

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Tempat Penelitian

##### 1. Struktur organisasi

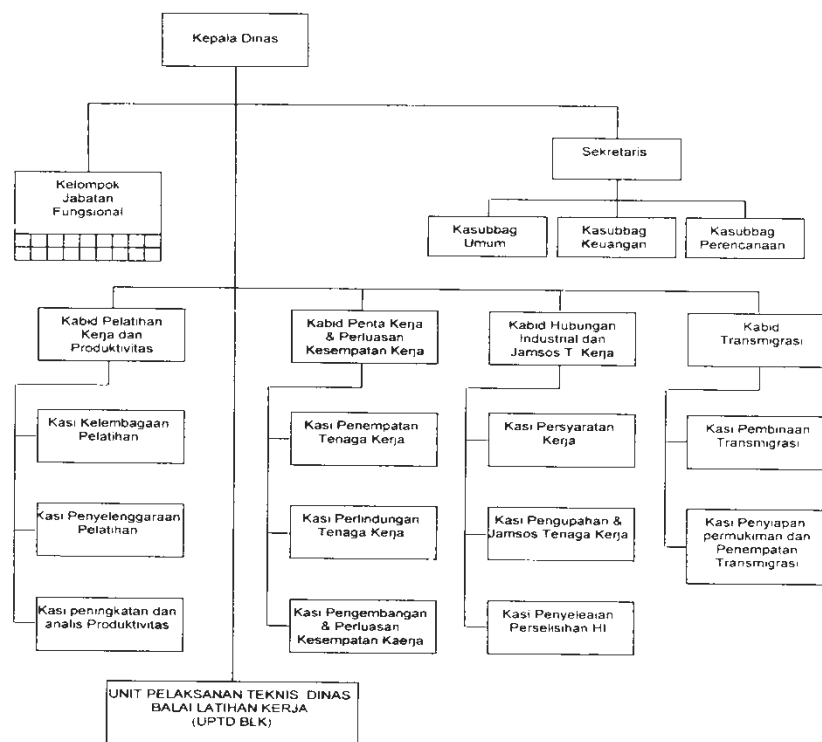
Berdasarkan peraturan daerah nomor 2 tahun 20176 tentang pembentukan dan susunan peerangkat daerah, Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Muara Enim dengan struktur sebagai berikut :

