

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Deskripsi Data

Deskriptif adalah deskripsi data yang merupakan gambaran data yang akan digunakan untuk proses selanjutnya (menguji hipotesis). Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antar lain usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan masa kerja.

##### 4.1.1 Deskripsi Objek Penelitian

Dalam proses mendapatkan sampel penelitian didasarkan pada metode pengambilan sampel (Purposive Sampling), bertujuan untuk mengambil sampel dipilih berdasarkan kriteria tertentu. Adapun rincian jumlah pengambilan kuesioner penelitian ini sebagai berikut :Tabel 4.1 Data Responde

**Tabel 4.1 Pengumpulan Data**

| Keterangan                                     | Jumlah    | Persentasi (%) |
|--|-----------|----------------|
| Distribusi Kuisisioner                         | <b>81</b> | <b>100%</b>    |
| Kuisisioner yang tidak kembali                 | <b>38</b> | <b>47%</b>     |
| Kuisisioner yang diolah                        | <b>43</b> | <b>53%</b>     |
| <b>N Sampel = 43</b>                           |           |                |
| Responden Rate = $(43/81) \times 100\% = 53\%$ |           |                |

Dalam proses mendapatkan sampel penelitian dilakukan penyebaran kuesioner sebanyak 81 kuesioner, dari hasil tersebut 43 kuesioner terisi. Tingkat respon rate adalah  $43 : 81 \times 100\% = 53,\%$ . kuesioner yang memenuhi kriteria dan siap untuk diolah sebagai bahan penelitian.

#### 4.1.2 Identifikasi Responden

Data yang digunakan diambil dari responden yang terdiri dari jumlah staf bagian keuangan yang berada di beberapa puskesmas dibandar lampung di antaranya puskesmas bakung, kota karang, sukamaju, pasar ambon, sukaraja, satelit, kampung sawah, kupang kota, simpur, palapa, kebon jahe, gedong air, susunan baru, segala mider, way halim, dan labuhan ratu yang berada di Bandar Lampung. Tabel 4.2 profil responden berisi informasi yang disajikan antara lain jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir.

**Tabel 4.2 Profil Responden**

| Keterangan    | Kriteria      | Frekuensi | Persentase  |
|---------------|---------------|-----------|-------------|
| Usia          | 20 > 30 Tahun | 7         | 16,3%       |
|               | 31 > 45 Tahun | 28        | 65,1%       |
|               | 31 > 60 Tahun | 8         | 18,6%       |
|               | <b>JUMLAH</b> | <b>43</b> | <b>100%</b> |
| Jenis Kelamin | Pria          | 19        | 44,2%       |
|               | Wanita        | 24        | 55,8%       |
|               | <b>JUMLAH</b> | <b>43</b> | <b>100%</b> |
| Pendidikan    | SD            | 0         | 0 %         |
|               | SMP           | 0         | 0 %         |
|               | SMA           | 4         | 9,3%        |

|            |               |           |             |
|------------|---------------|-----------|-------------|
|            | SARJANA       | 39        | 90,7%       |
|            | <b>JUMLAH</b> | <b>43</b> | <b>100%</b> |
| Masa Kerja | 1 Tahun       | 9         | 20,9%       |
|            | 1 > 5 Tahun   | 20        | 46,5%       |
|            | 5 > 10 Tahun  | 6         | 14%         |
|            | 10 Tahun      | 8         | 18,6 %      |
|            | <b>JUMLAH</b> | <b>43</b> | <b>100%</b> |

## 4.2 Hasil Analisis Data

### 4.2.1 Statistik Deskriptif

Dari 42 data tersebut dilakukan olah data secara statistic deskriptif dan hasilnya dapat dilihat sebagai berikut :

Deskriptif adalah deskripsi data yang merupakan gambaran data yang akan digunakan untuk proses selanjutnya (menguji hipotesis). Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antar lain usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan masa kerja. Tabel

### 4.3 Statistik Deskriptif

#### Descriptive Statistics

|                  | N  | Minimum | Maximum | Mean  | Std. Deviation |
|------------------|----|---------|---------|-------|----------------|
| KINERJA KARYAWAN | 43 | 12      | 20      | 16,40 | 1,941          |

|                      |    |    |    |       |       |
|----------------------|----|----|----|-------|-------|
| KOMPENSASI           | 43 | 21 | 35 | 28,79 | 3,622 |
| MOTIVASI             | 43 | 16 | 25 | 20,40 | 2,049 |
| DISIPLIN             | 43 | 13 | 19 | 16,60 | 1,761 |
| GAYA<br>KEPEMIMPINAN | 43 | 13 | 19 | 16,44 | 1,750 |
| KOMPENSASI           | 43 | 12 | 19 | 15,91 | 1,586 |
| Valid N (listwise)   | 43 |    |    |       |       |

