

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran obyek penelitian

Profil dan Sejarah Telkom Indonesia Witel Kudus

1. Profil Telkom Indonesia Witel Kudus

Nama Perusahaan: PT. Telkom Indonesia Witel Kudus

Alamat : Jl. Jendral Sudirman No. 66-68
Kramat Kota Kudus Jawa Tengah 59312

2. Sejarah PT. Telkom Indonesia

PT. Telekomunikasi Indonesia didirikan pada 23 Oktober 1856, kemudian diluncurkan kembali pada tanggal 23 Oktober 2009. PT. Telkom Indonesia adalah BUMN sekaligus perusahaan publik yang bergerak di bidang penyedia jasa layanan Telecommunication, Informasi, Media, Edutainment and Service. Telkom merupakan jaringan terbesar dan terluas di Indonesia yang selalu berupaya memberi layanan terbaik untuk meningkatkan taraf hidup masyarakat. Hak milik merupakan BUMN yang sahamnya diperdagangkan di bursa saham. Saham terbesarnya dipegang oleh pemerintah Indonesia sedangkan untuk sisanya Bursa Efek Indonesia (BEI).

Berdasarkan anggaran dasar perusahaan, kegiatan perusahaan antara lain pengadaan jaringan dan pelayanan telekomunikasi, informatika dan pengoptimalan sumber daya perusahaan. Kemajuan Telkom terdapat transformasi baik bisnis, sisten serta model, infrastruktur, ataupun transformasi sumber daya manusia. Selain itu, perkembangan Telkom mengalami transformasi, baik transformasi bisnis, infrastruktur, sistem dan model, maupun transformasi sumber daya perusahaan. Pada tahun 1995 PT. Telkom mengalami rekonstruksi internal, yaitu penerapan kerjasama operasi dimana Telkom merombak struktur organisasi. Wilayah Usaha Telkom (WITEL) yang berjumlah 12 menjadi 7 Devisi Regional (DIVRE) dan satu Devisi Network. Adapun 7 Devisi Regional tersebut meliputi:

- a. Devisi Regional I : wilayah Sumatera
- b. Devisi Regional II : wilayah DKI Jakarta
- c. Devisi Regional III : wilayah Jawa Barat

- d. Devisi Regional IV : wilayah Jawa Tengah dan DI Yogyakarta
- e. Devisi Regional V : wilayah Jawa Timur
- f. Devisi Regional VI : wilayah Kalimantan
- g. Devisi Regional VII : wilayah Bali dan Indonesia Timur

Dari ketujuh Devisi Regional tersebut, Devisi Regional IV (Jawa Tengah dan DIY) membawahi beberapa kantor Wilayah Telkom (WITEL), yaitu:

- a. Witel Pekalongan
- b. Witel Purwokerto
- c. Witel Magelang
- d. Witel Semarang
- e. Witel Kudus
- f. Witel Salatiga

Fungsi dan tugas Telkom Indonesia yakni:

- a. Pelayanan excellence kepada para pelanggan
- b. Perbaikan-perbaikan yang berhubungan dengan perkembangan telekomunikasi.
- c. Menghasilkan produk dan jasa layanan yang digemari pelanggan.
- d. Menciptakan inovasi baru untuk mendukung kemajuan telekomunikasi.
- e. Membina hubungan baik antara perusahaan dengan para pelanggan.
- f. Menjadikan pelanggan sebagai suatu aset yang berharga bagi perusahaan. Bisnis Telkom adalah Telecommunication, Information, Media, Edutainment and Services (TIMES).

3. Visi dan Misi PT. Telkom Indonesia

a. Visi

Menjadi perusahaan yang unggul dalam menyelenggarakan Telecommunication, Information, Media, Edutainment and Services (TIMES) di kawasan regional.

b. Misi

- 1) Menyediakan layanan TIMES yang berkualitas tinggi dengan harga yang kompetitif.
- 2) Menjadi model pengelolaan korporasi terbaik di Indonesia.

Visi dan misi ditetapkan berdasarkan keputusan Komisaris PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk No. 09/KEP/DK/2012 pada tanggal 30 Mei 2012.

Dengan berfokus kuat pada layanan TIMES, Telkom berkomitmen memelopori masyarakat digital di Indonesia. Telkom merupakan BUMN yang bergerak di bidang layanan telekomunikasi dan jaringan, dan karena itu Telkom tunduk pada hukum dan peraturan yang berlaku di Indonesia. Dengan statusnya sebagai perusahaan milik negara yang sahamnya diperjual belikan di bursa saham, saham mayoritas Telkom dipegang oleh Pemerintah Republik Indonesia

4. Letak Geografis PT. Telkom Indonesia Witel Kudus

PT. Telkom Indonesia Witel Kudus beralamat di Jl. Jendral Sudirman No. 66-68 Kramat Kota Kudus Jawa Tengah 59312 (Telp. +62 291 4296744). Adapun letak geografisnya yakni:

- Sebelah utara berbatasan dengan Kodim 0722/Kudus
- Sebelah barat berbatasan dengan RS Kartika Husada
- Sebelah timur berbatasan dengan PT Colombo
- Sebelah selatan berbatasan dengan Winoc cell “service hp”

5. Produk-produk

Saat ini Telkom Group mengelola 6 produk portofolio yang melayani empat segmen konsumen, yaitu korporat, perumahan, perorangan dan segmen konsumen lainnya. Berikut penjelasan portofolio bisnis Telkom Group:

a. Mobile

Portofolio ini menawarkan produk mobile voice, SMS dan value added service, serta mobile broadband. Produk tersebut ditawarkan melalui entitas anak, Telkomsel dengan merk Kartu Halo untuk pasca bayar dan simPATI, Kartu As dan Loop untuk pra bayar.

b. Fixed

Portofolio ini memberikan layanan fixed service, meliputi fixed voice, fixed broadband, termasuk Wi-Fi dan emerging wireless technology lainnya, dengan brand IndiHome.

c. Wholesale & International

Produk yang ditawarkan anatar lain layanan interkoneksi, network service, Wi.Fi, VAS, hubbing data center dan content platform, data dan internet, dan solution.

d. Network Infrastructure

Produk yang ditawarkan meliputi network service, satelit, infrastruktur dan tower.

e. Enterprise Digital

Terdiri dari layanan information and communication technology platform service dan smart enabler platform service.

f. Consumer Digital

Terdiri dari media dan edutainment service, seperti e-commerce (blanja.com), video/TV dan mobile based digital service. Selain itu, kami juga menawarkan digital life service seperti digital life style (Langit Musik dan VideoMax), digital payment seperti TCASH, digital advertising and analytics bisnis digital advertising dan solusi mobile banking serta enterprise digital service yang menawarkan layanan Internet of Things (IoT).

Telkom Group adalah satu-satunya BUMN telekomunikasi serta penyelenggara layanan telekomunikasi dan jaringan terbesar di Indonesia. Telkom Group melayani jutaan pelanggan di seluruh Indonesia dengan rangkaian lengkap layanan telekomunikasi yang mencakup sambungan telepon kabel tidak bergerak dan telepon nirkabel tidak bergerak, komunikasi seluler, layanan jaringan dan interkoneksi serta layanan internet dan komunikasi data. Telkom Group juga menyediakan berbagai layanan di bidang informasi, media dan edutainment, termasuk cloud-based and serverbased managed services, layanan e-Payment dan IT enabler, e-Commerce dan layanan portal lainnya.

6. Sistem Upah

Sistem upah di Telkom Indonesia Witel Kudus ada 2 yaitu:

- a. Upah borongan diberlakukan untuk karyawan non organik misalkan marketing dan teknisi.

- c. Upah bulanan diberlakukan untuk karyawan organik dari Telkom Indonesia misalkan staff, asisten manajer dan manajer.

B. Gambaran Umum Responden

Penelitian ini adalah penelitian lapangan dengan menyebar angket menggunakan google form yang dikirim ke grup. Terdapat 50 orang karyawan dari total 100 orang karyawan dari berbagai divisi di Telkom Indonesia Witel Kudus.

a. Jenis Kelamin Responden

Berikut jenis kelamin para responden:

Table 4.1

Deskripsi jenis kelamin responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase (%)
1	Laki-laki	35	70 %
2	Perempuan	15	30 %
	Jumlah	50	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

b. Usia Responden

Berikut table usia responden:

Table 4.2

Usia Responden

Usia	Jumlah	(%)
Dibawah 20 tahun	7	14
20-30 tahun	22	44
30-40 tahun	12	24
Diatas 40 tahun	9	18
Jumlah	50	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

c. Pendidikan

Berikut latar belakang Pendidikan para responden:

Table 4.3
Pendidikan Responden

Pendidikan	Jumlah	Presentase (%)
SD/MI	0	0
SMP/MTs	1	2
SMA/MA/SMK	25	50
Sarjana/Diploma	24	48
Jumlah	50	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

d. Lama Bekerja Responden

Berikut data lama mengabdikan para karyawan:

Table 4.4
Lama Bekerja Responden

Lama Bekerja	Jumlah	Presentase (%)
1 tahun kebawah	21	42
1-3 tahun	13	26
3-5 tahun	4	8
5 tahun keatas	12	24
Jumlah	50	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

C. Deskripsi Hasil Data Penelitian

Berikut hasil jawaban responden tentang pengaruh kompetensi, gaya kepemimpinan, dan organization atmosphere terhadap kinerja karyawan.

Variable	Item	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Kompetensi (X1)	1	14	28%	19	38%	11	22%	5	10%	1	2%
	2	11	22%	25	50%	11	22%	1	2%	2	4%
	3	10	20%	23	46%	14	28%	1	2%	2	4%

	4	13	26 %	22	44 %	10	20 %	1	2 %	4	8 %
Gaya Kepemi mpinan (X2)	1	19	38 %	24	48 %	4	8 %	2	4 %	1	2 %
	2	20	40 %	24	48 %	5	10 %	0	0 %	1	2 %
	3	20	40 %	22	44 %	6	12 %	1	2 %	1	2 %
	4	18	36 %	25	50 %	6	12 %	1	2 %	0	0 %
	5	17	34 %	28	56 %	4	8 %	0	0 %	1	2 %
Organiz ation Atmosp here (X3)	1	13	26 %	26	52 %	8	16 %	3	6 %	0	0 %
	2	19	38 %	24	48 %	5	10 %	1	2 %	1	2 %
	3	11	22 %	25	50 %	9	18 %	3	6 %	2	4 %
	4	19	38 %	24	48 %	5	10 %	1	2 %	1	2 %
	5	17	34 %	31	62 %	1	2 %	1	2 %	0	0 %
	6	13	26 %	32	64 %	4	8 %	1	2 %	0	0 %
	7	18	36 %	30	60 %	2	4 %	0	0 %	0	0 %
Kinerja Karyawa n (Y)	1	9	18 %	26	52 %	12	24 %	2	4 %	1	2 %
	2	18	36 %	32	64 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %
	3	18	36 %	30	60 %	2	4 %	0	0 %	0	0 %
	4	26	52 %	24	48 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %
	5	12	24 %	32	64 %	5	10 %	1	2 %	0	0 %

1. Kompensasi (X1)

Dari hasil penelitian pada pertanyaan pertama mengenai kompensasi, responden menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang (28%), setuju 19 orang (38%), netral 11 orang (22%), tidak setuju 5 orang (10%), dan sangat tidak setuju 1 orang (2%). Pada pertanyaan kedua responden menjawab sangat setuju sebanyak 11 orang (22%), setuju 25 orang (50%), netral 11 orang (22%), tidak setuju 1 orang (2%) dan sangat tidak setuju 2 orang (4%). Pertanyaan ketiga responden menjawab sangat setuju sebesar 10 orang (20%), setuju 23 orang (46%), netral 14 orang (28%), tidak setuju 1 orang (2%) dan sangat tidak setuju 2 orang (4%). Pertanyaan keempat responden menjawab sangat setuju sebesar 13 orang (26%), setuju 22 orang (44%), netral 10 orang (20%), tidak setuju 1 orang (2%) dan sangat tidak setuju 4 orang (8%).

2. Gaya Kepemimpinan (X2)

Dari hasil penelitian pada pertanyaan pertama mengenai gaya kepemimpinan, responden menjawab sangat setuju sebanyak 19 orang (38%), setuju 24 orang (48%), netral 4 orang (8%), tidak setuju 2 orang (4%), dan sangat tidak setuju 1 orang (2%). Pada pertanyaan kedua responden menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang (40%), setuju 24 orang (48%), netral 5 orang (10%), tidak setuju 0 orang (0%) dan sangat tidak setuju 1 orang (2%). Pertanyaan ketiga responden menjawab sangat setuju sebesar 20 orang (40%), setuju 22 orang (44%), netral 6 orang (12%), tidak setuju 1 orang (2%) dan sangat tidak setuju 1 orang (2%). Pertanyaan keempat responden menjawab sangat setuju sebesar 18 orang (36%), setuju 25 orang (50%), netral 6 orang (12%), tidak setuju 1 orang (2%) dan sangat tidak setuju 0 orang (0%). Kemudian pada pertanyaan kelima responden menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang (34%), setuju 28 orang (56%), netral 4 orang (8%), tidak setuju 0 orang (0%) dan sangat tidak setuju 1 orang (2%).

