

BAB 5

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

5.1 Gambaran Umum Responden

5.1.1 Gambaran Umum Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelamin, responden dapat dikelompokkan sebagai berikut :

Tabel 5.1 Gambaran Umum Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	
	(Orang)	(%)
Laki-laki	37	72,55
Perempuan	14	27,45
Jumlah	51	100,00

Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan Tabel 5.1 dapat diketahui bahwa jenis kelamin responden terdiri dari 37 orang atau 72,55 persen laki-laki dan 14 orang atau 27,45 persen perempuan.

5.1.2 Gambaran Umum Responden Berdasarkan Umur

Berdasarkan umur, responden dapat dikelompokkan sebagai berikut :

Tabel 5.2. Gambaran Umum Responden Berdasarkan Umur

Umur	Jumlah	
	(Orang)	(%)
≤ 25	4	7,84
> 25 – 30	7	13,73
> 30 – 35	11	21,57
> 35 – 40	8	15,69
> 40	21	41,18
Jumlah	51	100,00

Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan Tabel 5.2 dapat diketahui bahwa responden paling banyak berumur lebih dari 40 tahun, yaitu 21 orang atau 41,18 persen, sedangkan jumlah paling sedikit adalah responden yang berumur kurang dari atau sama dengan 25 tahun yaitu 4 orang atau 7,84 persen.

5.1.3 Gambaran Umum Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berdasarkan tingkat pendidikan, responden dapat dikelompokkan sebagai berikut :

Tabel 5.3. Gambaran Umum Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah	
	(Orang)	(%)
SLTA	30	58,82
D3	11	21,57
S1	10	19,61
Jumlah	51	100,00

Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan Tabel 5.3 dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan responden paling banyak adalah SLTA, yaitu 30 orang atau 58,82 persen, sedangkan jumlah paling sedikit adalah responden dengan tingkat pendidikan S1 yaitu 10 orang atau 19,61 persen dari keseluruhan jumlah responden.

5.1.4 Gambaran Umum Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan masa kerja, responden dapat dikelompokkan sebagai berikut :

Tabel 5.4. Gambaran Umum Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	
	(Orang)	(%)
1 – 10 Tahun	8	15,69
> 10 - 20 Tahun	22	43,14
> 20 Tahun	21	41,18
Jumlah	51	100,00

Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan Tabel 5.4 dapat diketahui bahwa jumlah responden terbanyak memiliki masa kerja lebih dari 10 sampai dengan 20 tahun yaitu 22 orang atau 43,14 persen, sedangkan jumlah paling sedikit adalah responden dengan masa kerja antara 1 sampai dengan 10 tahun yaitu 8 orang atau 15,69 persen.

5.1.5 Gambaran Umum Responden Berdasarkan Golongan Jabatan

Berdasarkan golongan jabatan, responden dapat dikelompokkan sebagai berikut :

Tabel 5.5. Gambaran Umum Responden Berdasarkan Golongan Jabatan

Golongan Jabatan	Jumlah	
	(Orang)	(%)
IV	1	1,96
III	22	43,1
II	25	49,02
I	3	5,88
Jumlah	51	100,00

Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan Tabel 5.5 dapat diketahui bahwa jumlah responden terbanyak merupakan golongan II yaitu 25 orang atau 49,02 persen, sedangkan jumlah paling sedikit adalah responden golongan IV yaitu 1 orang atau 1,96 persen.

5.2 Hasil Analisis dan Pembahasan

5.2.1 Uji Validitas Kuisisioner

Untuk menguji validitas kuisisioner dalam penelitian ini digunakan rumus korelasi *product moment* yang dilakukan terhadap 30 responden pada saat survey pendahuluan. Analisis validitas kuisisioner meliputi variabel kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2), lingkungan kerja (X_3) dan kinerja karyawan (Y). Adapun hasil uji validitas kuisisioner dapat diketahui pada tabel-tabel di bawah ini.