Sumber: Hasil Olah Data Primer SPSS 25, 2019

Berdasarkan table 4.3 diatas untuk masing-masing variabel yaitu: untuk variabel Kinerja karyawan diketahui total skor jawaban maksimum adalah 20 dan jawaban terendah 12, sedangkan rata-rata jawaban adalah 16,40 . Untuk variabel kompensasi diketahui total skor jawaban maksimum adalah 35 dan jawaban terendah 21, sedangkan rata-rata jawaban adalah 28,79. Untuk variabel motivasi diketahui total skor jawaban maksimum adalah 25 dan jawaban terendah 16, sedangkan rata-rata jawaban adalah 20,40. Untuk variabel disiplin diketahui jawaban maksimum adalah 19 dan jawaban terendah 13, sedangkan rata-rata jawaban adalah 16,60 . Untuk variabel gaya kepemimpinan diketahui total skor jawaban maksimum adalah 19 dan jawaban terendah 13, sedangkan rata-rata jawaban adalah 16,44 Untuk variabel komitmen organisasi diketahui total skor jawaban maksimum adalah 5 dan jawaban terendah 2, sedangkan rata-rata jawaban adalah 15,91 Kesimpulan dari hasil statistik deskriptif diatas diperoleh bahwa seluruh rata-rata (mean) bernilai positif sehingga dapat menggunakan alat uji parametrik dan penelitian dapat dilanjutkan.

#### 4.2.2 Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk memastikan apakah butir pertanyaan pada kuesioner valid atau tidak. Butir pertanyaan dinyatakan valid apabila nilai signifikansi yang diperoleh  $< 0,05$ , hasil pengujian validitas disajikan pada tabel-tabel berikut.

**Tabel 4.4 Tabel Validitas kompensasi**

| Butir Pertanyaan | Signifikansi | Keterangan   |
|------------------|--------------|--------------|
| <b>X1.1</b>      | <b>0,000</b> | <b>Valid</b> |
| <b>X1.2</b>      | <b>0,000</b> | <b>Valid</b> |
| <b>X1.3</b>      | <b>0,000</b> | <b>Valid</b> |
| <b>X1.4</b>      | <b>0,000</b> | <b>Valid</b> |
| <b>X1.5</b>      | <b>0,000</b> | <b>Valid</b> |
| <b>X1.6</b>      | <b>0,000</b> | <b>Valid</b> |
| <b>X1.7</b>      | <b>0,000</b> | <b>Valid</b> |

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diamati bahwa semua nilai signifikansi butir Pertanyaan  $< 0,05$ . Sehingga dapat dinyatakan variabel kompensasi valid.

**Tabel 4.5 Tabel Validitas motivasi**

| Butir Pertanyaan | Signifikansi | Keterangan   |
|------------------|--------------|--------------|
| <b>X2.1</b>      | <b>0,000</b> | <b>Valid</b> |
| <b>X2.2</b>      | <b>0,000</b> | <b>Valid</b> |
| <b>X2.3</b>      | <b>0,000</b> | <b>Valid</b> |
| <b>X2.4</b>      | <b>0,000</b> | <b>Valid</b> |
| <b>X2.5</b>      | <b>0,000</b> | <b>Valid</b> |

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diamati bahwa semua nilai signifikansi butir Pertanyaan  $< 0,05$ . Sehingga dapat dinyatakan variabel motivasi valid.

**Tabel 4.6 Tabel Validitas disiplin**

| Butir Pertanyaan | Signifikansi | Keterangan   |
|------------------|--------------|--------------|
| <b>X3.1</b>      | <b>0,000</b> | <b>Valid</b> |
| <b>X3.2</b>      | <b>0,000</b> | <b>Valid</b> |
| <b>X3.3</b>      | <b>0,000</b> | <b>Valid</b> |
| <b>X3.4</b>      | <b>0,000</b> | <b>Valid</b> |

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diamati bahwa semua nilai signifikansi butir Pertanyaan  $< 0,05$ . Sehingga dapat dinyatakan variabel disiplin valid.

