

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Tingkat Pengembalian Kuesioner

Penelitian ini menggunakan alat kuesioner sebagai alat ukur penelitian. Kuesioner ini disebarakan kepada karyawan PT. Mandala Multifinance Cabang Palembang sebagai responden dari penelitian ini. Kuesioner yang diberikan berjumlah 45 sesuai jumlah sampel yang telah ditentukan dalam penelitian ini. Tingkat pengembalian kuesioner ini yang telah disebarakan sebagai berikut :

Tabel 4.1
Tingkat Pengembalian Kuesioner

Keterangan	Jumlah	Persentase (100%)
Kuesioner yang disebarakan	45 Kuesioner	100%
Kuesioner tidak kembali	0 Kuesioner	0%
Kuesioner yang kembali tidak dapat diolah	0 Kuesioner	0%
Kuesioner yang kembali dapat diolah	45 Kuesioner	100%

Sumber data primer, 2019

Berdasarkan keterangan tabel 4.1 dapat dilihat bahwa kuesioner yang telah kembali sesuai dengan jumlah kuesioner yang telah disebarakan kepada responden yaitu 45 orang dengan persentase 100%.

B. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Mandala Multifinance Cabang Palembang adalah melakukan perhitungan hasil kuesioner yang telah disebarakan kepada responden yaitu karyawan sebanyak 45 orang. Didapatkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, tingkat usia, pendidikan dan masa kerja. Hasil dari masing-masing karakteristik responden sebagai berikut :

1. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan data mengenai jenis kelamin karyawan PT. Mandala Multifinance Cabang Palembang yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.2

Hasil Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-Laki	31	68,9
Perempuan	14	31,1
Total	45	100

Sumber data primer, 2019

Berdasarkan data tabel 4.2 diatas bahwa jenis kelamin yang terbesar dalam penelitian ini adalah laki-laki yakni sebanyak 31 orang atau 68,9%. Sedangkan perempuan sebanyak 14 orang atau 31,1% sehingga perbandingan persentase profil menurut jenis kelamin maka dikatakan bahwa rata-rata karyawan pada PT.Mandala Multifinance Cabang Palembang adalah laki-laki.

2. Distirbusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Adapun data penelitian yang diperoleh tentang pendidikan responden dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.3

Hasil Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SMA/Sederajat	26	57,8
S1	19	42,2
Total	45	100

Sumber data primer, 2019.

Dari penjelasan pada tabel 4.3 diatas menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini yang memiliki pendidikan terakhir terbesar yaitu SMA/Sederajat berjumlah 26 orang atau 57,8% hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini lebih didominasi memiliki riwayat pendidikan terakhir SMA.

3. Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan data penelitian yang diperoleh mengenai umur responden dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.4

Hasil Frekuensi Responden Berdasarkan Usia

Umur	Frekuensi	Persentase
20-29 Tahun	31	68,9
30-39 Tahun	12	26,7
40-49 Tahun	2	4,4
Total	45	100

Sumber data primer, 2019

Dari penjelasan tabel 4.4 diatas menunjukkan bahwa responden ditingkat usia 20-29 tahun berjumlah 31 orang atau 68,9%, kemudian untuk responden yang berusia 30-39 tahun berjumlah 12 orang atau 26,7%, dan untuk responden yang tingkat usia 40-49 tahun berjumlah 2 orang atau 4,4% . Hal tersebut menunjukkan bahwa tingkat usia responden dalam penelitian lebih didominasi oleh tingkat usia 20-29 tahun.

4. Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Adapun data mengenai masa kerja responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 4.5
Hasil Frekuensi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
0-5 Tahun	19	42,2
6-10 Tahun	16	35,6
11-15 Tahun	8	17,8
15-20 Tahun	2	4,4
Total	45	100

Sumber data primer, 2019

Berdasarkan keterangan tabel 4.5 diatas menunjukkan bahwa responden dengan masa kerja 0-5 tahun berjumlah 19 orang atau 42,2% , masa kerja 6-10 tahun berjumlah 16 orang atau 35,6%, masa kerja 11-15 tahun berjumlah 8 orang atau 17,8%, dan masa kerja 15-20 tahun 2 orang

atau 4,4 % Maka bisa dilihat bahwa masa kerja responden dalam penelitian ini lebih didominasi masa kerja 0-5 tahun.