Tabel 5.6. Pengujian Validitas Kuisisioner Variabel Kepemimpinan (X_1)

Item	r hitung	r tabel (Taraf Kepercayaan 95 %)	Keterangan
01	0,576	0,374	Valid
02	0,677	0,374	Valid
03	0,711	0,374	Valid
04	0,636	0,374	Valid
05	0,728	0,374	Valid
06	0,569	0,374	Valid

Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan Tabel 5.6 dapat diketahui bahwa nilai r_{hitung} korelasi *product moment* semua item pertanyaan dari variabel kepemimpinan (X_1) lebih besar dari pada nilai kritis (r_{tabel}) sebesar 0,374 pada tingkat kepercayaan 95%. Dengan demikian, maka seluruh item pertanyaan variabel kepemimpinan (X_1) dinyatakan *valid* dan dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data.

Tabel 5.7. Pengujian Validitas Kuesioner Variabel Motivasi (X_2)

Item	r_{hitung}	r_{tabel} (Taraf Kepercayaan 95 %)	Keterangan
01	0,671	0,374	Valid
02	0,705	0,374	Valid
03	0,778	0,374	Valid
04	0,794	0,374	Valid
05	0,783	0,374	Valid
06	0,506	0,374	Valid

Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan Tabel 7 dapat diketahui bahwa nilai r_{hitung} korelasi *product moment* semua item pertanyaan dari variabel motivasi (X_2) lebih besar dari pada nilai kritis (r_{tabel}) sebesar 0,374 pada tingkat kepercayaan 95%. Dengan demikian, maka seluruh item pertanyaan variabel motivasi (X_2) dinyatakan *valid* dan dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data.

Tabel 5.8. Pengujian Validitas Kuesioner Variabel Lingkungan Kerja (X_3)

Item	r_{hitung}	r_{tabel} (Taraf Kepercayaan 95 %)	Keterangan
01	0,590	0,374	Valid
02	0,668	0,374	Valid
03	0,549	0,374	Valid
04	0,673	0,374	Valid
05	0,679	0,374	Valid

06	0,670	0,374	Valid
----	-------	-------	-------

Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan Tabel 5.8 dapat diketahui bahwa nilai r_{hitung} korelasi *product moment* semua item pertanyaan dari variabel lingkungan kerja (X_3) lebih besar dari pada nilai kritis (r_{tabel}) sebesar 0,374 pada tingkat kepercayaan 95%. Dengan demikian, maka seluruh item pertanyaan variabel lingkungan kerja (X_3) dinyatakan *valid* dan dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data.

Tabel 5.9. Pengujian Validitas Kuesioner Variabel Kinerja (Y)

Item	r_{hitung}	r_{tabel} (Taraf Kepercayaan 95 %)	Keterangan
01	0,743	0,374	Valid
02	0,739	0,374	Valid
03	0,719	0,374	Valid
04	0,671	0,374	Valid
05	0,817	0,374	Valid
06	0,695	0,374	Valid

Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan Tabel 5.9 dapat diketahui bahwa nilai r_{hitung} korelasi *product moment* semua item pertanyaan dari variabel kinerja (Y) lebih besar dari pada nilai kritis (r_{tabel}) sebesar 0,374 pada tingkat kepercayaan 95%. Dengan demikian, maka seluruh item pertanyaan variabel kinerja (Y) dinyatakan *valid* dan dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data.

5.2.2 Pengujian Reliabilitas Kuisisioner

Untuk menguji reliabilitas kuisisioner atau pertanyaan digunakan rumus *cronbach alpha*. Suatu kuisisioner penelitian dinyatakan reliabel apabila nilai r_{hitung}

(r_{tot}) lebih besar dari pada nilai r_{tabel} . Hasil pengujian reliabilitas kuesioner dapat dilihat pada Tabel 5.10.

Tabel 5.10. Pengujian Reliabilitas Kuesioner

Varia bel	Nilai Reliabilitas (r_{tot})	r_{tabel} (Taraf Kepercayaan 95 %)	Keterangan
X ₁	0,7258	0,374	Reliabel
X ₂	0,8010	0,374	Reliabel
X ₃	0,7002	0,374	Reliabel
Y	0,8157	0,374	Reliabel

Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan Tabel 5.10 diketahui bahwa nilai koefisien reliabilitas (r_{tot}) untuk variabel kepemimpinan (X₁), motivasi (X₂), lingkungan kerja (X₃) dan kinerja (Y) lebih besar dari pada nilai kritis (r_{tabel}) sebesar 0,374 sehingga semua pertanyaan untuk setiap variabel tersebut dinyatakan *reliabel* dan dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data.