**Tabel 4.7 Tabel Validitas gaya kepemimpinan**

| Butir Pertanyaan | Signifikansi | Keterangan   |
|------------------|--------------|--------------|
| <b>X4.1</b>      | <b>0,000</b> | <b>Valid</b> |
| <b>X4.2</b>      | <b>0,000</b> | <b>Valid</b> |
| <b>X4.3</b>      | <b>0,000</b> | <b>Valid</b> |
| <b>X4.4</b>      | <b>0,000</b> | <b>Valid</b> |

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diamati bahwa semua nilai signifikansi butir Pertanyaan  $< 0,05$ . Sehingga dapat dinyatakan variabel gaya kepemimpinan valid.

**Tabel 4.8 Tabel Validitas komitmen organisasional**

| Butir Pertanyaan | Signifikansi | Keterangan   |
|------------------|--------------|--------------|
| <b>X5.1</b>      | <b>0,000</b> | <b>Valid</b> |
| <b>X5.2</b>      | <b>0,000</b> | <b>Valid</b> |
| <b>X5.3</b>      | <b>0,004</b> | <b>Valid</b> |
| <b>X5.4</b>      | <b>0,000</b> | <b>Valid</b> |

Berdasarkan tabel 4.8 dapat diamati bahwa semua nilai signifikansi butir Pertanyaan  $< 0,05$ . Sehingga dapat dinyatakan variabel komitmen organisasional valid.

**Tabel 4.9 Tabel Validitas kinerja karyawan**

| Butir Pertanyaan | Signifikansi | Keterangan   |
|------------------|--------------|--------------|
| <b>Y.1</b>       | <b>0,000</b> | <b>Valid</b> |
| <b>Y.2</b>       | <b>0,000</b> | <b>Valid</b> |
| <b>Y.3</b>       | <b>0,004</b> | <b>Valid</b> |
| <b>Y.4</b>       | <b>0,000</b> | <b>Valid</b> |

Berdasarkan tabel 4.9 dapat diamati bahwa semua nilai signifikansi butir Pertanyaan  $< 0,05$ . Sehingga dapat dinyatakan variabel kinerja karyawan valid.

#### 4.2.3 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk memastikan kuesioner yang digunakan pada penelitian merupakan alat ukur yang reliabel atau tidak. Suatu kuesioner dinyatakan

reliabel jika nilai cronbach alpha yang diperoleh nilainya  $> 0,6$ , hasil pengujian reliabilitas disajikan pada tabel berikut.

**Tabel 4.10 Tabel Reliabilitas**

| Reliability Statistics |            |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha       | N of Items |
| 0,663                  | 34         |

Berdasarkan tabel 4.10 dapat kita amati skor cronbach's alpha yang diperoleh  $> 0,6$  sehingga kuesioner yang digunakan pada penelitian dinyatakan reliabel.

## 4.2.4 Uji Asumsi Klasik

### 4.2.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji kolmogorov-smirnov (K-S) dengan cara membandingkan nilai probabilitas (p-value) yang diperoleh dengan taraf signifikansi yang sudah

ditentukan yaitu sebesar 0,05(5%). Uji One Sample Kolmogorov Smirnov digunakan untuk mengetahui distribusi data berdistribusi normal atau tidak. Residual berdistribusi normal jika nilai signifikansi lebih dari 0,05. Adapun hipotesis dengan menggunakan uji One Sample Kolmogorov Smirnov adalah sebagai berikut:

Ho: Nilai residual normal

Ha: Nilai residual tidak normal

Dasar pengambilan keputusan dilakukan dengan melihat angka probabilitas, dengan aturan :

- Probabilitas Sig. > 0,05, maka Ho diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa residual berdistribusi normal.
- Probabilitas Sig. < 0,05, maka Ho ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa residual tidak berdistribusi normal

Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel 4.11 berikut.

|                                  |      | Unstandardized<br>Predicted Value |
|----------------------------------|------|-----------------------------------|
| N                                |      | 43                                |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean | 16,3953488                        |

|                          |                        |            |
|--------------------------|------------------------|------------|
|                          | Std. Deviation         | 1,90031276 |
|                          | Absolute               | ,192       |
| Most Extreme Differences | Positive               | ,192       |
|                          | Negative               | -,114      |
|                          | Kolmogorov-Smirnov Z   | 1,260      |
|                          | Asymp. Sig. (2-tailed) | ,084       |

- a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel 4.11 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,84 yang berarti lebih besar dari 0,05 sehingga keputusan yang dapat diambil adalah menerima  $H_0$  yang artinya dapat disimpulkan bahwa residual yang diujikan berdistribusi normal atau asumsi normalitas terpenuhi.