Gambar 4.1

#### Struktur organisasi Dinas Ketenagakerjaan Muara Enim

BAGAN STRUKTUR ORGANISASI  
DINAS KETENAGAKERJAAN  
KABUPATEN MUARA ENIM

LAMPIRAN VII  
PERDA KAB. MUARA ENIM  
NOMOR : 2 TAHUN 2016  
TANGGAL : 14 Oktober 2016



## 2. Daftar Jabatan

**Tabel 4.1**

Nama-Nama Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Muara Enim

NO	NAMA	JABATAN
1	Hj Siti Herawati, SH	Kepala Dinas
2	Drs M. Edy Marhan Jaya, M Si	Sekretaris
3	Kuwat Supriyadi	Kabid Penempatan Naker & PKK
4	Drs Harry Murtiyono	Kabid Hubungan Industrial dan Jamsos
5	Amalia Purbasari, SH	Kabid Transmigrasi
6	Syai'an, SE	kepala UPTD BLK
7	Desie Asriyani, SE	Kabid Pelatihan & Produktivitas
8	M Alwi	Kasi Pembinaan Transmigrasi
9	Dela Asmawati, SE	Kasi Pengupahan dan Jamsos
10	Ruslim, SE	Kasubbag Perencanaan
11	Indra Sapri, SE, M. Si	Kasubbag Umum
12	Joko Triono, SE	Kasi Persyaratan Kerja
13	Iwan Efandri, SE	Kasi Hubungan Industrial
14	Meliyan Haryanti, S. Pt. M. Pd	Kasi Penyelenggaraan Pelatihan
15	Titi Sulestiawaty S IP	Kasubbag TU UPTD BLK
16	Iris Prihatinova, ST	Staf UPTD BLK
17	Indawan	Staf UPTD BLK
18	Maja Purba Simbolon	Kasi Kelembagaan Pelatihan
19	Riza Aprilia, S.Pd	Staf UPTD BLK
20	Amin Izazi	Staf UPTD BLK
21	Agung Setiawan, S. TP	Kasi Pengembangan PKK
22	Meylen Farandina, SE, M. Si	Kasubbag Keuangan
23	Ismartini, SE	Kasi Perlindungan Tenaga Kerja Luar Negr
24	Edi Edwar, SH	Staf UPTD BLK
25	Idul Agusck, SH	Staf Penta Kerja
26	Adi Chandra, SE	Staf Kasi Hubungan Industrial
27	Heny Haryanti, S.Pd	Staf UPTD BLK
28	Mihsanudin, S. H I	Staf UPTD BLK
29	Prasetyawati Any Kalsum, Am. Kep	Staf UPTD BLK
30	Melvie Uliviana Septria, SH	Staf Kasubbag Keuangan
31	Ardiansyah, SH	Staf Kasubbag Keuangan
32	Sofia Honora, A. Md	Staf Kasi Persyaratan Kerja
33	Lucy Desiyanti, Am. Kep	Staf UPTD BLK
34	Arief Hadi Wibowo, A. Md	Staf Kasi Hubungan Industrial
35	Indrawati	Staf Kasi Pelatihan dan Produktivitas
36	Marlina	Staf Kasubbag Umum
37	Meliana	Staf UPTD BLK
38	M a r i s a	Staf Kasi Kelembagaan Pelatihan
39	Nuryanti	Staf Kasubbag Perencanaan
40	E r n i t a	TKS
41	Ria Ipana, SE	TKS
42	M. Helmi Helwani, SE	TKS
43	Yance Pilarta, SH	TKS
44	Harpim Mayasa	TKS
45	Nujayanti, SE	TKS
46	Sugi Wahyudi	TKS
47	Carisma	TKS
48	Titi Ildiana Sari, SE	TKS
49	Rusdi	TKS
50	Suhaidah	TKS
51	Yoga Agustawan	TKS
52	Hadi Prasetyo	TKS
53	Pahmi	TKS
54	Riki Alfijan	TKS
55	Ervin	TKS
56	Loverince Clarra M. S. Pd	TKS
57	Meta Saffri	TKS
58	Lara Andani	TKS
59	Maldi	TKS
60	Lismiyati	TKS
61	Andi Sukmawanta	TKS

**Keterangan table 4.1 :**

**Eslon II :** Kapala Dinas (Hj.Siti Herawati)

**Eslon III :** Sekertaris (Drs. M Edy Marhan Jaya, M.Si)

Kepala Bidang Penempatan Naker & PKK (Kuwat Supriyato)

Kepala Bidang Hubungan Industrial Dan Jamsos (Drs.Herry  
Murtiyano)

Kepala Bidang Transmigrasi (Amalia Purbasari, SH)

Kepala Bidang Pelatihan & Produktivitas (Desie Asriyani, SE)

**Eslon IV :** Kasubag Perencanaan (Ruslim, SE)

Kasubag Umum (Indra Sapri,SE,M.si)

Kasubag TU UPTD BLK (Titi Sulestiawaty, S.IP)

Kasubag Keuangan (Meylen Faradina, SE. MSi)

Kasi Persyaratan Kerja (Joko Triono,SE)

Kasi Hubungan Industrial (Iwan Efandi ,SE)

Kasi Penyelenggraan Pelatihan (Melijan Haryanti, S.pt,M.Pd)

Kasi Pembinaan Trasmigrasi (M.Alwi)

Kasi Pengupahan Dan Jamsos (Dela Asmawati, SE)

Kasi Kelembagaan Pelatihan (Maja Purba Simbolon)

Kasi Pengembangan Pkk (Agung Setiawan, S.TP)

Kasi Perlindungan Tenaga Kerja Luar Negri (Ismarti,SE)

## B. Karakteristik Responden

Karakteristik responden berkaitan dengan identitas responden yang meliputi usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan masa kerja. Berdasarkan hasil jawaban yang diperoleh dari penyebaran kuesioner terbuka. Kuesioner disebarkan kepada karyawan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Muara Enim sebanyak 61 responden sebagai populasi penelitian.

