

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

1. Gambaran Singkat PT Panasonic Global Indonesia

Panasonic Global Indonesia memiliki sejarah yang sangat panjang dan melekat dihati semua rakyat Indonesia. Sampai saat ini Panasonic di Indonesia tetap merupakan brand elektronik yang paling terkemuka dengan sederet produknya yang inovatif, mulai dari TV Plasma, Kamera, AC, Kulkas, Mesin Cuci, Produk kecantikan dan lainnya.

2. Sejarah Berdirinya PT Panasonic Global Indonesia

Dengan semangat nasionalisme untuk membuat sebuah alat komunikasi bagi bangsa Indonesia, pada tahun 1954 Drs. H Thayeb Moh. Global mendirikan PT Transistor Radio Manufacturing di Cawang, Jakarta yang merupakan pelopor dari Pabrik Radio Transistor pertama di Indonesia dengan brand “Tjawang”.

Tahun 1957, Drs, Thayeb Moh Global menerima beasiswa Colomba Plan dimana dia melanjutkan studi ke Jepang dan bertemu dengan Mr. Konosuke Matsushita, pendiri dari Masushita Electric Industrial Co.Ltd.

Hingga di tahun 1960 Drs. H. Thayeb Moh. Global atas nama PT Transistor Radio Manufacturing menandatangani perjanjian kerjasama. "Technical Assistance Agreement" dengan Matsushita Electric Industrial Co. Ltd, (Jepang). Berdasarkan perjanjian kerjasama, PT Transistor Radio Manufacturing memproduksi televisi tanpa warna pertama agar masyarakat Indonesia dapat menyaksikan Asian Games (Jakarta). Pada tahun 1962, produk pertama yang dihasilkan diberikan kepada Ibu Negara Indonesia Ibu Fatmawati Soekarno.

Bisnis pun semakin berkembang dan hingga akhirnya pada tanggal 27 Juli 1970 terbentuklah Joint Venture dengan Panasonic Corporation dibawah PT National Gobel yaitu perusahaan penyedia peralatan rumah tangga. Pada tahun 1974 diresmikan PT Met Gobel, sebuah pabrik lokal yang menunjang aktivitas 8 perdagangan dan produk-produk impor dari Matsushita ke Indonesia yang tidak diproduksi oleh PT National Gobel. PT Met Gobel mengimpor baik produk elektronik kebutuhan konsumen maupun produk elektronik kebutuhan kerja, seperti perangkat penyiaran dan peralatan modal untuk pabrik. Ditahun yang sama juga diresmikan Matsushita Global Education Foundation. Dengan misi untuk meningkatkan kecerdasan dan kesejahteraan masyarakat.¹⁴⁵

Drs, Thayeb Moh Global menerima penghargaan Kun Santo Zuikosho dari Pemerintah Jepang atas usahanya dalam menjaga dan mengembangkan hubungan bilateral antara Jepang dan Indonesia dalam bidang sosial budaya, komunikasi dan perdagangan pada tahun 1981. Tahun 1985 menerima penghargaan “Upakati” dari pemerintah Indonesia atas usahanya mendukung SME. Pada tahun 1987 diresmikan PT Panasonic Global Battery Industry (manganese, lithium, coin, torchlight) dekade ini ditujukan untuk penguatan Matsushita Gobel Group. Beberapa pabrik dan perusahaan dagang diresmikan. Hingga tahun 1991 didirikan PT National Panasonic Global yang merupakan satu satunya agen retail NABEL dan MGBI dan PT Matsushita Kotobuki Electric Indonesia yang mengekspor VCR, CD-ROM, dan TV. Turut diresmikan juga PT Panasonic Shikoku Electronics Indonesia.

Pada tahun 1992 hingga 1993 terjadi merger perusahaan yaitu antara PT Panasonic Electronic Device dengan PT Matsushita Electronic Works Gobel

¹⁴⁵ Dikutip dari <https://www.panasonic.com/id/corporate/profile/history.html>

Manufacturing Indonesia menjadi PT Panasonic Electric Works Gobel Sales Indonesia. Tahun 1995-1996 diresmikan pabrik lain diantaranya PT Panasonic Electronic Device Batam, PT Panasonic Semiconductor Indonesia, dan PT Panasonic Lighting Indonesia, pada bulan Mei tahun 1996 diresmikan PT Panasonic Shikoku Electronics Batam. Ditahun ini pula mulai diselenggarakan Panasonic Gobel Awards. Pada tahun 2004, merek “National “ bertransformasi menjadi “Panasonic” dan nama perusahaan juga berganti menjadi PT Panasonic Gobel Indonesia. Panasonic menjadi salah satu merek terkenal di Indonesia. Berbagai macam produk elektronik yang dijual meliputi digital AV, kesehatan 9 dan kecantikan, komunikasi, kehidupan pusat inovasi, peralatan rumah, AV profesional, dan solusi bisnis.¹⁴⁶

¹⁴⁶ Dikutip dari www.panasonic.com ”Sejarah Perusahaan Panasonic Global Indonesia”



Gambar 4.1
Logo Perusahaan

Sumber: <http://www.panasonic.co.id>

3. Visi, Misi, Filosofi dan Prinsip Perusahaan

a. Visi Perusahaan

"Mengingat tanggung jawab kami sebagai industrialis, kami akan mengabdikan diri demi kemajuan dan perkembangan kesejahteraan masyarakat melalui kegiatan usaha kami, dengan meningkatkan kualitas hidup di seluruh dunia."

b. Misi Perusahaan

Tujuan Dasar Manajemen Panasonic Corporation, dirumuskan pada tahun 1929 oleh pendirinya, Konosuke Matsushita. Tujuan Dasar Manajemen ini adalah filosofi usaha Panasonic yang mewujudkan misi dan pengabdian kami demi kemajuan masyarakat dan kesejahteraan manusia di seluruh dunia melalui kegiatan usaha kami.¹⁴⁷

c. Filosofi Perusahaan

Kemajuan dan perkembangan dapat diwujudkan hanya melalui usaha bersama dan kerja sama dari setiap karyawan perusahaan kami. Dengan Menyatukan semangat, kami berjanji untuk menjalankan tugas-tugas perusahaan dengan penuh dedikasi, ketekunan dan integritas.¹⁴⁸

¹⁴⁷ Dikutip dari <http://www.panasonic.com/id/corporate/profile>.

