

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Deskripsi Operasional

##### 4.1.1 Sejarah PT FEVA INDONESIA

PT Feva Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak di bidang Kontraktor pelaksana Jalan. Awal berdirinya perusahaan ini yaitu pada tahun 2008, berawal dari sebuah bisnis keluarga bernama PT Triple's Kediri yang kemudian merangkak naik hingga berpisahannya PT. Feva Indonesia yang sekarang berdomisili di Surabaya dengan plant yang berada di Situbondo. Jumlah pengalaman yang di raup oleh PT Feva Indonesia sudah mencapai 49 proyek sejak tahun 2012, proyek yang diambil pun didominasi oleh sub bidang jalan dan jembatan dan berlangsung hingga sekarang.

Sampai tahun 2019 ini, Head Office PT Feva Indonesia sudah memiliki karyawan 60 orang dengan total karyawan plant sebanyak 216 orang. Menginjak ditahun ke 11 nya ini PT Feva Indonesia ini telah melebarkan sayapnya ke beberapa bidang yang kemudian membentuk Group dengan beberapa anak perusahaan yaitu :

1. PT Mix Pro Indonesia : Bergerak dibidang kontruksi jalan yang berlokasi di Pasuruan.
2. PT. Swarga Batu Indonesia : Bergerak dibidang supplier batu pecah yang berlokasi di Pasuruan.
3. Wisata Paiton : Bergerak dibidang pariwisata yang menyediakan cottage sebagai penginapan dan beberapa fasilitas seperti area golf, futsal dan rumah makan handayani. Yang berlokasi di Situbondo.

Semakin majunya jaman semakin besarnya persaingan, apa lagi dalam bidang konstruksi. Banyaknya kontraktor yang bermunculan membuat persaingan PT Feva Indonesia semakin sengit, mulai dari kontraktor swasta sampai dengan kontraktor bumn. Dengan alasan tersebut PT Feva Indonesia mulai meningkatkan ketersediaan terhadap armada dan alat hampar, selain itu produksi yang dilakukan juga sudah mendapat support dari anak perusahaannya sendiri yaitu PT Mix Pro Indonesia.

Namun hal ini bukannya menurunkan resiko akan tercapainya pendapatan perusahaan, proyek yang kian menyebar dari ranah Nasional maupun Swasta mulai bertebaran dengan persaingan yang ketat. PT Feva Indonesia bergerak dalam memproduksi Aspal (Hotmix), Beton (Ready Mix) dan Uditch, hal ini juga membantu dalam mendapatkan proyek mengingat bahan dan beberapa pekerjaan utama sudah dapat *disupply* dari 1 group PT Feva Indonesia ini sendiri.

#### 4.1.2 Profil Perusahaan

Nama Perusahaan	PT FEVA INDONESIA
Nama Direktur	AGUS WIBOWO WISUDANTO
Alamat	Galaxi Bumi Permai M2 No 7 Surabaya
Telepon	031-5966424
Tanggal Berdiri	13 Oktober 2008
Jumlah Karyawan	60 Karyawan

Tabel 4. 1 Profil PT Feva Indonesia

#### **4.1.3 Visi Misi**

Dalam menjalankan sebuah usaha, suatu perusahaan hendaknya memiliki Visi dan Misi yang mencerminkan target dan langkah untuk mencapai target sebuah perusahaan. Visi bertujuan untuk menggambarkan masa depan atau target yang dimiliki oleh sebuah perusahaan, sedangkan Misi adalah langkah pendukung yang harus dilakukan guna mencapai target atau masa depan perusahaan. Berikut Visi dan Misi dari PT Feva Indonesia :

1. Visi

Berkarya menjadi perusahaan terbaik dibidangnya melalui industry hulu hilir yang menghasilkan produk tepat mutu, tepat waktu, tepat biaya serta nilai terbaik bagi stake holder dan share holder untuk mewujudkan kontribusi optimal bagi pembangunan lingkungan masyarakat, bangsa dan negara.

