

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat PT Kereta Api Indonesia (Persero)

PT. KAI adalah satu-satunya Badan Usaha Milik Negara yang bertugas menyelenggarakan pelayanan jasa angkutan kereta api dalam rangka memperlancar arus perpindahan orang dan/ barang secara massal untuk pembangunan nasional di Indonesia. Kehadiran kereta api di Indonesia ditandai dengan pencangkulan pertama pembangunan jalan KA di desa Kemijen, Jum'at tanggal 17 Juni 1864 oleh Gubernur Jenderal Hindia Belanda, Mr. L.A.J Baron Sloet van den Beele. Pembangunan diprakarsai oleh Naamlooze Venootschap Nederlandsch Indische Spoorweg Maatschappij (NV.NISM) yang dipimpin oleh Ir. J.P de Bordes dari Kemijen menuju desa Tanggung (26 Km) dengan lebar sepur 1435 mm. Ruas jalan ini dibuka untuk angkutan umum pada hari Sabtu, 10 Agustus 1867.¹

Keberhasilan swasta, NV. NISM membangun jalan KA antara Kemijen-Tanggung, yang kemudian pada tanggal 10 Februari 1870 dapat menghubungkan kota Semarang - Surakarta (110 Km), akhirnya mendorong minat investor untuk membangun jalan KA di daerah lainnya. Tidak mengherankan, kalau pertumbuhan panjang jalan rel antara 1864 - 1900

¹https://id.wikipedia.org/wiki/Kereta_Api_Indonesia#Sejarah di akses pada tanggal 8 Desember 2018. Jam 10.00 WIB

tumbuh dengan pesat. Kalau tahun 1867 baru 25 Km, tahun 1870 menjadi 110 Km, tahun 1880 mencapai 405 Km, tahun 1890 menjadi 1.427 Km dan pada tahun 1900 menjadi 3.338 Km.²

Sekitar tahun 1911, transmigran pulau Jawa yang di datangkan Hindia Belanda ke Lampung pada 1905 berhasil membangun perkebunan kaitsyuk, tembakau, kopi, karet, kelapa dalam dan kelapa sawit. Gubernur Jenderal [Hindia Belanda](#) di [Batavia](#) lalu menganggap sarana angkutan hasil-hasil bumi dari [Sumatera Selatan](#) ke pulau [Jawa](#) jika terlalu mengandalkan pelayaran laut terlalu banyak memakan biaya dan waktu serta sulit memasuki pelabuhan di [Palembang](#), [Krui](#), dan [Menggala](#). Maka diputuskan reduksi biaya transportasi dan waktu pengiriman hasil bumi dengan membangun rel kereta api dari [Palembang](#) ke [Tanjungkarang](#).³

Perhitungan jarak rel [kereta api](#) di Sumatera bagian selatan dimulai dari stasiun Panjang, [Lampung](#) (KM 0), dari pelabuhan tersebut ruas jalur kereta api berakhir di [Stasiun Prabumulih \(Sumatera Selatan\)](#) km 332+705. Setelah itu jalur kereta api di [Stasiun Prabumulih](#) bercabang dua ke barat dan timur. Ke arah barat, jalur kereta berakhir di [Lubuklinggau](#) (Sumatera Selatan) di Km 549+448, sedangkan ke arah timur kereta berakhir di [Kertapati](#) (Palembang, Sumatera Selatan) di km 400+102.

Salah satu keunikan di Divre III ini ialah stasiun pada kota besar satu-

²https://id.wikipedia.org/wiki/Kereta_Api_Indonesia#Sejarah di akses pada tanggal 8 Desember 2018. Jam 10.00 WIB

³https://id.wikipedia.org/wiki/Kereta_apidi di akses pada tanggal 8 Desember 2018. Jam 13.00 WIB

satunya di wilayah kerjanya yaitu [Palembang](#) tidak terletak di pusat kota seperti halnya di wilayah lain yang biasanya tepat berada di pusat kota. [Kertapati](#) yang tepat berada di tepian sungai [Musi](#) menjadi stasiun ujung (rel *spoor badug*) , dimana jalurnya tak terhubung ke pusat kota sebab kemungkinan [Belanda](#) kesulitan untuk membangun jembatan KA melintasi sungai Musi pada masa lalu.⁴

2. Visi, Misi dan Tujuan PT Kereta Api Indonesia (Persero)

Visi PT Kereta Api Indonesia adalah:

- a. menjadi penyedia jasa perkeretaapian terbaik yang fokus pada pelayanan pelanggan dan memenuhi harapan stakeholders
- b. Seluruh lapisan masyarakat adalah pelanggan
- c. Berkembang, dan terdepan dalam keselamatan dan keandalan
- d. Pelopor dalam pembangunan yang berwawasan lingkungan
- e. Karyawan bangga dan sejahtera

Sedangkan Misi di PT Kereta Api Indonesia adalah menyelenggarakan bisnis perkeretaapian dan bisnis usaha penunjangnya, melalui praktek bisnis dan model organisasi terbaik untuk memberikan nilai tambah yang tinggi bagi stakeholders dan kelestarian lingkungan berdasarkan empat pilar utama yaitu sebagai berikut:

- a. Keselamatan :

KAI memiliki sifat tanpa kompromi dan konsisten dalam menjalankan atau

⁴https://id.wikipedia.org/wiki/Kereta_api di akses pada tanggal 8 Desember 2018. Jam 13.00 WIB

menciptakan sistem atau proses kerja yang mempunyai potensi resiko yang rendah terhadap terjadinya kecelakaan dan menjaga aset perusahaan dari kemungkinan terjadinya kerugian.

b. Ketepatan waktu

KAI akan selalu berupaya maksimal untuk tetap mengoperasikan perjalanan kereta api tepat sesuai pada waktunya, baik dari jadwal keberangkatan dan jadwal tiba demi kelancaran dan kepuasan pelanggan sebagai bentuk solusi dari salah satu alternatif transportasi publik yang bebas dari kemacetan.

c. Pelayanan

Dalam hal pelayanan, KAI akan memberikan yang terbaik sesuai dengan standar mutu yang memuaskan dan sesuai harapan atau melebihi harapan pelanggan dengan memenuhi 6A unsur pokok : Kemampuan (Ability), Sikap (Attitude), Penampilan (Appearance), Perhatian (Attention), Tindakan (Action), Tanggung Jawab (Accountability).

d. Kenyamanan

Kenyamanan pelanggan akan muncul sendirinya seiring dengan pelayanan prima, ketepatan waktu dan keselamatan yang diterapkan KAI sebagai pilar utama dalam mencapai kepuasan pelanggan. Perusahaan tidak akan pernah berhenti dalam menciptakan lingkungan yang kondusif baik di stasiun maupun di atas kereta api dalam hal meningkatkan rasa nyaman kepada para pelanggan.

Adapun tujuan yang diterapkan oleh PT. KAI adalah untuk turut serta melaksanakan dan menunjang kebijaksanaan dan program pemerintahan di bidang ekonomi dan pembangunan nasional khususnya dibidang transportasi, dengan menyediakan barang dan jasa bermutu tinggi dan berdaya saing kuat di pasar dalam negeri ataupun internasional di bidang perkeretaapian yang meliputi usaha pengangkutan orang dan barang dengan Kereta Api, kegiatan perawatan prasarana perkeretaapian, pengusaha prasarana perkeretaapian, pengusaha usaha penunjang prasarana dan sarana Kereta Api dan kemanfaatan umum dengan menetapkan prinsip-prinsip perseroan terbatas.

3. Logo PT Kereta Api Indonesia (Persero)

Perubahan identitas perusahaan merupakan upaya PT. KAI untuk mengembangkan citra perusahaan kearah yang lebih baik. Selain itu potret pelayanan dalam sejarah panjang perkeretaapian Indonesia menjadi tonggak semangat untuk melakukan perubahan dan percepatan transformasi menuju Pelayanan Prima. Identitas baru PT. KAI diharapkan dapat menumbuhkan hubungan emosional yang mendalam antara brand dan konsumen, sehingga tercipta hubungan timbal balik antara penyedia jasa dan pengguna jasa kereta api (Stakeholders). PT. KAI mempunyai lambang perusahaan yang dapat dilihat dibawah ini.



Gambar 4.1 Lambang Kereta Api Indonesia (Persero)
Sumber : <https://kai.id>

1. Bentuk :

- a. Garis melengkung: Melambangkan gerakan yang dinamis PT KAI dalam mencapai Visi dan Misinya.
- b. Anak Panah: Melambangkan Nilai Integritas, yang harus dimiliki insan PT KAI dalam mewujudkan Pelayanan Prima.

2. Warna :

- a. Orange: Melambangkan proses Pelayanan Prima (Kepuasan pelanggan) yang ditujukan kepada pelanggan internal dan eksternal.
- b. Biru: Melambangkan semangat Inovasi yang harus dilakukan dalam memberikan nilai tambah ke stakeholders. Inovasi dilakukan dengan semangat sinergi di semua bidang dan dimulai dari hal yang paling kecil sehingga dapat melesat.