¹⁴⁸ Dikutip dari http://www.panasonic.com/id/corporate/sustainability/sustainability_policy.html.
Un-iSXD0A18

d. Tujuh Prinsip

"Tujuh Prinsip" ini adalah prinsip yang menjadi pedoman kami dalam menegakkan dan menerapkan Filosofi Dasar Bisnis.

- Kontribusi terhadap Masyarakat
- Keadilan dan Kejujuran
- Kerja sama dan Semangat Tim
- Upaya Perbaikan Tanpa Kenal Lelah
- Kesopanan dan Kerendahan Hati
- Kemampuan Beradaptasi
- Rasa Terima Kasih.

4. Produk-produk Perusahaan

PT Panasonic Global Indonesia merupakan perusahaan dagang yang bergerak dibidang elektronik dan home *supplies*, beberapa produk yang tersedia dan siap untuk memenuhi kebutuhan konsumen di Indonesia diantaranya adalah sebagai berikut¹⁴⁹ :

Table 4.2
Produk-produk PT Panasonic Global Indonesia

Jenis produk	Keterangan produk
Home entertainment	a. Televisi b. Home Theaters c. Audio d. Blu-ray & DVD e. Headphone & Earphone

¹⁴⁹ Dikutip dari www.panasonic.com. "Website official PT Panasonic Gobel Indonesia"

Jenis produk	Keterangan produk
Camera dan camcorder	<ul style="list-style-type: none"> a. Lumix G Mirrorless (DLSM) Cameras b. Lumix Digital Cameras c. Lumix G Lenses d. Camcorders
Home Appliances	<ul style="list-style-type: none"> a. Air Conditioners b. Mesin cuci Panasonic c. Setrika d. Vacum Cleaners e. Fans & Air purifiers f. Pompa air
Kitchen Appliances	<ul style="list-style-type: none"> a. Lemari es b. Microwave Ovens c. Food Preparation d. Dish Dryers e. Rice Cookers f. Bread Maker
Beauty	<ul style="list-style-type: none"> a. Perawatan Wajah b. Mens Grooming c. Perawatan Rambut d. Perawatan Tubuh
Baterai & Senter	<ul style="list-style-type: none"> a. Battery b. LED Torchlight c. Torchlight d. Solar Lantern & solar Lamp
Lampu	<ul style="list-style-type: none"> a. LED Lamp b. Light Capsule ECO c. Light Capsule NEO d. Advance e. Fluorescent Tube f. Savvy C-Series g. LED Emergency Light h. Mobilight
Telepon	<ul style="list-style-type: none"> a. Cordless Phones b. Single Lines Phones

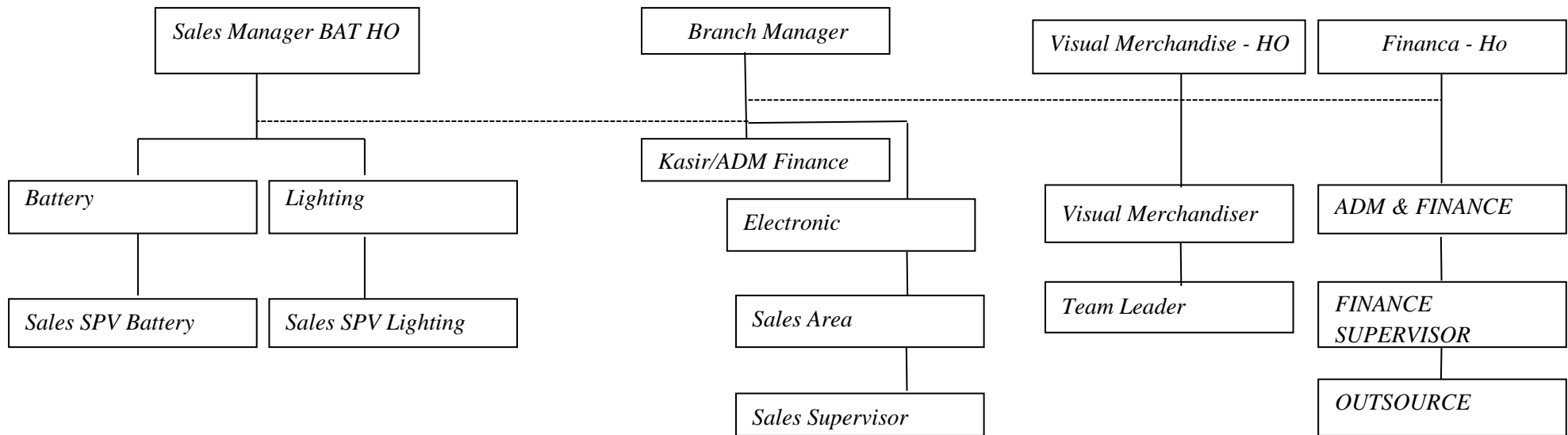
Sumber: Website official PT Panasonic Global Indonesia

5. Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur Organisasi disusun agar dapat menjalin suatu kerjasama yang harmonis berdasarkan atas hak dan kewajiban serta tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan. Bagan struktur organisasi tersebut dapat diketahui hubungan antar tugas-tugas, fungsi, tanggung jawab, dan wewenang. Hal ini ditunjukkan dengan kotak dan garis yang disusun menurut kedudukan setiap orang yang ada dalam organisasi tersebut. Berikut ini adalah struktur organisasi pada PT Panasonic Global Indonesia Cabang Palembang.

**Table 4.3 Struktur Organisasi
PT. Panasonic Global Indonesia Cabang Palembang**

Sumber dari PT Panasonic Global Indonesia sales & service center cabang Palembang



6. Deskripsi jabatan

Dalam menjalankan operasionalnya PT Panasonic Gobel Indonesia Cabang Palembang mempunyai deskripsi jabatan, sebagai berikut :

a. *Branch Manager*

Tujuan jabatannya yaitu, memimpin, mengelola, mengawasi atau mengendalikan kantor cabang untuk mencapai tingkat aktivitas pemasaran, penjualan, dan operasional yang efektif dan efisien sesuai dengan target (*business plan*) yang telah ditetapkan oleh kantor pusat maupun kantor cabang itu sendiri pada setiap periode akuntansi yakni empat bulan sekali. Tanggung Jawab Utama :