5.2.3 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel-variabel Penelitian

a. Variabel Kepemimpinan (X_1)

Distribusi jawaban responden terhadap variabel kepemimpinan dalam penelitian ini diukur melalui jawaban responden atas pertanyaan/pernyataan yang diberikan berdasarkan indikator variabel. Distribusi data jawaban responden yang berjumlah 51 orang terhadap variabel kepemimpinan dapat dilihat pada Tabel 11.

Tabel 5.11. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kepemimpinan (X_1)

No	Kepemimpinan (X_1)	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Jumlah Skor
1	Sangat Setuju	5	88	28,76	440
2	Setuju	4	107	34,97	428
3	Netral	3	41	13,40	123
4	Tidak Setuju	2	70	22,88	140
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,00	0
Jumlah			306	100,00	1.131

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan Tabel 5.11 dapat diketahui bahwa penilaian sebagian besar responden terhadap variabel kepemimpinan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta adalah setuju. Hal tersebut dibuktikan dengan total persentase jawaban responden pada kategori setuju sebesar 34,97 persen. Dari hasil tersebut, dapat diketahui bahwa kepemimpinan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta dinilai sudah baik oleh responden.

b. Variabel Motivasi (X_2)

Distribusi jawaban responden terhadap variabel motivasi dalam penelitian ini diukur melalui jawaban responden atas pertanyaan/pernyataan yang diberikan berdasarkan

indikator variabel. Distribusi data jawaban responden yang berjumlah 51 orang terhadap variabel motivasi dapat dilihat pada Tabel 5.12.

Tabel 5.12. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Motivasi (X_2)

No	Motivasi (X_2)	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Jumlah Skor
1	Sangat Setuju	5	108	35,29	540
2	Setuju	4	110	35,95	440
3	Netral	3	62	20,26	186
4	Tidak Setuju	2	26	8,50	52
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,00	0
Jumlah			306	100,00	1.218

Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan Tabel 5.12 dapat diketahui bahwa penilaian sebagian besar responden terhadap motivasi kerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta adalah setuju. Hal tersebut dibuktikan dengan total persentase jawaban responden pada kategori setuju sebesar 35,95 persen. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa secara umum motivasi kerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta dinilai sudah baik oleh responden.

c. Variabel Lingkungan Kerja (X_3)

Distribusi jawaban responden terhadap variabel lingkungan kerja dalam penelitian ini diukur melalui jawaban responden atas pertanyaan/pernyataan yang diberikan berdasarkan indikator variabel. Distribusi data jawaban responden yang berjumlah 51 orang terhadap variabel lingkungan kerja dapat dilihat pada Tabel 13.

Tabel 5.13 Distribusi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja (X_3)

No	Lingkungan Kerja	Skor	Frekuensi	Persentase	Jumlah
----	------------------	------	-----------	------------	--------

	(X ₃)		(%)	Skor	
1	Sangat Setuju	5	46	15,03	230
2	Setuju	4	171	55,88	684
3	Netral	3	78	25,49	234
4	Tidak Setuju	2	6	1,96	12
5	Sangat Tidak Setuju	1	5	1,63	5
Jumlah		306	100,00	1.165	

Sumber : Data primer diolah

Tabel 5.13 menunjukkan bahwa penilaian responden terhadap variabel lingkungan kerja pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta secara umum adalah setuju. Hal tersebut dibuktikan dengan total persentase jawaban responden pada kategori setuju sebesar 55,88 persen. Berdasarkan hasil tersebut, dapat diketahui bahwa secara umum lingkungan kerja pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta dinilai sudah baik oleh responden.

d. Variabel Kinerja (Y)

Distribusi jawaban responden terhadap variabel kinerja dalam penelitian ini diukur melalui jawaban responden atas pertanyaan/ Pernyataan yang diberikan berdasarkan indikator variabel. Distribusi data jawaban responden yang berjumlah 51 orang terhadap variabel kinerja dapat dilihat pada Tabel 14.

