

BAB IV
HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data Penelitian

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.1 Karakteristik Responden berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Laki - Laki	22	73,3 %
2	Wanita	28	26,7%
Jumlah		50	100 %

Sumber : Hasil pengolahan kuesioner, 2024

Dari tabel 4.3 diatas terlihat bahwa karyawan berjenis kelamin Pria 73,3 % lebih dominan dengan karyawan berjenis kelamin wanita 26,7%.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	20 - 30 Tahun	20	33,3 %
2	30 - 40 Tahun	20	26,7 %
3	40 - 50 Tahun	5	13,3 %
4	50 - 60 Tahun	5	26,7 %
Jumlah		50	100 %

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2024

Dari tabel 4.4 diatas terlihat bahwa karyawan berusia 20 - 30 Tahun 33,3% , usia 30 - 40 tahun 26,7 % , usia 40 - 50 tahun 13,3% dan usia 50 - 60 tahun 26,7% , terlihat bahwa usia 20 - 30 mendominasi dengan usia rata-rata.

4.2. Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif memberikan gambaran awal terhadap pola penyebaran variable penelitian. Statistik deskriptif mendiskripsikan tentang data-data statistik

dari masing-masing variabel seperti Mean (yaitu rata-rata dari nilai data penelitian), Nilai Minimal (yaitu nilai terendah dalam data penelitian) dan Nilai Maksimal (yaitu nilai tertinggi dari data penelitian). Pengujian asumsi klasik dalam penelitian ini meliputi Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Autokorelasi. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah model dalam keadaan fit.

Tabel 4.8. Hasil Uji Statistik Deskriptif Deskripsi Statistik

Descriptive Statistics								
	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean		Std. Deviation
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic
Pengembangan SDM	50	18	32	50	2047	40.94	.382	2.699
Kepemimpinan	50	17	33	50	2074	41.48	.435	3.079
Reward dan Punishment	50	10	40	50	2072	41.44	.314	2.224
Kepuasan Kerja	50	10	40	50	2064	41.28	.370	2.619
Kinerja Pegawai	50	8	40	48	2079	41.58	.320	2.260
Valid N (listwise)	50							

4.3. Uji Validitas

Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2016). Uji validitas telah dilakukan untuk mengetahui tingkat kehandalan suatu alat ukur yang digunakan dalam penelitian dari sebuah variabel yang terdiri dari budaya organisasi, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini menggunakan pendapat dari Sugiyono (2016), yang menyatakan bahwa data dinyatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,300). Berdasarkan hasil analisa, dilihat bahwa untuk variabel budaya organisasi, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan kinerja karyawan memiliki nilai koefisien yang lebih besar daripada 0,300. Hal tersebut menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang membentuk variabel budaya organisasi, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan kinerja karyawan dinyatakan valid.

4.4. Uji Reliabilitas

Suatu instrumen dikatakan reliabel adalah jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dan suatu variabel dikatakan reliabel jika memberi nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 (Ghozali, 2016).

Tabel 4.9. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Kriteria	Hasil
Pengembangan SDM	0,927	<i>Cronbach's Alpha</i> > 0,60	reliable
Gaya Kepemimpinan	0,993	<i>Cronbach's Alpha</i> > 0,60	reliable
Reward dan Punishment	0,824	<i>Cronbach's Alpha</i> > 0,60	reliable
Kepuasan Kerja	0,939	<i>Cronbach's Alpha</i> > 0,60	reliable
Kinerja Pegawai	0,810	<i>Cronbach's Alpha</i> > 0,60	reliable

4.4. Uji Asumsi Klasik

4.4.1. Hasil Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah sampel yang dipilih mewakili populasi yang ada atau tidak, sehingga dengan diketahuinya kenormalan data dapat ditentukan alat uji hipotesis penelitian yang sesuai. Asumsi multivariate normality ini dapat diuji dengan melihat normalitas, linearitas, dan heteroskedastisitas variable atau melalui residualnya (Ghozali, 2011). Dalam pengujian asumsi multivariate normality variable independen harus berdistribusi normal.