1. Mewakili Direksi Pusat menjalankan operasional kegiatan perusahaan di cabang.
2. Memberikan laporan kemajuan cabang kepada Direksi Pusat.
3. Memastikan pengendalian dan pembinaan cabang dan jaringan yang ada di bawah koordinasinya.
4. Mengambil semua tindakan yang diperlukan untuk keberlangsungan kegiatan yang ada di kantor cabang berjalan lancar dan sesuai dengan SOP (Standar Operasional Perusahaan).
5. Memastikan pelaporan (*intern* dan *ekstern*) dilakukan secara akurat dan tepat waktu.
6. Memastikan kelengkapan, kerapihan dan keamanan dari dokumentasi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
7. Memastikan tindak lanjut hasil audit intern dan ekstern.
8. Mengevaluasi hasil pencapaian target penjualan melalui sales supervisor.

b. Sales Supervisor (electronics, battery, lighting)

Tujuannya adalah memastikan tercapainya target-target penjualan produk sesuai *business plan* yang sudah ditetapkan. Tanggung Jawab Utama :

1. Merumuskan strategi pemasaran cabang.
2. Memastikan tercapainya target penjualan setiap bulannya.
3. Memastikan salesman bekerja sesuai dengan business plan yang ada.
4. Membuat laporan mengenai perkembangan penjualan kepada kepala cabang.
5. Membuat Campaign untuk menarik dealer atau konsumen agar memesan produk lebih banyak.
6. Mengawasi salesman dan membantu apabila ada kesulitan dalam pemasaran.

c. Finance Supervisor

Tujuan jabatannya yaitu, mengelola keuangan perusahaan yang berhubungan dengan transaksi, pendanaan, pemasukan, dan pengeluaran uang. Tanggung jawab utama :

1. Mengawasi dan menindak lanjuti semua transaksi yang terjadi pada kantor cabang.
2. Membuat laporan atau jurnal untuk direktur keuangan pada kantor pusat.
3. Memastikan bahwa nominal pajak yang tertera pada faktur penjualan telah tepat.
4. Mengawasi pembayaran yang masuk melalui kasir atau staff admin keuangan.
5. Menindak lanjuti terjadinya kejanggalan maupun kejadian yang dapat merugikan perusahaan secara financial.
6. Mengambil keputusan mengenai pembelanjaan kantor cabang.

7. Menjadi jembatan antara bagian keuangan dan penjualan.
8. Bertanggung jawab atas semua dokumen mengenai transaksi pembayaran maupun kasbon yang terjadi pada kantor cabang.
9. Mengatur anggaran biaya operasional yang terjadi di kantor cabang.
10. Menjadi sumber informasi untuk sales supervisor mengenai tingkat pencapaian penjualan pada bulan berjalan.

d. Team Leader

Tujuannya adalah mengawasi dan bertanggung jawab atas pekerjaan serta tugas SPM di semua toko atau dealer yang bekerjasama dengan perusahaan.

Tanggung Jawab Utama :

1. Meningkatkan penjualan dengan membuat tampilan display pameran atau penataan produk di toko menjadi menarik.
2. Mengawasi serta bertanggung jawab atas pekerjaan seluruh SPM (sales promotion man).
3. Membuat laporan kepada salesman untuk masing-masing dealer.
4. Membuat laporan untuk dipertanggungjawabkan kepada kepala cabang atas penjualan yang berhasil dicapai oleh masing-masing SPM.
5. Selalu memberikan update terbaru mengenai info di lapangan.

e. Salesman (electronics, battery, lighting)

Tujuan jabatannya yaitu tercapainya penjualan sesuai dengan target yang telah dibuat sebelumnya. Tanggung jawab utama :

1. Melaksanakan strategi marketing kepada dealer-dealer yang dituju dalam rangka penjualan produk.
2. Memasarkan produk sesuai dengan kuota dan BP (Business Plan) masing-masing.
3. Memberikan laporan perkembangan penjualan kepada Sales Supervisor masing-masing.
4. Membuat PO (*Purchase Order*) yang berisi produk apa saja yang akan dipesan.
5. Memantau penjualan pada dealer masing-masing.
6. Melaksanakan Campaign yang telah dibuat oleh *Sales Supervisor*.
7. Memberikan surat tagihan kepada dealer yang telah melakukan pemesanan produk kepada perusahaan.
8. Membuat laporan *Sales Plan* setiap bulan.
9. Memaksimalkan penjualan melalui dealer dan *Down Line* nya.

f. Admin Finance / Cashier

Tujuan jabatannya yaitu, memastikan pembayaran dari dealer sudah masuk ke rekening koran perusahaan. Tanggung Jawab Utama :

1. Memastikan jumlah pembayaran atas pemesanan produk tertentu bahwa nominalnya sudah benar dan tepat.

2. Membuat *summary collection* sebagai bentuk laporan atas pembayaran yang telah masuk.
3. Membuat laporan untuk kemudian diserahkan kepada kepala keuangan.
4. Membuat laporan kasbon atau *prepayment*.
5. Memastikan arsip dokumen yang baik.

g. Admin Finance

Tujuan jabatannya yaitu, melakukan input untuk transaksi penjualan produk pada kantor cabang. Tanggung Jawab Utama :

1. Input data PO (*Purchase Order*).
2. Memastikan DO (*Delivery Order*) sudah tercatat dan ditindak lanjuti dengan benar.
3. Memastikan produk pesanan dealer sudah dikirim sesuai dengan PO (*Purchase Order*).
4. Membuat Invoice atau Faktur Penjualan.
5. Membuat surat tagihan.
6. Memastikan e-faktur atau faktur pajak sudah terdata dengan tepat.
7. Memastikan arsip untuk PO, DO, dan Faktur Penjualan sudah benar dan tepat.

h. Admin Sales

Tujuan jabatannya yaitu, membantu salesman dalam hal administrasi.

Tanggung jawab utama :

1. Input laporan *salesman*.
2. Memastikan salesman sudah membuat *sales-plan* untuk laporan kepada sales supervisor.
3. Membuat laporan mengenai dealer yang ada.
4. Membantu salesman dan *sales supervisor* dalam menghubungi dealer
5. Memastikan arsip disusun secara tepat.

i. Merchandiser (battery)

Tujuannya adalah memastikan layout dan display pada dealer sudah tertata dengan baik. Tanggung Jawab Utama :

1. Memastikan tampilan produk baterai pada dealer sudah tertata dengan rapi dan baik.
2. Mengecek setiap hari display baterai pada dealer.
3. Memastikan administrasi penjualan baterai sudah tepat.
4. Mengarsip dokumen yang berhubungan dengan administrasi penjualan baterai.

j. Security

Tujuannya adalah memastikan keamanan dan menjaga suasana kondusif perusahaan. Tanggung jawab utama :

- 1) Menjaga keamanan dan ketertiban pada kantor cabang.
- 2) Memastikan perusahaan bebas dari pihak luar yang berniat buruk.

