081	Valid
4	0,444	0,3081	Valid
5	0,554	0,3081	Valid
6	0,539	0,3081	Valid
7	0,687	0,3081	Valid
8	0,372	0,3081	Valid

Sumber: Data Diolah peneliti, 2019

Tabel 4.5

Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan

No. Item Pernyataan	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	keterangan
1	0,343	0,3081	Valid
2	0,627	0,3081	Valid
3	0,520	0,3081	Valid
4	0,682	0,3081	Valid
5	0,683	0,3081	Valid
6	0,458	0,3081	Valid
7	0,603	0,3081	Valid
8	0,555	0,3081	Valid

Sumber: Data Diolah peneliti, 2019

Tabel 4.6

Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

No. Item Pernyataan	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	keterangan
1	0,465	0,3081	Valid
2	0,614	0,3081	Valid
3	0,558	0,3081	Valid
4	0,553	0,3081	Valid
5	0,621	0,3081	Valid
6	0,463	0,3081	Valid
7	0,678	0,3081	Valid
8	0,384	0,3081	Valid

Sumber: Data Diolah peneliti, 2019

Tabel 4.7

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

No. Item Pernyataan	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	keterangan
1	0,656	0,3081	Valid
2	0,837	0,3081	Valid
3	0,398	0,3081	Valid
4	0,780	0,3081	Valid
5	0,755	0,3081	Valid
6	0,678	0,3081	Valid
7	0,708	0,3081	Valid
8	0,319	0,3081	Valid

Sumber: Data Diolah peneliti, 2019

Berdasarkan tabel diatas hasil pengolahan data dari semua variabel yaitu kompensasi (X1), kepemimpinan (X2) dan kepuasan kerja (X3), menunjukkan bahwa seluruh *Pearson Correlation* memiliki nilai lebih besar dari r tabel, artinya seluruh pertanyaan tersebut bersifat valid. Seluruh pertanyaan tersebut dapat dijadikan alat ukur yang valid dalam analisis berikutnya.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Reliabel diukur dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Instrumen untuk mengukur masing-masing variabel dikatakan reliabel jika memiliki *Cronbach's Alpha* (α) > 0,60, sebaliknya

jika *Cronbach's Alpha* (α) < 0,60 maka indikator yang digunakan dalam variabel tersebut tidak reliabel. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas yang digunakan adalah metode *Cronbach's Alpha* (α).

Tabel 4.8
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Standar	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	Kompensasi (X_1)	0,60	0,695	Reliabel
2	Kepemimpinan (X_2)	0,60	0,685	Reliabel
3	Kepuasan kerja (X_3)	0,60	0,655	Reliabel
4	Kinerja karyawan (Y)	0,60	0,793	Reliabel

Sumber: Data Diolah peneliti, 2019

Berdasarkan tabel 4.8 menunjukkan bahwa seluruh nilai *Cronbach's Alpha* (α) lebih besar dari 0,60 (standar nilai *Alpha*). Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel pada penelitian ini dinyatakan reliabel dan instrumen yang diajukan dalam penelitian ini layak dijadikan alat pengumpulan data.

D. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk memperlihatkan bahwa data sampai berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Sehingga jika data terdistribusi normal maka bisa diteruskan ke tahap selanjutnya. Uji normalitas juga dapat dilihat dari nilai *Asymp Sig (2-tailed)* > 0,05 maka

dapat disimpulkan bahwa residual menyebar normal begitupun sebaliknya apabila *Asymp Sig* (2-tailed) < 0,05 data menyebar tidak normal. Untuk menguji bersifat normal atau tidak peneliti menggunakan analisa *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) sebagai berikut ini :

Tabel 4.9

Uji Normality Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		41
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.48011397
Most Extreme Differences	Absolute	.105
	Positive	.077
	Negative	-.105
Kolmogorov-Smirnov Z		.673
Asymp. Sig. (2-tailed)		.756
a. Test distribution is Normal.		