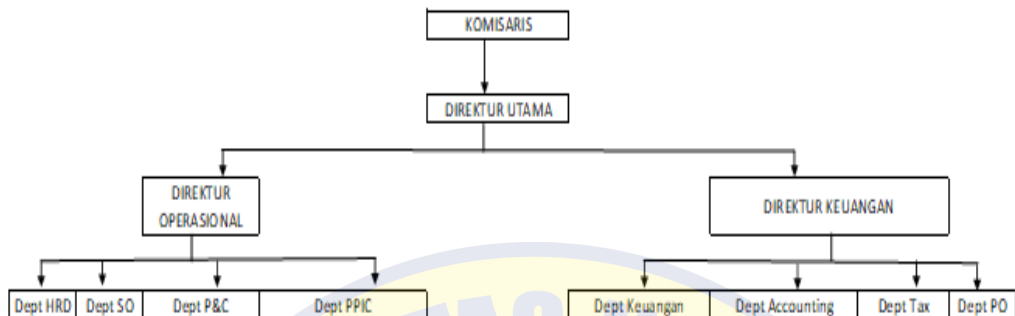
2. Misi

- a. Bekerja secara efektif dan efisien dengan dukungan system dan teknologi yang terintegrasi.
- b. Melakukan perbaikan dan pengembangan secara berkelanjutan.
- c. Melakukan control kinerja perusahaan untuk meningkatkan kepuasan pelanggan dengan meningkatkan performa karyawan.
- d. Meningkatkan komitmen, kompetensi dan kesejahteraan karyawan.

#### **4.1.4 Struktur Organisasi**

Berdirinya sebuah perusahaan tentu tidak lepas dari adanya struktur organisasi yang mewakili pembagian tugas, tanggung jawab dan alur proses yang mencakup individu-

individu yang berada dalam perusahaan tersebut. Berdasarkan hal tersebut, adapun struktur



*Gambar 4. 1* Struktur Organisasi PT Feva Indonesia  
Sumber : PT. Feva Indonesia

Mengenai tugas dan tanggung jawab masing-masing bagian dapat dijelaskan dalam job description sebagai berikut :

1. Komisaris
  - a. Pemilik saham perusahaan
  - b. Tugas utama adalah melakukan pengawasan dan memberikan nasihat kepada direksi untuk kepentingan perusahaan.
2. Direktur Utama
  - a. Bertanggung jawab dalam memimpin perusahaan dan menjalankan perusahaan.
  - b. Memutuskan dan menentukan peraturan dan kebijakan tertinggi perusahaan

3. Direktur Operasional
  - a. Merencanakan, melaksanakan dan mengawasi seluruh pelaksanaan operasional perusahaan
  - b. Membuat standart perusahaan mengenai semua proses operasional,produksi, proyek dan hasil produksi.
4. Direktur Keuangan
  - a. Mengkoordinasi dan mengontrol perencanaan, pelaporan serta pembayaran kewajiban pajak , pemasukan dana dan status pembukuan perusahaan terhadap keuangan.
5. Staff
  - a. Dept HRD
    - o Membuat kebijakan
    - o Membuat system HRD yang efektif dan efisien
    - o Bertanggung jawab dalam proses rekrutmen karyawan
  - b. Dept SO
    - o Bertanggung jawab pada pemasukan customer
    - o Bertanggung jawab pada penagihan hutang
    - o Bertanggung jawab pada pembuatan invoice tagihan perusahaan

c. Dept P&C

- Mengontrol jalannya proyek
- Mengontrol kebutuhan proyek
- Mengontrol arus keluar masuk biaya proyek
- Bertanggung jawab dalam perolehan proyek (tender)

d. Dept PPIC

- Bertanggung jawab dalam proses produksi plant
- Bertanggung jawab dalam pemenuhan permintaan proyek
- Bertanggung jawab dalam mutu produk perusahaan

e. Dept Keuangan

- Mengatur cashflow perusahaan
- Bertanggung jawab pada pembayaran hutang supplier

f. Dept Accounting

- Bertanggung jawab terhadap pelaporan laba rugi perusahaan
- Bertanggung jawab pada daftar asset perusahaan

g. Dept Tax

- Bertanggung jawab dalam pembuatan ebilling dan efaktur

- Bertanggung jawab dalam pelaporan SPT tahunan baik perusahaan maupun karyawan
- Menyiapkan dan mendokumentasikan faktur pajak (SSP)

h. Dept PO

- Melakukan pembelian dan pengadaan barang
- Bertanggung jawab pada semua master barang dan riwayat pengadaan baik di HO maupun di plant.