C. Hasil Penelitian

1. Instrumen Penelitian

Untuk menguji validitas dan realibilitas instrumen, penulis menggunakan analisis spss. Berikut hasil pengujiannya :

a. Uji Validitas

Untuk tingkatan validitas Untuk tingkat validitas dilakukan uji signifikan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} . Untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$ dalam hal ini n adalah jumlah sample. Pada kasus ini besarnya df dapat dihitung $45-2$ atau $df = 43$ dengan alpha 0,05 didapat r_{tabel} 0,2940 jika r_{hitung} (untuk tiap-tiap butir pertanyaan dapat dilihat pada kolom *corrected item* pertanyaan total *correlation*) lebih besar dari r_{tabel} dan nilai r positif, maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid.

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item Pernyataan	Corrected Item Total Correlation	r_{tabel}	Keterangan
Kepemimpinan (X_1)	1	0,613	0,2940	Valid
	2	0,717	0,2940	Valid
	3	0,660	0,2940	Valid
	4	0,673	0,2940	Valid
	5	0,625	0,2940	Valid

	6	0,399	0,2940	Valid
	7	0,494	0,2940	Valid
	8	0,495	0,2940	Valid
Budaya Organisasi (X ₂)	1	0,737	0,2940	Valid
	2	0,797	0,2940	Valid
	3	0,858	0,2940	Valid
	4	0,733	0,2940	Valid
	5	0,711	0,2940	Valid
	6	0,786	0,2940	Valid
Lingkungan Kerja (X ₃)	1	0,683	0,2940	Valid
	2	0,685	0,2940	Valid
	3	0,813	0,2940	Valid
	4	0,844	0,2940	Valid
	5	0,770	0,2940	Valid
	6	0,705	0,2940	Valid
	7	0,679	0,2940	Valid
	8	0,745	0,2940	Valid
	9	0,803	0,2940	Valid
Kompensasi (X ₄)	1	0,641	0,2940	Valid
	2	0,699	0,2940	Valid
	3	0,755	0,2940	Valid
	4	0,643	0,2940	Valid
	5	0,749	0,2940	Valid
	6	0,670	0,2940	Valid
	7	0,450	0,2940	Valid
	8	0,535	0,2940	Valid
	9	0,502	0,2940	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	1	0,728	0,2940	Valid
	2	0,776	0,2940	Valid
	3	0,744	0,2940	Valid
	4	0,646	0,2940	Valid
	5	0,812	0,2940	Valid
	6	0,751	0,2940	Valid
	7	0,436	0,2940	Valid

Sumber data primer, 2019

Berdasarkan Tabel 4.6 menunjukkan bahwa masing-masing item pertanyaan memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,2940) dan

bernilai positif. Dengan demikian butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas instrumen bisa dilihat dari besarnya nilai cronbach alpha pada masing-masing variabel. Cronbach alpha digunakan untuk mengetahui reliabilitas konsisten inter item. Instrumen untuk mengukur masing-masing variabel dikatakan reliabel jika cronbach alpha lebih besar dari 0,6.

Tabel 4.7
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Reliabilitas Coefficient	Alpha	Keterangan
Kepemimpinan (X ₁)	8 Pertanyaan	0,727	Reliabel
Budaya Organisasi (X ₂)	6 Pertanyaan	0,861	Reliabel
Lingkungan Kerja (X ₃)	9 Pertanyaan	0,905	Reliabel
Kompensasi (X ₄)	9 Pertanyaan	0,801	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	7 Pertanyaan	0,819	Reliabel

Sumber data primer, 2019

Berdasarkan Tabel 4.7 menunjukkan bahwa masing-masing variabel memiliki Cronbach Alpha > 0,6. Dengan demikian variabel (Kepemimpinan, Budaya Organisasi,

Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Kinerja Karyawan) dapat dikatakan reliabel.

2. Analisis Statistik Deskriptif

Variabel dalam penelitian ini yaitu, Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi sebagai variabel bebas (Independen) dan Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat (Dependen). Data variabel-variabel tersebut diperoleh dari hasil kuesioner yang telah disebar.

a. Jawaban Responden Terhadap Variabel Kepemimpinan (X_1)

Hasil rekapitulasi jawaban responden terhadap variabel Kepemimpinan (X_1) adalah sebagai berikut :

Tabel 4.8
Hasil Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Variabel
Kepemimpinan (X_1)

Pernyataan	Jawaban Responden					Jumlah Responden	Jumlah Jawaban	Rata - Rata
	STS	TS	N	S	SS			
	1	2	3	4	5			
1	0	1	5	18	21	45	194	4,31
2	0	0	8	16	21	45	193	4,29
3	0	1	6	20	18	45	190	4,22
4	0	0	8	18	19	45	191	4,24
5	0	1	4	16	24	45	198	4,40
6	0	0	7	22	16	45	189	4,20
7	0	2	6	25	12	45	182	4,04
8	0	0	13	20	12	45	179	3,98
Jumlah	0	5	57	155	143	360	1.516	4,21

Sumber data primer, 2019

Berdasarkan tabel 4.8 diatas, dapat diketahui bahwa rata-rata jawaban responden terhadap variabel kepemimpinan (X_1) adalah 4,21. Hal tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan berada pada posisi sangat setuju. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa program kepemimpinan yang telah diterapkan pada PT. Mandala Multifinance Cabang Palembang sudah baik.

b. Jawaban Responden Terhadap Variabel Budaya Organisasi (X_2)

Hasil rekapitulasi jawaban responden terhadap variabel Budaya Organisasi (X_2) adalah sebagai berikut :

Tabel 4.9
Hasil Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Variabel Budaya Organisasi (X_2)

Pernyataan	Jawaban Responden					Jumlah Responden	Jumlah Jawaban	Rata – Rata
	STS	TS	N	S	SS			
	1	2	3	4	5			
1	0	1	8	15	21	45	191	4,24
2	0	1	4	16	24	45	198	4,40
3	0	0	7	14	24	45	197	4,38
4	0	0	3	20	22	45	199	4,42
5	0	0	6	12	27	45	201	4,47
6	0	0	6	10	29	45	203	4,51
Jumlah	0	2	34	87	147	270	1.189	4.40

Sumber data primer, 2019

Berdasarkan tabel 4.9 diatas, dapat diketahui bahwa rata-rata jawaban responden terhadap variabel budaya organisasi (X_2) adalah 4,40. Hal tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan

berada pada posisi sangat setuju. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa program budaya organisasi yang telah diterapkan pada PT. Mandala Multifinance Cabang Palembang sudah baik.

c. Jawaban Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja (X₃)

Hasil rekapitulasi jawaban responden terhadap variabel Lingkungan Kerja (X₃) adalah sebagai berikut :

Tabel 4.10
Hasil Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Variabel
Lingkungan Kerja (X₃)

Pernyataan	Jawaban Responden					Jumlah Responden	Jumlah Jawaban	Rata - Rata
	STS	TS	N	S	SS			
	1	2	3	4	5			
1	0	0	6	16	23	45	197	4,38
2	0	0	3	11	31	45	208	4,62
3	0	0	5	14	26	45	201	4,47
4	0	0	5	8	32	45	207	4,60
5	0	0	6	13	26	45	200	4,44
6	0	0	4	12	29	45	205	4,56
7	0	0	4	13	28	45	204	4,53
8	0	0	8	14	23	45	195	4,33
9	0	0	5	9	31	45	206	4,58
Jumlah	0	0	46	110	249	405	1.823	4,50

Sumber data primer, 2019

Berdasarkan tabel 4.10 diatas, bisa diketahui bahwa rata-rata jawaban responden terhadap variabel lingkungan kerja (X₃) adalah 4,50. Hal tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja berada pada posisi sangat setuju. Dengan demikian dapat

dijelaskan bahwa program lingkungan kerja yang telah diterapkan pada PT. Mandala Multifinance Cabang Palembang sudah baik.

d. Jawaban Responden Terhadap Variabel Kompensasi (X_4)

Hasil rekapitulasi jawaban responden terhadap variabel kompensasi (X_4) adalah sebagai berikut :

Tabel 4.11
Hasil Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Variabel
Kompensasi (X_4)

Pernyataan	Jawaban Responden					Jumlah Responden	Jumlah Jawaban	Rata - Rata
	STS	TS	N	S	SS			
	1	2	3	4	5			
1	0	0	6	11	28	45	202	4,49
2	0	0	4	12	29	45	205	4,56
3	0	0	5	12	28	45	203	4,51
4	0	0	4	14	27	45	203	4,51
5	0	0	4	15	26	45	202	4,49
6	0	0	3	17	25	45	202	4,49
7	0	1	8	19	17	45	187	4,16
8	0	1	4	19	21	45	195	4,33
9	0	0	4	17	24	45	200	4,44
Jumlah	0	2	42	136	225	405	1.799	4,44

Sumber data primer, 2019

Berdasarkan tabel 4.11 diatas, bisa diketahui bahwa rata-rata jawaban responden terhadap variabel kompensasi (X_4) adalah 4,44. Hal tersebut menunjukkan bahwa kompensasi berada pada posisi sangat setuju. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa program kompensasi yang telah diterapkan pada PT. Mandala Multifinance Cabang Palembang sudah baik.

e. Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Hasil rekapitulasi jawaban responden terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah sebagai berikut :