- 3) Menerima semua kiriman yang ditujukan untuk perusahaan.
- 4) Menerima tamu untuk selanjutnya diteruskan kepada karyawan yang bersangkutan.
- 5) Membantu pihak karyawan apabila memerlukan bantuan tenaga untuk memindahkan barang atau yang lainnya.

k. Umum

Tujuannya adalah memastikan kebersihan serta kenyamanan kantor cabang. Tanggung Jawab Umum :

1. Memastikan kebersihan lingkungan kantor.
2. Bertanggung jawab memastikan arsip perusahaan telah tersimpan dengan rapi dan aman.
3. Menyiapkan konsumsi dan lainnya.
4. Bertanggung jawab atas kerapian lingkungan kantor.

B. Karakteristik Responden

Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 50 orang yang diperoleh dari pembagian kuesioner. Berdasarkan hasil dari kuesioner tersebut dapat diidentifikasi karakteristik responden yaitu umur, jenis kelamin, dan angkatan.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No.	Umur	Jumlah	Persentase
1.	15 – 25 tahun	18 orang	36%
1.	26 – 35 tahun	10 orang	20%
2.	36 – 45 tahun	20 orang	40%
3.	>46 tahun	2 orang	4%
Total		50 orang	100%

Sumber: Olahan data primer, 2020

Pada tabel 4.4 di atas menjelaskan karakteristik responden PT. Panasonic Global Indonesia Sales & Service Center Palembang berdasarkan umur. Karyawan yang berumur 15 – 25 tahun berjumlah 18 orang dengan presentase 36%, karyawan yang berumur 26 – 35 tahun berjumlah 10 orang dengan persentase 20%, karyawan yang berumur 36 – 45 tahun berjumlah 20 orang dengan persentase 40%, karyawan yang berumur lebih dari 46 tahun berjumlah 2 orang dengan persentase 4%.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.5
Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Laki-laki	27	54%
2.	Perempuan	23	46%
Total		50	100%

Sumber: Olahan data primer, 2020

Pada tabel 4.5 di atas menjelaskan karakteristik responden PT. Panasonic Global Indonesia Sales & Service Center Palembang berdasarkan Jenis Kelamin. karyawan yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 27 dengan persentase 54%, karyawan perempuan berjumlah 23 dengan persentase 46%.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.6
Klasifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
1.	SMA	15	30%
2.	D3	10	20%
3.	S1	25	50%
Total		50	100%

Sumber: Olahan data primer, 2020

Pada tabel 4.6 di atas menjelaskan karakteristik responden karyawan PT. Panasonic Global Indonesia Sales & Service Center Palembang berdasarkan Pendidikan Terakhir. Karyawan dengan pendidikan terakhir SMA berjumlah 15 dengan persentase 30%, karyawan dengan tingkatan D3 berjumlah 10 dengan persentase 20%, karyawan dengan tingkatan S1 berjumlah 25 dengan persentase 50%.

4. Distribusi Jawaban Hasil Kuesioner

Tabel 4.7
Distribusi jawaban hasil kuesioner variabel Budaya Organisasi (X1)

Pernyataan	sangat setuju (ST)	setuju (S)	netral (N)	tidak setuju (TS)	sangat tidak setuju (STS)	jumlah sampel
Pernyataan 1	19	21	4	5	1	50
Pernyataan 2	16	20	9	1	4	50
Pernyataan 3	26	17	4	3	0	50
Pernyataan 4	16	17	8	6	0	50
Pernyataan 5	19	21	4	5	1	50
Pernyataan 6	16	21	8	5	0	50
Pernyataan 7	19	21	8	5	0	50
Pernyataan 8	9	19	13	8	1	50
Pernyataan 9	9	22	9	9	1	50
Pernyataan 10	3	20	16	10	1	50

Sumber: Olahan data Primer, 2020

Tabel 4.8
Distribusi jawaban hasil kuesioner variabel Motivasi Kerja (X2)

Pernyataan	sangat setuju (ST)	setuju (S)	netral (N)	tidak setuju (TS)	sangat tidak setuju (STS)	jumlah sampel
Pernyataan 1	15	26	4	5	0	50
Pernyataan 2	17	26	4	3	0	50
Pernyataan 3	17	26	5	2	0	50
Pernyataan 4	18	24	6	2	0	50
Pernyataan 5	17	26	4	3	0	50
Pernyataan 6	26	21	1	1	1	50
Pernyataan 7	27	13	8	1	1	50
Pernyataan 8	26	21	1	1	1	50
Pernyataan 9	19	23	4	3	1	50
Pernyataan 10	18	24	6	2	0	50

Sumber: Olahan data Primer, 2020

Tabel 4.9
Distribusi jawaban hasil kuesioner variabel Kepemimpinan (X3)

Pernyataan	sangat setuju (ST)	setuju (S)	netral (N)	tidak setuju (TS)	sangat tidak setuju (STS)	jumlah sampel
Pernyataan 1	26	17	4	3	0	50
Pernyataan 2	9	19	13	8	1	50
Pernyataan 3	16	20	8	6	0	50
Pernyataan 4	3	20	16	10	1	50
Pernyataan 5	17	29	3	1	0	50
Pernyataan 6	16	28	6	0	0	50
Pernyataan 7	29	14	3	4	0	50
Pernyataan 8	18	28	3	1	0	50
Pernyataan 9	15	29	3	1	0	50
Pernyataan 10	19	21	4	5	1	50
Pernyataan 11	19	21	4	5	1	50
Pernyataan 12	3	20	16	10	1	50

Sumber: Olahan data Primer, 2020

Tabel 4.10
Distribusi jawaban hasil kuesioner variabel Lingkungan Kerja (X4)

Pernyataan	sangat setuju (ST)	setuju (S)	netral (N)	tidak setuju (TS)	sangat tidak setuju (STS)	jumlah sampel
Pernyataan 1	15	27	3	5	0	50
Pernyataan 2	19	26	3	2	0	50
Pernyataan 3	18	27	4	1	0	50
Pernyataan 4	18	25	5	2	0	50
Pernyataan 5	19	21	4	5	1	50
Pernyataan 6	16	21	7	2	4	50
Pernyataan 7	27	16	5	2	0	50
Pernyataan 8	16	21	8	5	0	50
Pernyataan 9	11	13	18	7	1	50
Pernyataan 10	9	19	13	8	1	50
Pernyataan 11	9	22	9	9	1	50
Pernyataan 12	3	20	16	10	1	50
Pernyataan 13	18	27	4	1	0	50
Pernyataan 14	18	25	5	2	0	50