Tabel 5.14 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Kinerja (Y)

No	Kinerja (Y)	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Jumlah Skor
1	Sangat Setuju	5	68	22,22	340
2	Setuju	4	163	53,27	652
3	Netral	3	48	15,69	144
4	Tidak Setuju	2	22	7,19	44
5	Sangat Tidak Setuju	1	5	1,63	5
Jumlah		306	100,00	1.185	

Sumber : Data primer diolah

Tabel 5.14 menunjukkan bahwa penilaian responden terhadap variabel kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta adalah setuju. Hal tersebut dibuktikan dengan total persentase jawaban responden pada kategori setuju sebesar 53,27 persen. Berdasarkan hasil tersebut, diketahui bahwa secara umum kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta dinilai sudah baik oleh responden.

5.2.4 Pengujian Asumsi Klasik

Model regresi yang digunakan benar-benar menunjukkan hubungan yang signifikan dan representatif jika model regresi itu telah memenuhi asumsi klasik regresi. Asumsi tersebut adalah apa bila tidak ada gejala autokorelasi, heterokedestisitas, dan multikolinearitas diantara variable bebas dalam regresi tersebut.

a. Uji Autokorelasi

Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu dengan yang lain. Untuk menguji autokorelasi ini kita menggunakan uji *Durbin Watson (DW)*. Dw tabel berasal dari k yaitu jumlah independen variable yaitu 3 dan n adalah jumlah sample yaitu 51 dengan criteria yaitu:

- $D < DWL$ = ada autokorelasi
- $(2-DWU) < d < (2-DWL)$ = tanpa kesimpulan
- $DWU < d < (2-DWU)$ = tidak ada auto korelasi
- $DWL < d < (DWU)$ = tanpa kesimpulan

Statistik d dalam perhitungan SPSS diperoleh nilai sebagai berikut:

Tabel 5.15 Uji *Durbin Watson*

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,853 ^a	,727	,710	,2557	1,749

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Output SPSS

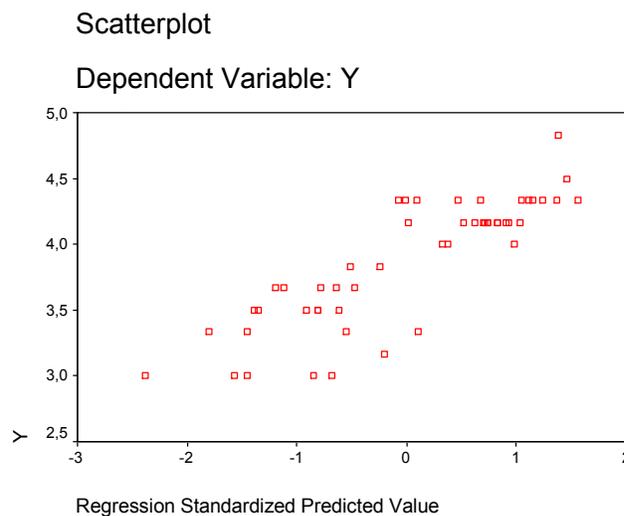
nilai $d = 1,794$ yang berarti tidak ada autokorelasi.

b. Uji Heterokestisitas

Metode yang digunakan dalam penelitian ini untuk mendeteksi adanya heterokedestisitas adalah dengan metode chart dengan dasar pemikiran bahwa:

1. Jika ada pola tertentu terdaftar titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang beraturan, maka terjadi heterokedestisitas.
2. jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar keatas dan dibawah 0 pada sumbu y, maka tidak terjadi heterokedestisitas.

Dari output SPSS diperoleh chart sebagai berikut:



Gambar 5.1 *Scatterplot*

Sumber: Output SPSS

berdasarkan chart di atas terlihat bahwa ada pola yang jelas serta titik-titik yang menyebar keatas dan dibawah 0, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heterokedestisitas.

c. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah suatu kondisi hubungan linear antara variable independen yang satu dengan yang lainnya dalam model regresi. Cara mengujinya dapat dilihat pada VIF. Batas VIF adalah 10. jika VIF diatas 10 maka ada multikolinearitas.

Tabel 5.16 Tabel Nilai VIF

Variabel	VIF	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	1,152	Tidak Multikolinearitas
Motivasi (X2)	1,114	Tidak Multikolinearitas
Lingkungan Kerja (X3)	1,056	Tidak Multikolinearitas

Sumber : Data primer diolah

berdasarkan table diatas terlihat bahwa VIF tidak lebih besar dari 10. artinya tidak ada multikolinearitas.

5.2.5 Pengujian Regresi Berganda

a. pengujian secara simultan

pengujian ini untuk menguji apakah terdapat pengaruh kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), dan Lingkungan kerja (X3) secara simultan terhadap kinerja (Y). Pengujian ini dilakukan untuk menguji hipotesis pertama yaitu:

Ho : tidak ada pengaruh antara kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja secara simultan

H1 : terdapat pengaruh antara kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja

terhadap kinerja secara simultan.

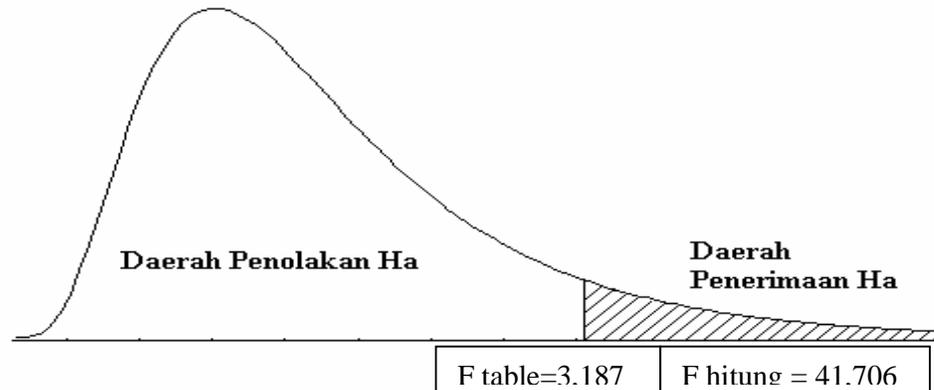
Hasil analisis dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 5.17 Hasil Uji Regresi Secara Simultan

F tabel	F hitung	Signifikan- F	Keterangan
3,187	41,706	0,000	Ho ditolak

Sumber: Data primer diolah

Dengan signifikan-F < dari 0,05 dan F hitung > dari F tabel maka keputusannya adalah tolak Ho yang berarti terdapat pengaruh antara kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja secara simultan



Gambar 5.2 gambar grafik uji F

b. Pengujian secara parsial (uji t)

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap kinerja (Y) secara terpisah/ sendiri-sendiri. Hasil analisis regresi berganda parsial dapat dilihat pada table berikut:

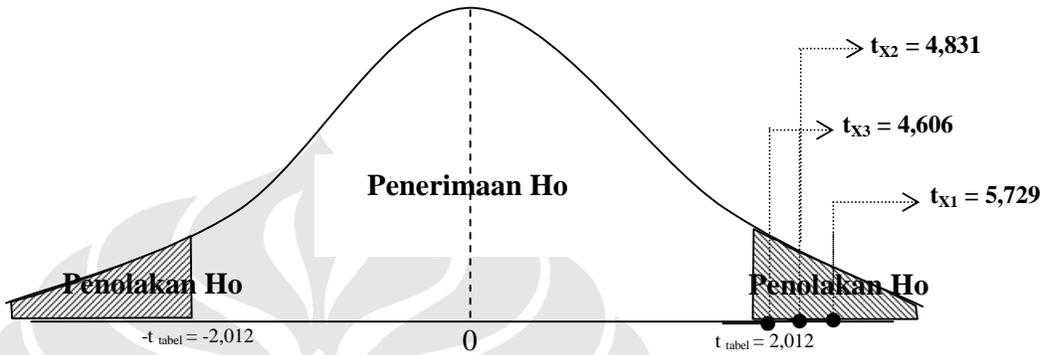
Tabel 5.18 Hasil uji regresi secara parsial

Variabel	Koefisien regresi	T hitung	T tabel	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0,250	5,729	2,009	Ho ditolak
Motivasi (X2)	0,330	4,831	2,009	Ho ditolak
Ling. Kerja (X3)	0,371	4,606	2,009	Ho ditolak

Konstanta= 0,225
R Square= 0,727

Sumber: Data primer diolah

Secara grafik dapat dilihat sebagai berikut:



Gambar 5.3 gambar grafik uji t

Berdasarkan uji t diatas dapat dinyatakan bahwa secara parsial kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja (tolak Ho).