## **4.2 Deskripsi Hasil Penelitian**

Sebagaimana yang telah disebutkan bahwa subyek dari penelitian ini adalah karyawan PT.Feva Indonesia yang beralamat di Galaxi bumi permai M2 no 7 Surabaya. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 60 responden. Kuesioner ini diberikan secara langsung pada responden.

### **4.2.1 Jenis Kelamin Responden**

Informasi mengenai jenis kelamin merupakan salah satu hal yang penting untuk mengetahui persentase jumlah responden berdasarkan jenis kelamin. Tabel 4.2 Berikut menyajikan distribusi responden berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 4. 2 **Jenis Kelamin Responden**

**JENIS KELAMIN**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	39	65.0	65.0	65.0
	Perempuan	21	35.0	35.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

**Sumber : Data Output SPSS versi 16.00**

Berdasarkan Tabel diatas dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin karyawan PT Feva Indonesia di Galaxi Bumi Permai M2 no 7 yaitu laki-laki sebanyak 39 orang (65%) dan jumlah responden perempuan adalah 21 orang (35%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan pada PT Feva Indonesia adalah laki-laki.

**4.2.2 Pendidikan Responden**

Informasi mengenai pendidikan juga sangat penting dalam penelitian ini karena akan mempengaruhi seberapa luas pengetahuan tentang pemahaman kuesioner yang diajukan dalam penelitian ini. Tabel berikut menyajikan distribusi responden berdasarkan pendidikan.



Tabel 4. 3 Pendidikan Responden

**PENDIDIKAN**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid D3	15	25.0	25.0	25.0
S1	24	40.0	40.0	65.0
S2	1	1.7	1.7	66.7
SMA	20	33.3	33.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Data Output SPSS versi 16.00

Berdasarkan Tabel diatas dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan pendidikan karyawan PT Feva Indonesia di Galaxi Bumi Permai M2 no 7 yaitu D3 sebanyak 15 orang (25%), S1 sebanyak 24 orang (40%), S2 sebanyak 1 orang (1.7%) dan SMA sebanyak 20 orang (33.3%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan pada PT Feva Indonesia adalah berpendidikan S1 .

**4.2.3 Umur Responden**

Informasi mengenai umur adalah informasi yang sangat penting dalam penelitian ini. Umur responden akan mempengaruhi pengetahuan dan pemikiran dalam memberikan jawaban/pengisian dalam kuesioner. Table berikut menyajikan distribusi responden berdasarkan umur.

Tabel 4. 4 **Umur Responden**

**UMUR**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid >30	10	16.7	16.7	16.7
20-25	15	25.0	25.0	41.7
25-30	35	58.3	58.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

**Sumber : Data Output SPSS versi 16.00**

Berdasarkan Tabel diatas dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan umur karyawan PT Feva Indonesia di Galaxi Bumi Permai M2 no 7 yaitu Usia 25-30 tahun sebanyak 35 orang (58.3%), Usia 20-25 tahun sebanyak 15 orang (25%) dan Usia lebih dari 30 tahun (16.7%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan pada PT Feva Indonesia berusia 25-30 tahun.

**4.2.4 Lama bekerja Responden**

Informasi mengenai lama bekerja adalah informasi yang sangat penting dalam penelitian ini. Umur responden akan mempengaruhi pengetahuan dan pemikiran dalam memberikan jawaban/pengisian dalam kuesioner. Table berikut menyajikan distribusi responden berdasarkan umur.

Tabel 4. 5 Identitas Lama Bekerja

**Lama bekerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid >5	3	5.0	5.0	5.0
1-3	45	75.0	75.0	80.0
4-5	12	20.0	20.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Data Output SPSS versi 16.00

### 4.3 Analisis Data Dan Pengujian Hipotesis

#### 4.3.1 Uji Reabilitas dan Validitas

Pengolahan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan SPSS versi 16.00 dengan jenis data yang diolah *Method of Succesive Interval*, untuk memudahkan pengolahan data agar dapat menjelaskan hasil responden dari variabel-variabel yang akan diteliti.