Sumber: Olahan data Primer, 2020

Tabel 4.11
Distribusi jawaban hasil kuesioner variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	sangat setuju (ST)	setuju (S)	netral (N)	tidak setuju (TS)	sangat tidak setuju (STS)	jumlah sampel
Pernyataan 1	16	26	3	5	0	50
Pernyataan 2	19	24	4	2	1	50
Pernyataan 3	17	26	6	1	0	50
Pernyataan 4	17	25	6	2	0	50
Pernyataan 5	18	23	4	4	1	50
Pernyataan 6	9	19	12	9	1	50
Pernyataan 7	17	26	6	1	0	50
Pernyataan 8	17	25	6	2	0	50
Pernyataan 9	18	23	4	4	1	50
Pernyataan 10	9	19	12	9	1	50

Sumber: Olahan data Primer, 2020

C. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu alat ukur tes dalam kuesioner. Validitas artinya sejauh mana tes dapat mengukur dengan tepat dan dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya.

Uji validitas dilakukan dengan melakukan perbandingan antara nilai r hitung dengan r tabel untuk tingkat signifikan 5% dari *degree of freedom* (df) = $n-2$ dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Jika r hitung > r tabel maka pernyataan tersebut valid, maka demikian pula sebaliknya. Adapun r tabel pada penelitian ini adalah 0,2787. Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan untuk variabel bebas dan variabel terikat pada setiap item menunjukkan bahwa

r hitung $>0,2787$. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh data yang diuji adalah valid. Berikut ini adalah tampilan hasil uji validitas.

Tabel 4.12
Hasil Uji Validitas terhadap Budaya Organisasi (X1)

S

No.	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	Pertanyaan 1	0,504	0,2787	Valid
2.	Pertanyaan 2	0,817	0,2787	Valid
3.	Pertanyaan 3	0,651	0,2787	Valid
4.	Pertanyaan 4	0,620	0,2728	Valid
5.	Pertanyaan 5	0,817	0,2728	Valid
6.	Pertanyaan 6	0,617	0,2728	Valid
7.	Pertanyaan 7	0,592	0,2728	Valid
8.	Pertanyaan 8	0,709	0,2728	Valid
9.	Pertanyaan 9	0,698	0,2728	Valid
10.	Pertanyaan 10	0,620	0,2728	Valid

Sumber: Olahan data primer 2020

Pada tabel 4.12 di atas menjelaskan hasil uji Validitas terhadap budaya Organisasi (X1). Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan untuk variabel bebas dan variabel terikat pada setiap item menunjukkan bahwa r hitung $>0,2787$. Hal ini menunjukkan bahwa data yang diuji adalah valid.

Tabel 4.13
Hasil Uji Validitas terhadap Motivasi Kerja (X2)

No.	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	Pertanyaan 1	0,853	0,2787	Valid
2.	Pertanyaan 2	0,414	0,2787	Valid
3.	Pertanyaan 3	0,590	0,2787	Valid
4.	Pertanyaan 4	0,542	0,2787	Valid
5.	Pertanyaan 5	0,853	0,2787	Valid
6.	Pertanyaan 6	0,532	0,2787	Valid
7.	Pertanyaan 7	0,853	0,2787	Valid
8.	Pertanyaan 8	0,572	0,2787	Valid
9.	Pertanyaan 9	0,454	0,2787	Valid
10.	Pertanyaan 10	0,387	0,2787	Valid

Sumber: Olahan data primer 2020

Pada tabel 4.13 di atas menjelaskan hasil uji Validitas terhadap Motivasi Kerja (X2). Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan untuk variabel bebas dan variabel terikat pada setiap item menunjukkan bahwa r hitung $>0,2787$. Hal ini menunjukkan bahwa data yang diuji adalah valid.

Tabel 4.14
Hasil Uji Validitas terhadap Kepemimpinan (X3)

No .	Item Pernyataan	r hitung	r table	Keterangan
1.	Pertanyaan 1	0,668	0,2787	Valid
2.	Pertanyaan 2	0,423	0,2787	Valid
3.	Pertanyaan 3	0,378	0,2787	Valid
4.	Pertanyaan 4	0,487	0,2787	Valid
5	Pertanyaan 5	0,801	0,2787	Valid
6	Pertanyaan 6	0,657	0,2787	Valid
7	Pertanyaan 7	0,536	0,2787	Valid
8	Pertanyaan 8	0,759	0,2787	Valid
9	Pertanyaan 9	0,801	0,2787	Valid
10	Pertanyaan 10	0,824	0,2787	Valid
11	Pertanyaan 11	0,824	0,2787	Valid
12	Pertanyaan 12	0,487	0,2787	Valid

Sumber: Olahan data primer2020

Pada tabel 4.14 di atas menjelaskan hasil uji Validitas terhadap Kepemimpinan (X3). Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan untuk variabel bebas dan variabel terikat pada setiap item menunjukkan bahwa r hitung $>0,2787$. Hal ini menunjukkan bahwa data yang diuji adalah valid.

Tabel 4.15
Hasil Uji Validitas terhadap Lingkungan Kerja (X4)

No.	Item Pernyataan	r hitung	r table	Keterangan
1.	Pertanyaan 1	0,654	0,2787	Valid
2.	Pertanyaan 2	0,739	0,2787	Valid
3.	Pertanyaan 3	0,621	0,2787	Valid
4.	Pertanyaan 4	0,576	0,2787	Valid
5	Pertanyaan 5	0,718	0,2787	Valid
6	Pertanyaan 6	0,341	0,2787	Valid
7	Pertanyaan 7	0,512	0,2787	Valid

8	Pertanyaan 8	0,366	0,2787	Valid
9	Pertanyaan 9	0,545	0,2787	Valid
10	Pertanyaan 10	0,614	0,2787	Valid
11	Pertanyaan 11	0,497	0,2787	Valid
12	Pertanyaan 12	0,399	0,2787	Valid
13	Pertanyaan 13	0,621	0,2787	Valid
14	Pertanyaan 14	0,576	0,2787	Valid

Sumber: Olahan data primer 2020

Pada tabel 4.15 di atas menjelaskan hasil uji Validitas terhadap Lingkungan Kerja(X4). Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan untuk variabel bebas dan variabel terikat pada setiap item menunjukkan bahwa r hitung >0,2787. Hal ini menunjukkan bahwa data yang diuji adalah valid.