Sumber: Data Diolah peneliti, 2019

Berdasarkan tabel 4.6 terlihat jelas bahwa nilai *Asymp Sig* (2-tailed) 0,756 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa residual data yang dihasilkan terdistribusi dengan normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya bebas tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan tidak adanya multikolinieritas yaitu nilai *tolerance* > 0,10 atau nilai VIF < 10,00. Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan SPSS versi 16 diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.10
Uji Multikolonieritas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
Model	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	-8.744	3.522		-2.483	.018		
	KOMPENSASI	.305	.129	.258	2.356	.024	.393	2.547
	KEPEMIMPINAN	.765	.127	.661	6.013	.000	.391	2.558
	KEPUASAN_KERJA	.194	.078	.171	2.482	.018	.991	1.009

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Sumber: Data Diolah peneliti, 2019

Berdasarkan tabel 4.10 *Coefficient* memperlihatkan bahwa nilai VIF pada kompensasi (X1) sebesar 2,547 dengan nilai *tolerance* sebesar 0,393, kepemimpinan (X2) sebesar 2,558 dengan nilai *tolerance* sebesar 0,391 dan kepuasan kerja (X3) sebesar 1,009 dengan nilai *tolerance* sebesar 0,991. Karena seluruh variabel bebas memiliki nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance*

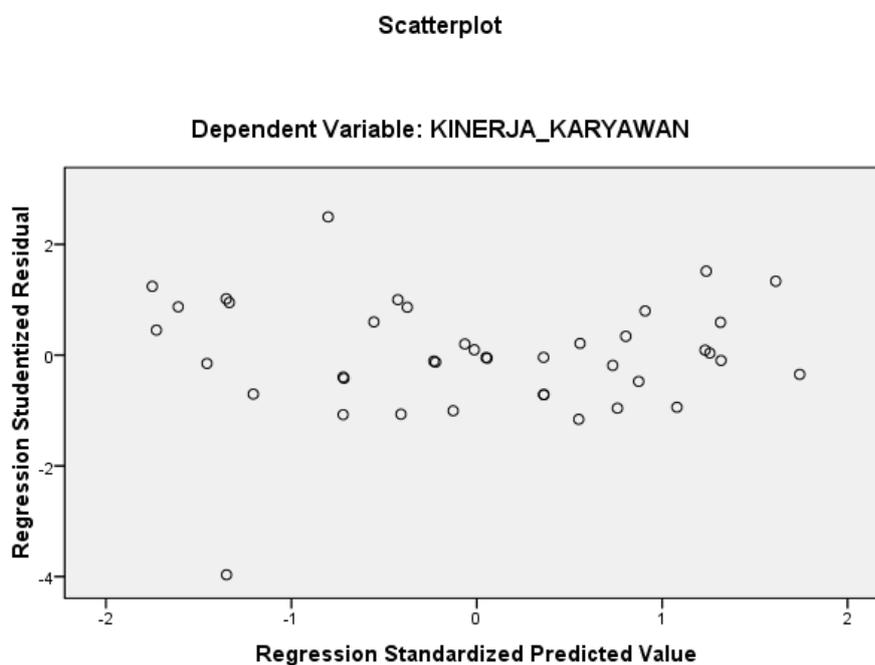
mendekati 1, maka dalam model ini tidak terjadi atau bebas dari gejala multikolinieritas (non multikolinieritas).

3. Uji Heterokedastitas

Uji heterokedastitas bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Penelitian ini menggunakan uji heterokedastitas dengan metode *Scatter Plot*.

Gambar 4.2

Hasil Uji *Scatter Plot* Heterokedastitas



Pada gambar 4.11 tampak titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0, dan tidak terjadi pola tertentu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastitas.

Untuk memperkuat uji heterokedastisitas dapat dilihat juga dengan menggunakan uji glejser. Dengan ketentuan nilai dari signifikansi variabel kompensasi (X1), kepemimpinan (X2), dan kepuasan kerja (X3) lebih besar dari 0,05 maka dapat dikatakan tidak terjadi gejala heterokedastisitas. Seperti tabel berikut ini :

Tabel 4.11
Uji Glejser Heterokedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.577	2.274		2.892	.006
	KOMPENSASI	-.112	.084	-.325	-1.344	.187
	KEPEMIMPINAN	.025	.082	.074	.306	.761
	KEPUASAN_KERJA	-.089	.050	-.269	-1.771	.085

a. Dependent Variable: Abs

Sumber: Data Diolah peneliti, 2019

Berdasarkan pada tabel 4.12 diketahui bahwa nilai signifikansinya untuk variabel kompensasi (X1) sebesar 0,187, kepemimpinan (X2) sebesar 0,761, dan kepuasan kerja (X3) sebesar 0,085 lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan tidak terjadi atau bebas dari gejala heterokedastisitas.

E. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis linier berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara Kompensasi (X1), Kepemimpinan (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) terhadap

Kinerja Karyawan (Y) pada P. Bintang Selatan Agung Palembang. Hasil analisis tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.12
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-8.744	3.522		-2.483	.018
	KOMPENSASI	.305	.129	.258	2.356	.024
	KEPEMIMPINAN	.765	.127	.661	6.013	.000
	KEPUASAN_KERJA	.194	.078	.171	2.482	.018

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Sumber: Data Diolah peneliti, 2019

Berdasarkan tabel 4.13 diperoleh koefisien sebagai masing-masing variable dengan bantuan SPSS 16 diperoleh persamaan regresi linier berganda dapat dituliskan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = -8,744 + 0,305X_1 + 0,765X_2 + 0,194X_3 + e$$

Dengan hasil regresi linier berganda tersebut dapat diartikan sebagai berikut ini :

1. Nilai konstanta sebesar 8,744 (negatif) artinya, jika variabel kompensasi (X1), kepemimpinan (X2) dan kepuasan kerja (X3) bernilai 0, maka variabel kinerja karyawan menurun sebesar 8,744.
2. Koefisien regresi kompensasi (X1) sebesar 0,305. Artinya jika kompensasi mengalami kenaikan sebesar 1% maka kinerja karyawan akan meningkat

sebesar 0,305. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan searah antara kompensasi dengan kinerja karyawan.

3. Koefisien regresi kepemimpinan (X2) sebesar 0,765. Artinya jika kepemimpinan mengalami kenaikan sebesar 1% maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,765. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan searah antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan.
4. Koefisien regresi kepuasan kerja (X3) sebesar 0,194. Artinya jika kepuasan kerja mengalami kenaikan sebesar 1% maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,194. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan searah antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.

F. Uji Hipotesis

1. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.13

Hasil Uji R^2 (Koefisien Determinasi) Dependent Variabel

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.908 ^a	.825	.811	1.539

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN_KERJA, KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Sumber: Data Diolah peneliti, 2019

Berdasarkan tabel 4.14 model summary diatas menunjukkan bahwa besarnya R^2 adalah 0,811 atau 81,1%. Hal ini berarti besarnya pengaruh

variabel bebas (kompensasi, kepemimpinan dan kepuasan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) adalah sebesar 81,1% sisanya 18,9% dijelaskan oleh variabel lain diluar model regresi.

2. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F (simultan) digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan signifikansi $< 0,05$ maka dapat dinyatakan variabel bebas berpengaruh signifikan variabel terikat secara simultan dan begitupun sebaliknya. Hasil uji F (simultan) dalam penelitian ini sebagai berikut :

Tabel 4.14
Hasil Uji F (Simultan) Dependen Variabel Y

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	413.980	3	137.993	58.265	.000 ^a
	Residual	87.629	37	2.368		
	Total	501.610	40			

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN_KERJA, KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Sumber: Data Diolah peneliti, 2019

Besarnya nilai F_{tabel} dengan ketentuan $F_{tabel} = (k ; n-k)$ maka menghasilkan angka $(3 ; 41-3) = (3 ; 38)$ sehingga diperoleh nilai 2,85. Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 58,265. Maka $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($58,265 > 2,85$), dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga

hipotesis diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

3. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk melihat pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat dalam regresi linier berganda. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan $< 0,05$ maka hipotesis diterima, variabel bebas secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat. Nilai t_{tabel} yang didapat berdasarkan penelitian ini adalah $df = n - k$ maka menghasilkan angka $df = 41 - 3 = 38$. Nilai signifikansi yang digunakan adalah 5% (karena dua sisi, jadi signifikansinya 0,025) maka nilai $t_{tabel} = 2,02439$. Maka, hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.15