#### 1. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiono (2014:121) Reliabilitas adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Uji reabilitas dilakukan dengan bantuan SPSS *Cronbach (a)* suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki *alpha Cronbach* > 0.60. Maka bisa dilihat dari Tabel 4.6 sebagai berikut :

Tabel 4. 6 Hasil Uji Reliabilitas

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.630	15

**Sumber : Data Output SPSS versi 16.00**

Bisa dilihat dari table 4.6 diatas, data penelitian ini mempunyai *Cronbach alpha* 0,630 dan lebih besar dari 0.60, maka data penilitian ini dapat dinyatakan reliable dan dapat dipercaya.

## 2. Uji Validitas

Untuk mendapatkan data maka dilakukan penyebaran kuesioner kepada responden yaitu karyawan PT Feva Indonesia yang beralamat di Galaxi bumi permai M2 no 7 Surabaya sebanyak 60 orang responden, dimana 60 orang ini akan bertindak sebagai wakil dari seluruh karyawan PT Feva Indonesia. Data yang diperoleh haruslah akurat dan obyektif sehingga perlu dikeyahui seberapa tinggi reliabilitas dan validitas kuesioner yang digunakan.

Menurut Saifuddin Azwar (2014) validitas mengacu sejauh mana akurasi suatu tes atau skala dalam menjalankan fungsi pengukurannya. Apabila lebih besar atau sama dengan 0.25 (Nilai distribusi Sig. 5%) maka pernyataan tersebut dianggap valid. Sebagaimana yang ditunjukkan dalam table output SPSS terhadap variabel Kompensasi (X1), variabel Gaya kepemimpinan (X2) dan variabel Kinerja (Y) sebagai berikut :

Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X1)

Pernyataan	Koefisien Korelasi	Batas Minimum	Keterangan
X1.1	0.701	0.25	VALID
X1.2	0.110	0.25	VALID
X1.3	0.435	0.25	VALID
X1.4	0.751	0.25	VALID
X1.5	0.546	0.25	VALID
X1.6	0.753	0.25	VALID
X1.7	0.754	0.25	VALID
X1.8	0.618	0.25	VALID

Sumber : Data Output SPSS versi 16.00

Dari table 4.7 di atas dapat diketahui bahwa untuk item pernyataan variabel kompensasi (X1) adalah valid karena tingkat korelasi > dari 0.25. Selanjutnya pengujian terhadap item pernyataan variabel gaya kepemimpinan (X2) dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4. 8 Hasil Uji Variabel Gaya Kepemimpina (X2)

Pernyataan	Koefisien Korelasi	Batas Minimum	Keterangan
X2.1	0.285	0.25	VALID
X2.2	0.746	0.25	VALID
X2.3	0.773	0.25	VALID

Sumber : Data Output SPSS versi 16.00

Dari table 4.8 diatas dapat diketahui bahwa untuk item pernyataan variabel gaya kepemimpinan (X2) adalah valid karena tingkat korelasi > dari 0.25. Selanjutnya pengujian terhadap item pernyataan variabel Kinerja (Y) dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Pernyataan	Koefisien Korelasi	Batas Minimum	Keterangan
Y1.1	0.876	0.25	VALID
Y1.2	0.714	0.25	VALID
Y1.3	0.706	0.25	VALID
Y1.4	0.523	0.25	VALID

Sumber : Data Output SPSS versi 16.00

Dari table 4.9 diatas dapat diketahui bahwa untuk item pernyataan variabel kinerja (Y) adalah valid karena tingkat korelasi > dari 0.25.

#### 4.3.2 Uji Distribusi Normal

Uji distribusi normal merupakan uji yang dilakukan untuk prasyarat suatu analisis data. Uji ini dilakukan sebelum data tersebut diolah berdasarkan suatu model yang akan diajukan. Uji normalitas bertujuan untuk menganalisis data dalam satu variabel yang akan digunakan dalam suatu penelitian. Uji normalitas yang digunakan adalah uji *Kolmogorov-Smirnov*. Data akan dikatakan normal, jika nilai signifikan lebih besar dari 0.05 pada ( $p > 0.05$ ).

Tabel 4. 10 Kolmogorov – Smirnov

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters <sup>a, b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.54141135
Most Extreme Differences	Absolute	.145
	Positive	.145
	Negative	-.090
Kolmogorov-Smirnov Z		1.126
Asymp. Sig. (2-tailed)		.158

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

**Sumber : Data Output SPSS versi 16.00**

Dari data diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi Asymp Sig (2-tailed) sebesar 0.158 lebih besar dari 0.05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas kolmogorov-smirnov diatas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

**4.3.3 Persamaan Regresi Linear Berganda**

Menurut Sugiyono (2015:277) analisis regresi linier berganda adalah Analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaikturunkan nilainya).