Tabel 4.16
Hasil Uji Validitas terhadap Kinerja Karyawan (Y)

No.	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	Pertanyaan 1	0,669	0,2787	Valid
2.	Pertanyaan 2	0,781	0,2787	Valid
3.	Pertanyaan 3	0,694	0,2787	Valid
4.	Pertanyaan 4	0,669	0,2787	Valid
5.	Pertanyaan 5	0,718	0,2787	Valid
6.	Pertanyaan 6	0,580	0,2787	Valid
7.	Pertanyaan 7	0,694	0,2787	Valid
8.	Pertanyaan 8	0,669	0,2787	Valid
9.	Pertanyaan 9	0,718	0,2787	Valid
10.	Pertanyaan 10	0,580	0,2787	Valid

Sumber: Olahan data primer 2020

Pada tabel 4.16 di atas menjelaskan hasil uji Validitas terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan untuk variabel bebas dan variabel terikat pada setiap item menunjukkan bahwa r hitung >0,2787. Hal ini menunjukkan bahwa data yang diuji adalah valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Butir kuesioner dikatakan reliabel atau andal apabila jawaban seseorang terhadap kuesioner adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan kuesioner reliabel atau tidak reliabel menggunakan *alpha cronbach*. Kuesioner reliabel apabila *alpha cronbach* > 0,60 dan tidak reliabel jika sama atau dibawah 0,60

Berikut ini adalah tampilan hasil uji reliabilitas yang menjelaskan bahwa uji reliabilitas yang dilakukan untuk mengetahui sejauhmana tingkat kehandalan data yang diperoleh untuk diteliti.

Tabel 4.17
Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Standar Alpha	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
1.	Budaya Organisasi (X1)	0,60	0,602	Reliabel
2.	Motivai Kerja (X2)	0,60	0,682	Reliabel
3.	Kepemimpinan (X3)	0,60	0,927	Reliabel
4.	Lingkungan Kerja (X4)	0,60	0,683	Reliabel
5.	Kinerja Karyawan (Y)	0,60	0,695	Reliable

Sumber: Olahan data primer 2020

Berdasarkan tabel 4.17 di atas, dapat dilihat bahwa hasil uji reliabilitas memperlihatkan nilai *cronbach alpha* dari semua variabel > 0,60 dan dapat disimpulkan bahwa semua variabel dapat dipercaya dan handal untuk digunakan sebagai alat ukur variabel serta dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

D. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data terdistribusi normal atau tidak. Sehingga apabila data terdistribusi normal maka bisa dilanjutkan ke tahap berikutnya. Uji normalitas bisa 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 maka data menyebar tidak normal. Untuk menguji apakah bersifat normal atau tidak maka peneliti menggunakan analisa *Kolmogorof-Smirnov* (K-S) sebagai berikut.

Tabel 4.18
Hasil Uji Normalitas

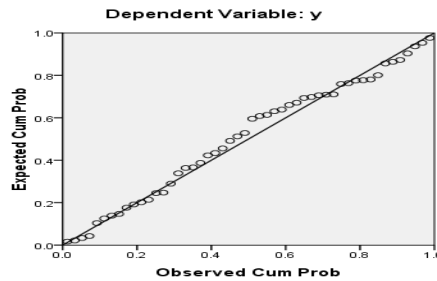
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.50205021
Most Extreme Differences	Absolute	.100
	Positive	.050
	Negative	-.100
Kolmogorov-Smirnov Z		.704
Asymp. Sig. (2-tailed)		.705
a. Test distribution is Normal.		

Sumber: *Olahan data primer 2020*

Berdasarkan tabel 4.18 di atas bahwa nilai signifikansi berdistribusi normal karena nilai signifikansi di atas nilai 0.05 dapat dinyatakan bahwa tabel di atas berdistribusi normal.

Gambar 4.19
Normal P-P Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan gambar 4.19 di atas pada grafik menggambarkan bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal. Disimpulkan bahwa nilai residual yang dihasilkan normal. Maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja berdasarkan variabel kinerja karyawan

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas diterapkan untuk analisis regresi berganda yang terdiri atas dua atau lebih variabel bebas. Dikatakan tidak terjadi multikolinearitas apabila nilai *tolerance* > 0,10 dan VIF < 0,10.

Berikut adalah tabel hasil pengujian uji multikolinearitas.

Tabel 4.20
Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.212	2.679		3.812	.000		
	x1	.103	.066	.096	2.561	.026	.376	2.660
	x2	.091	.038	.093	2.372	.022	.921	1.086
	x3	.008	.053	-.008	.146	.885	.429	2.330
	x4	.775	.057	.907	13.641	.000	.319	3.135
a. Dependent Variable: y								

Sumber: Olahan data primer 2020

Hasil uji multikolinieritas pada tabel 4.20 diatas dapat dilihat pada kolom *tolerance* dan VIF. Hasil *tolerance* keempat variabel independen budaya organisasi (X1) 0,376, motivasi (X2) 0,921, kepemimpinan (X3) 0,429 dan lingkungan kerja (X4) 0,319, nilai tersebut menunjukkan > 0,10. Nilai VIF keempat variabel independen budaya organisasi (X1) 2,660, motivasi (X2) 1,086, kepemimpinan (X3) 2,330 dan lingkungan kerja (X4) 3,135 menunjukkan < 10,00, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan variansi dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika varians dari residual dari suatu pengamatan ke

pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Jika varian berbeda, disebut heteroskedastisitas.

Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan uji glejser. Uji glejser mengusulkan untuk meregresi nilai *absolut residual* terhadap variabel independen. Jika variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen (*absolut residual*) maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas.

Uji heteroskedastisitas Dalam persamaan regresi berganda perlu diuji mengenai sama atau tidak sama varians dari residual dari observasi yang satu dengan observasi yang lain. Terjadi homoskedastisitas jika pada *scatterplot* titik-titik hasil pengolahan data antara Z_{pred} dan S_{resid} menyebar di bawah maupun di atas titik origin (angka 0) pada sumbu Y dan tidak mempunyai pola yang teratur. Terjadi homoskedastisitas jika pada *scatterplot* titik-titik mempunyai pola yang teratur baik menyempit, melebar maupun bergelombang-gelombang.

Berikut adalah gambar hasil pengujian uji heterokedastisitas.

