

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN**

#### **A. Gambaran Umum Objek Penelitian**

##### **1. Profil PT. Petro Jaya Gas Kota Blitar**

PT. Petro Jaya Gas Kota Blitar merupakan perusahaan dealer elpiji pertamina yaitu jaringan distribusi pertamina yang melaksanakan kegiatan pemasaran LPG 3 kg kepada masyarakat yang bergerak di bidang *repaint, repair, and retest* (pengecatan, perbaikan, dan pengecekan ulang) tabung LPG 3 kg di wilayah Blitar. PT. Petro Jaya Gas Kota Blitar didirikan pada tahun 2004 yang beralamatkan di Jalan Ciliwung No. 22, Desa Bendo, Kecamatan Kepanjenkidul, Kota Blitar.

##### **2. Visi dan Misi PT. Petro Jaya Gas Kota Blitar**

Adapun visi dan misi PT. Petro Jaya Gas Kota Blitar adalah sebagai berikut:<sup>1</sup>

###### **a. Visi**

Menjadi perusahaan kelas dunia yang sehat menyehatkan, sejahtera dan menyejahterakan serta mampu memberi manfaat dunia dan bermakna akhirat.

---

<sup>1</sup>Data dari Ibu Zuliana (Staf SDM Mayangkara Group Blitar), tanggal 23 April 2019.

b. Misi

Menjalankan usaha dalam berbagai unit usaha terintegrasi berdasarkan prinsip-prinsip komersial yang kuat dengan dijiwai nilai-nilai keberanian.

**3. Tugas dari Masing-masing Bidang di PT. Petro Jaya Gas Kota Blitar**

**a. Manager Area Alpiji**

Spesifikasi pekerjaan: Merumuskan kebijakan operasional dan bertanggung jawab atas pelaksanaan serta pengendalian teknis.

Mempunyai tugas:<sup>2</sup>

1. Menyusun rencana kerja dealer LPG dan melaksanakannya bersama tim.
2. Mempertahankan dan meningkatkan penjualan.
3. Mengkoordinasi pelaksanaan tugas operasional perusahaan.
4. Melakukan pembinaan, pemberdayaan, dan evaluasi kinerja seluruh personel.
5. Menyusun laporan operasional perusahaan.
6. Memahami regulasi yang bersentuhan dengan MIGAS.
7. Menegakkan segala peraturan dan kebijakan perusahaan.
8. Melayani konsumen dengan baik.
9. Menjaga rahasia dan nama baik perusahaan.

---

<sup>2</sup> *Ibid.*

**b. Administrasi LPG**

Spesifikasi pekerjaan: Bertanggung jawab atas terlaksananya semua kegiatan administrasi.

Mempunyai tugas:<sup>3</sup>

1. Membuat jadwal kerja administrasi dan melaksanakannya.
2. Menangani seluruh kegiatan administrasi.
3. Menjaga hubungan baik dengan konsumen secara profesional.
4. Memahami regulasi yang bersentuhan dengan LPG.
5. Menjaga rahasia dan nama baik perusahaan.

**c. Bagian Penjualan LPG**

Spesifikasi pekerjaan: bertanggung jawab atas terlaksananya semua kegiatan administrasi dan penjualan.

Mempunyai tugas:

1. Membuat jadwal kerja administrasi penjualan dan melaksanakannya
2. Menangani seluruh kegiatan administrasi dan penjualan.
3. Menjaga hubungan baik dengan konsumen secara profesional.
4. Memahami regulasi yang bersentuhan dengan LPG.
5. Menjaga rahasia dan nama baik perusahaan.

**d. Kasir LPG**

Spesifikasi pekerjaan: Bertanggung jawab atas terlaksananya pencatatan keuangan dan penyimpanannya.

---

<sup>3</sup>*Ibid.*

Mempunyai tugas:<sup>4</sup>

1. Membuat jadwal kerja kasir dan melaksanakannya.
2. Menangani seluruh kegiatan administrasi penjualan.
3. Menjaga hubungan baik dengan konsumen secara profesional.
4. Memahami regulasi yang bersentuhan dengan LPG dan keuangan.
5. Menjaga rahasia dan nama baik perusahaan.

**e. Bagian Kebersihan**

Spesifikasi pekerjaan: Bertanggung jawab atas kebersihan, kerapian dan keindahan seluruh lingkungan perusahaan.

Mempunyai tugas:

1. Menjaga dan memelihara kebersihan dan keindahan lingkungan kantor.
2. Menjaga kebersihan seluruh peralatan kerja.
3. Menjaga kerapian seluruh barang milik perusahaan.
4. Memahami lingkungan perusahaan.
5. Memperbaiki kerusakan-kerusakan ringan pada peralatan kebersihan dan sarana lain yang memungkinkan.
6. Menjaga rahasia dan nama baik perusahaan.

**f. Kepala Gudang**

Spesifikasi pekerjaan: Bertanggung jawab terhadap pengelolaan dan stabilitas stok gudang.

---

<sup>4</sup>*Ibid.*

Mempunyai tugas:<sup>5</sup>

1. Menyusun rencana kerja gudang dan melaksanakannya bersama tim
2. Menjaga keamanan jumlah tabung
3. Memastikan stok gudang terjaga stabilitasnya
4. Mengkoordinasi pelaksanaan tugas operasional gudang
5. Menyusun laporan operasional gudang
6. Menegakkan segala peraturan dan kebijakan perusahaan
7. Melayani konsumen dengan baik
8. Menjaga rahasia dan nama baik perusahaan

**g. Pembantu Gudang**

Spesifikasi pekerjaan: Bertanggung jawab terhadap kelancaran bongkar muat (*handling*) tabung elpiji dan keamanan di area gudang.