Analisis regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai adanya pengaruh variable Kompensasi (X1), Gaya Kepemimpinan (X2) secara parsial maupun secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Ringkas pengelolaan data dengan menggunakan SPSS dalam penelitian ini ditampilkan pada table 4.11 sebagai berikut :

Tabel 4. 11 Analisis Regresi Linier Berganda

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.588	1.872		.849	.400
	Kompensasi (X1)	.279	.053	.600	5.283	.000
	Gaya Kepemimpinan (X2)	.184	.135	.155	1.364	.178

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

output diatas adalah sebagai berikut :

$$Y = 1.588 + 0.279 X1 + 0.184 X2 + e$$

1. Konstanta

Nilai konstanta 1.588 menunjukkan bahwa apabila kondisi tetap atau konstan, maka besarnya nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 1.588 satuan.

2. Nilai Koefisien Kompensasi (X1)

Nilai koefisien kompensasi (X1) menunjukkan nilai 0.279 dan memiliki koefisien regresi yang positif, hal tersebut menunjukkan adanya pengaruh yang searah antara variabel kompensasi (X1) dengan kinerja karyawan (Y) yang artinya apabila terjadi penambahan pada variabel kompensasi (X1), maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan. Dengan asumsi variabel bebas lainnya dalam kondisi tetap atau konstan.



### 3. Nilai Koefisien Gaya Kepemimpinan (X2)

Nilai gaya kepemimpinan (X2) menunjukkan nilai 0.184 dan memiliki tanda koefisien yang positif hal tersebut menunjukkan adanya pengaruh yang searah antara variabel kompensasi (X1) dengan kinerja karyawan (Y) yang artinya apabila terjadi penambahan pada variabel kompensasi (X1), maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan. Dengan asumsi variabel bebas lainnya dalam kondisi tetap atau konstan.

#### 4.3.4 Uji Determinasi R Square dan Adjusted R Square

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Semakin besar nilai koefisien determinasi berarti semakin besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

Tabel 4. 12 Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.574 <sup>a</sup>	.329	.306	1.56822

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan (X2), Kompensasi (X1)

Berdasarkan tabel output di atas SPSS "Model Summary" di atas, diketahui nilai koefisien determinasi atau R Square adalah sebesar 0.574 yaitu  $0.574 \times 0.574 = 0.329$ . Besarnya angka koefisien determinasi (R Square) adalah 0.329 atau sama dengan 32.9%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel Kompensasi (X1) dan Gaya kepemimpinan (X2) secara simulatan berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y)

sebesar 32.9%. Sedangkan sisanya ( $100\% - 32.9\% = 67.1\%$ ) dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti.

#### 4.3.5 Uji Hipotesis

##### 1. Uji F (Uji Simultan)

Bertujuan untuk mengetahui kelayakan model regresi linier berganda sebagai alat analisis yang menguji pengaruh variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat) secara bersama. Bila  $F_{hitung} < F_{table}$ . Maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, berarti tidak terdapat pengaruh yang simultan. Bila  $F_{hitung} > F_{table}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima berarti terdapat pengaruh secara simultan.

Tabel 4. 13 Hasil Perhitungan Uji F

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	68.752	2	34.376	13.978	.000 <sup>a</sup>
	Residual	140.181	57	2.459		
	Total	208.933	59			

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan (X2), Kompensasi (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel output di atas diketahui bahwa nilai signifikansi (Sig) dalam uji F adalah 0,000. Karena  $\text{Sig. } 0.000 < 0.05$ , maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa Kompensasi (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja (Y) atau berarti signifikan. Dengan demikian, maka persyaratan agar kita dapat memaknai nilai koefisien determinasi dalam analisis linier berganda sudah terpenuhi

## 2. Uji T (Uji Parsial)

Uji T adalah pengujian ko efisien regresi yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) secara individual mempengaruhi variabel dependen (Y).