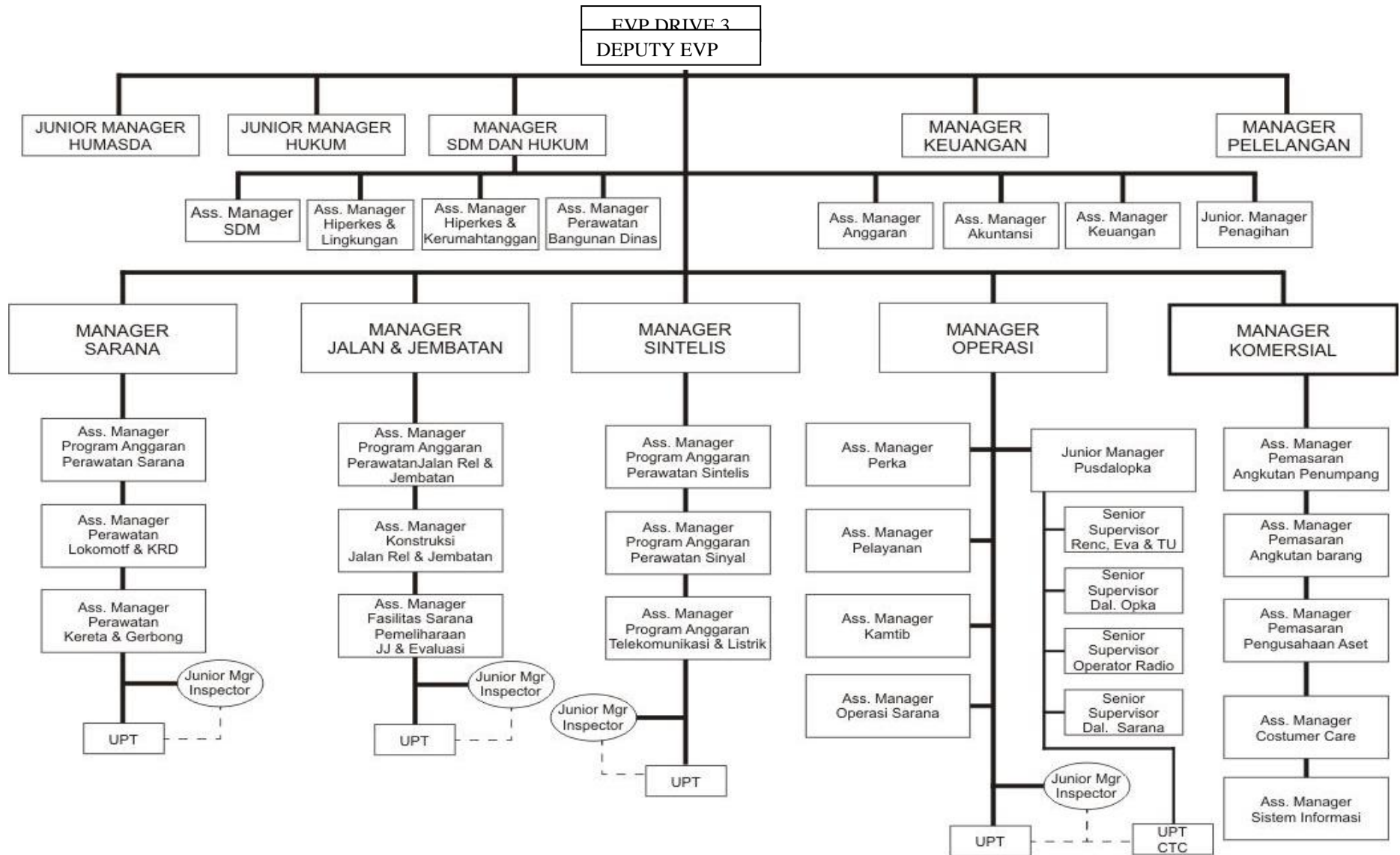
3. Daya Gambar Gaya Gambar yang lugas, langsung, tajam, teknis, selaras dengan staf teknik kereta api. Ujung garis tajam tapi melengkung untuk menyiratkan arah/ kecepatan, tetapi cenderung agak tumpul melengkung, tidak terlampau tajam, agar memberi kesan aman (sesuatu bentuk yang

terlampau runcing lebih memberi kesan ancaman, rasa sakit dan agresivitas, asosiatif kepada senjata tajam, duri, dan sebagainya).

4. Sifat Gambar Sifat gambar lebih lugas, obyektif, rasional. Karena bentuk geometrinya yang dominan dan lebih bersifat maskulin. Kesan sangat modern, teknis, jelas terlihat.

4. Struktur Organisasi PT KAI SUB Drive III Palembang

Gambar 4.2 Struktur Organisasi



B. Karakteristik Responden

Deskripsi responden dalam penelitian ini adalah berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan lama bekerja. Hal ini dapat diuraikan melalui pembahasan berikut:

1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin (*Gender*)

Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin yaitu menguraikan atau menggambarkan jenis kelamin responden. Hal ini dapat dikelompokkan menjadi dua kelompok yaitu : Laki-laki dan Perempuan. Adapun deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin dapat disajikan melalui tabel 4.1 berikut ini.

Tabel 4.1
Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin (*gender*)
Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	35	64.8	64.8	64.8
Perempuan	19	35.2	35.2	100.0
Total	54	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 4.1 yaitu deskripsi responden menurut jenis kelamin (*gender*), ternyata responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 35 responden atau sebesar 64,8% dan responden perempuan sebanyak 19 responden atau sebesar 35,2%. Hal ini dapat dikatakan bahwa responden yang menjadi karyawan PT KAI Sub Drive III Palembang lebih banyak didominasi oleh karyawan berjenis kelamin laki-laki dibandingkan dengan karyawan berjenis kelamin perempuan.

2. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Deskripsi responden berdasarkan usia bertujuan untuk menguraikan atau menggambarkan identitas responden berdasarkan usia atau umur responden yang dijadikan sampel penelitian. Oleh karena itu akan disajikan deskripsi responden berdasarkan usia yang disajikan dalam tabel 4.2 di bawahini.