Gambar 4.21
Uji Gletser

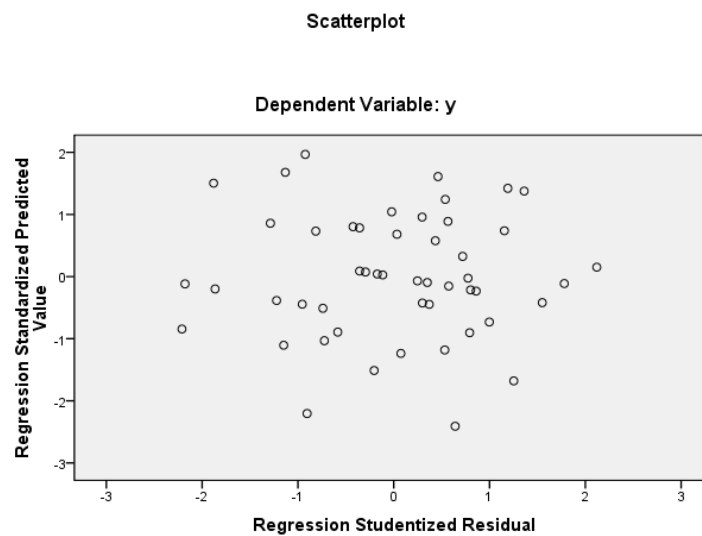
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.346	1.518		.228	.821
X1	.014	.022	.099	.642	.524
X2	-.007	.030	-.049	-.218	.829
X3	-.003	.032	-.024	-.091	.928
X4	.019	.037	.125	.517	.608

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Dapat dilihat dari gambar 4.21 di atas bahwa nilai signifikansi (Sig) antara variabel independen dengan absolut residual lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Gambar 4.22



Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Dapat dilihat dari gambar 4.22 di atas bahwa titik- titik pada *scatterplot* tidak membentuk pola yang teratur, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas atau dengan kata lain tidak terjadi homoskedastisitas. Asumsi klasik dalam model ini terpenuhi yaitu terbebas dari heterokedastisitas atau homoskedastisitas.

4. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variable mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian dengan SPSS dengan menggunakan *Test for Linearity* dengan taraf signifikansi 0,05.

Jika nilai *Sig Deviation From Linearity* > 0.05 , maka terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas dengan variabel terikat. Sebaliknya jika nilai *Sig Deviation From Linearity* < 0.05 , maka tidak terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas dengan variabel terikat. Berikut adalah gambar hasil pengujian uji Linearitas.

Tabel 4.23
ANOVA Table
Budaya Organisasi (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between (Combined) Groups	641.990	21	30.571	.779	.720
Linearity	3.066	1	3.066	.078	.782
Deviation from Linearity	638.924	20	31.946	.814	.679
Within Groups	1098.990	28	39.250		
Total	1740.980	49			

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Dapat dilihat dari gambar 4.23 di atas bahwa nilai Sig *Deviation From Linearity* menunjukkan angka $0.679 > 0.05$, maka terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas (Budaya Organisasi) dengan variabel terikat (Kinerja Karyawan).

Tabel 4.24
ANOVA Table
Motivasi Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between (Combined) Groups	1399.385	18	77.744	7.055	.000
Linearity	1009.909	1	1009.909	91.650	.000
Deviation from Linearity	389.476	17	22.910	2.079	.037
Within Groups	341.595	31	11.019		
Total	1740.980	49			

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Dapat dilihat dari gambar 4.24 di atas bahwa nilai Sig *Deviation From Linearity* menunjukkan angka $0.037 > 0.05$, maka terdapat hubungan yang

linear antara variabel bebas (Motivasi Kerja) dengan variabel terikat (Kinerja Karyawan).

Tabel 4.25
ANOVA Table
Kepemimpinan (X₃) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
y * x ₃	Between Groups	(Combined)	1191.280	19	62.699	3.422	.001
		Linearity	857.950	1	857.950	46.823	.000
		Deviation from Linearity	333.330	18	18.518	1.011	.476
Within Groups			549.700	30	18.323		
Total			1740.980	49			

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Dapat dilihat dari gambar 4.25 di atas bahwa nilai Sig *Deviation From Linearity* menunjukkan angka $0.476 > 0.05$, maka terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas (Kepemimpinan) dengan variabel terikat (Kinerja Karyawan).

Tabel 4.26
ANOVA Table
Lingkungan Kerja (X₄) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
y * x ₄	Between Groups	(Combined)	1671.685	23	72.682	27.271	.000
		Linearity	1604.275	1	1604.275	601.934	.000
		Deviation from Linearity	67.410	22	3.064	1.150	.364
Within Groups			69.295	26	2.665		
Total			1740.980	49			

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Dapat dilihat dari gambar 4.26 di atas bahwa nilai *Sig Deviation From Linearity* menunjukkan angka $0.364 > 0.05$, maka terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas (Lingkungan Kerja) dengan variabel terikat (Kinerja Karyawan).

E. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (budaya organisasi, motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

Analisis regresi linear berganda dipakai untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan rumus sebagai berikut

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$$

Tabel 4.27
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.212	2.679		3.812	.000
	x1	.103	.066	.096	2.561	.026
	x2	.091	.038	.093	2.372	.022
	x3	.008	.053	-.008	.146	.885
	x4	.775	.057	.907	13.641	.000
a. Dependent Variable: y						

Maka didapat perhitungannya pada penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = 10.212 + 0,103X_1 + 0,091X_2 + 0,008X_3 + 0,775X_4$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X1 = Budaya Organisasi

X2 = Motivasi

X3 = Kepemimpinan

X4 = Lingkungan Kerja

Konstanta besarnya 10,212 dengan koefisien Budaya Organisasi X1, Motivasi Kerja X2, Kepemimpinan X3 dan Lingkungan Kerja X4 bernilai nol (0), maka diperoleh Kinerja Karyawan sebesar 10,212 satuan. Hal ini berarti walaupun nilai X1, X2, X3, dan X4 terhadap Y bernilai nol (0), nilai tetap ada dan positif.

Koefisien regresi Budaya Organisasi(X1) sebesar 0,103 bernilai positif, maka setiap penambahan satu satuan skor harga (X1) akan meningkatkan skor kinerja karyawan sebesar 0,103 dengan asumsi variabel independen lainnya tetap.

Koefisien regresi motivasi (X2) sebesar 0,091 bernilai positif, maka setiap penambahan satu satuan skor motivasi (X2) akan meningkatkan skor kinerja karyawan sebesar 0,270 dengan asumsi variabel independen lainnya tetap.