### 1. Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil jawaban usia kuesioner yang diperoleh dari responden, sebagai berikut:

**Table 4.2**

#### **Deskripsi Data Responden Berdasarkan Usia**

<b>Usia</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase</b>
21 – 30 tahun	4	6,6
31 – 40 tahun	16	26,2
41 – 50 tahun	25	41
> 50 tahun	16	26,2
<b>TOTAL</b>	<b>61</b>	<b>100</b>

*Sumber: Data Olahan, 2020.*

Tabel 4.1 di atas menunjukkan bahwa responden menurut usia menunjukkan bahwa responden yang berusia 41 – 50 tahun lebih banyak yaitu sebesar 41%, sedangkan responden berusia 31 – 40 tahun 26,2%, kemudian responden berusia > 50 tahun 26,2%, sisanya responden berusia 21 – 30 tahun yaitu 6,6%.

## 2. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil jawaban jenis kelamin kuesioner yang diperoleh dari responden, sebagai berikut:

**Table 4.3**

### **Deskripsi Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase</b>
Laki-laki	26	42,6
Perempuan	35	57,4
<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>100,0</b>

*Sumber: Data primer yang diolah, 2020*

Dari Tabel 4.2 diatas menjelaskan bahwa jenis kelamin karyawan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Muara Enim yang diambil sebagai responden lebih banyak responden perempuan. Jenis kelamin perempuan yang menjadi responden dalam penelitian ini berjumlah 35 orang atau 57,4% sedangkan sisanya 26 orang atau 42,6% berjenis kelamin laki-laki.

### 3. Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berikut adalah karakteristik responden dalam penelitian ini berdasarkan pendidikan terakhir:

**Tabel 4.4**

#### **Deskripsi Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

<b>Pendidikan Terakhir</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
SMA/Sederajat	2	3,3
D3	5	8,2
S1	50	81,9
S2	4	6,6
S3	-	-
<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>100,0</b>

*Sumber: Data Olahan, 2020.*

Berdasarkan keterangan tabel 4.3 menunjukkan bahwa tingkat pendidikan responden karyawan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Muara Enim S1 sebesar 81,9%, S2 sebesar 6,6%, S3 sebesar 0%, D3 sebesar 8,2%, SMA/Sederajat sebesar 3,3%. Artinya, responden dalam penelitian ini mayoritas berpendidikan terakhir S1 sebesar 81,9%

#### 4. Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan hasil jawaban kuesioner yang diperoleh dari responden, berdasarkan masa kerja sebagai berikut:

**Tabel 4.5**

**Persentase Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
< 1 tahun	1	1
1-2 tahun	0	0
3-5 tahun	7	11,5
>5 tahun	51	83,6
<b>Total</b>	<b>75</b>	<b>100,0</b>

Sumber: Data Olahan, 2020.

Berdasarkan keterangan tabel 4.4 bahwa mayoritas responden sudah bekerja >5 tahun yaitu sebanyak 51 karyawan atau 83,6%, karyawan yang sudah bekerja selama 3-5 tahun yaitu sebanyak 7 karyawan atau 11,5%. Kemudian karyawan yang bekerja < 1 tahun yaitu 1 karyawan atau 1%.

### C. UJI INSTRUMEN PENELITIAN

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui hasil signifikan dengan cara membandingkan r hitung dengan r tabel dengan melihat r tabel pada  $df = n -$

2. Pada penelitian ini nilai  $df = 61 - 2 = 59$  atau  $df = 59$  dengan alpha 0,05.

Didapat r tabel 0,2521. Jika hasil r hitung lebih besar dari r tabel maka butir pertanyaan tersebut dapat dikatakan valid.

**Tabel 4.6**  
**Uji Validitas**

<b>Variabel</b>	<b>Item pertanyaan</b>	<b>Corrected Item-Total Correlation</b>	<b>R table</b>	<b>Valid</b>
KEPEMIMPINAN (X1)	Pernyataan 1	.489	0,2521	Valid
	Pernyataan 2	.298	0,2521	Valid
	Pernyataan 3	.542	0,2521	Valid
	Pernyataan 4	.585	0,2521	Valid
	Pernyataan 5	.633	0,2521	Valid
	Pernyataan 6	.507	0,2521	Valid
	Pernyataan 7	.370	0,2521	Valid
DISIPLIN KERJA(X2)	Pernyataan 1	.668	0,2521	Valid
	Pernyataan 2	.439	0,2521	Valid
	Pernyataan 3	.461	0,2521	Valid
	Pernyataan 4	.325	0,2521	Valid
	Pernyataan 5	.738	0,2521	Valid
	Pernyataan 6	.497	0,2521	Valid
	Pernyataan 7	.295	0,2521	Valid
	Pernyataan 1	.733	0,2521	Valid
	Pernyataan 2	.356	0,2521	Valid