Tabel 4.2
Deskripsi profil responden berdasarkan Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 17-25 Tahun	26	48.1	48.1	48.1
26-34 Tahun	20	37.0	37.0	85.2
Lebih Dari 35 Tahun	8	14.8	14.8	100.0
Total	54	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer Diolah, 2018

Tabel 4.2 diatas menunjukkan responden menurut usia, responden lebih banyak berusia antara 17-25 tahun yaitu sebesar 48,1%, sedangkan responden umur 26-34 tahun sebanyak 37,0%. Sisanya responden yang berusia 35 tahun keatas sebanyak 14,8%. Sehingga dapat di simpulkan bahwa responden lebih banyak yang berusia rata-rata 17-25 tahun.

3. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Deskripsi responden berdasarkan pendidikan terakhir adalah menggambarkan pendidikan terakhir responden dalam penelitian ini.

Deskripsi responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat melalui tabel berikut ini

Tabel 4.3
Deskripsi profil responden berdasarkan Pendidikan Terakhir
Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	24	44.4	44.4	44.4
D3	8	14.8	14.8	59.3
S1	22	40.7	40.7	100.0
Total	54	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer diolah 2018

Tabel 4.3 yaitu deskripsi responden berdasarkan pendidikan terakhir yang menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki pendidikan terakhir SMA sebanyak 44,4%, karyawan yang memiliki pendidikan terakhir D3 sebanyak 14,8% sedangkan karyawan yang memiliki pendidikan S1 sebanyak 40,7%. Dari data di atas dapat disimpulkan bahwa rata-rata karyawan PT KAI Sub Drive III Palembang adalah tamatan SMA sebanyak 44,4%.

4. Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Deskripsi responden berdasarkan lama bekerja bertujuan untuk menguraikan atau menggambarkan identitas responden berdasarkan sudah berapa lama responden tersebut bekerja di PT KAI Sub Drive III Palembang. Data tersebut akan di tunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.4
Deskripsi profil responden berdasarkan Lama Bekerja
Lama Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 Tahun	24	44.4	44.4	44.4
2 Tahun	24	44.4	44.4	88.9
Lebih dari 3 Tahun	6	11.1	11.1	100.0
Total	54	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer Diolah, 2018

Tabel 4.4 di atas menunjukkan responden yang sudah mengabdikan diri pada perusahaan selama satu tahun adalah sebanyak 44,4% begitupun responden yang sudah mengabdikan diri selama dua tahun juga sebanyak 44,4% sedangkan yang sudah lebih dari 3 tahun adalah sebanyak 11,1%, sehingga dapat disimpulkan bahwa responden yang sudah bekerja 1 dan 2 tahun sama-sama sebesar 44,4%.

C. Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen dilakukan terhadap indikator dari masing-masing variabel agar diketahui tingkat kevalidan dan keandalan indikator sebagai alat ukur variabel. Uji instrumen terdiri dari Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.

Untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen, penulis menggunakan analisis dengan aplikasi computer *SPSS* versi 23, berikut merupakan hasil pengujianya.

1. Uji Validitas

Untuk tingkat validitas dilakukan uji signifikansi dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$. Besarnya df dapat dihitung $54-2 = 52$ atau $df = 52$ dengan alfa 0,05 di dapat $r_{tabel} 0,268$. jika r_{hitung} (untuk tiap-tiap butir pernyataan dapat dilihat pada kolom *corrected item* pernyataan total *correlation*) lebih besar dari r_{tabel} dan nilai r positif maka butir pernyataan tersebut dikatakan valid.

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item Pernyataan	<i>Corrected Item Pernyataan Total Correlation</i>	R Tabel	Keterangan
Motivasi Kerja	Pernyataan 1	0,730	0,268	Valid
	Pernyataan 2	0,689	0,268	Valid
	Pernyataan 3	0,713	0,268	Valid
	Pernyataan 4	0,758	0,268	Valid
	Pernyataan 5	0,455	0,268	Valid
	Pernyataan 6	0,477	0,268	Valid
Gaya Kepemimpinan	Pernyataan 1	0,480	0,268	Valid
	Pernyataan 2	0,640	0,268	Valid
	Pernyataan 3	0,744	0,268	Valid
	Pernyataan 4	0,718	0,268	Valid
Budaya Organisasi	Pernyataan 1	0,703	0,268	Valid
	Pernyataan 2	0,618	0,268	Valid
	Pernyataan 3	0,833	0,268	Valid
	Pernyataan 4	0,758	0,268	Valid
Kepuasan Kerja	Pernyataan 1	0,734	0,268	Valid
	Pernyataan 2	0,774	0,268	Valid
	Pernyataan 3	0,837	0,268	Valid
	Pernyataan 4	0,768	0,268	Valid
	Pernyataan 5	0,521	0,268	Valid
Kinerja Karyawan	Pernyataan 1	0,847	0,268	Valid
	Pernyataan 2	0,835	0,268	Valid
	Pernyataan 3	0,827	0,268	Valid

	Pernyataan 4	0,788	0,268	Valid
--	--------------	-------	-------	-------

Sumber : Data Primer diolah 2018

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas instrumen dapat dilihat dari besarnya nilai *cronbach alpha* pada masing-masing variabel motivasikerja (X1), gaya kepemimpinan (X2), budaya organisasi (X3), kepuasan kerja dan kinerja karyawan (Y). *Cronbach Alpha* (α) digunakan untuk mengetahui reliabilitas konsisten interim atau menguji kekonsistenan responden dalam merespon seluruh item. Instrumen untuk mengukur masing-masing variabel dikatakan reliabel atau handal jika memiliki *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60.