3. Organization Atmosphere (X3)

Dari hasil penelitian pada pertanyaan pertama mengenai organization atmosphere, responden menjawab

sangat setuju sebanyak 13 orang (26%), setuju 26 orang (52%), netral 8 orang (16%), tidak setuju 3 orang (6%), dan sangat tidak setuju 0 orang (0%). Pada pertanyaan kedua responden menjawab sangat setuju sebanyak 19 orang (38%), setuju 24 orang (48%), netral 5 orang (10%), tidak setuju 1 orang (2%) dan sangat tidak setuju 1 orang (2%). Pertanyaan ketiga responden menjawab sangat setuju sebesar 11 orang (22%), setuju 25 orang (50%), netral 9 orang (18%), tidak setuju 3 orang (6%) dan sangat tidak setuju 2 orang (4%). Pertanyaan keempat responden menjawab sangat setuju sebesar 19 orang (38%), setuju 24 orang (48%), netral 5 orang (10%), tidak setuju 1 orang (2%) dan sangat tidak setuju 1 orang (2%). Kemudian pada pertanyaan kelima responden menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang (34%), setuju 31 orang (62%), netral 1 orang (2%), tidak setuju 1 orang (2%) dan sangat tidak setuju 0 orang (0%). Kemudian pada pertanyaan keenam responden menjawab sangat setuju sebanyak 13 orang (26%), setuju 32 orang (64%), netral 4 orang (8%), tidak setuju 1 orang (2%) dan sangat tidak setuju 0 orang (0%). Kemudian pada pertanyaan ketujuh responden menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang (36%), setuju 30 orang (60%), netral 2 orang (4%), tidak setuju 0 orang (0%) dan sangat tidak setuju 0 orang (0%).

4. Kinerja Karyawan(Y)

Dari hasil penelitian pada pertanyaan pertama mengenai kinerja (Y) responden menjawab sangat setuju sebanyak 9 orang (18%), setuju 26 orang (52%), netral 12 orang (24%), tidak setuju 2 orang (4%), dan sangat tidak setuju 1 orang (2%). Pada pertanyaan kedua responden menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang (36%), setuju 32 orang (64%), netral 0 orang (0%), tidak setuju 0 orang (0%) dan sangat tidak setuju 0 orang (0%). Pada pertanyaan ketiga responden menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang (36%), setuju 30 orang (60%), netral 2 orang (4%), tidak setuju 0 orang (0%) dan sangat tidak setuju 0 orang (0%). Pada pertanyaan keempat responden menjawab sangat setuju sebanyak 26 orang (52%), setuju 24 orang (48%), netral 0 orang (0%), tidak setuju 0 orang (0%) dan sangat tidak setuju 0 orang (0%). Pada

pertanyaan kelima responden menjawab sangat setuju sebesar 12 orang (24%), setuju 32 orang (64%), netral 5 orang (10%), tidak setuju 1 orang (2%) dan sangat tidak setuju 0 orang (0%).

D. Hasil Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menghitung korelasi antar skor atau butir pertanyaan dengan skor konstruk atau variabel. Hal ini dapat dilakukan dengan uji signifikansi dengan membandingkan rhitung dengan rtabel. Untuk degree of freedom ($df = n - k$). Dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah konstruk. Pada kasus ini, besarnya df dapat dihitung $50 - 2$ atau $df = 48$ dengan $\alpha 0,05$ didapat $rtabel 0,285$. Apabila rhitung (untuk tiap butir dapat dilihat pada kolom corrected item total correlation) lebih besar dari rtabel dan nilai r positif, maka butir atau pertanyaan tersebut dikatakan valid. Hasil analisis validitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Hasil analisis uji validitas yakni:

Table 4.5
Hasil Uji Validitas Instrumen

Variable	Item	Corected Item Total Correlation (r hitung)	R table	Keterangan
Kompensasi (X1)	X1.1	0,830	0,285	Valid
	X1.2	0,882	0,285	Valid
	X1.3	0,877	0,285	Valid
	X1.4	0,901	0,285	Valid
Gaya Kepemimpinan (X2)	X2.2	0,878	0,285	Valid
	X2.2	0,879	0,285	Valid
	X2.3	0,946	0,285	Valid
	X2.4	0,812	0,285	Valid
	X2.5	0,874	0,285	Valid
Organization Atmosphere (X3)	X3.1	0,852	0,285	Valid
	X3.2	0,824	0,285	Valid
	X3.3	0,766	0,285	Valid
	X3.4	0,836	0,285	Valid

	X3.5	0,573	0,285	Valid
	X3.6	0,734	0,285	Valid
	X3.7	0,725	0,285	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,774	0,285	Valid
	Y2	0,752	0,285	Valid
	Y3	0,697	0,285	Valid
	Y4	0,744	0,285	Valid
	Y5	0,801	0,285	Valid

Sumber: data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa masing-masing item memiliki r hitung setiap item $> r$ table (0,285) dan bernilai positif. Dengan demikian item pertanyaan tersebut dikatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk, suatu kuesioner dikatakan reliable jika jawaban seorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau hasil stabil dari waktu ke waktu.

Table 4.6
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variable	Item	AlphaCronbach	Nilai kritis	Keterangan
Kompensasi (X1)	4	0,893	0,6	Reliabel
Gaya Kepemimpinan (X2)	5	0,925	0,6	Reliabel
Organization Atmosphere (X3)	7	0,874	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	5	0,792	0,6	Reliabel

Nilai Cronbach Alpha masing-masing variable $> 0,60$ sehingga dinyatakan reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

Hasil uji penyimpangan klasik diuraikan sebagai berikut:

1) Uji Multikolinearitas

Berikut nilai korelasi antar variable bebas berbantuan SPSS 23.0 Hasil pengujian multikolonieritas SPSS 23.0:

Table 4.7
Hasil Uji Multikolonieritas Tolerance dan VIF

Variable	Persamaan		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Kompensasi (X1)	0,608	1,645	Tidak terjadi Multikolonieritas
Gaya Kepemimpinan (X2)	0,321	3,117	Tidak terjadi Multikolonieritas
Organization Atmosphere (X3)	0,380	2,629	Tidak terjadi Multikolonieritas

Nilai tolerance menunjukkan $> 0,1$ dan nilai VIF > 10 menandakan tidak terjadi multikolonieritas sehingga asumsi multikolonieritas terpenuhi.

2) Uji Autokorelasi

Uji ini menggunakan Durbin-Watson approach sebagai uji kesalahan atau bias dalam suatu model regresi linier pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya). Masalah autokorelasi muncul jika terjadi korelasi. Berikut ini adalah hasil ujinya:

Table 4.8
Hasil Uji Autokorelasi dengan Metode DurbinWatson

Koefisien	Nilai
Durbin - Watson	1,683
Dl	1,4206
Du	1,6739

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2020

Nilai Durbin Watson d-hitung sebesar 1,683 dibandingkan dengan nilai d-teoritis pada table statistik Durbin Watson dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$. Jumlah sampel (n) = 50, jumlah variable independent 3 ($k-3$), didapat batas bawah (dl) 1,4206 dan nilai batas atas (du) 1,6739. Hasil pengujian menunjukkan $Du < Dw < 4-Du$ ($1,673 <$

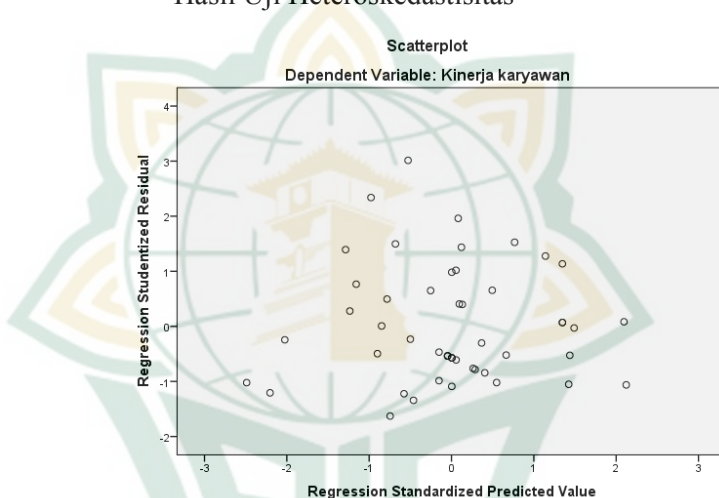
1,683 < 2,327), menandakan tidak ada autokorelasi positif/negative, maka keputusan diterima.