Hasil Uji t Signifikansi Parsial

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-8.744	3.522		-2.483	.018
	KOMPENSASI	.305	.129	.258	2.356	.024
	KEPEMIMPINAN	.765	.127	.661	6.013	.000
	KEPUASAN_KERJA	.194	.078	.171	2.482	.018

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Sumber: Data Diolah peneliti, 2019

Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria :

1. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Berarti secara parsial variabel independen tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Berarti secara parsial variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Berdasarkan tabel 4.16 hasil uji t adalah sebagai berikut :

1. Pada variabel kompensasi (X_1), t_{hitung} memiliki nilai positif yaitu 2,356. $t_{hitung} > t_{tabel}$ 2,02439 dan nilai signifikan $0,024 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima variabel bebas kompensasi (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.
2. Pada variabel kepemimpinan (X_2), t_{hitung} memiliki nilai positif yaitu 6,013. $t_{hitung} > t_{tabel}$ 2,02439 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima variabel bebas kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.
3. Pada variabel kepuasan kerja (X_3), t_{hitung} memiliki nilai positif yaitu 2,482. $t_{hitung} > t_{tabel}$ 2,02439 dan nilai signifikan $0,018 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima variabel bebas kepuasan kerja (X_3)

secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

G. Pembahasan dan Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui berapa besar pengaruh kompensasi, kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bintang Selatan Agung Palembang. Pembahasan dan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bintang Selatan Agung Palembang

Hasil uji empiris antara variabel bebas kompensasi (X_1) dan variabel terikat kinerja (Y) menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,356 > 2,02439$ dan nilai signifikan $0,024 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_a diterima yang artinya, variabel bebas kompensasi (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT. Bintang Selatan Agung Palembang.

Hasil Penelitian tersebut juga didukung oleh bukti empiris penelitian yang pernah dilakukan oleh Farikha Nur Khasanah yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Waroeng SS Yogyakarta (Studi pada SS Cabang Samirono dan Jalan Kaliurang)” dengan hasil penelitian pengaruh kompensasi terhadap kinerja menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan Waroeng SS Cabang Samirono dan Jalan Kaliurang.

2. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bintang Selatan Agung Palembang

Hasil uji empiris antara variabel bebas kepemimpinan (X_2) dan variabel terikat kinerja (Y) menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $6,013 > 2,02439$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_a diterima yang artinya, variabel bebas kepemimpinan (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT. Bintang Selatan Agung Palembang.

Hasil Penelitian tersebut juga didukung oleh bukti empiris penelitian yang pernah dilakukan oleh Jelita Caroline Inaray yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Amanah *Finance* Di Manado” dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bintang Selatan Agung Palembang

Hasil uji empiris antara variabel bebas kepuasan kerja (X_3) dan variabel terikat kinerja (Y) menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,482 > 2,02439$ dan nilai signifikan $0,018 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_a diterima yang artinya, variabel bebas kepuasan kerja (X_3) secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT. Bintang Selatan Agung Palembang.

Hasil Penelitian tersebut juga didukung oleh bukti empiris penelitian yang pernah dilakukan oleh Diana Sulianti K.L Tobing yang berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara” dengan hasil penelitian pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan.

4. Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bintang Selatan Agung Palembang

Dalam Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bintang Selatan Agung Palembang. Peneliti menguji dengan uji F dapat dilihat dari tabel ANOVA bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($58,265 > 2,85$) dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga hipotesis diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa keempat variabel antara kompensasi, kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bintang Selatan Agung Palembang berpengaruh signifikan.

Hasil Penelitian tersebut juga didukung oleh bukti empiris penelitian yang pernah dilakukan oleh Rengani Nur'aini Vidianingtyas dan Wika Harisa Putri yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Jasa Katering di Daerah Istimewa Yogyakarta” dengan hasil penelitian didapatkan pengaruh kompensasi, kepuasan kerja, motivasi dan

gaya kepemimpinan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.