Tabel 4.6
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Reliabilitas <i>Coefficient</i>	Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	6 item pernyataan	0,695	Reliabel
Gaya Kepemimpinan (X2)	4 item pernyataan	0,754	Reliabel
Budaya Organisasi (X3)	4 item pernyataan	0,705	Reliabel
Kepuasan Kerja (X4)	5 item pernyataan	0,783	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	4 item pernyataan	0,842	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.6 di atas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki *Cronbach Alpha* > 0,60. dengan demikian variabel (motivasi kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan) dapat dikatakan reliabel.

D. Teknik Analisis Data

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 4.7
Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.92069268
Most Extreme Differences	Absolute	.054
	Positive	.054
	Negative	-.051
Test Statistic		.054
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

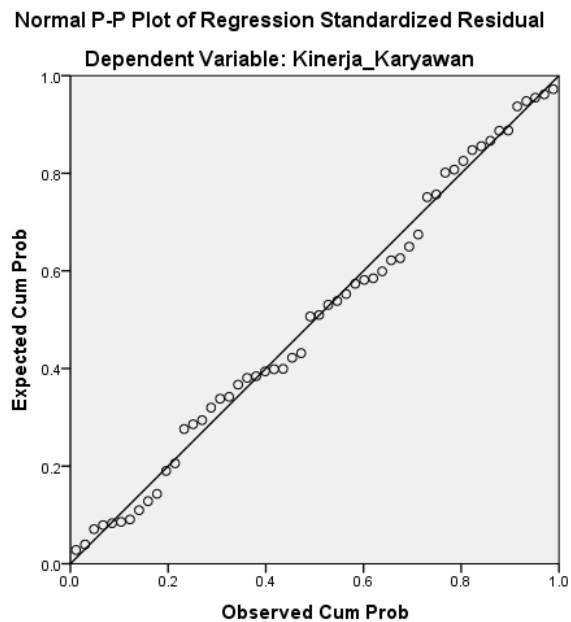
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data Primer Diolah 2018

Gambar 4.3
Normal Probability Plot



Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Dari tabel 4.7 diatas terlihat nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* $0.200 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa data menyebar normal dan hal yang samapun di tunjukkan pada gambar 4.3 bahwa titik-titik tersebar terhimpit di sekitar garis dan mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian, residual data terdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah diantara variabel independen terdapat hubungan korelasi pengganggu. Model regresi

yang baik adalah regresi yang tidak terjadi korelasi mengganggu diantara variabel independen. Uji multikolinieritas dapat membuktikan adanya hubungan linier yang sempurna, antara beberapa variabel independen yang menjelaskan variabel dependen dalam model regresi. berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS versi 23 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.8
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-5.048	2.545		-1.983	.053	
	Motivasi_Kerja	.277	.093	.331	2.990	.004	.649
	Gaya_Kepemimpinan	.330	.121	.252	2.713	.009	.921
	Budaya_Organisasi	.294	.131	.225	2.236	.030	.786
	Kepuasan_Kerja	.259	.107	.279	2.428	.019	.605

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan
Sumber : Data Primer Diolah 2018

Hipotesis :

Tidak terjadi multikolinieritas jika nilai tolerance $> 0,10$ dan VIF $< 10,00$.

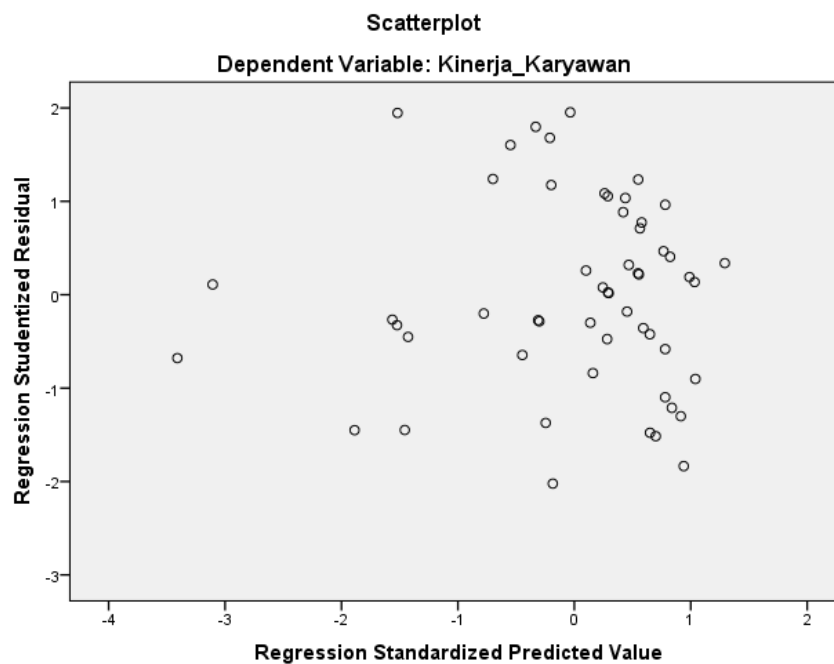
Hasil multikolinieritas dapat dilihat pada tabel kolom tolerance dan VIF. Hasil tolerance untuk keempat variabel independen motivasi kerja (X1) 0,649, gaya kepemimpinan (X2) 0,921, budaya kerja (X3) 0,786 dan kepuasan kerja (X4) 0,605, nilai tersebut menunjukkan $> 0,10$. Nilai VIF keempat variabel motivasi kerja (X1) 1,540, gaya kepemimpinan (X2) 1,085, budaya kerja (X3) 1,272 dan kepuasan kerja (X4) 1,652 menunjukkan $< 10,00$,