3) Uji Heteroskedastisitas

Penelitian ini menggunakan uji scatterplots dengan melihat ada tidaknya pola tertentu yang menunjukkan terjadinya heteroskedastisitas. Hasil uji dengan bantuan SPSS menunjukkan sebagai berikut:

Gambar 4.1

Hasil Uji Heteroskedastisitas



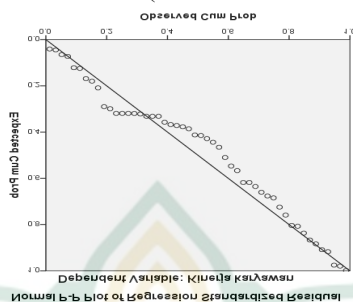
Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Grafik tersebut tidak menunjukkan pola tertentu menandakan regresi tidak mengalami heteroskedastisitas.

4) Uji Normalitas

Digunakan untuk mengetahui normal atau tidakkah distribusi data melalui grafik normal probability plot, histogram, dan Kolmogorov Smirnov. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada gambar dibawah ini:

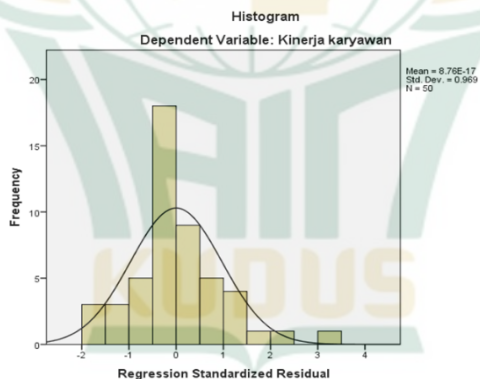
Gambar 4.2
Hasil Uji Normalitas (Normal Probability Plot)



Sumber data: output SPSS yang diolah, 2020

Dari grafik data menyebar mengikuti garis normal atau garis lurus sehingga memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 4.3
Hasil Uji Normalitas (Histogram)



Sumber data: output SPSS yang diolah, 2020

Gambar berbentuk kurva lonceng sehingga data terdistribusi normal

Tabel 4.9
Hasil Uji Normalitas
(Kolmogrov-Smirnov Test)

		Unstandardized Residual
Asymp. Sig.(2-tailed)		0,078

Sumber data: output SPSS yang diolah, 2020

Nilai Asymp. Sig lebih besar dari 0,05 maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

E. Hasil Analisis Data

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis dilakukan dengan menggunakan hipotesis yang telah dibuat, yaitu Kompensasi (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), dan Organization Atmosphere terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Table 4.10
Hasil Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standard ized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (constant)	.443	4.136		.107	.915		
Kompensasi	.592	.197	.602	3.013	.004	.328	3.051
Gaya kepemimpinan	.009	.190	.011	.047	.962	.267	3.752
Organization atmosphere	.139	.210	.091	.660	.512	.682	1.466

a. Dependent Variabel: Kinerja karyawan

Sumber data: output SPSS yang diolah, 2020

Berdasarkan hasil regresi berganda pada tabel 4.10 diatas diperoleh koefisien untuk variabel bebas X1 = 0,592, X2 =

0,009, $X_3 = 0,139$ dan konstanta sebesar 0,443, sehingga model persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 0,443 + 0,592X_1 + 0,009X_2 + 0,139X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

α = Konstanta

b_1 = Koefisien regresi antara Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

b_2 = Koefisien regresi antara Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

b_3 = Koefisien regresi antara Organization Atmosphere Terhadap Kinerja Karyawan

X_1 = Kompensasi

X_2 = Gaya Kepemimpinan

X_3 = Organization Atmosphere

e = Standart Error

Persamaan regresi linear berganda diatas dapat diartikan:

a. Konstanta sebesar $\alpha = 0,443$ bermakna saat tidak ada pengaruh kompensasi (X_1), gaya kepemimpinan (X_2), dan organization atmosphere (X_3) nilainya 0. Maka rata-rata variable kinerja karyawan (Y) mempunyai nilai konstanta 0,443.