KOMPENSASI (X3)	Pernyataan 3	.452	0,2521	Valid
	Pernyataan 4	.455	0,2521	Valid
	Pernyataan 5	.686	0,2521	Valid
	Pernyataan 6	.630	0,2521	Valid
	Pernyataan 7	.746	0,2521	Valid
KINERJA KARYAWAN (Y)	Pernyataan 1	.406	0,2521	Valid
	Pernyataan 2	.510	0,2521	Valid
	Pernyataan 3	.492	0,2521	Valid
	Pernyataan 4	.583	0,2521	Valid
	Pernyataan 5	.697	0,2521	Valid
	Pernyataan 6	.618	0,2521	Valid
	Pernyataan 7	.714	0,2521	Valid

*Sumber: Data primer yang diolah, 2020*

Berdasarkan hasil tabel 4.5 masing-masing item pernyataan variabel diatas memiliki  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (0,2521), sehingga dapat dikatakan setiap pernyataan tersebut dinyatakan valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas penelitian menggunakan rumus alpha. Reliabilitas kurang dari 0,6 artinya kurang baik/tidak reliabel, sedangkan nilai cronbach alpha  $>$ 0,6 maka dapat dikatakan reliabel. Maka ditunjukkan dengan hasil pengujian reliabilitas untuk seluruh variabel adalah sebagai berikut:

**Table 4.7**  
**Uji Reliabilitas**

<b>Variabel</b>	<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>Keterangan</b>
Kepemimpinan (X1)	0,758	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,712	Reliabel
Kompensasi (X3)	0,763	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,768	Reliabel

*Sumber: Data primer yang diolah, 2020*

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha diatas 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga item-item pada masing-masing variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

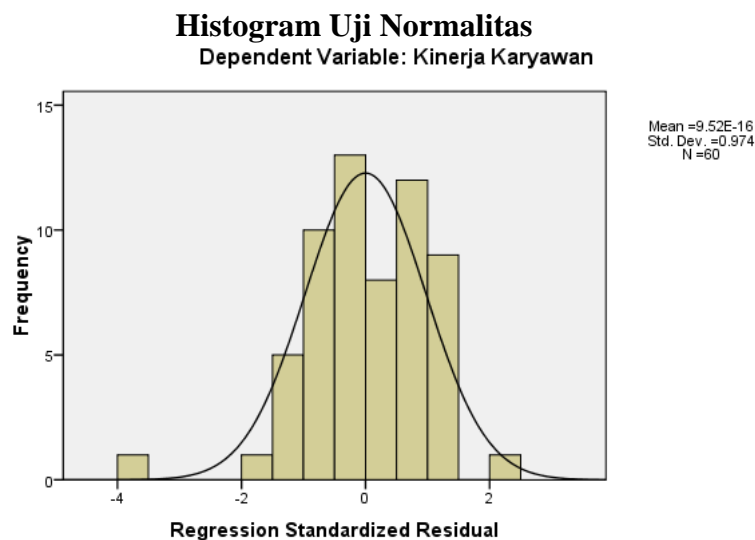
#### **D. Uji Asumsi Klasik**

##### **1) Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel bebas dan variabel terikat, keduanya terdistribusikan secara normal atau tidak. Normalitas data dalam penelitian dilihat dengan cara memperhatikan Grafik Histogram atau *Normal Probability Plots*. Cara grafik histogram dalam menentukan suatu data berdistribusi normal atau tidak, cukup membandingkan antara dua riil atau nyata dengan garis kurva yang berbentuk. Jika data riil terbentuk garis kurva cenderung tidak simetri terhadap mean (U), maka dapat dikatakan data berdistribusi

tidak normal atau sebaliknya, lalu dapat dilihat dari standar deviasi jika angka mendekati 1 maka mengindikasikan juga bahwa data terdistribusi normal. Cara normal *probability plots* lebih handal daripada cara grafik histogram, karena cara ini membandingkan data riil dengan data distribusi normal secara kumulatif. Suatu data dikatakan berdistribusi normal jika garis data riil mengikuti garis diagonal.<sup>1</sup>

**Gambar 4.2**



Dengan grafik output dari hasil pengolahan data dapat diketahui bahwa grafik kinerja karyawan mengikuti bentuk distribusi normal dengan bentuk histogram yang hampir sama dengan bentuk distribusi normal, sehingga dapat diartikan bahwa distribusi data kinerja karyawan adalah normal.