olehkarenaitudapatdisimpulkanbahwatidakterjadimultikolinieritasantaravariabelindependendalam model regresi.

3. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Cara mendeteksinya adalah dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *Scatterplot* antara SRESID dan ZPRED, dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah di-*standarized*. Uji heterokedastisitas menghasilkan grafik pola penyebaran titik (*scatterplot*) seperti tampak pada gambar 4.4 berikut:

Gambar 4.4
Uji Heterokedastisitas



Sumber : Data Primer Diolah 2018

Hasil pengujian heterokedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu atau tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

4. Analisis regresi berganda

Data yang telah lulus uji Asumsi Klasik selanjutnya akan dilakukan uji regresi linier berganda. berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan *SPSS* versi 23, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.9
Hasil Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-5.048	2.545		-1.983	.053
	Motivasi_Kerja	.277	.093	.331	2.990	.004
	Gaya_Kepemimpinan	.330	.121	.252	2.713	.009
	Budaya_Organisasi	.294	.131	.225	2.236	.030
	Kepuasan_Kerja	.259	.107	.279	2.428	.019

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber : Data Primer Diolah 2018

Dari hasil perhitungan Regresi linier berganda pada tabel 4.9 menggunakan *SPSS* versi 23, dapat diketahui hubungan antara dua variabel independen dan variabel dependen yang dapat dirumuskan dalam persamaan sebagai berikut.

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

$$Y = -5,048 + 0,277X_1 + 0,330X_2 + 0,294X_3 + 0,259X_4 + e$$

Berdasarkan persamaan yang dihasilkan melalui analisis regresi linier berganda, interpretasi yang dihasilkan adalah sebagai berikut:

- 1) konstanta yang didapat dalam penelitian ini adalah sebesar -5,048. Hal ini menyatakan bahwa, jika motivasi kerja (X_1), gaya kepemimpinan (X_2), Budaya Organisasi (X_3) dan kepuasan kerja (X_4) sama dengan nol (0), maka total nilai kinerja karyawan (Y) adalah -5,048.
- 2) Nilai koefisien variabel motivasi kerja (X_1) adalah sebesar 0,277. Hal ini menyatakan bahwa setiap peningkatan sebesar 1% pada motivasi kerja maka akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,277.
- 3) Nilai koefisien variabel gaya kepemimpinan (X_2) adalah sebesar 0,330. Hal ini menyatakan bahwa setiap peningkatan sebesar 1% pada gaya kepemimpinan maka akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,330.
- 4) Nilai koefisien variabel budaya organisasi (X_3) adalah sebesar 0,294. Hal ini menyatakan bahwa setiap peningkatan sebesar 1% pada budaya organisasi maka akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,294.
- 5) Nilai koefisien variabel kepuasan kerja (X_4) adalah sebesar 0,259. Hal ini menyatakan bahwa setiap peningkatan sebesar 1% pada kepuasan kerja maka akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,259.

5. Uji Hipotesis

Setelah mendapatkan model BLUE (*Best Linier Unbiased Estimator*) dan persamaan regresi linier berganda, selanjutnya untuk menjawab

rumusan masalah dan mencapai tujuan penelitian, maka akan dilakukan uji hipotesis. Uji hipotesis yang akan di bahas dalam penelitian ini meliputi uji Determinasi (R^2), uji F (simultan) dan Uji T (parsial)

a. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi atau R^2 merupakan uji yang dilakukan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, atau dapat pula dikatakan sebagai proporsi pengaruh seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.10
Uji Koefisien Determinasi R-square
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.781 ^a	.609	.577	1.998

a. Predictors: (Constant), Kepuasan_Kerja, Gaya_Kepemimpinan, Budaya_Organisasi, Motivasi_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber : Data Primer Diolah 2018

Berdasarkan hasil tabel diatas maka diperoleh hasil *R-square* sebesar 0,609 menunjukkan bahwa proporsi pengaruh variabel motivasi kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kepuasan kerja dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,609 atau 60,9% adapun 39,1% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

b. Uji F (Koefisien Regresi Simultan)

Uji F (simultan) digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat. Jika $F_{hitung} >$