#### 4.2.4.1 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Multikolinieritas terjadi apabila nilai VIF > 10. Dari hasil uji dengan SPSS yang ditunjukkan dalam tabel 4.2 diketahui tidak terdapat nilai variance inflation factor (VIF) yang lebih dari 10. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi. Tabel 4.16 disajikan sebagai berikut.

**Tabel 4.16 Uji Multikolinieritas**

| Variabel | VIF   | Keterangan                      |
|----------|-------|---------------------------------|
| X1       | 6,208 | Tidak Terjadi Multikolinieritas |
| X2       | 6,167 | Tidak Terjadi Multikolinieritas |

|    |       |                                 |
|----|-------|---------------------------------|
| X3 | 1,553 | Tidak Terjadi Multikolinieritas |
| X4 | 1,331 | Tidak Terjadi Multikolinieritas |
| X5 | 1,231 | Tidak Terjadi Multikolinieritas |

---

Berdasarkan tabel 4.16 dapat diamati bahwa semua variabel memiliki nilai VIF <10, jadi dapat disimpulkan asumsi multikolinieritas terpenuhi.

#### 4.2.4.2 Uji Heterokedastisitas

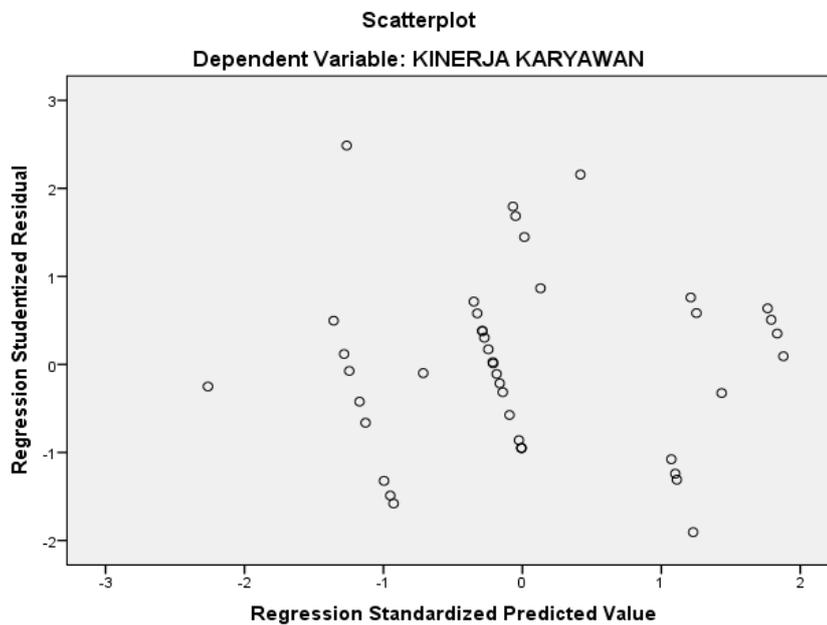
Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika

varians dari residual antar pengamatan tetap maka disebut homokedastisitas.

Apabila varians dari residual antar pengamatan terdapat ketidaksamaan maka mengindikasikan terjadinya heteroskedastisitas. Penelitian yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Uji heteroskedastisitas secara

visual dapat dilakukan dengan menggunakan scatterplot SRESID by ZPRED. Hasil

scatterplot dapat dilihat pada Gambar 4.1.

**Gambar 4.1 Grafik SRESID by ZPRED**

#### 4.2.4.3 Uji Auto Korelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya auto korelasi dengan menggunakan statistic uji run test. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan

nilai signifikansi dengan  $\alpha$  yang digunakan.

**Tabel 4.17 uji runs test**

| Runs Test               |                         |
|-------------------------|-------------------------|
|                         | Unstandardized Residual |
| Test Value <sup>a</sup> | .00474                  |
| Cases < Test Value      | 21                      |
| Cases >= Test Value     | 22                      |
| Total Cases             | 43                      |
| Number of Runs          | 19                      |
| Z                       | -.923                   |
| Asymp. Sig. (2-tailed)  | .356                    |

a. Median

Berdasarkan table diatas, didapatkan nilai signifikansi dari pengujian run test

sebesar 0.356 lebih besar dari nilai 0.05, maka diambil keputusan bahwa tidak terdapat autokorelasi antar residual atau dalam hal ini asumsi terpenuhi.