Berikut ini merupakan hasil uji normalitas dengan menggunakan uji Kolmogorov-smirnov

Tabel 4.11. Hasil Uji Normalitas One Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3.13963149
	Absolute	.205
Most Extreme Differences	Positive	.128
	Negative	.735
Kolmogorov-Smirnov Z		1.453
Asymp. Sig. (2-tailed)		.029

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

a. Test distribution is Normal

(Sumber : Data sekunder diolah dengan aplikasi SPSS 20)

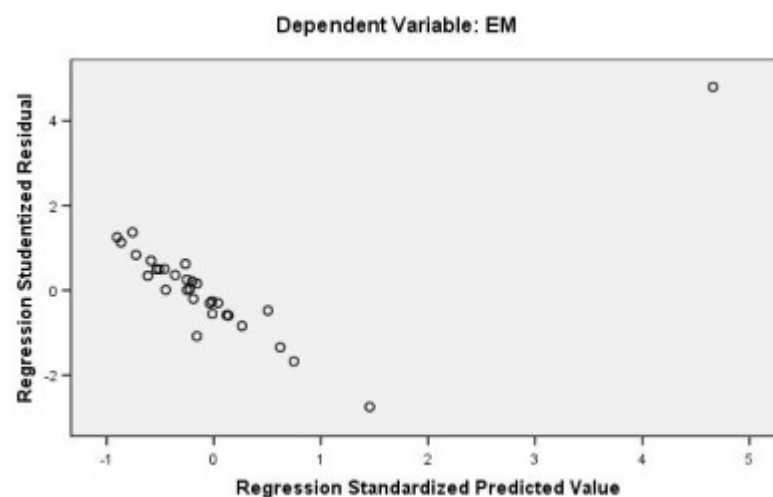
Hasil uji normalitas dengan menggunakan Kolmogorov-smirnov yang dipaparkan pada tabel 4.11 menunjukkan bahwa hasil uji Kolomogorov-Smirnov sebesar 0,735 dengan tingkat signifikansi sebesar 1,453. Jika nilai signifikansinya

lebih besar dari 0,05 maka dalam penelitian ini terdistribusi secara normal. Namun, bila sebaliknya, dimana tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka data dalam penelitian ini terdistribusi tidak normal. Dalam tabel 4.11, tingkat signifikansi menunjukkan nilai signifikan yaitu 0,653 lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan data dalam penelitian ini terdistribusi secara normal, dan asumsi normalitas multivariate terpenuhi.

4.4.2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi tidak terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Salah satu cara untuk menguji apakah terjadi heteroskedastisitas atau tidak adalah dengan melihat Grafik Plot, apabila titik-titik data menyebar dan tidak membentuk pola tertentu seperti bergelombang, maka bisa disimpulkan bahwa model regresi linier berganda terbebas dari uji heteroskedastisitas.

Gambar 4.1. Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas



Terlihat dari Gambar 4.2 bahwa penyebaran titik-titik data membentuk suatu pola bergelombang melebar kemudian menyempit kembali dan penyebaran titik-titik data berpola maka bisa disimpulkan bahwa telah terjadi heteroskedastisitas pada model regresi 11. Untuk itu perlu dilakukan perbaikan pada model regresi 11 dengan cara sebagai berikut (Ghozali 2007):

1. Melakukan transformasi dalam bentuk model regresi dengan membagi model regresi dengan salah satu variabel independen yang dilakukan dalam model tersebut atau,
2. Melakukan transformasi logaritma, sehingga model persamaan regresi menjadi $\text{Log } Y = b_0 + b_i \log X_i$.

4.4.3. Hasil Uji Multikolinieritas

Agung (2005: 58) mendeteksi adanya multikolinieritas adalah dengan melihat apakah nilai VIF melebihi 10 dan kurang dari 0,1 atau tidak. Apabila tidak maka bisa disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami multikolinieritas. Berdasarkan Tabel 3, nilai VIF di atas 0,1 dan di bawah 10 sehingga bisa disimpulkan bahwa model regresi linier berganda pada penelitian ini tidak mengalami multikolinieritas.