F_{tabel} dengan signifikansi $< 0,05$ maka dapat dinyatakan variabel bebas memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat secara simultan. Sebaliknya, jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ dengan signifikansi $> 0,05$ maka dapat dinyatakan variabel bebas tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat secara simultan. Hasil uji F (simultan) dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.11
Uji Signifikansi Simultan
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	304.850	4	76.213	19.100	.000 ^b
	Residual	195.520	49	3.990		
	Total	500.370	53			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan_Kerja, Gaya_Kepemimpinan, Budaya_Organisasi, Motivasi_Kerja

Sumber : Data Primer Diolah 2018

Besarnya nilai F_{tabel} dengan ketentuan $\alpha = 0,05$, $df_1 = (k-1)$ atau $(4-1 = 3)$, dan $df_2 = (n-k)$ atau $(54-4 = 50)$ sehingga diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 2,79. Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai F_{hitung} sebesar 19,100, maka $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ ($19,100 > 2,79$), dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga hipotesis diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan.

c. Uji t (Koefisien Regresi Parsial)

Uji t digunakan untuk melihat pengaruh secara individu atau parsial variabel independen terhadap variabel dependen dalam model regresi linear berganda. Apabila $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $(-) t_{\text{hitung}} < (-) t_{\text{tabel}}$ dan nilai

signifikan < 0,05 maka hipotesis diterima, variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen. Nilai t_{tabel} yang didapat berdasarkan penelitian ini adalah sebagai berikut:

n = jumlah observasi
k = jumlah variabel penelitian
df = n-k
df = 54-5 = 49

Nilai signifikansi yang digunakan adalah 5% (karena dua sisi, jadi signifikasinya 0,025) maka, nilai $t_{tabel} = 2,009$

Tabel 4.12
Hasil Uji Signifikan Individual
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-5.048	2.545		-1.983	.053
Motivasi_Kerja	.277	.093	.331	2.990	.004
Gaya_Kepemimpinan	.330	.121	.252	2.713	.009
Budaya_Organisasi	.294	.131	.225	2.236	.030
Kepuasan_Kerja	.259	.107	.279	2.428	.019

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan
Sumber : Data Primer Diolah 2018

penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria:

- 1) Jika nilai signifikan > 0,05 maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independe tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.
- 2) Jika nilai signifikan < 0,05 maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independen mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.

Berdasarkan tabel 4.12 di atas maka hasil uji t adalah sebagai berikut:

- 1) Pada variabel motivasikerja (X_1), T_{hitung} memiliki nilai positif yaitu 2,990. $T_{hitung} 2,990 > T_{tabel} 2,009$ dan nilai signifikan $0,004 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima variabel independen motivasikerja (X_1) secara individu atau parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.
- 2) Pada variabel gaya kepemimpinan (X_2), T_{hitung} memiliki nilai positif yaitu 2,713. $T_{hitung} 2,713 > T_{tabel} 2,009$ dan nilai signifikan $0,009 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima variabel independen gaya kepemimpinan (X_2) secara individu atau parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan
- 3) Pada variabel budaya organisasi (X_3), T_{hitung} memiliki nilai positif yaitu 2,236. $T_{hitung} 2,236 > T_{tabel} 2,009$ dan nilai signifikan $0,030 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima variabel independen budaya organisasi (X_3) secara individu atau parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.
- 4) Pada variabel kepuasan kerja (X_4), T_{hitung} memiliki nilai positif yaitu 2,428. $T_{hitung} 2,428 > T_{tabel} 2,009$ dan nilai signifikan $0,019 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima variabel independen kepuasan kerja (X_4) secara individu atau parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

E. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan diatas, maka secara keseluruhan pembahasan hasil penelitian adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT KAI SUB Drive III Palembang

Berdasarkan uji parsial atau (uji T) di peroleh nilai t_{hitung} sebesar 2,990 dengan nilai Sig 0,004. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 2,009. Perbandingannya t_{hitung} dengan t_{tabel} didapatkan hasil $2,990 > 2,009$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$. Sedangkan Perbandingan nilai signifikansi yang di dapat $0,004 < 0,05$ (α). Hal ini menunjukan tingkat signifikansi yang lebih kecil daripada tingkat kesalahan. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya motivasikerjaberpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

Motivasi yaitu *movere* yang berarti menggerakkan atau *to move*. Menggerakkan merupakan proses pemberian motivasi kerja kepada para pegawai sehingga mereka mau bekerja dengan semangat kerja yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi.⁵ PT KAI SUB Drive III Palembang telah memberikan motivasi yang baik kepada karyawan sehingga karyawan berusaha menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggungjawab, menyelesaikan tugas dengan target yang telah di tetapkan, memberikangagasan-gagasanbaru demi kemajuan perusahaan dan jugamengutamakankepentingan kelompok dari pada

⁵Nawawi, Hadari H. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif*. (Gaja Mada University Press.2001)hlm:359

epentingan pribadi.

Berdasarkan Hasil pengujian, diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya kenaikan motivasi kerja akan diikuti oleh kinerja karyawan secara signifikan. Hasil penelitian ini juga didukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Helena Lence Dacosta Fernandez Resiona (2014) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara parsial antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Bappeda Kabupaten Flores Timur.