### 4.3 Hasil Pengujian Hipotesis

Hasil dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan persamaan linier berganda.

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk melihat pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam model regresi linier

berganda ini, variabel independen yang digunakan adalah Sistem kompensasi, motivasi, disiplin, gaya kepemimpinan dan komitmen organisasional dan variabel

dependen yang digunakan adalah kinerja karyawan. Dari pengolahan

data statistik maka diperoleh persamaan regresi linear berganda disajikan pada tabel

dibawah ini :

**Tabel 4.18 Hasil Uji Regresi Berganda**

| Coefficients <sup>a</sup> |                             |            |                           |       |      |                         |       |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| Model                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|                           | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Tolerance               | VIF   |
| 1 (Constant)              | 2,750                       | 1,466      |                           | 2,512 | ,612 |                         |       |
| KOMPENSASI                | ,337                        | ,045       | ,628                      | 7,505 | ,060 | ,161                    | 6,208 |
| MOTIVASI                  | ,335                        | ,079       | ,354                      | 4,243 | ,040 | ,162                    | 6,167 |
| DISIPLIN                  | ,066                        | ,046       | ,060                      | 1,426 | ,162 | ,644                    | 1,553 |
| GAYA KEPEMIMPINAN         | ,065                        | ,043       | ,224                      | ,625  | ,536 | ,751                    | 1,331 |

|                         |      |      |      |      |      |      |       |
|-------------------------|------|------|------|------|------|------|-------|
| KOMITMEN ORGANISASIONAL | ,222 | ,046 | ,122 | ,153 | ,958 | ,812 | 1,231 |
|-------------------------|------|------|------|------|------|------|-------|

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan tabel 4.18 model akhir yang diperoleh berdasarkan koefisien regresi

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan bahwa :

- Nilai konstanta sebesar 2.750 menunjukkan bahwa variabel kompensasi,, motivasi, disiplin, gaya kepemimpinan, dan komitmen organisasional bernilai nol, maka secara rata-rata variabel diluar model tetap akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 2.750
- Koefisien regresi untuk variabel kompensasi (X1) bernilai positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara kompensasi dengan kinerja karyawan. Koefisien regresi variabel kompensasi 0,337 mengandung arti untuk setiap kenaikan sistem penghargaan akan menyebabkan meningkatnya variabel kompensasi sebesar 0,337.
- Koefisien regresi untuk variabel independen motivasi (X2) bernilai positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara motivasi dengan kinerja karyawan. Koefisien regresi variabel independen motivasi 0,335 mengandung arti untuk setiap kenaikan kinerja karyawan akan menyebabkan meningkatnya variabel motivasi sebesar 0,335.
- Koefisien regresi untuk variabel independen motivasi (X3) bernilai positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara disiplin dengan kinerja karyawan. Koefisien regresi variabel independen disiplin 0,066 mengandung arti untuk setiap kenaikan kinerja karyawan akan menyebabkan meningkatnya variabel disiplin sebesar 0,066.

- Koefisien regresi untuk variabel independen gaya kepemimpinan (X4) bernilai positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan. Koefisien regresi variabel independen gaya kepemimpinan 0,065 mengandung arti untuk setiap kenaikan kinerja karyawan akan menyebabkan meningkatnya variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,065.
- Koefisien regresi untuk variabel independen gaya kepemimpinan (X5) bernilai positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara komitmen organisasional dengan kinerja karyawan. Koefisien regresi variabel independen komitmen organisasional 0,222 mengandung arti untuk setiap kenaikan kinerja karyawan akan menyebabkan meningkatnya variabel komitmen organisasional sebesar 0,222.

#### 4.3.1 Uji Adjusted R (Ketepatan Perkiraan)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai yang digunakan dalam koefisien determinasi adalah dengan menggunakan nilai R-Square. Nilai tersebut yang digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Hasil pengujian menggunakan SPSS didapatkan nilai koefisien determinasi seperti yang tertera dalam Tabel 4.19

**Tabel 4.19 Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics |          |     |     |               | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------|-----|-----|---------------|---------------|
|       |                   |          |                   |                            | R Square Change   | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change |               |
| 1     | ,979 <sup>a</sup> | ,958     | ,953              | ,423                       | ,958              | 169,819  | 5   | 37  | ,000          | 1,386         |

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, KOMPENSASI, GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN, MOTIVASI

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Nilai R Square yang diperoleh berdasarkan Tabel 4.19 adalah sebesar 0,958 artinya

95.8% hal ini berarti variasi variabel dependen yaitu komitmen organisasi

Yang dapat dijelaskan oleh variabel independen adalah sebesar 95,8%,

sedangkannya 57,2% dijelaskan oleh variabel lainnya kedalam model regresi dalam penelitian ini.

#### 4.3.2 Uji Kelayakan Model F

Uji signifikansi model dilakukan untuk memastikan apakah model yang digunakan

dalam penelitian yang dilakukan sudah tepat atau belum. Pengujian signifikansi

model dilakukan dengan melakukan uji ANOVA dengan bantuan software SPSS.

Model regresi yang digunakan dinyatakan tepat apabila nilai signifikansi pada uji

ANOVA bernilai  $< 0,05$ , hasil uji ANOVA disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 4.20 Uji ANOVA**

| ANOVA <sup>a</sup> |                |    |             |         |                   |
|--------------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| Model              | Sum of Squares | df | Mean Square | F       | Sig.              |
| 1 Regression       | 151,670        | 5  | 30,334      | 169,819 | ,000 <sup>b</sup> |
| Residual           | 6,609          | 37 | ,179        |         |                   |
| Total              | 158,279        | 42 |             |         |                   |

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, KOMPENSASI, GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN, MOTIVASI

Berdasarkan tabel 4.20 dapat diamati hasil pengujian ANOVA memperoleh hasil signifikansi  $< 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan model yang digunakan pada

penelitian ini sudah tepat.

### 4.3.3 Uji Hipotesis T

Menurut Ghozali (2016) uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variable independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikan level 0,05 ( $\alpha=5\%$ ).

Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria:

Jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti variabel independen tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

Jika nilai signifikan  $< 0,05$  maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan).

Ini berarti variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

**Tabel 4.21 Uji Hipotesis t & Signifikansi Variabel**

| Model                   | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                           |       |      |
|-------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                         | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|                         | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| (Constant)              | 2,750                       | 1,466      |                           | 1,426 | ,612 |
| KOMPENSASI              | ,337                        | ,045       | ,628                      | 7,505 | ,043 |
| MOTIVASI                | ,335                        | ,079       | ,354                      | 4,243 | ,040 |
| 1 DISIPLIN GAYA         | ,066                        | ,046       | ,060                      | 1,427 | ,016 |
| KEPEMIMPINAN            | ,065                        | ,043       | ,224                      | 1,527 | ,036 |
| KOMITMEN ORGANISASIONAL | ,222                        | ,046       | ,122                      | ,153  | ,958 |

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Hasil uji hipotesis pada Uji T menunjukkan bahwa :

- Nilai  $t_{tabel} > t_{hitung}$  yaitu  $7.505 > 1.426$  dengan nilai signifikan pada variabel kompensasi sebesar  $0.043 < 0.05$  maka hipotesis 1 (H1) diterima yaitu dapat dikatakan bahwa sistem penghargaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- Nilai  $t_{tabel} > t_{hitung}$  yaitu  $1,427 > 1.426$  dengan nilai signifikan pada variabel kompensasi sebesar  $0.016 < 0.05$  maka hipotesis 3 (H3) diterima yaitu dapat dikatakan bahwa sistem penghargaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- Nilai  $t_{tabel} > t_{hitung}$  yaitu  $1,527 > 1.426$  dengan nilai signifikan pada variabel kompensasi sebesar  $0.036 < 0.05$  maka hipotesis 4 (H4) diterima yaitu dapat dikatakan bahwa sistem penghargaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- Nilai  $t_{tabel} > t_{hitung}$  yaitu  $0,0153 < 1.426$  dengan nilai signifikan pada variabel kompensasi sebesar  $0.958 > 0.05$  maka hipotesis 5 (H5) ditolak yaitu dapat dikatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## 4.4 Pembahasan

### 4.4.1 Pengaruh kompensasi Terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nurdiana (2017) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kompensasi diberikan dengan tujuan memberikan rangsangan dan motivasi kepada tenaga kerja untuk meningkatkan prestasi kerja, serta efisiensi dan efektivitas produksi. Oleh karena itu, bila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi.