Tabel 4. 14 Hasil Uji Parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.588	1.872		.849	.400
	Kompensasi (X1)	.279	.053	.600	5.283	.000
	Gaya Kepemimpinan (X2)	.184	.135	.155	1.364	.178

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

H1 : Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

H2 : Gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan

1. Berdasarkan tabel output SPSS "Coefficients" diatas diketahui nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5.283 dengan nilai Signifikan (Sig.) variabel Kompensasi (X1) adalah sebesar  $0.000 < \text{probabilitas } 0.05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima berarti bahwa kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis kedua yang penulis ajukan yaitu "Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan" terbukti kebenarannya secara empiris.
2. Berdasarkan tabel output SPSS "Coefficients" diatas diketahui nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1.364 dengan nilai Signifikan (Sig.) variabel Gaya Kepemimpinan (X2) adalah sebesar  $0.178 > \text{probabilitas } 0.05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak berarti bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis kedua yang penulis ajukan yaitu "Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara

signifikan terhadap Kinerja Karyawan” tidak terbukti kebenarannya secara empiris. Hal ini terjadi memiliki arti yaitu pengaruh gaya kepemimpinan yang otoriter dari atasan terhadap karyawan sudah menjadi kebiasaan sehingga tidak memiliki banyak pengaruh terhadap kinerja, terbiasa tanpa dilibatkan dan minimnya atasan yang melibatkan karyawan membuat karyawan pasif terhadap pengaruh gaya kepemimpinan atasan .

#### **4.3.6 Uji Asumsi Klasik**

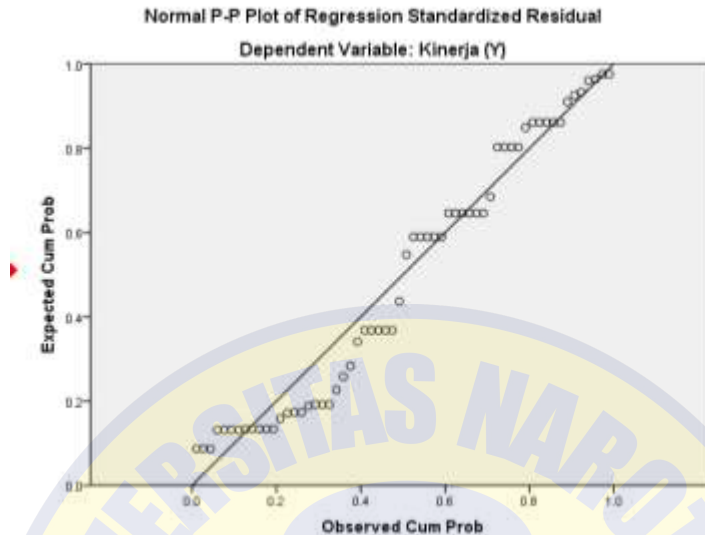
##### **1. Uji Normalitas**

Menurut Ernawati (2015) uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah data berdistribusi secara normal atau tidak.

Menurut Singgih Santoso (2016:393), dasar dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas (Asymtotic Significant), yaitu:

- a. Jika Probabilitas  $> 0.05$  maka distribusi dari populasi adalah normal.
- b. Jika Probabilitas  $< 0.05$  maka populasi tidak berdistribusi secara normal. Pengujian secara visual dapat juga dilakukan dengan metode metode grafik normal probability plots dalam program SPSS dasar pengambilan keputusan
- c. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa regresi memenuhi asumsi normalitas.
- d. Jika data menyebar jauh dari garis dan tidak mengikuti arah garis garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 4. 2 Hasil Perhitungan Uji Normalitas



Sumber : Data Output SPSS versi 16.00

Berdasarkan output chart diatas, dapat kita lihat bahwa titik-titik plotting yang terdapat pada gambar "Normal PP-Plot Of Regression Standardized Residual" selalu mengikuti dan mendekati garis diagonal. Oleh karena itu,sebagaimana dasar atau pedoman pengambilan keputusan dalam uji normalitas teknik probability plot dapat disimpulkan bahwa nilai residu berdistribusi normal. Dengan demikian maka asumsi normalitas untuk nilai residu dalam analisis regresi linier sederhana dalam penelitian ini dapat terpenuhi.

## 2. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas merupakan suatu situasi dimana beberapa atau semua variabel independen saling berkorelasi tinggi.