Mempunyai tugas:

1. Melaksanakan rencana kerja yang telah disusun oleh kepala gudang.
2. Menjaga keamanan jumlah tabung.
3. Melaksanakan bongkar muat tabung elpiji.
4. Mengkoordinasi pelaksanaan tugas operasional gudang.
5. Menegakkan segala peraturan dan kebijakan perusahaan.
6. Melayani konsumen dengan baik.
7. Menjaga rahasia dan nama baik perusahaan.

---

<sup>5</sup>*Ibid.*

**h. Kernet**

Spesifikasi pekerjaan: Bertanggung jawab penuh terhadap pelayanan pendistribusian LPG dan perawatan kendaraan yang dioperasikan.

Mempunyai tugas:<sup>6</sup>

1. Melakukan bongkar muat LPG
2. Menjaga keselamatan dan keamanan kendaraan.
3. Merawat kendaraan.
4. Memberikan pelayanan terbaik kepada konsumen.
5. Menjaga rahasia dan nama baik perusahaan.

**i. Satpam**

Spesifikasi pekerjaan: Bertanggung jawab terhadap keamanan dan ketertiban di lingkungan perusahaan.

Mempunyai tugas:

1. Menjaga dan memelihara keamanan dan ketertiban lingkungan kantor.
2. Menguasai situasi dan kondisi lingkungan perusahaan.
3. Menjaga keselamatan pimpinan dan karyawan di lingkungan kerja.
4. Menjaga rahasia dan nama baik perusahaan.

**j. Sopir**

Spesifikasi pekerjaan: Bertanggung jawab penuh terhadap kendaraan yang dioperasikan dalam keadaan berjalan maupun berhenti dan pendistribusian LPG sesuai *delivery order*.

---

<sup>6</sup>*Ibid.*

Memiliki tugas:<sup>7</sup>

1. Menjaga keselamatan dan kondisi kendaraan yang dioperasikan.
2. Memahami prosedur pengambilan dan pendistribusian LPG sesuai regulasi yang berlaku.
3. Memahami jenis dan harga produk serta aturan operasional.
4. Memberi pelayanan terbaik kepada konsumen.
5. Menjaga rahasia dan nama baik perusahaan.

---

<sup>7</sup>*Ibid.*

**Tabel 4.1**  
**Rekap Data Karyawan**  
**PT. Petro Jaya Gas Kota Blitar**

No	Nama	Jabatan
1	Hariyanto	Penanggung Jawab
2	Yani Budi Sarwono	Direktur
3	Rahadian Eka Priyanto	Manager Area LPG
4	Rofek Nur Hanifa	Manager LPG Blitar
5	Dwi Cahyono	KA Gudang 1
6	Asik Suyanto	KA Gudang 2
7	Lies Indriani	Kasir LPG 1
8	Nerisa Arfiana	Kasir LPG 2
9	Anna Aliya	Admin Central 1
10	Ilmi Sayla	Admin Central 2
11	Rini Kusumawati	Cro 1
12	Bryna Septin	Cro 2
13	Watri	Admin Stok 1
14	Tantri Ma'rifatin	Admin Stok 2
15	Ulfa Qoirimah	Admin Distribusi 1
16	Lestari Lisa Q	Admin Distribusi 2
17	Rizki Maulita	Admin Logbook
18	Rochmawati Nikmatul Jannah	Admin Cashless
19	Wawan Suwarji	Gate Keeper 1
20	Riyan	Gate Keeper 2
21	Millenia Ayu Fitriana	Administrasi NPSO
22	Angga Dwi Hadiano	SPV/Sales
23	Agus Purnomo	Pembantu Gudang

Sumber: data Mayangkara Group Blitar

## B. Deskripsi Data

Data deskriptif responden digunakan untuk menggambarkan keadaan atau kondisi responden yang dapat memberikan informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian. Penyajian data deskriptif penelitian ini bertujuan agar dapat dilihat profil dari data penelitian tersebut dan hubungan antar variabel yang digunakan dalam penelitian. Dalam hal ini peneliti membagi karakteristik responden menjadi 4 bagian:

## 1. Jenis Kelamin

Adapun data mengenai jenis kelamin responden karyawan PT. Petro Jaya Gas Kota Blitar yang diambil sebagai responden adalah sebagai berikut:

**Gambar 4.2**  
**Jenis Kelamin**



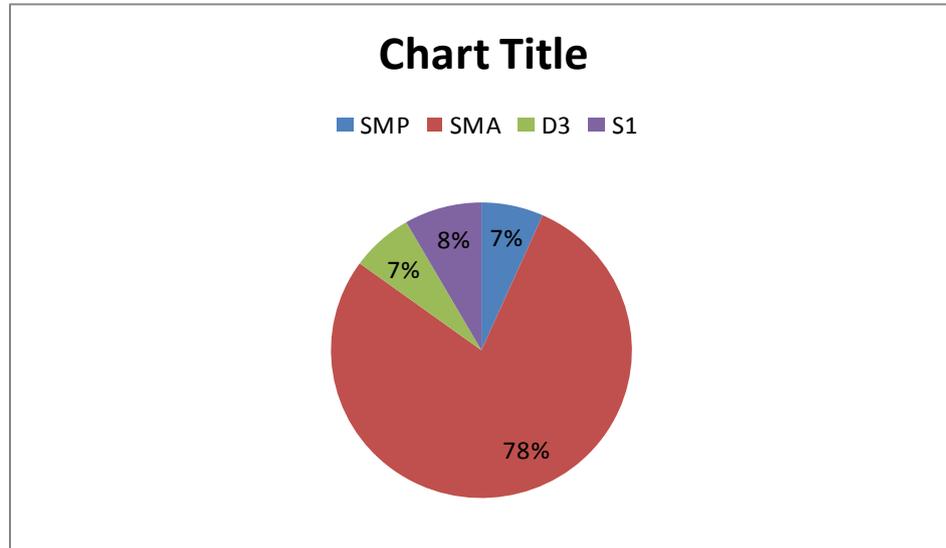
Sumber: data dari peneliti yang diolah

Dari data di atas dalam penelitian di lapangan peneliti menemukan responden berjumlah 48 untuk laki-laki atau 80% dan responden perempuan berjumlah 12 atau 20% lebih sedikit dari jumlah laki-laki.

## 2. Pendidikan

Adapun data mengenai pendidikan responden karyawan PT. Petro Jaya Gas Kota Blitar adalah sebagai berikut:

**Gambar 4.3**  
**Riwayat Pendidikan**



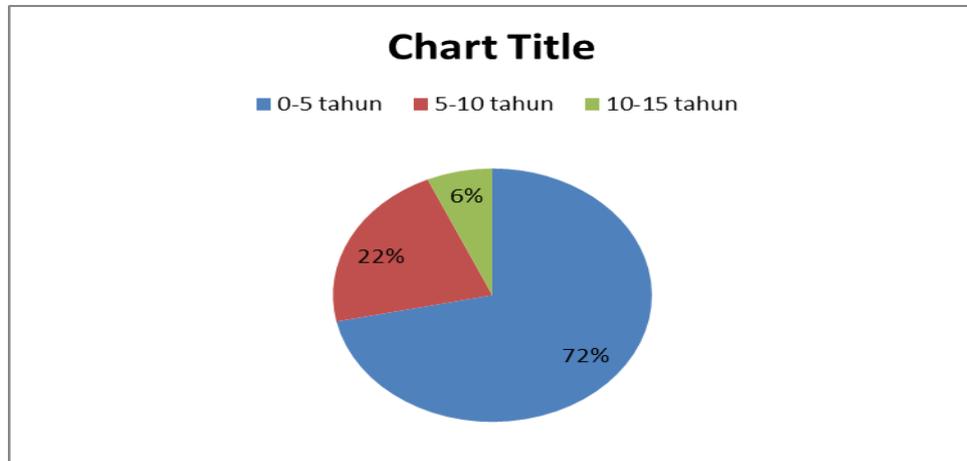
Sumber: data dari peneliti yang diolah

Dari data diatas, peneliti menemukan 4 responden yang riwayat pendidikannya Sekolah Menengah Pertama atau setara 7%, 47 responden yang riwayat pendidikannya Sekolah Menengah Atas atau setara 78%, 4 responden yang riwayat pendidikannya sampai Diploma 3 atau setara 7%, dan responden yang riwayat pendidikannya sampai Strata 1 berjumlah 5 responden atau 8%.

### 3. Masa Kerja

Adapun data mengenai masa kerja responden karyawan PT. Petro Jaya Gas Kota Blitar adalah sebagai berikut:

**Gambar 4.4**  
**Masa Kerja**



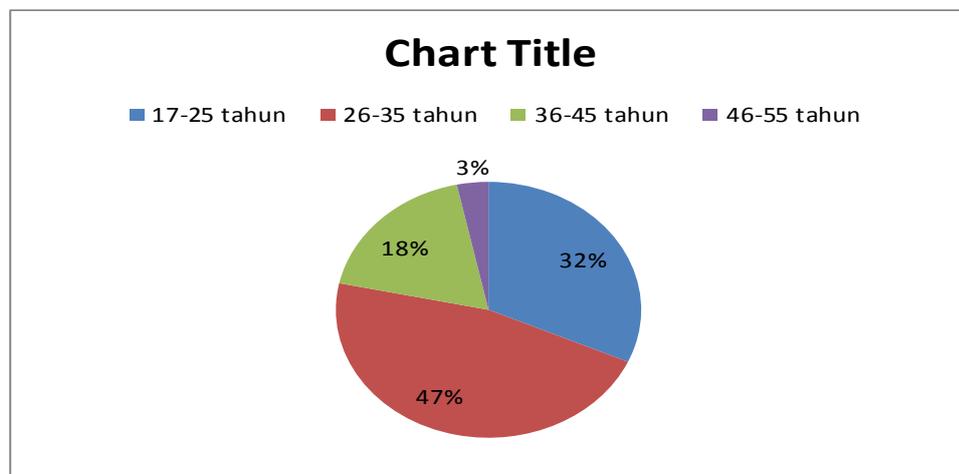
Sumber: dari data peneliti yang diolah

Dari data diatas, peneliti menemukan responden atau karyawan yang bekerja selama 5 tahun atau di bawah 5 tahun sebanyak 43 atau 72%, sebanyak 13 atau 22% responden bekerja selama 5 tahun sampai 10 tahun, dan sisanya sebanyak 4 atau 6% responden bekerja lebih dari 10 tahun.

#### 4. Usia

Adapun data mengenai usia responden karyawan PT. Petro Jaya Gas Kota Blitar adalah sebagai berikut.