#### **4.4.2 Pengaruh motivasi Terhadap Kinerja karyawan.**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini tidak di dukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rizki Ramadhina (2018) menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan,

'alasan' yang mendasari sebuah perbuatan yang dilakukan oleh seorang individu. Seseorang dikatakan memiliki motivasi tinggi dapat diartikan orang tersebut memiliki alasan yang sangat kuat untuk mencapai apa yang diinginkannya dengan mengerjakan pekerjaannya yang sekarang. Berbeda dengan motivasi dalam pengertian yang berkembang di masyarakat yang seringkali disamakan dengan 'semangat', seperti contoh dalam percakapan "saya ingin anak saya memiliki motivasi yang tinggi". Statemen ini bisa diartikan orang tua tersebut menginginkan anaknya memiliki semangat belajar yang tinggi. Maka, perlu dipahami bahwa ada perbedaan penggunaan istilah motivasi di masyarakat. Ada yang mengartikan motivasi sebagai sebuah alasan, dan ada juga yang mengartikan motivasi sama dengan semangat.

#### **4.4.3 Pengaruh disiplin Terhadap Kinerja karyawan.**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini di dukung penelitian terdahulu yang dilakukan Brevy nugroho (2018) menyatakan bahwa disiplin berpengaruh berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Disiplin diri merujuk pada pelatihan yang didapatkan seseorang untuk memenuhi tugas tertentu atau untuk mengadopsi pola perilaku tertentu, walaupun orang tersebut lebih senang melakukan hal yang lain. Sebagai contoh, seseorang mungkin saja tidak melakukan sesuatu yang menurutnya memuaskan dan menyenangkan dengan membelanjakan uangnya untuk sesuatu yang ia inginkan dan menyumbangkan uang tersebut kepada organisasi amal dengan pikiran bahwa hal tersebut lebih penting. Secara etimologi disiplin berasal dari bahasa Latin

“disibel” yang berarti Pengikut. Seiring dengan perkembangan zaman, kata tersebut mengalami perubahan menjadi “disipline” yang artinya kepatuhan atau yang menyangkut tata tertib. Disiplin memerlukan integritas emosi dalam mewujudkan keadaan. Disiplin diri berawal dari hal-hal kecil, seperti misalnya bagi pelajar yang mampu membagi waktu untuk belajar, untuk bermain sehingga tak menimbulkan suatu pertabrakan kegiatan pada waktu yang sama. Disiplin diri juga bisa kita lihat dengan contoh sederhana yaitu dengan pelajar tersebut mengerjakan PR (pekerjaan rumah) dan dikumpulkan di sekolah tepat pada waktunya.

#### **4.4.4 Pengaruh gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja karyawan.**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini di dukung penelitian terdahulu yang dilakukan Rizki Ramadhina (2018) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. pemimpin merupakan orang yang memiliki sifat-sifat luar biasa dan dilahirkan dengan kualitas istimewa yang dibawa sejak lahir dan ditakdirkan menjadi seorang pemimpin di berbagai macam organisasi. Orang yang memiliki kualitas dapat dikatakan orang yang sukses dan disegani oleh bawahannya serta menjadi pemimpin besar. Senada dengan hal tersebut, Kartini Kartono dalam bukunya membagi definisi teori ini dalam dua poin, yaitu seorang pemimpin itu tidak dibuat, akan tetapi terlahir menjadi pemimpin oleh bakat-bakat alami yang luar biasa sejak lahirnya dan yang kedua dia ditakdirkan lahir menjadi seorang pemimpin dalam situasi kondisi yang bagaimanapun juga.

#### **4.4.4 Pengaruh komitmen organisasional Terhadap Kinerja karyawan.**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini di dukung penelitian terdahulu yang dilakukan Rizki Ramadhina (2018) menyatakan bahwa komitmen

organisasional tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Komitmen organisasi merupakan salah satu aspek yang mempengaruhi perilaku karyawan dalam berorganisasi. Komitmen yang dimiliki karyawan terhadap organisasi dapat dikatakan sebagai komitmen organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi akan berusaha melibatkan diri dalam kegiatan guna memajukan perusahaan. Karyawan akan memilih untuk bertahan diperusahaan dan melanjutkan keanggotaannya sebagai bentuk komitmen organisasi yang dimiliki karyawan. Komitmen organisasional adalah prinsip yang dipegang oleh karyawan terhadap pekerjaannya, pekerjaan memberikan kepuasan hidup, dan pekerjaan memberikan status bagi individu.