Hasil pengujian multikolinieritas dapat dilihat pada table berikut ini.

Tabel 4.9. Hasil Uji Multikolinieritas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	t	Sig	Collinearity Statistics	
	B	Std Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	,081 -,001	,043 ,124	-	1,883 -,008	,076 ,994	,629	1,590

Pengembangan SDM	-,029	,304	-,022	-,096	,925	,413	2,419
Gaya Kepemimpinan	-,810	,302	-,839	-2,679	,015	,225	4,442
Reward dan Punishment							
Kepuasan Kerja							

a. Dependent Variable : Kinerja Pegawai

(Sumber : Data sekunder diolah dengan aplikasi SPSS V 20)

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel 4.9 diketahui bahwa seluruh variable independen memiliki tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yang lebih kecil 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas dalam model regresi.

4.4.4. Hasil Uji Autokorelasi

Penggunaan uji Durbin Watson untuk mengetahui apakah model regresi mengalami Autokorelasi atau tidak. Model regresi linier berganda terbebas dari autokorelasi jika nilai Durbin Watson hitung terletak di daerah *No Autocorelasi*. Apabila nilai Durbin Watson hitung mendekati atau sekilas di angka 2 maka model tersebut terbebas dari asumsi klasik autokorelasi.

Tabel 4.11. Hasil Uji Autokorelasi (Durbin Watson)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin - Watson
1	,776 ^a	,602	,492	,121037	1,674

a. Predictors : (Constant), PSDM, GK, RP, DK

b. Dependent variabel : Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 4, diketahui bahwa nilai Durbin Watson hitung adalah 2,297 atau sekilas berada di angka 2, ini berarti tidak terjadi autokorelasi pada model regresi.

4.5. Uji Hipotesis

Pengujian pertama bertujuan untuk menguji pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja dengan model regresi linear sederhana sebagai berikut:

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	50.060	12.428		4.028	.000
1 Pengembangan SDM	.018	.144	.025	.126	.901
Kepemimpinan	.039	.130	.059	.299	.767
Reward dan Punishment	.239	.190	.268	1.628	.060
Kepuasan Kerja	.011	.154	.014	.070	.944

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan rangkuman hasil uji regresi linier sederhana diatas, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,419 + 0,550Z + e$$

Pengujian kedua bertujuan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja dengan model regresi linear berganda sebagai berikut:

Model	Unstandardized Coefficients		Standar dized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	50.060	12.428		4.028	.000
1	Pengembangan SDM	.018	.144	.025	.126	.901
	Kepemimpinan	.039	.130	.059	.299	.767
	Reward dan Punishment	.239	.190	.268	1.628	.060
	Kepuasan Kerja	.011	.154	.014	.070	.944

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan rangkuman hasil pengujian regresi diatas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Z = 0,892 + 0,293X_1 + 0,500X_2 + e$$

Pengujian ketiga menguji pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja dengan model regresi linear berganda sebagai berikut:

Model	Unstandardized Coefficients		Standar dized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	50.060	12.428		4.028	.000
1	Pengembangan SDM	.018	.144	.025	.126	.901
	Kepemimpinan	.039	.130	.059	.299	.767
	Reward dan Punishment	.239	.190	.268	1.628	.060
	Kepuasan Kerja	.011	.154	.014	.070	.944

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Pengujian keempat untuk menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dengan model regresi linear berganda sebagai berikut:

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	50.060	12.428		4.028	.000
	Pengembangan SDM	.018	.144	.025	.126	.901
	Kepemimpinan	.039	.130	.059	.299	.767
	Reward dan Punishment	.239	.190	.268	1.628	.060
	Kepuasan Kerja	.011	.154	.014	.070	.944

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan rangkuman hasil pengujian regresi diatas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,124 + 0,532X_1 + 0,423X_2 + e$$

4.6. Pembahasan

4.6.1. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia (X₁) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil pengujian menunjukkan variabel *reward* memiliki nilai signifikansi sebesar 0,003. Dikarenakan memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 atau (0,003 < 0,05), yang berarti *reward* secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan