

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Deskripsi Data

PT Solusi Prima Artha (*Planet Cash & Credit*) adalah salah satu perusahaan dibidang cash dan credit yang sudah terkenal di Lampung, *planet cash and credit* di buka di bandar lampung pada tanggal 05 Agustus 2010 dan bertempat di jalan raden intan komplek ruko ramayana. dengan jumlah karyawan pada saat itu 31 yang di pimpin oleh regional manager Bapak Ilwadi saibi. Data yang telah dikumpulkan dianalisis sesuai dengan teknik analisis yang dipilih untuk mencapai tujuan penelitian, Hasil penelitian ini diperoleh dari pengumpulan data berupa kuesioner dengan responden berdasarkan jumlah karyawan pada kantor *planet cash and credit*

Adapun gambaran karakteristik data kuesioner dapat dilihat pada tabel 4.1 dibawah ini :

**Tabel. 4.1**  
**Karakteristik Data Kuesioner**

No.	Keterangan	Jumlah
1	Kuesioner yang dikirim	103
2	Kuesioner yang direspon	81
3	Kuesioner yang tidak direspon	22
	<b>Presentase Pengembalian</b>	<b>78,64%</b>
4	Kuesioner yang tidak dapat digunakan	7
5	Kuesioner yang dapat digunakan	74
	<b>Presentase Kuesioner yang dapat diolah</b>	<b>71,84%</b>

Sumber : Data kuesioner penelitian Tahun 2017

Berdasarkan Tabel 4.2 diatas dapat diketahui dari 103 kuesioner yang disebarakan keseluruh karyawandi kantor *planet cash and credit*, 22 kuesioner tidak kembali dan 7 kuesioner tidak diisi dengan lengkap. Sehingga kuesioner yang dapat digunakan atau diolah dalam penelitian ini berjumlah 74.

#### 4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Deskripsi responden dalam penelitian ini mengenai jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan lama bekerja yang ikut berpartisipasi dalam penelitian ini dapat disajikan pada Tabel 4.2 dibawah ini :

**Tabel 4.2**  
**Deskripsi Responden (n=74)**

<b>Keterangan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
<b><u>Jenis Kelamin</u></b>		
Laki-laki	41	55,4%
Perempuan	33	44,6%
<b>Total :</b>	74	100,0%
<b><u>Usia</u></b>		
20-30 tahun	10	13,5%
31-40 tahun	38	51,4%
> 40 tahun	26	35,1%
<b>Total :</b>	74	100,0%
<b><u>Tingkat Pendidikan</u></b>		
SMA	7	9,5%
D3	10	13,5%
S1	47	63,5%
S2	10	13,5%
<b>Total :</b>	74	100,0%
<b><u>Lama Bekerja</u></b>		
< 1 tahun	2	2,7%
1-5 tahun	13	17,6%
> 5 tahun	59	79,7%
<b>Total :</b>	74	100,0%

Sumber : Data primer yang diolah (Lampiran 1) Tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.2 diatas, maka dapat dijelaskan bahwa :

1) Jenis kelamin

Sebagian besar responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki sebanyak 41 orang (55,4%), sedangkan responden perempuan berjumlah 33 orang (44,6%).

2) Usia responden

Umur responden menggambarkan tingkat kedewasaan, sehingga dapat mempengaruhi emosi untuk mengambil keputusan yang dikehendaki dalam suatu organisasi. Sebagian besar responden dalam penelitian ini berumur 31-40 tahun yaitu sebesar 51,4%, sehingga diharapkan responden sudah memiliki kematangan dalam berpikir dan dapat lebih objektif dalam menjawab pertanyaan dalam kuesioner.

3) Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan responden digunakan sebagai indikator untuk mengetahui tingkat intelegualitas responden. Mayoritas responden pada penelitian ini memiliki pendidikan yang memadai yaitu tamatan Strata 1 (S-1) sebesar 63,5%.

4) Lama Bekerja

Sebagian besar responden yang telah bekerja di kantor *planet cash and credit* selama >5 tahun sebanyak 59 orang (79,7%). Terbanyak kedua adalah responden yang berpengalaman 1-5 tahun yaitu 13 orang (17,6%). Sedangkan, responden yang berpengalaman <1 tahun hanya 2 orang (2,7%).

#### 4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

**Tabel 4.3**  
**Hasil Jawaban Responden Kompetensi(X1)**

No.	Pertanyaan	Jawaban									
		STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pengetahuan yang saya miliki cukup efektif untuk menunjang pekerjaan.	1	1,3	9	9,4	22	68,8	33	44,6	9	9,4
2	Pemahaman saya tentang pekerjaan sudah sesuai dengan peraturan di perusahaan.	0	0,0	4	12,5	28	23,7	45	63,5	5	15,5
3	Keterampilan saya menguasai <i>Ms.office</i> mendukung pekerjaan di kantor.	0	0,0	3	9,4	11	34,4	44	61,3	16	22,6
4	Keterampilan yang dimiliki sudah sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.	0	0,0	0	0,0	35	46,4	27	38,1	12	34,4
5	Masalah yang timbul di dalam pekerjaan teridentifikasi karna kemampuan saya.	0	0,0	2	2,7	28	23,7	33	44,6	5	15,5
6	Bantuan dari karyawan lain dapat saya terima apabila lebih kompeten.	0	0,0	0	0,0	18	24,3	39	52,7	17	22,9
7	Bersikap ramah dan sopan dapat saya tunjukkan dalam melayani pelanggan/klien.	0	0,0	1	1,3	18	24,3	40	54,0	15	20,2
8	Saya merespon setiap keluhan pelanggan.	0	0,0	2	2,7	18	24,3	44	59,4	10	13,5
9	Saya mematuhi nilai yang berlaku di perusahaan.	0	0,0	1	1,3	18	24,3	45	60,8	10	13,5

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Dari tabel 4.3 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 74 responden, pernyataan 1 dan 9 mengenai “Karyawan selalu berusaha menjalankan pekerjaan dengan ketrampilan yang ada dan Karyawan dapat dengan tanggap dalam menghadapi masalah yang ada.” mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 12 orang atau 43,5%.

**Tabel 4.4**  
**Hasil Jawaban Responden Budaya Kerja (X2)**

No.	Pertanyaan	Jawaban									
		STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Bersosialisasi dengan baik sesama rekan kerja di lakukan pada saat berkerja.	0	0,00	1	1,3	9	12,1	41	55,4	22	29,7
2	Untuk menunjang pekerjaan yang baik Keamanan di lingkungan perusahaan harus dikelola sebaik-baiknya	0	0,00	2	2,7	26	35,1	32	43,2	14	18,9
3	Dukungan dari atasan terhadap bawahan dapat memberikan semangat terhadap pekerjaan.	0	0,00	2	2,7	5	6,7	44	59,4	23	31,0
4	Menaati peraturan yang ada di perusahaan.	0	0,00	3	9,4	21	28,3	40	54,0	10	13,5
5	Menjalankan tugas sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.	2	0,02	1	1,3	27	36,4	33	44,5	11	14,8
6	Perusahaan memberikan kebebasan kepada pegawai untuk mengemukakan masalah yang ada.	0	0,00	4	12,5	26	35,1	27	36,4	17	22,9

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Dari tabel 4.3 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 74 responden, pernyataan 1 dan 6 mengenai “mampu bekerja sesuai dengan standart organisasi.” mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 23 orang atau 31,0%.

**Tabel 4.5**  
**Hasil Jawaban Responden Kepuasan Kerja (X3)**

No.	Pertanyaan	Jawaban									
		STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan beban kerja yang telah dikerjakan.	4	5,4	7	9,4	32	43,2	21	16,2	7	9,4
2	Pengalaman kerja mempengaruhi gaji yang akan saya terima.	0	0,00	0	0,00	19	25,6	39	52,7	15	20,2
3	Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima.	0	0,00	3	4,0	9	12,1	41	55,4	16	21,6
4	Pada saat melakukan Pekerjaan dilakukan dengan menyenangkan.	1	1,3	3	4,0	23	31,0	28	37,8	16	21,6
5	Pemberian kesempatan belajar seluas-luasnya, dari perusahaan kepada pegawai untuk meningkatkan kemampuan yang dimiliki.	0	0,00	5	6,7	18	24,3	33	44,5	14	18,8
6	Pekerjaan yang saya lakukan sudah sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.	0	0,00	7	9,4	11	14,8	40	54,1	9	12,1
7	Sistem promosi yang ada dilakukan secara transparan berdasarkan kemampuan pegawai.	0	0,00	6	8,1	35	47,2	44	59,4	13	17,5
8	Setiap karyawan memiliki peluang yang sama, untuk meraih posisi yang lebih baik.	0	0,00	4	5,4	28	37,8	27	36,4	8	10,8
9	Penghargaan didapatkan jika berkerja dengan baik.	0	0,00	2	2,7	18	24,3	32	43,2	12	16,2
10	Atasan dapat memberikan nasihat kepada karyawan untuk berkerja dengan baik.	0	0,00	2	2,7	18	24,3	39	52,7	15	20,2
11	Mendapat pujian jika mencapai hasil yang baik.	0	0,00	0	0,00	18	24,3	40	54,1	16	21,6
12	Mengontrol diri dapat dilakukan untuk berkerja dengan sebaik-baiknya.	0	0,00	2	2,7	28	37,8	45	60,8	10	13,5
13	Memiliki Rekan kerja yang dapat membantu kesulitan dalam pekerjaan.	0	0,00	3	4,1	45	60,8	33	44,5	12	16,2
14	Sesama rekan kerja harus ada rasa kenyamanan dalam pekerjaan.	0	0,00	4	5,4	18	24,3	28	37,8	27	36,4
15	Kebersamaan dalam berkerja menjadi	0	0,00	0	0,00	18	24,3	41	55,4	15	20,2

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Dari tabel 4.5 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 74 responden dengan pertanyaan 1-15 mengenai pemberian kesempatan dan imbalan yang di berikan oleh perusahaan dan kenyamanan sesama rekan kerja.” mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebesar 27 orang atau 36,4%.

**Tabel 4.6**  
**Hasil Jawaban Responden Kinerja (Y)**

No.	Pertanyaan	Jawaban									
		STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Dalam pekerjaan berpedoman pada target yang harus di penuhi, menjadi tolak ukur dalam berkerja.	4	5,7	5	6,7	33	44,5	24	32,4	8	10,8
2	Setiap target yang saya terima sangat menantang dalam pekerjaan yang ada.	1	1,3	4	4,7	16	21,6	35	47,2	18	24,3
3	Kuantitas yang sudah ditargetkan harus dapat terpenuhi dengan baik.	0	0,00	3	4,0	16	21,6	40	54,1	15	20,2
4	Standar yang sudah ditetapkan dapat menghasilkan kualitas yang baik.	1	1,3	4	4,7	14	18,9	42	56,7	13	17,5
5	Setiap kualitas yang ada mutlak untuk dapat terpenuhi dengan baik.	0	0,00	0	0,00	15	20,2	43	57,6	16	21,6
6	Untuk berkerja dengan baik, saya berkerja berdasarkan prosedur-prosedur yang ada.	0	0,00	4	4,7	21	28,3	28	37,8	21	28,3
7	Dalam menyelesaikan pekerjaan saya dituntut tepat waktu.	0	0,00	2	2,7	12	16,2	42	56,7	18	24,3
8	Hasil tepat waktu dalam pekerjaan, akan dapat berpengaruh terhadap kepuasan pelanggan.	0	0,00	0	0,00	16	21,6	40	54,1	17	22,9
9	Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu itu penting dan harus di capai.	0	0,00	1	1,3	26	35,1	30	40,5	18	24,3
10	Dalam melakukan proses pekerjaan, harus dilakukan dengan cara-cara yang benar.	0	0,00	1	1,3	18	24,3	37	50	17	22,9
11	Tanggung jawab dalam pekerjaan menjadi proses utama yang transparan agar dapat dilakukan dengan baik.	0	0,00	0	0,00	15	20,2	40	54,1	19	25,6

12	Didalam Pekerjaan dilakukan mengikuti prosedur yang telah di tetapkan oleh perusahaan.	0	0,00	5	6,7	15	20,2	41	55,4	18	24,3
----	--	---	------	---	-----	----	------	----	------	----	------

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Dari tabel 4.6 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 74 responden dengan pertanyaan 1-12 mengenai pencapaian karyawan dalam pekerjaan.” mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebesar 21 orang atau 28,3%.

### 1.1.2.2 Uji Validitas

Validitas diukur dengan melihat nilai signifikansi pada hasil analisis korelasi *bivariate* pada kolom *Corelations* (Ghozali, 2011). Rekapitulasi hasil uji validitas instrumen dapat dilihat pada Tabel 4.4 dibawah ini :

**Tabel 4.7**  
**Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian**

Variabel	Indikator	Nilai Signifikan	Kesimpulan
<b>(X1)</b> <b>Kompetensi</b>	X1.1	0,000	Valid
	X1.2	0,000	Valid
	X1.3	0,000	Valid
	X1.4	0,000	Valid
	X1.5	0,000	Valid
	X1.6	0,000	Valid
	X1.7	0,000	Valid
	X1.8	0,000	Valid
	X1.9	0,002	Valid
<b>(X2)</b> <b>Budaya Kerja</b>	X2.1	0,007	Valid
	X2.2	0,000	Valid
	X2.3	0,000	Valid
	X2.4	0,000	Valid
	X2.5	0,000	Valid
	X2.6	0,000	Valid
<b>(X3)</b> <b>Kepuasan Kerja</b>	X3.1	0,007	Valid
	X3.2	0,000	Valid
	X3.3	0,000	Valid
	X3.4	0,000	Valid



	X3.5	0,000	Valid
	X3.6	0,000	Valid
	X3.7	0,000	Valid
	X3.8	0,000	Valid
	X3.9	0,000	Valid
	X3.10	0,000	Valid
	X3.11	0,004	Valid
	X3.12	0,000	Valid
	X3.13	0,000	Valid
	X3.14	0,000	Valid
	X3.15	0,000	Valid
<b>(Y) Kinerja</b>	Y.1	0,000	Valid
	Y.2	0,000	Valid
	Y.3	0,000	Valid
	Y.4	0,000	Valid
	Y.5	0,001	Valid
	Y.6	0,000	Valid
	Y.7	0,000	Valid
	Y.8	0,010	Valid
	Y.9	0,000	Valid
	Y.10	0,000	Valid
	Y.11	0,000	Valid
	Y.12	0,000	Valid

Sumber : Data primer yang diolah Tahun 2017

Berdasarkan Tabel 4.4 diatas, dapat diketahui bahwa semua instrumen penelitian memiliki nilai signifikansi di bawah 0,05 atau sig. < 0,05. Jadi, dapat disimpulkan bahwa semua instrumen penelitian adalah valid.

### 1.1.2.3 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas instrumen dapat dilakukan dengan melihat *Cronbach's Alpha*. Instrumen yang reliabel berarti bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Teknik ini dapat digunakan untuk menentukan apakah suatu instrumen penelitian reliabel atau tidak (Arikunto,2013). Kriteria uji reliabilitas dengan rumus *alpha* adalah apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka alat ukur tersebut reliabel dan juga sebaliknya, jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka alat ukur tidak reliabel. Rekapitulasi hasil uji validitas instrumen dapat dilihat pada Tabel 4.5. dibawah ini:

**Tabel 4.8**  
**Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian**

No.	Variabel	Jumlah item	<i>r tabel</i>	<i>cronbach's alpha</i>	Keterangan
1	Kompetensi	9	0,2287	0,616	Reliabel
2	Budaya Kerja	6		0,682	Reliabel
3	Kepuasan Kerja	15		0,837	Reliabel
4	Kinerja	12		0,775	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2017

## 4.2 Uji Persyaratan Data

### 4.2.1 Uji Normalitas Data

Sebelum melakukan uji statistik, langkah awal yang perlu dilakukan adalah menguji normalitas data yang akan diteliti agar tidak melanggar asumsi dasar dari alat statistik yang digunakan. Uji normalitas yaitu suatu pengujian yang bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2013). Hasil uji normalitas disajikan dalam Tabel 4.6 berikut ini :

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		74
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3.99205872
Most Extreme Differences	Absolute	.090
	Positive	.090
	Negative	-.076

Kolmogorov-Smirnov Z	.770
Asymp. Sig. (2-tailed)	.594

Sumber : Data primer yang diolah (Lampiran 9) tahun 2017

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas, dapat dijelaskan bahwa besarnya nilai *Kolmogorov-Smirnov* adalah 0,770 dan signifikan pada 0,594 yang artinya lebih besar dari tingkat signifikan yang ditetapkan (0,05). Jadi, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini terdistribusi normal.

#### 4.2.2 Uji Linieritas

Uji Linearitas adalah untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan salah atau benar. Dalam penelitian ini pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 21.0.

Rumusan hipotesis:

Ho : model regresi berbentuk linier.

Ha : model regresi tidak berbentuk linier.

Dengan kriteria :

1. .Jika probabilitas (sig) > 0,05 (alpha) maka Ho diterima, Ha ditolak
2. Jika probabilitas (sig) < 0,05 (alpha) maka Ho ditolak, Ha diterima

Berikut merupakan hasil dari uji linieritas :

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Linieritas**

Variabel	Sig	Alpha	Simpulan	Keterangan
Kompetensi (X1)	0,933	0,05	Sig > Alpha	Linier
Budaya Kerja (X2)	1,044	0,05	Sig > Alpha	Linier
Kepuasan Kerja (X3)	0,285	0,05	Sig > Alpha	Linier

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Dari hasil perhitungan linieritas pada tabel 4.13 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variable Kompetensi (X1) dan Kinerja karyawan (Y) sebesar 0,933 lebih besar dari 0,05 yang berarti  $H_0$  diterima dan nilai signifikansi untuk variabel Budaya Kerja (X2) dan Kinerja karyawan (Y) sebesar 1,044 lebih besar dari 0,05 yang berarti  $H_0$  diterima. Hasil nilai signifikansi variabel Kepuasan Kerja (X3) dan kinerja karyawan sebesar 0,285 lebih besar dari 0,05 yang berarti  $H_0$  diterima untuk keseluruhan variable, keseluruhan variable lebih besar dari nilai *Alpha* (0,05) yang berarti data dari populasi tersebut linier.

#### 4.2.3 Uji Multikolinieritas

Salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan lawannya *Variance inflation factor* (VIF). Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi. Jika nilai  $VIF \leq 10$  dan nilai *Tolerance*  $\geq 0,10$  menunjukkan tidak terdapat multikolinieritas dalam penelitian tersebut (Ghozali (2011:106). Model regresi yang baik seharusnya tidak terdapat korelasi antar variabel bebas. Hasil uji multikolinieritas yang dilakukan dengan menggunakan SPSS v.20 dapat dilihat dalam tabel 4.7 dibawah ini :

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	VIF	Keterangan
Kompetensi	1,024	Tidak terjadi multikolinieritas
Budaya Kerja	1,137	Tidak terjadi multikolinieritas
Kepuasan Kerja	1,157	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: Data primer yang diolah Tahun 2017

Tabel diatas menunjukkan bahwa masing-masing variabel bebas memiliki nilai *Variance Inflation Factor* (VIF)  $\leq 10$ . Jadi secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas antar variabel dalam model regresi.

### **4.3 Uji Statistika**

#### **4.3.1 Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Kantor planet *cash and credit***

Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa nilai t sebesar 2,153 dan nilai signifikansi  $t = 0,035$  berarti lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan ( $\alpha = 0,05$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima yaitu kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor planet *cash and credit*.

#### **4.3.2 Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja pegawai Kantor planet *cash and credit***

Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa nilai t sebesar 0,685 dan nilai signifikansi  $t = 0,496$  berarti lebih besar dari tingkat signifikansi yang ditetapkan ( $\alpha = 0,05$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ditolak yaitu budaya kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor planet *cash and credit*.

#### **4.3.3 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pegawai Kantor planet *cash and credit***

Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa nilai t sebesar 5,147 dan nilai signifikansi  $t = 0,000$  berarti lebih besar dari tingkat signifikansi yang ditetapkan ( $\alpha = 0,05$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima yaitu kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor planet *cash and credit*.

#### 4.3.4 Hasil Analisis Regresi

Hipotesis dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan persamaan regresi linear berganda. Hasil yang diperoleh dapat dilihat pada Tabel 4.8 dibawah ini :

**Tabel 4.12**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

<i>Variable</i>	<i>Unstandardized coefficients</i>	Nilai t	Sig
	<b>B</b>		
(Constant)	11,845	1,839	0,070
Kompetensi	0,311	2,153	0,035
Budaya Kerja	0,125	0,685	0,496
Kepuasan Kerja	0,373	5,147	0,000
<b>Nilai R<sup>2</sup></b>	0,352		
<b>Signifikansi f</b>	0,000		
<b>f tabel</b>	2,740		
<b>t tabel</b>	1,994		

Sumber : Data primer yang diolah (Lampiran 11)

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas, persamaan regresi adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 Y &= a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e \\
 &= 11,845 + 0,311 X_1 + 0,125 X_2 + 0,373 X_3 + e
 \end{aligned}$$

Keterangan :

Y = Kinerja

a = Kostanta

X<sub>1</sub> = Kompetensi

X<sub>2</sub> = Budaya Kerja

X<sub>3</sub> = Kepuasan Kerja

e = *error* atau variabel pengganggu

Dari persamaan di atas dapat dijelaskan bahwa :

- a) Nilai konstanta sebesar 11,845 mengindikasikan bahwa jika variabel kompetensi, budaya kerja dan kepuasan kerja tidak ada maka nilai senjangan anggaran adalah sebesar konstanta 11,845.
- b) Koefisien kompetensi sebesar 0,311 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan peran variabel kompetensi satu satuan akan mengakibatkan peningkatan kinerja sebesar 0,311 satuan. Nilai koefisien  $\beta$  dari variabel kompetensi bernilai 0,311.
- c) Koefisien Budaya Kerja sebesar 0,125 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan peran variabel budaya kerja satu satuan akan mengakibatkan peningkatan kinerja sebesar 0,125. Nilai koefisien  $\beta$  dari variabel budaya kerja bernilai 0,125.
- d) Koefisien Kepuasan Kerja sebesar 0,373 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan variabel kepuasan kerja satu satuan akan mengakibatkan peningkatan kinerja sebesar 0,373. Nilai koefisien  $\beta$  dari variabel kepuasan kerja bernilai 0,017.

Analisis regresi linear berganda mengamati *goodness of fit* (uji kecocokan) dengan melihat koefisien determinasi ( $R^2$ ) dan uji kelayakan model (uji F) dan yaitu sebagai berikut :

a) Koefisien Determinasi

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai  $R^2$  sebesar 0,352. Hal ini mengandung pengertian bahwa 35,2% variasi perubahan variabel kinerja mampu dijelaskan oleh variabel kompetensi, budaya kerja dan kepuasan kerja. Sedangkan sisanya sebesar 64,8% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam model atau penelitian.

b) Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji kelayakan model dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi layak atau tidak untuk digunakan. Pengujian ini menggunakan uji statistik F yang terdapat pada tabel Anova. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program komputer *Statistical Package for Social Science (SPSS) v.20* menunjukkan nilai

signifikansi  $F = 0,000 < 0,05$  dengan  $F_{\text{hit}} > F_{\text{tabel}}$  ( $14,214 > 2,740$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa model yang digunakan pada penelitian ini adalah layak (*fit*).

#### **4.4 Pembahasan Hasil Penelitian**

Berdasarkan pada pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka berikut ini akan disajikan pembahasan dari hasil penelitian.

##### **4.4.1 Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan Kantor planet *cash and credit***

Berdasarkan hasil analisis regresi pada Tabel 4.8 menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor planet *cash and credit*. Hasil ini mengindikasikan bahwa naik turunnya kinerja karyawan yang bekerja pada kantor planet *cash and credit* ditentukan oleh seberapa baik kompetensi atau kemampuan yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Kompetensi merupakan kemampuan dasar yang dimiliki oleh seseorang berupa keterampilan, keahlian, kecakapan dan lain-lain dalam hubungannya dengan melakukan pekerjaan agar mendapatkan hasil yang baik dan maksimal.

Kemampuan atau kompetensi seseorang termasuk dalam kategori tinggi atau baik nantinya akan dibuktikan dan ditunjukkan apabila ia sudah melakukan pekerjaan. Sebaliknya, apabila mempunyai kompetensi tingkat rendah, ia akan cenderung berkinerja rendah pula, (Moehariono, 2009 : 13). Hasil ini sejalan dengan pendapat Mc.Clelland (dalam Sedarmayanti, 2007 : 126) kompetensi merupakan karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik. Dengan kata lain, kompetensi adalah apa yang *outstanding performers* lakukan lebih sering, pada lebih banyak situasi, dengan hasil yang lebih baik daripada apa yang dilakukan penilai kebijakan.



Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Saputro (2014) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Wibowo (2007) dalam Cipta (2016) yang menyatakan bahwa kompetensi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja seseorang, artinya jika mempunyai kompetensi yang tinggi, maka akan mempunyai kinerja yang tinggi pula.

#### **4.4.2 Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor planet *cash and credit***

Berdasarkan hasil analisis regresi pada Tabel 4.8 menunjukkan bahwa budaya kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan kantor planet *cash and credit*. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa saat ini terbukti budaya kerja belum mampu memberikan dukungan pada peningkatan kinerja karyawan pada kantor planet *cash and credit* kedaton. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan Lubis (2016) yang menyatakan bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja. John P Kotter dan James L. Heskett (1992) dalam bukunya *Budaya Korporat dan Kinerja* menyatakan meski telah diyakini secara luas bahwa budaya yang kuat menciptakan kinerja yang unggul namun pengalaman di 200 perusahaan yang diteliti tidak mendukung teori ini.

Dalam perusahaan-perusahaan yang berbudaya kuat para manager cenderung bergerak dengan giat ke arah yang sama dalam koordinasi yang baik. Penyelarasan, motivasi, organisasi dan pengawasan ini memang bias mendukung kinerja, namun jika tindakan yang dihasilkan tersebut selaras dengan strategi bisnis dalam lingkungan tertentu dimana perusahaan tersebut beroperasi. Kinerja tidak akan meningkat bila perilaku dan metode bisnis tidak selaras dengan pasar produk atau jasa, pasar finansial, dan pasar tenaga kerja. Penelitian John P Kotter dan James L. Heskett (1992) menunjukkan bahwa budaya yang tepat konteks maupun strategis pun tidak bisa mendorong kinerja unggul dalam jangka panjang,

bila tidak mengandung norma dan nilai-nilai yang bias membantu perusahaan beradaptasi terhadap lingkungan yang cepat berubah.

Sejumlah perusahaan terkemuka yang diteliti memiliki kinerja bagus dan pangsa pasar yang kuat dalam lingkungan bisnis pada era tahun 80an. Namun perusahaan-perusahaan ini kemudian tidak bisa berprestasi pada dekade selanjutnya saat dunia bisnis menjadi lebih kompetitif dan cepat berubah. Untuk setiap kasus yang diteliti ini ternyata budaya resisten terhadap perubahan. John P Kotter dan James L. Heskett (1992) dalam Astuti (2009) memberikan estimasi bahwa mayoritas perusahaan saat ini belum memiliki budaya yang cukup adaptif untuk mendukung kinerja yang unggul dalam lingkungan bisnis yang makin kompetitif. Untuk menciptakan budaya semacam itu hasil studi keduanya menyarankan agar Top Manager perlu berbuat dari sekedar mengelola dengan baik. Manajemen yang unggul biasanya relatif konservatif, sistematis dan berorientasi jangka pendek. Konsekuensinya manajemen terbaik sekalipun tidak mampu memaksakan perubahan besar. Hanya dengan kepemimpinanlah manajemen memperoleh keberanian, visi dan energi yang diperlukan untuk mewujudkan perubahan besar ini sulit dilakukan.

#### **4.4.3 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor planet *cash and credit***

Berdasarkan hasil analisis regresi pada Tabel 4.8 menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan kantor planet *cash and credit*. Daffa Trigunawan (2005) dalam syahputra (2013), menyatakan bahwa kinerja lebih cenderung dipengaruhi oleh faktor kepuasan kerja. Dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi maka akan lebih meningkatkan kinerjanya, dimana kepuasan kerja merupakan faktor pendorong (motivasi) didalam diri seseorang untuk semangat dalam melakukan pekerjaan sehingga mampu meningkatkan kinerja.

Kepuasan karyawan dapat memberikan beberapa manfaat, diantaranya adalah menciptakan hubungan yang harmonis antara perusahaan dengan karyawan.

Kepuasan atau ketidakpuasan karyawan adalah respon pegawai terhadap evaluasi tingkat kesesuaian antara harapan sebelumnya dan kinerja desain pekerjaan aktual yang dirasakan oleh karyawan. Jadi, tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya dan karirnya merupakan fungsi dari perbedaan antara kinerja desain dan evaluasi pekerjaan dan karir yang dirasakan dengan harapan karyawan. Apabila kinerja desain dan evaluasi pekerjaan dan karirnya tidak sesuai dengan harapan atau harapan melebihi kinerja desain dan evaluasi pekerjaan dan karirnya, maka pegawai akan kecewa.

Sedangkan apabila kinerja desain dan evaluasi pekerjaan dan karirnya sesuai dengan harapan atau bahkan melebihi harapannya, karyawan akan merasa sangat puas. Jadi kepuasan kerja adalah keadaan emosional seseorang terhadap pekerjaannya, ketika dia menemukan titik temu antara apa yang dia harapkan dari pekerjaan itu dan apa yang telah diberikan perusahaan terhadap dirinya.