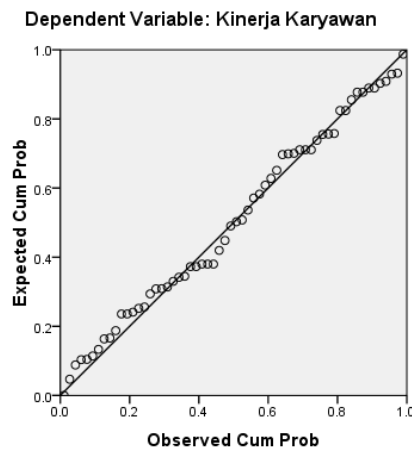
---

<sup>1</sup> Riga Putra Kurniawan, Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Instalasi Rawat Jalan Rsup Dr.Sardijo Di Yogyakarta), Skripsi, (2016)

**Gambar 4.3**

**Normal P-P Plot Uji Normalitas**

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Dari gambar tersebut didapatkan hasil bahwa semua data berdistribusi secara normal, dikarenakan data tersebar berada disekitar garis diagonal.

**2) Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui hubungan yang sempurna antar variabel bebas dalam model regresi. Gejala multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan nilai Varian Inflation Factor (VIF). Bila nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai toleransinya di atas 0,1 atau 10 % maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi multikolinieritas.

**Table 4.8**  
**Uji Multikolinieritas**

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kepemimpinan	.544	1,054
Disiplin Kerja	.265	1,028
Kompensasi	.246	1,070

*Sumber: Data primer yang diolah, 2020*

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji multikolinieritas dapat dilihat bahwa nilai VIF pada variabel Kepemimpinan sebesar 1,054, pada variabel Disiplin Kerja sebesar 1,028 dan variabel Kompensasi sebesar 1,070. Dan nilai *tolerance* pada masing-masing variabel independen  $< 10$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas pada model regresi antara variabel.

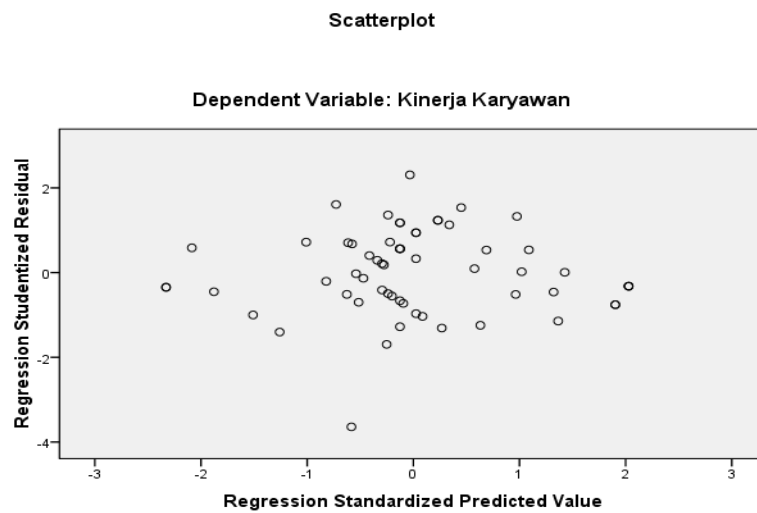
### 3) Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual, dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat digunakan metode grafik Scatterplot yang dihasilkan dari output program SPSS versi 21,

Apabila pada gambar menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka hal ini dapat disimpulkan tidak terjadi adanya heterokedastisitas pada model regresi.

**Gambar 4.4**

**Hasil Pengujian Heterokedastisitas**



*Sumber: Lampiran output SPSS*

Dari grafik tersebut terlihat titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik heterokedastisitas pada model regresi yang dibuat, dengan kata lain menerima hipotesis homoskedastisitas

## 1) Uji Linearitas

Uji Linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Dengan uji linearitas akan diperoleh informasi apakah model empiris sebaiknya linear, kuadrat atau kubik. Uji ini dilakukan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi. Adapun metode yang digunakan untuk menguji dalam penelitian ini yaitu Test for linearity atau perbandingan eta dan r kuadrat Linearity bisa dilihat dari tabel *measure of association* Jika nilai eta > eta square maka model yang tepat adalah linear Atau dari anova tabel Model Linear jika sig linearity < 0,05.

**Table 4.9**  
**Uji Linearitas**

Variabel	Measures of Association	
	Eta	Eta Square
Kepemimpinan	.844	.712
Disiplin Kerja	.863	.744
Kompensasi	.854	.730

*Sumber: Data primer yang diolah, 2020*

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji multikolinearitas dapat dilihat bahwa nilai Eta pada variabel Kepemimpinan sebesar 0,844, pada variabel Disiplin Kerja sebesar 0,863 dan variabel Kompensasi sebesar 0,854 Dan nilai *Eta* > *Eta Square*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel.

## E. Uji Hipotesis

### 1) Uji T (Uji Parsial)

Uji T digunakan untuk menunjukkan apakah dalam model regresi variabel independen ( $X_1, X_2, X_3$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05. Maka dapat dikatakan terdapat pengaruh antara variabel independen dan dependen.

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Parsial**

<b>Model</b>	<b>T</b>	<b>T<sub>tabel</sub></b>	<b>Sig.</b>
Contant	2.827	1,994	.007
Kepemimpinan	3.473	1,994	.001
Disiplin Kerja	2.968	1,994	.004
Kompensasi	1.262	1,994	.212

*Sumber: Data primer yang diolah, 2020*

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai dari hasil uji statistik uji t pada variabel Kepemimpinan sebesar 3.473, Disiplin Kerja sebesar 2,463, Kompensasi sebesar 1.262. Sedangkan nilai  $T_{tabel}$  sebesar 1,994. Maka untuk mengetahui kesimpulan uji hipotesis secara parsial (Uji t) yaitu sebagai berikut:



a) Pengaruh Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian analisis regresi secara parsial diperoleh nilai  $t_{hitung} (3,473) > t_{tabel} (1,671)$ , dengan nilai signifikan  $0,001 < 0,05$ . Dapat ditarik kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang artinya ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel komunikasi terhadap kinerja karyawan di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Muara Enim.

b) Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian analisis regresi secara parsial diperoleh nilai  $t_{hitung} (2,968) > t_{tabel} (1,671)$ , dengan nilai signifikan  $0,004 < 0,05$ . Dapat ditarik kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang artinya ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Muara Enim.

c) Pengaruh Kompensasi (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian analisis regresi secara parsial diperoleh nilai  $t_{hitung} (1,262) < t_{tabel} (1,671)$ , dengan nilai signifikan  $0,212 > 0,05$ . Dapat ditarik kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  ditolak yang artinya tidak adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Muara Enim.

## 2) Uji F (Simultan)

Uji F dapat dilakukan dengan membandingkan  $F_{hitung}$  dengan nilai  $F_{tabel}$  pada taraf  $\alpha = 0,05$ , suatu data dinyatakan berpengaruh signifikansi apabila  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  atau probabilitas kesalahan kurang dari 5% ( $p < 0,05$ ). Uji F dilakukan dengan menggunakan program SPSS 21.0

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji F**

<b>Model</b>	<b>F</b>	<b>F<sub>tabel</sub></b>	<b>Sig.</b>
Regression			
Residual	45.731	3,16	.000 <sup>a</sup>
Total			

*Sumber: Data primer yang diolah, 2020*

Berdasarkan tabel 4.9 diatas hasil uji F menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $45.731 > 3,16 F_{tabel}$  dengan angka signifikan  $0,000 < 0,05$ . Hal ini dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Artinya ada pengaruh yang simultan antara variabel Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Muara Enim.

## 3) Uji koefisien determinasi (R square/R<sup>2</sup>)

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk menjelaskan sejauh mana kemampuan variabel independen (Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kompensasi) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

**Tabel 4.12**

### Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.843 <sup>a</sup>	.710	.695	1.651

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel 4.17 di atas diketahui nilai *Adjusted R square* sebesar 0,710 artinya 71,0% kinerja karyawan ditentukan oleh variabel independen yang terdiri dari Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Kompensasi. Sedangkan selebihnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

#### F. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis di atas maka dilakukan pembahasan yang memberikan beberapa informasi secara rinci, hasil penelitian serta bagaimana pengaruh masing-masing variabel terhadap variabel lainnya, Berikut pembahasan dari masing-masing variabel:

##### 1) Pengaruh Kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji  $t_{hitung} (3,473) > t_{tabel} (1,671)$  dengan nilai signifikan  $0,001 < 0,05$  dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,287 atau 28,7% sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya, kepemimpinan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Muara Enim

sehingga, jika terjadi kenaikan sebesar satu satuan pada kepemimpinan, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 28,7%

Selain itu, hal tersebut sejalan dengan teori yg diungkapkan secara teoritis, Veithzal Rivai mengungkapkan kepemimpinan sebagai perilaku dan strategi sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, dan sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya<sup>2</sup>.

Dalam penelitian sebelumnya oleh Sabdo Teguh Prakoso yg berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perum Perhutani Kph Kedu Utara” Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dengan taraf signifikansi 0,021 antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Perum Perhutani KPH Kedu Utara, nilai  $\beta=0,189$  dan nilai kontribusi ( $\Delta R^2$ ) 0,035

## **2) Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan(Y)**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat dibuktikan dari hasil nilai  $t_{hitung} (2,968) > t_{tabel} (1,671)$ , dengan nilai signifikan  $0,004 < 0,05$  dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,556 atau 55,6% sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Muara Enim sehingga, jika terjadi

---

<sup>2</sup> sarita permata dewi, pengaruh pengendalian internal dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan spbu Yogyakarta (studi kasus pada spbu anak cabang perusahaan rb.group ), jurnal nominal / volume i nomor i / tahun 2012

kenaikan sebesar satu satuan pada kepemimpinan, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 55,6%

Selain itu, hal tersebut sejalan dengan teori yg diungkapkan secara teoritis Prasetyo menyatakan bahwa salah satu faktor penentu dari efektifitas kinerja adalah disiplin kerja.

Dalam penelitian sebelumnya oleh Sabdo Teguh Prakoso yg berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perum Perhutani Kph Kedu Utara” Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan taraf signifikansi 0,015 terhadap kinerja pegawai Perum Perhutani KPH Kedu Utara, nilai  $\beta=0,198$  dan nilai kontribusi ( $\Delta R^2$ ) 0,039

### **3) Pengaruh Kompensasi (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dibuktikan dari hasil nilai  $t_{hitung} (1,262) > t_{tabel} (1,671)$ , dengan nilai signifikan  $0,212 > 0,05$  dengan nilai koefisien regresi sebesar sebesar 0,110 atau 11% Artinya Kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga, jika terjadi penurunan sebesar satu satuan pada Kompensasi, maka kinerja karyawan akan turun sebesar 11% Maka disimpulkan bahwa hipotesis ketiga ditolak.

Selain itu, hal tersebut sejalan dengan teori yg diungkapkan secara teoritis, Handoko menyatakan kompensasi adalah segala

sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Dalam penelitian sebelumnya oleh Riga Putra Kurniawan yg berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Instalasi Rawat Jalan RSUP Dr. Sardjito di Yogyakarta), Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan menggunakan uji t dimana  $t_{hitung}$  sebesar  $0,804 < t_{tabel}$  1,988.

#### **4) Pengaruh Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kompensasi (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $45,731 > 3,16 F_{tabel}$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Berdasarkan hasil uji F, nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  maka dapat disimpulkan bahwa, Hal ini disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Artinya ada pengaruh yang simultan antara variabel Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Muara Enim.

Selain itu, hal tersebut sejalan dengan teori yg diungkapkan secara teoritis, teori atribusi menyatakan bahwa bila individu mengamati perilaku seseorang, mereka mencoba untuk menentukan apakah perilaku itu ditimbulkan karena pengaruh internal atau eksternal. Keberhasilan kinerja karyawan dalam perusahaan bisa

dikatakan optimal jika beberapa faktor kinerja seperti kepemimpinan, disiplin, kompensasi dapat berjalan dengan baik.

Dalam penelitian sebelumnya oleh Wayan Tresna Ariana dan Gede Riana yg berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Cendana Resort&Spa Ubud, Gianyar” Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan, kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, besarnya Fhitung 46,266. dan F tabel (3 ; 49) adalah sebesar 2,8.