Tabel 4.12
Hasil Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	Jawaban Responden					Jumlah Responden	Jumlah Jawaban	Rata - Rata
	STS	TS	N	S	SS			
	1	2	3	4	5			
1	0	0	5	15	25	45	200	4,44
2	0	0	8	13	24	45	196	4,36
3	0	1	5	12	27	45	200	4,44
4	0	0	6	13	26	45	200	4,44
5	0	0	4	17	24	45	200	4,44
6	0	2	8	14	21	45	189	4,20
7	0	1	7	13	24	45	195	4,33
Jumlah	0	4	43	97	171	315	1.380	4,38

Sumber data primer, 2019

Berdasarkan tabel 4.12 diatas, bisa diketahui bahwa rata-rata jawaban responden terhadap variable kinerja karyawan (Y) adalah 4,38. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan berada pada posisi sangat setuju. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa program kinerja karyawan yang telah diterapkan pada PT. Mandala Multifinance Cabang Palembang sudah baik.

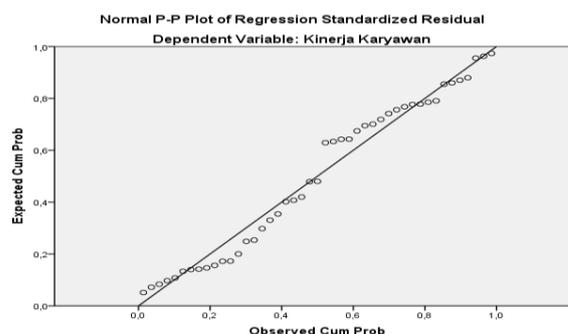
3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen dan variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal, deteksi normalitas dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik.

Cara yang bisa ditempuh untuk menguji kenormalan data adalah dengan menggunakan Grafik Normal P-P Plot dengan cara melihat penyebaran datanya. Jika pada grafik tersebut penyebaran datanya mengikuti pola garis lurus, maka datanya normal. Jika pada tabel *test of normality* dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* nilai $\text{sig} > 0,05$, maka data berdistribusi normal. Adapun Uji Normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Gambar 4.1
Normal Probability Plot Normal P-P og Regresion
Standardized Residual Dependent Variabel: Kinerja
Karyawan



Sumber data primer, 2019

Berdasarkan gambar 4.1 tersebut, bisa dilihat bahwa grafik normal P-Plot menunjukkan jika sebaran data berada pada posisi disekitar daerah garis lurus dan mengikuti garis diagonal yang membentuk garis miring dari arah kiri ke kanan atas yang menunjukkan bahwa data tersebut terdistribusi normal.

Tabel 4.13

Nilai Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov Untuk Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,29401772
Most Extreme Differences	Absolute	,124
	Positive	,106
	Negative	-,124
Kolmogorov-Smirnov Z		,834
Asymp. Sig. (2-tailed)		,490

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber data primer, 2019

Pada tabel 4.13 tersebut bisa diketahui bahwa hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan nilai yang signifikan yaitu 0,490 yang berarti lebih besar dari 0,05 ($0,490 > 0,05$). Dengan demikian residual data telah terdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas biasanya digunakan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau signifikan. Dua variabel dapat dikatakan signifikan apabila nilai $\eta > \eta^2$ hasil ini didapatkan melalui uji linieritas dengan metode *test for linearity*, hasil dari η dan η^2 dapat dilihat melalui tabel *measure of association*. Hasil dari uji linieritas sebagai berikut dengan metode *test for linearity*.

Tabel 4.14
Hasil Uji Linieritas *Test For Linearity* Kinerja Karyawan dan Kepemimpinan

Measures of Association

	Eta	Eta Squared
Kinerja Karyawan * Kepemimpinan	,726	,526

Sumber data primer, 2019

Berdasarkan pada tabel 4.14 diatas dapat dilihat bahwa nilai $\eta > \eta^2$ dimana $0,726 > 0,526$ dengan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.15
Hasil Uji Linieritas *Test For Linearity* Kinerja Karyawan dan Budaya Organisasi

Measures of Association		
	Eta	Eta Squared
Kinerja Karyawan * Budaya Organisasi	,427	,182

Sumber data primer, 2019

Berdasarkan pada tabel 4.15 diatas dapat dilihat bahwa nilai $\eta > \eta^2$ dimana $0,427 > 0,182$ dengan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.16
Hasil Uji Linieritas *Test For Linearity* Kinerja Karyawan dan Lingkungan Kerja

Measures of Association		
	Eta	Eta Squared
Kinerja Karyawan * Lingkungan Kerja	,824	,679

Sumber data primer, 2019

Berdasarkan pada tabel 4.16 diatas dapat dilihat bahwa nilai $\eta > \eta^2$ dimana $0,824 > 0,679$ dengan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.17
Hasil Uji Linieritas *Test For Linearity* Kinerja Karyawan dan
Kompensasi

Measures of Association		
	Eta	Eta Squared
Kinerja Karyawan * Kompensasi	,588	,346

Sumber data primer, 2019

Berdasarkan pada tabel 4.17 diatas dapat dilihat bahwa nilai Eta > Eta Square dimana $0,588 > 0,346$ dengan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel independen dalam suatu model regresi linier berganda. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflation Factors*) dan nilai *Tolerance*, dimana nilai *Tolerance* yang rendah sama dengan VIF yang tinggi (karena nilai $VIF = 1 / Tolerance$). Nilai cutoff yang digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinieritas $Tolerance \geq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF < 10$.

Tabel 4.18
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	(Constant)	-2,129	5,490				-,388
Kepemimpinan	,535	,127	,505	4,200	,000	,657	1,521
Budaya Organisasi	-,300	,115	-,274	-2,606	,013	,860	1,163
Lingkungan Kerja	,289	,090	,363	3,219	,003	,747	1,339
Kompensasi	,274	,095	,286	2,890	,006	,973	1,028

a. Dependent Variable: Y

Sumber data primer, 2019

Berdasarkan tabel 4.18 hasil pengujian multikolineoritas yang dilakukan diketahui bahwa nilai Variance Inflation Faktor (VIF) keempat variabel nilai *Tolerance* > 0,10 dan VIF < 10 maka tidak ada multikolinieritas.

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dasar analisis scatterplot adalah jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur, maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Sedangkan jika tidak membentuk pola atau jika titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, berarti terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4.19
Hasil Uji Heteroskedastisitas

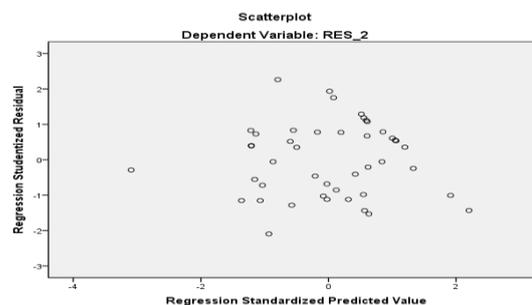
Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,996	2,534		,788	,436
Kepemimpinan	,080	,059	,252	1,358	,182
Budaya Organisasi	,014	,053	,042	,260	,796
Lingkungan Kerja	-,012	,042	-,048	-,278	,783
Kompensasi	-,065	,044	-,226	-1,484	,146

a. Dependent Variable: Unstandardized Residual

Sumber data primer, 2019

Berdasarkan Tabel 4.19 pada kotak *Coefficients* terlihat kepemimpinan memiliki nilai 0,182 > 0,05, budaya organisasi memiliki nilai 0,796 > 0,05, Lingkungan Kerja memiliki nilai 0,783 > 0,05 serta kompensasi memiliki nilai 0,146 > 0,05 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak ada indikasi Heterokedastisitas.

Gambar 4.2
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber data primer, 2019

Berdasarkan gambar 4.2 bahwa titik-titik menyebar secara acak dan merata di atas sumbu X ataupun Y, titik berkumpul disuatu tempat serta tidak membentuk pola tertentu, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

4. Analisis Regresi linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah regresi dimana variabel terikat (Y) dihubungkan atau dijelaskan oleh lebih dari satu variabel, bisa dua, tiga, empat, dan seterusnya variabel bebas ($X_1, X_2, X_3, X_4 \dots X_n$) namun masih menunjukkan diagram hubungan yang linear.

Tabel 4.20
Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-2,129	5,490		-,388	,700
Kepemimpinan	,535	,127	,505	4,200	,000
Budaya Organisasi	,300	,115	,274	2,606	,013
Lingkungan Kerja	,289	,090	,363	3,219	,003
Kompensasi	,274	,095	,286	2,890	,006

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber data primer, 2019

Dari tabel 4.20 menunjukkan bahwa hasil analisis regresi diperoleh koefisien untuk variabel kepemimpinan sebesar 0,535, untuk variabel budaya organisasi sebesar 0,300, untuk variabel lingkungan kerja sebesar 0,289, dan untuk kompensasi sebesar 0,274 dengan

konstanta sebesar -2,129 sehingga model persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = -2,129 + 0,535 X_1 + 0,300 X_2 + 0,289 X_3 + 0,274 X_4$$

Koefisien-koefisien hasil dari persamaan regresi linier berganda diatas maka dapat dijelaskan bahwa sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta sebesar -2,129 bernilai negatif artinya jika skor variabel kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja dan kompensasi dianggap tidak ada atau sama dengan 0, maka skor kinerja karyawan akan semakin berkurang.
- b. Nilai koefisien regresi kepemimpinan sebesar 0,535 bernilai positif artinya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah bersifat positif dan cukup kuat. Jika skor kepemimpinan meningkat, maka kinerja karyawan akan semakin tinggi.
- c. Nilai koefisien regresi budaya organisasi sebesar 0,300 bernilai positif artinya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan adalah bersifat positif dan cukup kuat. Jika skor budaya organisasi meningkat, maka kinerja karyawan akan semakin tinggi.
- d. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,289 bernilai positif artinya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah bersifat positif dan cukup kuat. Jika skor

lingkungan kerja meningkat, maka kinerja karyawan akan semakin tinggi.

- e. Nilai koefisien regresi kompensasi sebesar 0,274 bernilai positif artinya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah bersifat positif dan cukup kuat. Jika skor kompensasi meningkat, maka kinerja karyawan akan semakin tinggi.

5. Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji t (parsial), uji F (simultan), koefisien determinasi (R^2).

a. Uji t (Parsial)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan signifikan level 0,05 ($\alpha = 5\%$).

Tabel 4.21

Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-2,129	5,490		-,388	,700
Kepemimpinan	,535	,127	,505	4,200	,000
Budaya Organisasi	,300	,115	,274	2,606	,013
Lingkungan Kerja	,289	,090	,363	3,219	,003
Kompensasi	,274	,095	,286	2,890	,006

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber data primer, 2019

Besarnya angka t_{tabel} dengan ketentuan $\alpha = 0,05$ $df-2 = 45-2= 43$ sehingga diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,017 Berdasarkan Tabel 4.21 diatas, maka dapat diketahui pengaruh masing-masing variabel sebagai berikut:

1) Variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Dari tabel *coefficients* diperoleh nilai $t_{\text{hitung}} = 4,200$ yang artinya $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($4,200 > 2,017$) dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Maka hipotesis yang menyatakan secara parsial kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

2) Variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Dari tabel *coefficients* diperoleh nilai $t_{\text{hitung}} = 2,606$ yang artinya $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($2,606 > 2,017$) dengan signifikan $0,013 < 0,05$. Maka hipotesis yang menyatakan secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

3) Variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari tabel *coefficients* diperoleh nilai $t_{\text{hitung}} = 3,219$ yang artinya $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($3,219 > 2,017$) dengan signifikan $0,003 < 0,05$. Maka hipotesis yang menyatakan secara

persial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

4) Variabel Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Dari tabel *coefficients* diperoleh nilai $t_{hitung} = 2,890$ yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel} (2,890 > 2,017)$ dengan signifikan $0,006 < 0,05$. Maka hipotesis yang menyatakan secara persial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

b. Uji f (Simultan)

Uji f digunakan untuk mengetahui apakah kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandala Multifinance Cabang Palembang secara simultan. Caranya dengan membandingkan antara f_{hitung} dengan f_{tabel} . Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, namun jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima. Perlu diketahui pada penelitian ini jumlah sampel (n) adalah 45 orang dan variabel keseluruhan (k) adalah 5 sehingga diperoleh :

$$\text{df (pembilang) } k-1 \longrightarrow 5-1 = 4$$

$$\text{df (penyebut) } n-k \longrightarrow 45-5 = 40$$

dilihat dari f_{tabel} dengan ketentuan diatas (4:40) didapat $f_{tabel} 2,606$. Hasil uji secara simultan (f) sebagai berikut :

Tabel 4.22
Hasil Uji f (Simultan)

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	378,449	4	94,612	16,344	,000 ^a
Residual	231,551	40	5,789		
Total	610,000	44			

a. Predictors: (Constant),Kompensasi, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber data primer, 2019

Berdasarkan pada tabel 4.22 diatas dapat dilihat bahwa nilai f_{hitung} sebesar $16,344 > f_{tabel}$ sebesar dengan signifikan $0,000 < 0,05$ dapat disimpulkan bahwa hasil tersebut memenuhi kriteria yang menyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa secara simultan kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandala Multifinance Cabang Palembang.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koesfisien determiansi (R^2) digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh serentak variabel-variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 4.23
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,788 ^a	,620	,582	2,406

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber data primer, 2019

Berdasarkan tabel 4.23 diatas hasil Nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) diketahui pengaruh dari ketiga variabel independen (Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi) terhadap dependen (Kinerja Karyawan) di nyatakan dalam nilai Adjusted R Square yaitu sebesar 0,582 atau 58,2%. Artinya 58,2% variabel Kinerja Karyawan bisa dijelaskan oleh keempat variabel independen dalam penelitian yaitu Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi secara bersama-sama. Sedangkan 41,8% sisanya dijelaskan oleh variabel yang lain diluar penelitian ini.

D. Hasil Uji Hipotesis

1. Hasil Uji t (Parsial)

Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis dapat dijelaskan pengaruh variabel dependen (kepemimpinan, budaya organisasi,

lingkungan kerja, dan kompensasi) terhadap variabel independen (kinerja karyawan) sebagai berikut:

a. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Ho = Tidak terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Ha = Terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial (t) variabel kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai signifikan 0,000 ($<0,05$). Diperoleh t_{tabel} sebesar 2.017 dengan t_{hitung} sebesar 4,200 maka ($4,200 > 2,017$) dengan signifikan ($0,000 < 0,05$) kemudian dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, artinya variabel kepemimpinan secara parsial (individu) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai hitung positif, artinya pengaruh yang terjadi positif, atau dapat diartikan semakin meningkatnya atau semakin baiknya program kepemimpinan maka akan membuat semakin meningkatnya kinerja karyawan.

b. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Ho = Tidak terdapat pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

H_a = Terdapat pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial (t) variabel budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai signifikan 0,013 ($<0,05$). Diperoleh t_{tabel} sebesar 2,017 dengan t_{hitung} sebesar 2,606 maka ($2,606 > 2,017$) dengan nilai signifikan ($0,013 < 0,05$) kemudian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel budaya organisasi secara parsial (individu) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai t_{hitung} positif, artinya pengaruh yang terjadi positif, atau dapat diartikan semakin meningkatnya atau membaiknya program budaya organisasi akan membuat semakin meningkatnya kinerja karyawan.

c. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

H_0 = Tidak terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

H_a = Terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan uji parsial (t) variabel lingkungan kerja (X_3) dan variabel kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai signifikan 0,003 ($<0,05$). Diperoleh t_{tabel} sebesar 2,017 dengan t_{hitung} sebesar 3,219 maka ($3,219 > 2,017$) dengan nilai signifikan

($0,003 < 0,05$) kemudian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima artinya, variabel lingkungan kerja secara parsial (individu) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai t_{hitung} positif, artinya pengaruh yang terjadi positif, atau dapat diartikan semakin meningkatnya atau membaiknya program lingkungan kerja akan membuat semakin meningkatnya kinerja karyawan.

d. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

H_0 = Tidak terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan

H_a = Terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan uji parsial (t) variabel kompensasi (X_4) dan variabel kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai signifikan 0,006 ($<0,05$). Diperoleh t_{tabel} sebesar 2,017 dengan t_{hitung} sebesar 2,890 maka ($2,890 > 2,017$) dengan nilai signifikan ($0,006 < 0,05$) kemudian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima artinya, variabel kompensasi secara parsial (individu) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai t_{hitung} positif, artinya pengaruh yang terjadi positif, atau dapat diartikan semakin meningkatnya atau membaiknya program kompensasi akan membuat semakin meningkatnya kinerja karyawan.

2. Hasil Uji f (Simultan)

Berdasarkan hasil dari pengujian simultan (F) dapat dijelaskan sebagai berikut :

Ho = Secara Simultan Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Tidak Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Ha = Secara Simultan Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan uji simultan (f) kepemimpinan (X_1), budaya organisasi (X_2), lingkungan kerja (X_3), dan kompensasi (X_4) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai signifikan 0,000 ($< 0,05$) diperoleh F_{tabel} sebesar 2,606 dengan F_{hitung} sebesar 16,344 maka ($16,344 > 2,606$) dengan nilai signifikan ($0,000 < 0,05$) kemudian dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima artinya, secara simultan kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Hasil Uji Determinasi Koefisien (R^2)

Berdasarkan hasil uji determinasi koefisien didapat nilai Adjusted R square sebesar 0.582 dapat diartikan bahwa sebesar 58,2% variabel independen (kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja dan kompensasi) dapat mempengaruhi variabel dependen (kinerja karyawan).

Sementara sebesar 41,8% dipengaruhi oleh variabel independen yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

E. Pembahasan Penelitian

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandala Multifinance Cabang Palembang.

Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budaya. Hubungan antara kepemimpinan dan kinerja karyawan yaitu dengan adanya arahan dan komunikasi yang baik dilakukan oleh pimpinan membuat pekerja dapat melakukan program kerja yang baik dan terarah.

Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya kenaikan kepemimpinan akan diikuti pula oleh kinerja karyawan secara signifikan. Terlihat dari arahan dan intruksi dari pimpinan kepada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Hasil penelitian tersebut didukung oleh bukti empiris dari penelitian terdahulu Mochammad Ginanzar (2013) tentang Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Rotasi Pekerjaan dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Citra Makmur Sejahtera Cabang Bogor. Dengan hasil bahwa terdapat pengaruh signifikan secara

simultan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Citra Makmur Sejahtera Cabang Bogor.

2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandala Multifinance Cabang Palembang.

Budaya Organisasi adalah nilai-nilai serta norma yang dikembangkan dalam organisasi sebagai tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah eksternal dan internal. Hubungan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan yaitu dengan adanya. Budaya perusahaan yang baik akan mempengaruhi hasil kerjanya.

Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya kenaikan budaya organisasi akan diikuti oleh kinerja karyawan secara signifikan sehingga jika budaya organisasi semakin meningkat maka semakin tinggi kinerja karyawan terlihat dari norma dan kode etik yang diterapkan oleh PT. Mandala Multifinance Cabang Palembang sudah sangat baik dalam penerapannya guna untuk meningkatkan tanggung jawab karyawan.

Hasil penelitian tersebut didukung oleh bukti empiris dari peneliti terdahulu Rismawati (2008) telah mengadakan penelitian tentang Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Politeknik Negeri Medan. Dengan hasil terdapat pengaruh yang

positif antara Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Politeknik Negeri Medan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandala Multifinance Cabang Palembang.

Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Hubungan lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yaitu dengan adanya lingkungan kerja yang baik lingkungan fisik dan lingkungan non fisik akan membawa dampak yang positif bagi karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya kenaikan lingkungan kerja akan diikuti oleh kinerja karyawan secara signifikan. Hal ini berarti hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif signifikan. Adapun yang menyebabkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja yaitu karena PT. Mandala Multifinance memberikan ruang kerja yang nyaman dan kondusif, suhu udara yang baik, serta antara karyawan saling menjalin hubungan kerja secara harmonis, lebih bersifat informal dan penuh kekeluargaan.

Hasil penelitian tersebut didukung dengan bukti empiris dari penelitian terdahulu Octaviana dan Ariefiantoro (2011) yang telah mengadakan penelitian tentang Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Winch Pandanwangi Semarang dengan hasil bahwa terdapat pengaruh yang positif signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Winch Pandanwangi Semarang.

4. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandala Multifinance Cabang Palembang.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Hubungan kompensasi dengan kinerja karyawan dengan adanya pemberian penghargaan terhadap kinerja dapat membangkitkan semangat kerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya kenaikan kompensasi akan diikuti oleh kinerja karyawan secara signifikan. Sehingga jika kompensasi semakin meningkat maka semakin tinggi kinerja karyawan. dapat dilihat dari pemberian bonus dan hadiah yang diberikan oleh PT.Mandala Multifinance Cabang Palembang baik

itu berupa uang maupun berupa barang sehingga memacu semangat karyawan untuk bisa maksimal dalam bekerja.

Hasil penelitian tersebut dibuktikan empiris dari penelitian terdahulu Eis Hartati (2013) Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, Kompensasi, Kedisiplinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Big Daddy Entertainment. Dengan hasil bahwa terdapat pengaruh positif kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Big Daddy Entertainment.

5. Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Lingkungan kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandala Multifinance Cabang Palembang.

Kepemimpinan dan budaya organisasi menjadi sebagai salah satu aspek penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam meningkatkan disiplin dan tanggung jawab terhadap karyawan dan terciptanya lingkungan kerja yang baik dan pemberian kompensasi dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan persentase 58,2%. Dimana variabel independen yaitu kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja dan kompensasi mampu mempengaruhi secara signifikan variabel dependen yaitu kinerja karyawan sementara 41,8%

mampu dipengaruhi oleh variabel independen yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pramono (2011) telah mengadakan penelitian terdahulu tentang Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adi Mitra Pratama Semarang. menunjukkan bahwa terdapat hasil pengaruh positif variabel Kompensasi (X_1), Motivasi(X_2), Variabel Lingkungan Kerja (X_3), dan Kepemimpinan (X_4) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adi Mitra Pratama Semarang.