b. Koefisien regresi kompensasi 0,592. Kenaikan kompensasi (X_1) 100%, maka kompensasi naik 59,2%. Koefisien bernilai positif menunjukkan semakin baik kompensasi maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

c. Koefisien regresi gaya kepemimpinan 0,009. Kenaikan gaya kepemimpinan (X_2) 100%, maka kinerja karyawan naik 0,9%. Koefisien bernilai positif menunjukkan semakin baik gaya kepemimpinan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

d. Koefisien regresi organization atmosphere 0,139. Kenaikan organization atmosphere (X_3) 100%, maka kinerja karyawan naik 13,9%. Koefisien bernilai positif menunjukkan semakin baik iklim organisasi maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

2. Koefisien determinasi

Merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variable independent secara keseluruhan terhadap variable dependen yang dinotasikan dengan nilai adjusted R². Hasil olahnya dengan SPSS sebagai berikut:

Table 4.11

Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.570 ^a	.324	.280	1.95610

b. Predictors: (Constant), Organization atmosphere, Kompensasi, Gaya kepemimpinan

Sumber data: output SPSS yang diolah, 2020

Nilai adjusted R square sebesar 0,280, artinya ada 28,0% variasi kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variasi kompensasi, gaya kepemimpinan, dan organization atmosphere. Sedangkan sisanya 72,0% dijelaskan variable lain diluar model.

3. Uji T

Uji signifikansi individual parameter ini ditunjukkan dengan t hitung pada derajat kebebasan (df) n-k-1. Dalam penelitian ini t table diperoleh df = (50-3-1) dengan signifikansi 5%. Berikut adalah rincian t hitungnya:

Table 4.12
Hasil Uji T
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.692	2.038		6.226	.000
	Kompensasi	.190	.089	.263	2.121	.039
	Gaya kepemimpinan	.385	.123	.594	3.138	.003
	Organizational atmosphere	.469	.107	.831	4.390	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

a) Hasil Pengujian Hipotesis 1 dan Pembahasan

T hitung variable kompensasi 2,121 dengan signifikansi 0,039. Jika signifikansi memenuhi $0,05 (\leq 0,05)$ maka hipotesis diterima. Berdasarkan hasil pengujian, didapatkan $0,039 < 0,05$. Maka hipotesis (H1), “Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia Witel Kudus”, diterima atau kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

b) Hasil Pengujian Hipotesis 2 dan Pembahasan

T hitung gaya kepemimpinan 3,138 dan signifikansi 0,003 sehingga didapatkan $0,003 < 0,05$. Maka hipotesis (H2), “Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia Witel Kudus”, diterima atau gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

c) Hasil Pengujian Hipotesis 3 dan Pembahasan

T hitung variable organization atmosphere sebesar 4,390 dan signifikansi 0,000, diperoleh hasil $0,000 < 0,05$. Maka hipotesis H3, “Variabel organization atmosphere memiliki t hitung sebesar 4,390 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 pada tingkat signifikansi 0,05. Dapat di simpulkan bahwa $0,000 < 0,05$ maka Hipotesis (H3) yang berbunyi “Organization atmosphere berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Telkom Indonesia Witel Kudus”, diterima atau organization atmosphere berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Uji F

Uji F dilaksanakan dalam rangka mengetahui apakah variable independent (X1, X2, X3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variable dependen (Y). Uji simultan untuk hasil perhitungan ditunjukkan melalui F hitung. Untuk lebih jelasnya F hitung akan dijelaskan pada table dibawah ini:

Tabel 4.13
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	84.489	3	28.163	7.360	.000 ^b
	Residual	176.011	46	3.826		
	Total	260.500	49			

- c. Dependent variable: Kinerja karyawan
- d. Predictors: (Constant), Organization atmosphere, Kompensasi, Gaya kepemimpinan

Sumber data: output SPSS yang diolah, 2020

F. Pembahasan Hasil Penelitian

Responden terdiri dari karyawan di PT.Telkom Indonesia Witel Kudus. Guna mendapatkan data, dilaksanakan penyebaran angket ke karyawan di PT. Telkom Indonesia Witel Kudus yang menjadi fokus dalam penelitian. Teknik yang dipakai peneliti untuk menyebarkan kuesioner dengan membagikan kuesioner menggunakan google form pada seluruh karyawan di PT. Telkom Indonesia Witel Kudus.

1. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Indonesia Witel Kudus.

Variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Indonesia Witel Kudus yaitu sebesar 2,121, hal ini menyatakan bahwa setiap terjadi peningkatan sistem penggajian maka akan terjadi peningkatan terhadap kinerja karyawan sebesar 2,121 tanpa dipengaruhi faktor lain. Hasil uji statistik t ternyata nilai t hitung lebih besar dari pada t tabel atau $t \text{ hitung } (2,121) > t \text{ tabel } (2,01290)$. Artinya H_a (hipotesis alternatif) diterima dan (hipotesis nihil) ditolak. Jadi dapat disimpulkan hipotesis menyatakan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Indonesia Witel Kudus. Yang artinya kompensasi merupakan factor dominan dalam peningkatan kinerja

karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan nilai koefisien signifikansi 0,039 yang lebih kecil dari 0,05 ($0,039 < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian H1 diterima.

Hasil bukti empiris bahwa karyawan yang bekerja di PT Telkom Indonesia Witel Kudus menjadikan kompensasi sebagai suatu hal yang mendorong adanya peningkatan kinerja. Hal itu dikarenakan karyawan di PT Telkom Indonesia Witel Kudus didominasi oleh pekerja yang berstatus non organik.

2. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Indonesia Witel Kudus

Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Indonesia Witel Kudus yaitu sebesar 3,138, hal ini menyatakan bahwa setiap terjadi peningkatan gaya kepemimpinan maka akan terjadi peningkatan terhadap kinerja karyawan sebesar 3,138 tanpa dipengaruhi faktor lain. Hasil uji statistik t ternyata nilai t hitung lebih besar dari pada t tabel atau t hitung ($3,138 > t \text{ tabel } (2,01290)$). Artinya H_a (hipotesis alternatif) diterima dan (hipotesis nihil) ditolak. Jadi dapat disimpulkan hipotesis menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Indonesia Witel Kudus. Yang artinya gaya kepemimpinan merupakan factor dominan dalam peningkatan kinerja karyawan. Berdasarkan nilai koefisien signifikansi 0,003 yang lebih kecil dari 0,05 ($0,003 < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian H1 diterima.

Hasil bukti empiris bahwa karyawan yang bekerja di PT Telkom Indonesia Witel Kudus menjadikan gaya kepemimpinan sebagai suatu hal yang mendorong adanya peningkatan kinerja.

3. Pengaruh organization atmosphere terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia Witel Kudus

Variabel organization atmosphere berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom

Indonesia Witel Kudus yaitu sebesar 4,390, hal ini menyatakan bahwa setiap terjadi peningkatan organization atmosphere maka akan terjadi peningkatan terhadap kinerja karyawan sebesar 4,390 tanpa dipengaruhi factor lain. Hasil uji statistik t ternyata nilai t hitung lebih besar dari pada t tabel atau t hitung $(4,390) > t \text{ tabel } (2,01290)$. Artinya H_a (hipotesis alternatif) diterima dan (hipotesis nihil) ditolak. Jadi dapat disimpulkan hipotesis menyatakan organization atmosphere berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Indonesia Witel Kudus. Yang artinya organization atmosphere merupakan factor dominan dalam peningkatan kinerja karyawan. Berdasarkan nilai koefisien signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian H_1 diterima.

Hasil bukti empiris bahwa karyawan yang bekerja di PT Telkom Indonesia Witel Kudus menjadikan organization atmosphere sebagai suatu hal yang mendorong adanya peningkatan kinerja. Hal itu dikarenakan karyawan PT Telkom Indonesia Witel Kudus didominasi oleh pekerja yang berstatus non organik.

4. Pengaruh kompensasi, gaya kepemimpinan dan organization atmosphere terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Kudus.

Nilai F table = $(k ; n-k) f \text{ table } (3 ; 50-3) \text{ atau } (3 ; 47)$ pada probabilitas 5% yaitu 2,802. Maka F hitung $(7,360) > F \text{ table } (2,802)$ pada signifikansi 0,000. Oleh karena itu, H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini berarti kompensasi, gaya kepemimpinan, dan organization atmosphere berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.