**Gambar 4.5**  
**Usia**



Sumber: dari data peneliti yang diolah

Dari data diatas, peneliti menemukan responden atau karyawan yang berusia 17 tahun – 25 tahun sebanyak 19 atau 32%, responden berusia 26 tahun – 35 tahun sebanyak 28 atau 47%, responden berusia 36 tahun - 45 tahun sebanyak 11 atau 18%, dan sisanya sebanyak 2 atau 3% responden berusia 46 - 55 tahun.

### C. Deskripsi Variabel

Berdasarkan hasil penelitian dari empat variabel yang diajukan dapat diketahui gambaran suatu tanggapan dari seluruh responden pada PT. Petro Jaya Gas Kota Blitar.

**Tabel 4.6**  
**Gaya Kepemimpinan (X1)**

Item	SS		S		R		TS		STS	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
X <sub>1</sub> 1	2	3,33%	47	78,4%	11	18,3%	0	0%	0	0%
X <sub>1</sub> 2	8	13,3%	42	70%	10	16,7%	0	0%	0	0%
X <sub>1</sub> 3	10	16,7%	50	83%	0	0%	0	0%	0	0%
X <sub>1</sub> 4	9	15%	51	85%	0	0%	0	0%	0	0%
X <sub>1</sub> 5	10	16,7%	43	71,7%	4	6,7%	3	5%	0	0%
X <sub>1</sub> 6	8	13,3%	48	80%	4	6,7%	0	0%	0	0%
X <sub>1</sub> 7	12	20%	47	78,3%	1	1,67%	0	0%	0	0%
X <sub>1</sub> 8	11	18,4%	47	78,3%	2	3,3%	0	0%	0	0%
X <sub>1</sub> 9	6	10%	43	71,7%	11	18,3%	0	0%	0	0%

Sumber: data dari peneliti yang diolah

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan (X<sub>1</sub>), pada item (X<sub>1</sub>1) yaitu pimpinan menuntut karyawan untuk bekerja dengan lebih baik mendapatkan respon sebanyak 2 responden (3,33%) menyatakan sangat setuju, 47 responden (78,4%) menyatakan setuju, dan 11 responden (18,3%) menyatakan ragu.

Pada item (X<sub>1</sub>2) yaitu pimpinan akan memberikan sanksi jika karyawan melakukan kesalahan mendapatkan respon sebanyak 8 responden (13,3%)

menyatakan sangat setuju, 42 responden (70%) menyatakan setuju, dan 10 responden (16,7%) menyatakan ragu.

Pada item (X<sub>13</sub>) yaitu pimpinan mendorong karyawan agar konsisten meningkatkan kemampuannya respon sebanyak 10 responden (16,7%) menyatakan sangat setuju dan 50 responden (83%) menyatakan setuju.

Pada item (X<sub>14</sub>) yaitu pimpinan lebih mengutamakan kerjasama dalam usaha mencapai tujuan perusahaan mendapatkan respon sebanyak 9 responden (15%) menyatakan sangat setuju dan 51 responden (85%) menyatakan setuju.

Pada item (X<sub>15</sub>) yaitu pimpinan mudah untuk menerima ide dan saran dari karyawan mendapatkan respon sebanyak 10 responden (16,7%) menyatakan sangat setuju, 43 responden (71,7%) menyatakan setuju, 4 responden (6,7%) menyatakan ragu, dan 3 responden (5%) menyatakan tidak setuju.

Pada item (X<sub>16</sub>) yaitu pimpinan menghargai potensi setiap karyawan mendapatkan respon sebanyak 8 responden (13,3%) menyatakan sangat setuju, 48 responden (80%) menyatakan setuju, dan 4 responden (6,7%) menyatakan ragu.

Pada item (X<sub>17</sub>) yaitu pimpinan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memberikan pendapat beserta masukan, mendapatkan respon sebanyak 12 responden (20%) menyatakan sangat setuju, 47 responden (78,3%) menyatakan setuju, dan 1 responden (1,67%) menyatakan ragu.

Pada item (X<sub>18</sub>) yaitu pimpinan dapat menciptakan hubungan yang kompak antar karyawan mendapatkan respon sebanyak 11 responden (18,4%) menyatakan sangat setuju, 47 responden (78,3%) menyatakan setuju, dan 2 responden (3,3%) menyatakan ragu.

Pada item (X<sub>19</sub>) yaitu pimpinan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mencapai sesuatu dengan caranya sendiri mendapatkan respon sebanyak 6 responden (10%) menyatakan sangat setuju, 43 responden (71,7%) menyatakan setuju, dan 11 responden (18,3%) menyatakan ragu.

**Tabel 4.7**  
**Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>)**

Item	SS		S		R		TS		STS	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
X <sub>21</sub>	6	10%	50	83,3%	4	6,7%	0	0%	0	0%
X <sub>22</sub>	16	26,7%	44	73,4%	0	0%	0	0%	0	0%
X <sub>23</sub>	22	36,7%	35	58,3%	3	5%	0	0%	0	0%
X <sub>24</sub>	17	28,3%	43	71,7%	0	0%	0	0%	0	0%
X <sub>25</sub>	9	15%	51	85%	0	0%	0	0%	0	0%
X <sub>26</sub>	6	10%	54	90%	0	0%	0	0%	0	0%

Sumber: data dari peneliti yang diolah

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui bahwa variabel budaya organisasi (X<sub>2</sub>), pada item (X<sub>21</sub>) yaitu saya selalu berjabat tangan dan mengucapkan salam saat bertemu, mendapatkan respon sebanyak 6 responden (10%) menyatakan sangat setuju, 50 responden (83,3%) menyatakan setuju, dan 4 responden (6,7%) menyatakan ragu.