Dengan demikian berarti semakin besar korelasi diantara sesama variabel independen, maka koefisien-koefisien regresi semakin besar kesalahannya, dari standar errornya yang semakin besar pula.

Tabel 4. 15 Multikolinieritas

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.588	1.872		.849	.400		
	Kompensasi (X1)	.279	.053	.600	5.283	.000	.911	1.097
	Gaya Kepemimpinan (X2)	.184	.135	.155	1.364	.178	.911	1.097

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

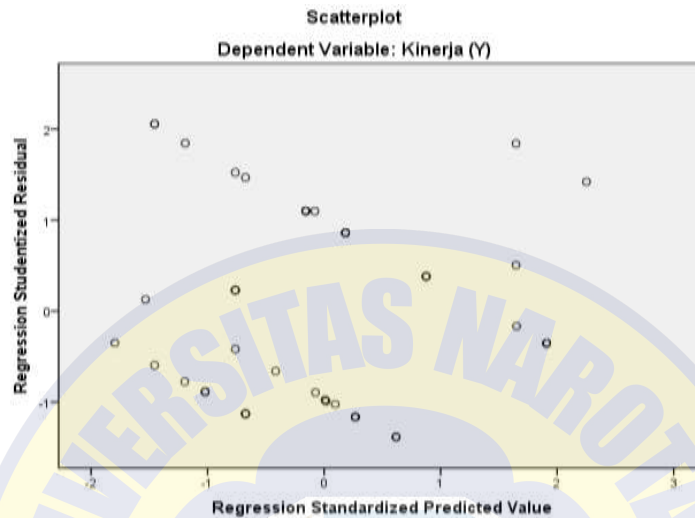
**Sumber : Data Output SPSS versi 16.00**

Berdasarkan tabel output "Coefficients" pada bagian "Collinearity Statistics" diketahui nilai Tolerance untuk variabel Kompensasi (X1) dan Gaya kepemimpinan (X2) adalah 0.911 lebih besar dari 0.10. Sementara nilai VIF untuk variabel Kinerja (X1) dan Gaya kepemimpinan (X2) adalah 1.097 lebih kecil dari 10.00. Maka mengacu pada dasar pengambilan keputusan dalam Uji Multikolinieritas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi.

**3. Uji Heteroskedastisitas**

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah pada model regresi penyimpanan variable bersifat kosntan atau tidak. Adapun untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot. (Singgih Santoso, 2016:210). Jika probabilitas > nilai alpha (0.05), maka dipastikan model tidak mengandung unsur heteroskedastisitas. Bila probabilitas hasil lebih kecil dari 0.05 maka persamaan regresi tersebut mengandung heteroskedastisitas.

Gambar 4. 3 Heteroskedastisitas



Sumber : Data Output SPSS versi 16.00

Berdasarkan output Scatterplots diatas diketahui bahwa :

1. Titik-titik data penyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0
2. Titik-titik tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja
3. Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali
4. Penyebaran titik data tidakl berpola

Dengan demikian dapat kita simpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas sehingga model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi.

## 4.4 Pembahasan

### 4.4.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan statistic menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5.283 dengan nilai Signifikan (Sig.) variabel Kompensasi (X1) adalah sebesar  $0.000 < \text{probabilitas } 0.05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima berarti bahwa kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Dapat diartikan bahwa Kompensasi yang dimiliki PT Feva Indonesia berpengaruh pada Kinerja Karyawan yang ditunjukkan dari kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dan beban kerja yang diberikan guna mencapai target perusahaan. Hal ini dibuktikan sesuai dengan pendapat dari Hasibuan (2012:118) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Salah satunya tujuan pemberian kompensasi adalah pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan terhadap prestasi kerja.

### 4.4.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1.364 dengan nilai Signifikan (Sig.) variabel Gaya Kepemimpinan (X2) adalah sebesar  $0.178 > \text{probabilitas } 0.05$  maka  $H_1$  ditolak berarti bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Pengaruh gaya kepemimpinan yang otoriter dari atasan terhadap karyawan sudah menjadi kebiasaan sehingga tidak memiliki banyak pengaruh terhadap kinerja, terbiasa tanpa dilibatkan dan minimnya atasan yang melibatkan karyawan membuat karyawan pasif terhadap pengaruh gaya kepemimpinan atasan. Menurut Thoha (2013), bahwa Gaya Kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh



seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.