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT KAI SUB Drive III Palembang

Berdasarkan uji parsial atau (uji T) di peroleh nilai t_{hitung} sebesar 2,713 dengan nilai Sig 0,009. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 2,009. Perbandingannya t_{hitung} dengan t_{tabel} didapatkan hasil $2,713 > 2,009$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$. Sedangkan Perbandingan nilai signifikansi yang di dapat $0,009 < 0,05$ (α). Hal ini menunjukan tingkat signifikansi yang lebih kecil daripada tingkat kesalahan. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Menurut Tjiptono gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Sementara itu, pendapat lain menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku (kata-kata dan tindakan-tindakan) dari seorang pemimpin yang

dirasakan oleh orang lain (Hersey). Boone & Kurtz mengatakan bahwa kepemimpinan merupakan komponen untuk mengarahkan dan memberikan inspirasi kepada orang lain untuk mencapai sasaran organisasi.⁶ Dengan gaya kepemimpinan yang baik maka tentukan terjalin hubungan yang baik antar pimpinan dan bawahan, terjalin diskusi yang baik, juga terjalin kekeluargaan dan jangan meninggalkan rasa segan di bawah kepada pemimpinnya sehingga kinerja karyawan menjadi meningkat.

Berdasarkan Hasil pengujian, diketahui bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya kenaikan variabel gaya kepemimpinan akan diikuti oleh kinerja karyawan secara signifikan. Hasil penelitian ini juga didukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Agus Jamaludin (2017) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara parsial gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kaho Indah Citra Garment Jakarta.

3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT KAI SUB Drive III Palembang

Berdasarkan uji parsial atau (uji T) di peroleh nilai t_{hitung} sebesar 2,236 dengan nilai Sig 0,030. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 2,009. Perbandingannya t_{hitung} dengan t_{tabel} didapatkan hasil $2,236 > 2,009$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$. Sedangkan Perbandingan nilai

⁶Boone, Louis E. dan Kurtz, David L. *Pengantar Bisnis Jilid 1*. (Jakarta: Erlangga. 2002) hlm, 298

signifikansi yang di dapat $0,030 < 0,05$ (α). Hal ini menunjukkan tingkat signifikansi yang lebih kecil daripada tingkat kesalahan. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Budaya organisasi adalah nilai-nilai dan norma-norma bersama yang terdapat dalam suatu organisasi dan mengajarkan pada pekerja yang datang. Definisi ini menganjurkan bahwa budaya organisasi menyangkut keyakinan dan perasaan bersama, keteraturan dalam perilaku dan proses historis untuk meneruskan nilai-nilai dan norma-norma.⁷ Dalam sebuah perusahaan bila diterapkan budaya organisasi yang baik maka tentukan menimbulkan rasa saling percaya, disiplin dan mampu menerima tugas dan tanggung jawab yang telah di berikan sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. KAI SUB Drive III Palembang.

Berdasarkan Hasil pengujian, diketahui bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya kenaikan variabel budaya organisasi akan diikuti oleh kinerja karyawan secara signifikan. Hasil penelitian ini juga di dukung penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Zunaidah dan ardi Novarandi Arif Budiman (2014) yang menyatakan bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada *Business Unit* SPBU Pt. Putra Kelana Makmur Group Batam.

⁷ Wibowo. Budaya Organisasi. (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2013) hlm:17

4. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT KAI SUB Drive III Palembang

Berdasarkan uji parsial atau (uji T) di peroleh nilai t_{hitung} sebesar 2,428 dengan nilai Sig 0,019. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 2,009. Perbandingannya t_{hitung} dengan t_{tabel} didapatkan hasil $2,428 > 2,009$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$. Sedangkan Perbandingan nilai signifikansi yang di dapat $0,019 < 0,05$ (α). Hal ini menunjukkan tingkat signifikansi yang lebih kecil daripada tingkat kesalahan. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya kepuasankerjaberpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan kerja adalah sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sikap terhadap pekerjaan merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus seseorang terhadap faktor-faktor dalam pekerjaan, penyesuaian diri seseorang, dan hubungan sosial seseorang di luar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum seseorang terhadap pekerjaan yang dihadapinya.⁸ Artinya apabila karyawan mendapatkan apa yang mereka inginkan dan mendapat kepuasan dalam menerima balas jasa atas pekerjaan mereka maka akan berdampak positif dengan meningkatnya kinerja karyawan dan berdampak baik bagi perusahaan

⁸Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT.Kencana, 2009), hlm. 74.

dalam menjalankan operasionalnya.

Berdasarkan Hasil pengujian, diketahui bahwa kepuasan kerjaberpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya kenaikan variabel kepuasan kerjaakan diikuti oleh kinerja karyawan secara signifikan. Hasil penelitian ini juga di dukung penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Iva Chandraningtyas, M.Al Musadieg dan Hamidah Nayati Utami (2012) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. KusumaKaryaPersada yang outsourcing di PT. IntiProbolinggo.