Pada item (X<sub>22</sub>) yaitu saya merasakan terciptanya kedisiplinan dalam bekerja mendapatkan respon sebanyak 16 responden (26,7%) menyatakan sangat setuju dan 44 responden (73,4%) menyatakan setuju.

Pada item (X<sub>23</sub>) yaitu perusahaan mengharuskan karyawan untuk melaksanakan sholat berjamaah di tempat kerja, mendapatkan respon sebanyak 22 responden (36,7%) menyatakan sangat setuju, 35 responden (58,3%) menyatakan setuju, dan 3 responden (5%) menyatakan ragu.

Pada item (X<sub>24</sub>) yaitu saya merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan mendapatkan respon sebanyak 17 responden (28,3%) menyatakan sangat setuju dan 43 responden (71,7%) menyatakan setuju.

Pada item (X<sub>25</sub>) yaitu saya selalu mematuhi peraturan yang telah ditetapkan perusahaan mendapatkan respon sebanyak 9 responden (15%) menyatakan sangat setuju dan 51 responden (85%) menyatakan setuju.

Pada item (X<sub>26</sub>) yaitu saya merasakan suasana yang nyaman serta rasa kekeluargaan saat bekerja mendapatkan respon sebanyak 6 responden (10%) menyatakan sangat setuju dan 54 responden (90%) menyatakan setuju.

**Tabel 4.8**  
**Kompensasi (X<sub>3</sub>)**

Item	SS		S		R		TS		STS	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
X <sub>31</sub>	16	26,7%	38	63,3%	6	10%	0	0%	0	0%
X <sub>32</sub>	17	28,3%	36	60%	7	11,7%	0	0%	0	0%
X <sub>33</sub>	19	31,7%	41	68,3%	0	0%	0	0%	0	0%
X <sub>34</sub>	31	51,7%	29	48,3%	0	0%	0	0%	0	0%
X <sub>35</sub>	17	28,3%	41	68,3%	2	3,4%	0	0%	0	0%

Sumber: data dari peneliti yang diolah

Berdasarkan tabel 4.8 dapat diketahui bahwa variabel kompensasi (X<sub>3</sub>), pada item (X<sub>31</sub>) yaitu perusahaan selalu tepat waktu dalam memberikan gaji kepada karyawannya, mendapatkan respon sebanyak 16 responden (26,7%)

menyatakan sangat setuju, 38 responden (63,3%) menyatakan setuju, dan 6 responden (10%) menyatakan ragu.

Pada item (X<sub>32</sub>) yaitu upah yang diberikan perusahaan sebanding dengan waktu kerja karyawan mendapatkan respon sebanyak 17 responden (28,3%) menyatakan sangat setuju, 36 responden (60%) menyatakan setuju, dan 7 responden (11,7%) menyatakan ragu.

Pada item (X<sub>33</sub>) yaitu perusahaan memberikan dana jaminan kesehatan kepada para karyawannya, mendapatkan respon sebanyak 19 responden (31,7%) menyatakan sangat setuju dan 41 responden (68,3%) menyatakan setuju.

Pada item (X<sub>34</sub>) yaitu perusahaan memberangkatkan umroh bagi karyawan yang berprestasi mendapatkan respon sebanyak 31 responden (51,7%) menyatakan sangat setuju dan 29 responden (48,3%) menyatakan setuju.

Pada item (X<sub>35</sub>) yaitu perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas karyawan mendapatkan respon sebanyak 17 responden (28,3%) menyatakan sangat setuju, 41 responden (68,3%) menyatakan setuju dan 51 responden (85%) menyatakan ragu.

**Tabel 4.9**  
**Kinerja (Y)**

Item	SS		S		R		TS		STS	
	f	%	F	%	f	%	f	%	f	%
Y1	13	21,7%	45	75%	2	3,3%	0	0%	0	0%
Y2	13	21,7%	47	78,3%	0	0%	0	0%	0	0%
Y3	14	23,3%	46	76,7%	0	0%	0	0%	0	0%
Y4	12	20%	48	80%	0	0%	0	0%	0	0%
Y5	15	25%	44	73,3%	1	1,7%	0	0%	0	0%

Sumber: data dari peneliti yang diolah

Berdasarkan tabel 4.9 dapat diketahui bahwa variabel kinerja (Y), pada item (Y1) yaitu saya selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal, mendapatkan respon sebanyak 13 responden (21,7%) menyatakan sangat setuju, 45 responden (75%) menyatakan setuju, dan 2 responden (3,3%) menyatakan ragu.

Pada item (Y2) yaitu saya bisa meningkatkan mutu hasil kerja dari waktu ke waktu mendapatkan respon sebanyak 13 responden (21,7%) menyatakan sangat setuju dan 47 responden (78,3%) menyatakan setuju.

Pada item (Y3) yaitu saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai arahan pimpinan mendapatkan respon sebanyak 14 responden (23,3%) menyatakan sangat setuju dan 46 responden (76,7%) menyatakan setuju.

Pada item (Y4) yaitu saya dapat mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien sehingga tidak perlu banyak instruksi dari umpan balik atasan mendapatkan respon sebanyak 12 responden (20%) menyatakan sangat setuju dan 48 responden (80%) menyatakan setuju.

Pada item (Y5) yaitu saya berusaha bekerja secara mandiri dan otomatis tanpa pengawasan mendapatkan respon sebanyak 15 responden (25%) menyatakan sangat setuju, 44 responden (73,3%) menyatakan setuju dan 1 responden (1,7%) menyatakan ragu.

## D. Analisis Data

### 1. Uji Validitas

Setelah data terkumpul, maka langkah selanjutnya yang dilakukan adalah analisis data. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Petro Jaya Gas Kota Blitar.

Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS versi 20 Sedangkan hasil ujinya dapat disajikan dalam tabel berikut ini:

**Tabel 4.10**

**Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)**

No	Angket	Pearson Correlation	R Tabel (N=60) Taraf Signifikasi 5%	Keterangan
1	Item X <sub>1</sub> 1	0,477	0,2144	Valid
2	Item X <sub>1</sub> 2	0,577	0,2144	Valid
3	Item X <sub>1</sub> 3	0,364	0,2144	Valid
4	Item X <sub>1</sub> 4	0,597	0,2144	Valid
5	Item X <sub>1</sub> 5	0,747	0,2144	Valid
6	Item X <sub>1</sub> 6	0,623	0,2144	Valid
7	Item X <sub>1</sub> 7	0,723	0,2144	Valid
8	Item X <sub>1</sub> 8	0,477	0,2144	Valid
9	Item X <sub>1</sub> 9	0,577	0,2144	Valid

Sumber: dari data peneliti yang diolah

Dari tabel 4.10 diatas terlihat bahwa 9 butir angket instrumen gaya kepemimpinan dari angket nomor satu sampai dengan angket nomor

sembilan valid. Karena semua indikator pada tabel mempunyai nilai  $r$  hitung (*pearson correlation*) lebih besar dari  $r$  tabel di dapat dari jumlah sampel 60 dengan taraf signifikansi 5% di peroleh nilai 0,2144, jadi dapat disimpulkan bahwa semua instrumen gaya kepemimpinan adalah valid.

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X2)**

No	Angket	Pearson Correlation	R Tabel (N=60) Taraf Signifikansi 5%	Keterangan
1	Item X <sub>2</sub> 1	0,445	0,2144	Valid
2	Item X <sub>2</sub> 2	0,800	0,2144	Valid
3	Item X <sub>2</sub> 3	0,427	0,2144	Valid
4	Item X <sub>2</sub> 4	0,733	0,2144	Valid
5	Item X <sub>2</sub> 5	0,688	0,2144	Valid
6	Item X <sub>2</sub> 6	0,618	0,2144	Valid

Sumber: dari data peneliti yang diolah

Dari tabel 4.11 diatas terlihat bahwa 6 butir angket instrumen budaya organisasi dari angket nomor satu sampai dengan angket nomor enam valid. Karena semua indikator pada tabel mempunyai nilai  $r$  hitung (*pearson correlation*) lebih besar dari  $r$  tabel di dapat dari jumlah sampel 60 dengan taraf signifikansi 5% di peroleh nilai 0,2144, jadi dapat disimpulkan bahwa semua instrumen budaya organisasi adalah valid.

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X3)**

No	Angket	Pearson Correlation	R Tabel (N=60) Taraf Signifikansi 5%	Keterangan
1	Item X <sub>3</sub> 1	0,804	0,2144	Valid
2	Item X <sub>3</sub> 2	0,668	0,2144	Valid
3	Item X <sub>3</sub> 3	0,797	0,2144	Valid
4	Item X <sub>3</sub> 4	0,481	0,2144	Valid
5	Item X <sub>3</sub> 5	0,667	0,2144	Valid

Sumber: dari data peneliti yang diolah

Dari tabel 4.12 diatas terlihat bahwa 5 butir angket instrumen kompensasi dari angket nomor satu sampai dengan angket nomor lima valid. Karena semua indikator pada tabel mempunyai nilai *r* hitung (*pearson correlation*) lebih besar dari *r* tabel di dapat dari jumlah sampel 60 dengan taraf signifikasi 5% di peroleh nilai 0,2144, jadi dapat disimpulkan bahwa semua instrument kompensasi adalah valid.

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)**

No	Angket	Pearson Correlation	R Tabel (N=60) Taraf Signifikasi 5%	Keterangan
1	Item Y1	0,864	0,2144	Valid
2	Item Y2	0,888	0,2144	Valid
3	Item Y3	0,677	0,2144	Valid
4	Item Y4	0,847	0,2144	Valid
5	Item Y5	0,790	0,2144	Valid

Sumber: dari data peneliti yang diolah

Dari tabel 4.13 diatas terlihat bahwa 5 butir angket instrumen kinerja dari angket nomor satu sampai dengan angket nomor lima valid. Karena semua indikator pada tabel mempunyai nilai *r* hitung (*pearson correlation*) lebih besar dari *r* tabel di dapat dari jumlah sampel 60 dengan taraf signifikasi 5% di peroleh nilai 0,2144, jadi dapat disimpulkan bahwa semua instrument kinerja adalah valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji ini digunakan peneliti untuk menguji reliabel atau tidaknya instrument penelitian. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,798	10

Sumber: dari data peneliti yang diolah

Berdasarkan hasil analisis tabel 4.14 diatas menunjukkan bahwa harga koefisien *Cronbach' Alpha* hitung untuk variabel gaya kepemimpinan adalah lebih besar dari 0,6 yaitu 0,798 maka dapat disimpulkan bahwa angket ini bersifat reliabel.

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi (X2)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,739	7

Sumber: dari data peneliti yang diolah

Berdasarkan hasil analisis tabel 4.15 diatas menunjukkan bahwa harga koefisien *Cronbach' Alpha* hitung untuk variabel budaya organisasi adalah lebih besar dari 0,6 yaitu 0,739 maka dapat disimpulkan bahwa angket ini bersifat reliabel.

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi (X3)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,770	6

Sumber: dari data peneliti yang diolah

Berdasarkan hasil analisis tabel 4.16 diatas menunjukkan bahwa harga koefisien *Cronbach' Alpha* hitung untuk variabel kompensasi adalah lebih besar dari 0,6 yaitu 0,770 maka dapat disimpulkan bahwa angket ini bersifat reliabel.

**Tabel 4.17**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)**

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
,809	6

Sumber: dari data peneliti yang diolah

Berdasarkan hasil analisis tabel 4.17 diatas menunjukkan bahwa harga koefisien *Cronbach' Alpha* hitung untuk variabel kinerja adalah lebih besar dari 0,6 yaitu 0,809 maka dapat disimpulkan bahwa angket ini bersifat reliabel.

### 3. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Uji ini dimaksudkan untuk mengetahui normal tidaknya data yang diperoleh. Salah satu cara untuk mengecek kenormalitasan adalah berdasarkan tabel uji normalitas berikut ini:

**Tabel 4.18**  
**Uji Normalitas**

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>	
	Unstandardized Residual

N		60
Normal	Mean	0E-7
Parameters <sup>a,b</sup>	Std. Deviation	1,28938867
	Absolute	,115
Most Extreme	Positive	,053
Differences	Negative	-,115
Kolmogorov-Smirnov Z		,892
Asymp. Sig. (2-tailed)		,403

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Pada tabel 4.18 di atas menunjukkan bahwa data tersebut berdistribusi normal ini dapat dilihat dari uji *Kolmogorov Smirnov* dengan hasil sebesar 0,403. Artinya bahwa nilai signifikansi lebih dari 0,05 distribusi data adalah normal.

#### b. Uji Multikolinieritas

Uji asumsi ini diterapkan untuk analisis regresi yang terdiri dari dua atau lebih variabel dimana akan diukur tingkat asosiasi (keeratan hubungan atau pengaruh antar variabel melalui besaran koefisien kolerasi.

Deteksi multikolinieritas yang sering digunakan dalam SPSS dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *tolerance*. Jika angka *tolerance* di atas 0,1 dan  $VIF < 10$  dikatakan tidak terdapat gejala multikolinieritas. Jika angka *tolerance* dibawah 0,1 dan  $VIF > 10$  dikatakan terdapat gejala multikolinieritas.

**Tabel 4.19**  
**Uji Multikolinieritas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Gayakepemimpinan	,933	1,072
Budayaorganisasi	,629	1,591
Kompensasi	,597	1,675

a. Dependent Variable: kinerja

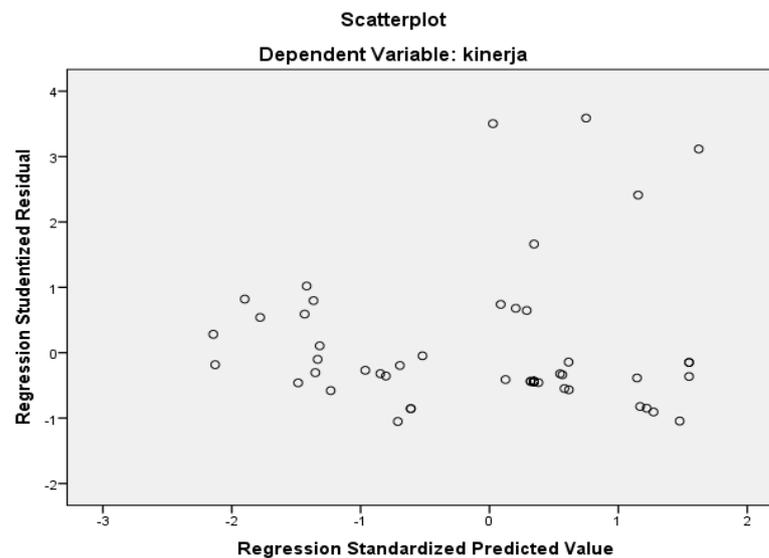
Dari data di atas variabel budaya organisasi memiliki *tolerance* 0,933 dan VIP 1,072, variabel budaya organisasi memiliki *tolerance* 0,629 dan VIP 1,591, dan variabel kompensasi memiliki *tolerance* 0,597 dan VIP 1,675. Jadi dapat disimpulkan ketiga variabel tersebut memiliki *tolerance* di atas 0,1 dan  $VIP < 10$ , artinya menunjukkan tidak terdapat gejala multikolinieritas.

**c. Uji Heterokedastisitas**

Heterokedastisitas terjadi pada *scattrplot* hasil pengolahan data antara ZPRED dan SREID menyebar di bawah maupun di titik origin (angka nol) pada sumbu Y dan tidak mempunyai pola yang teratur.

Heterokedastisitas terjadi jika pada *scattrplot* titik-titiknya mempunyai pola yang teratur baik menyempit, melebar maupun gelombang.

**Gambar 4.2**  
**Uji Heterokedastisitas**



Berdasarkan gambar 4.1 diatas menunjukkan bahwa titik-titik membentuk pola gelombang melebar, maupun menyempit dan penyebaran titik-titik data tidak berpola, sehingga dapat di simpulkan bahwa gambar 1.3 menunjukkan tidak terjadi heterokedastisitas.