Koefisien regresi kepemimpinan (X3) sebesar 0,008 bernilai positif, maka setiap penambahan satu satuan skor kepemimpinan (X3) akan meningkatkan

skor kinerja karyawan sebesar 0,008 dengan asumsi variabel independen lainnya tetap.

Koefisien regresi lingkungan kerja (X4) sebesar 0,775 bernilai positif, maka setiap penambahan satu satuan skor lingkungan kerja (X4) akan meningkatkan skor kinerja karyawan sebesar 0,775 dengan asumsi variabel independen lainnya tetap.

F. Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji T (Parsial) digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel *independent* (budaya organisasi, motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja) secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap variabel *dependent* (kinerja karyawan). Uji T diukur dengan membandingkan antara t hitung dengan t tabel. Apabila t hitung > t tabel, maka secara parsial variabel *independent* berpengaruh terhadap variabel *dependent*, begitu juga sebaliknya, apabila t hitung < t tabel, maka secara parsial variabel *independent* tidak berpengaruh terhadap variabel *dependent*.

Tabel 4.28
Hasil Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.212	2.679		3.812	.000
	x1	.103	.066	.096	2.561	.026
	x2	.091	.038	.093	2.372	.022
	x3	.008	.053	-.008	.146	.885
	x4	.775	.057	.907	13.641	.000
a. Dependent Variable: y						

1. Hipotesis budaya organisasi (X1)

Ho = budaya organisasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Ha = budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Kriteria Pengujian

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ Ho diterima

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ Ho ditolak

Berdasarkan signifikan

Jika signifikan $> 0,05$ Ho diterima

Jika signifikan $< 0,05$ Ho ditolak

Penetapan budaya organisasi (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tabel diatas di peroleh nilai t_{hitung} sebesar 2,561 dengan nilai Sig 0,026. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,677. Perbandinganya t_{hitung} dengan t_{tabel} didapatkan hasil $2,561 > 1,677$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$. Sedangkan Perbandingan nilai

signifikansi yang di dapat $0,026 < 0,05$. Hal ini menunjukkan tingkat signifikansi yang lebih kecil dari pada tingkat kesalahan. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya Penetapan budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

2. Hipotesis Motivasi kerja (X2)

H_0 = motivasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H_a = motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Kriteria Pengujian

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ H_0 diterima

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ H_0 ditolak

Berdasarkan signifikan

Jika signifikan $> 0,05$ H_0 diterima

Jika signifikan $< 0,05$ H_0 ditolak

Penetapan motivasi kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tabel diatas di peroleh nilai t_{hitung} sebesar 2,372 denan nilai Sig 0,022. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,677. Perbandinganya t_{hitung} dengan t_{tabel} didapatkan hasil $2,372 > 1,677$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$. Sedangkan Perbandingan nilai signifikansi yang di dapat $0,022 < 0,05$. Hal ini menunjukkan tingkat signifikansi yang lebih kecil dari pada tingkat kesalahan. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

3. Hipotesis Kepemimpinan (X3)

H_0 = kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H_a = kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Kriteria Pengujian

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ H_0 diterima

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ H_0 ditolak

Berdasarkan signifikan

Jika signifikan $> 0,05$ H_0 diterima

Jika signifikan $< 0,05$ H_0 ditolak

Penetapan kepemimpinan (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tabel diatas di peroleh nilai t_{hitung} sebesar 0,146 dengan nilai Sig 0,885. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih kecil dari nilai t_{tabel} sebesar 1,677. Perbandinganya t_{hitung} dengan t_{tabel} didapatkan hasil $0,146 > 1,677$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$. Sedangkan Perbandingan nilai signifikansi yang di dapat $0,885 < 0,05$. Hal ini menunjukan tingkat signifikansi yang lebih kecil daripada tingkat kesalahan. Maka H_0 diterima dan H_a ditolak yang artinya Penetapan kepemimpinan tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

4. Hipotesis Lingkungan Kerja (X4)

H_0 = lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H_a = lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Kriteria Pengujian

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ H_0 diterima

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ H_0 ditolak

Berdasarkan signifikan

Jika signifikan $> 0,05$ H_0 diterima

Jika signifikan $< 0,05$ H_0 ditolak

Penetapan lingkungan kerja (X4) berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tabel diatas di peroleh nilai t_{hitung} sebesar 13,641 dengan nilai Sig 0,00. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,677. Perbandinganya t_{hitung} dengan t_{tabel} didapatkan hasil $13,641 > 1,677$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$. Sedangkan Perbandingan nilai signifikansi yang di dapat $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukan tingkat signifikansi yang lebih kecil dari pada tingkat kesalahan. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya Penetapan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

2. Uji Simultan (Uji f)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama dengan menggunakan tingkat signifikan 0,05.

Tabel 4.29
Hasil Uji F

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1630.428	4	407.607	165.916	.000 ^a
Residual	110.552	45	2.457		
Total	1740.980	49			

a. Predictors: (Constant), x1, x2, x3, x4

b. Dependent Variable: y

Hipotesis

Ho = pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Ha = pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini membandingkan besarnya angka F hitung dengan F tabel. F hitung dari pengolahan SPSS diperoleh nilai sebesar 165,916. Selanjutnya F tabel dapat dicari pada tabel statistik pada signifikansi 0,00 dengan rumus $df = n - \text{jumlah variable}$. Diperoleh angka F tabel sebesar 2,58.

Berdasarkan hasil pengolahan SPSS diperoleh angka F hitung > F tabel atau $165,916 > 2,58$.

Berdasarkan uji F yang telah dilakukan, maka didapatkan bahwa pengaruh antara variabel *independent* (Budaya Organisasi, Motivasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja) terhadap variabel *dependent* (Kinerja Karyawan) adalah kuat dan berpengaruh secara bersama-sama (simultan). Hal ini dapat dilihat pada uji F yang menunjukkan F hitung > F tabel atau $165,916 > 2,58$ dan taraf signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti Budaya Organisasi, Motivasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan.

3. Uji Koefisien Determinasi R Square (R^2)

Uji koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi masing-masing variabel

Tabel 4.30
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.968 ^a	.937	.931	1.56739

a. Predictors: (Constant), x1, x2, x3, x4

b. Dependent Variable: y

Dapat dilihat dari hasil tabel di atas menunjukkan bahwa variable Budaya Organisasi, Motivasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja berpengaruh sebesar 0,931 atau 93,1% terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan

sisanya sebesar 0,069 atau 6,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.