#### **4. Uji Regresi Linier Berganda**

Setelah uji validitas, reabilitas, dan uji asumsi klasik data dilakukan, serta menunjukkan bahwa data tersebut memenuhi persyaratan, maka selanjutnya yaitu melakukan uji regresi berganda untuk mengetahui pengaruh antar variabel.

**Tabel 4.20**  
**Uji Regresi Linier Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Beta		
	B	Std. Error				
(Constant)	8,292	3,949			2,099	,040
1 gayakepemimpinan	,104	,047	,218		2,211	,031
budayaorganisasi	,315	,133	,324		2,371	,021
Kompensasi	,160	,057	,384		2,812	,007

a. Dependent Variable: kinerja

Dari tabel diatas dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 8,292 + 0,104X_1 + 0,315X_2 + 0,160X_3 + e$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 8,292 menyatakan bahwa jika gaya kepemimpinan (X<sub>1</sub>), budaya organisasi (X<sub>2</sub>), dan kompensasi (X<sub>3</sub>) nilainya 0, maka peningkatan kinerja (Y) nilainya sebesar 8,292.
- b. Koefisien regresi X<sub>1</sub> (gaya kepemimpinan) sebesar 0,104 artinya menyatakan bahwa setiap penambahan 1% gaya kepemimpinan, maka faktor gaya kepemimpinan akan meningkatkan kinerja 0,104 atau 10,4%.
- c. Koefisien regresi X<sub>2</sub> (budaya organisasi) sebesar 0,315 artinya menyatakan bahwa setiap penambahan 1%, maka budaya organisasi akan meningkatkan kinerja sebesar 0,315 atau 31,5%.

- d. Koefisien regresi X3 (kompensasi) sebesar 0,160 artinya menyatakan bahwa setiap penambahan 1%, maka faktor kompensasi akan meningkatkan kinerja sebesar 0,160 atau 16%.

## 5. Uji Hipotesis

### a. Uji T

Uji T ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen. Untuk pengujian Uji T dapat dilakukan dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima, hal ini berarti tidak ada pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Petro Jaya Gas Kota Blitar.
2. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  di terima, hal ini berarti ada pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Petro Jaya Gas Kota Blitar.

Hasil yang diperoleh dari uji  $t_{hitung}$  sebagai berikut:

#### a) Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Pada tabel *coefficient* di atas (tabel 4.20), diperoleh nilai hitung sebesar 2,211 sementara itu, untuk nilai  $t_{tabel}$  dengan taraf signifikansi 0,05 diperoleh nilai sebesar 0,2144. Perbandingan keduanya menghasilkan  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu  $2,211 > 0,2144$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima. Oleh karena

itu, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

b) Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

Pada tabel *coefficient* di atas (tabel 4.20), diperoleh nilai hitung sebesar 2,371 sementara itu, untuk nilai  $t_{tabel}$  dengan taraf signifikansi 0,05 diperoleh nilai sebesar 0,2144. Perbandingan keduanya menghasilkan  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu  $2,371 > 0,2144$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak  $H_2$  diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

c) Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Pada tabel *coefficient* di atas (tabel 5.20), diperoleh nilai hitung sebesar 2,812 sementara itu, untuk nilai  $t_{tabel}$  dengan taraf signifikansi 0,05 diperoleh nilai sebesar 0,2144. Perbandingan keduanya menghasilkan  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu  $2,812 > 0,2144$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak  $H_3$  diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

**b. Uji F**

Uji F dilakukan untuk mengetahui koefisien secara keseluruhan. Uji ini digunakan untuk menguji pengaruh secara bersama-sama

antara gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Untuk mengetahui hipotesis diterima dan ditolak peneliti harus mengetahui  $f_{hitung}$  dan  $f_{tabel}$ . Apabila  $f_{hitung}$  lebih besar dari  $f_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak, artinya ada pengaruh signifikan dan begitu sebaliknya. Apabila  $f_{hitung}$  lebih kecil dari  $f_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima, artinya tidak ada pengaruh signifikan. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

**Tabel 4.21**

**Uji  $F_{hitung}$**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	421,448	3	140,483	16,669	,000 <sup>b</sup>
1 Residual	471,952	56	8,428		
Total	893,400	59			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), kompensasi, gaya kepemimpinan, budaya organisasi

Dari tabel *Anova* di atas diperoleh  $f_{hitung}$  sebesar 16,669 dengan nilai probabilitas (sig.) sebesar 0,000 dan  $f_{tabel}$  dengan taraf signifikansi 0,05 sebesar 2,77. Jadi dapat disimpulkan bahwa nilai  $f_{hitung}$  lebih besar dari  $f_{tabel}$  yaitu  $16,669 > 2,77$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_4$  diterima, hal ini berarti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Petro Jaya Gas Kota Blitar.

## 6. Uji Koefisien Determinasi

Dalam penelitian ini, pengujian koefisien determinasi (*R Square*) bertujuan untuk mengetahui presentase sumbangan atau kontribusi variabel independent secara serentak terhadap variabel dependent.

Adapun hasil uji koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.22**  
**Uji Koefisien Determinasi**

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,687 <sup>a</sup>	,472	,443	2,903

a. Predictors: (Constant), kompensasi, gaya kepemimpinan, budaya organisasi

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh angka *R Square* sebesar 0,472 dan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,443 atau 44,3%. Artinya kinerja dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kompensasi sebesar 44,3%. Sedangkan sisanya 55,7% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain seperti pengalaman kerja, tingkat pendidikan, pelatihan kerja dan lain-lain.