

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Demografi Responden

1. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan terhadap dosen dan karyawan yang bekerja pada Universitas Swasta DI Yogyakarta yang datanya diperoleh dari Kementerian Riset dan Teknologi tahun 2019 untuk wilayah Yogyakarta. Sampel pada penelitian ini adalah dosen dan karyawan dengan cara menyebarkan kuesioner pada dosen dan karyawan yang bekerja di Universitas Swasta DI Yogyakarta dengan akreditasi A dan B. Universitas Swasta yang dijadikan sampel penelitian ini adalah Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Universitas Sanata Dharma, Universitas Janabadra, Universitas PGRI Yogyakarta, Universitas Ahmad Dahlan dan Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa.

Peneliti menyebarkan kuesioner kepada 6 Universitas Swasta di Yogyakarta dengan jumlah kuesioner yang disebar sebanyak 230 dan jumlah kuesioner yang kembali sebanyak 155 kuesioner, dengan tingkat pengembalian sebesar 64,58%.

Table 4.1 Rincian Responden Penelitian

No	Nama Universitas Swasta	Kuesioner Dikirim	Kuesioner Diisi
1	Universitas Muhammadiyah Yogyakarta	40	37
2	Universitas Janabadra	30	21
3	Universitas Ahmad Dahlan	40	23
4	Universitas PGRI Yogyakarta	40	24
5	Universitas Sanata Dharma	40	21
6	Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa	40	29
	Total	230	155

Sumber : Data primer yang diolah

Ringkasan dari pengembalian kuesioner dapat dilihat pada tabel

4.2 sebagai berikut :

Berdasarkan tabel 4.2 kuesioner yang disebar sebanyak 240 kuesioner, kuesioner yang tidak kembali sebanyak 75 kuesioner atau sebesar 35,60%, kuesioner yang tidak dapat diolah sebanyak 5 kuesioner atau sebesar 2,17% dan kuesioner yang dapat diolah sebanyak 150 kuesioner atau sebesar 62,23%.

Table 4.2 Pengembalian Kuesioner

Keterangan	Jumlah	Presentase
Kuesioner yang disebar	230	100%
Kuesioner yang tidak kembali	75	35,60%
Data yang tidak dapat digunakan	5	2,17%
Kuesioner yang digunakan	150	62,23%

Sumber : Data primer yang diolah

1. Karakteristik Responden

Responden pada penelitian ini diklasifikasikan berdasarkan jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir, status dan lamanya bekerja. Data karakteristik dari responden selengkapnya dapat dilihat dalam penjelasan berikut :

a. Karakteristik berdasarkan Jenis Kelamin

Table 4.3 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Pria	70	46,67%
2	Wanita	80	53,33%
Jumlah		150	100%

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan dari tabel 4.3 ditunjukkan bahwasanya responden pria berjumlah 70 responden atau sebesar 46,67% dan responden wanita berjumlah 80 responden atau sebesar 53,33%.

b. Karakteristik berdasarkan Umur

Table 4.4 Karakteristik Responden berdasarkan Umur

No	Umur Responden	Jumlah	Presentase
1	< 25	30	20%
2	25 – 35	64	42,67%
3	> 35	56	37,33%
Jumlah		150	100%

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan dari tabel 4.4 ditunjukkan bahwasanya responden berumur kurang dari 25 tahun berjumlah 30 responden atau sebesar 20%, responden yang berumur antara 25 tahun sampai dengan 35 tahun berjumlah 64 responden atau sebesar 42,67% dan responden yang berumur lebih dari 35 tahun berjumlah 56 responden atau sebesar 37,33%.

c. Karakteristik berdasarkan Status

Table 4.5 Karakteristik Responden berdasarkan Status

No	Status Responden	Jumlah	Presentase
1	Akademisi	67	44,67%
2	Tenaga Kependidikan	83	55,33%
Jumlah		150	100%

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan dari tabel 4.5 ditunjukkan bahwasanya responden dengan status akademisi berjumlah 67 responden atau sebesar 44,67% dan responden dengan status tenaga kependidikan atau karyawan berjumlah 83 responden atau sebesar 55,33%.

d. Karakteristik berdasarkan Pendidikan Terakhir

Table 4.6 Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Jenjang Pendidikan	Jumlah	Presentase
1	SMA/MK	9	6%
2	S1	75	50%
3	S2	59	39,33%
4	S3	7	4,67%
Jumlah		150	100%

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan dari tabel 4.6 ditunjukkan bahwasanya responden dengan pendidikan terakhir SMA/MK berjumlah 9 responden atau sebesar 6%, responden dengan pendidikan terakhir S1 berjumlah 75 responden atau sebesar 50%, responden dengan pendidikan terakhir S2 berjumlah 59 responden atau sebesar 39,33% dan responden dengan pendidikan terakhir S3 berjumlah 7 responden atau sebesar 4,67%.

e. Karakteristik berdasarkan Lama Bekerja

Table 4.7 Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah	Presentase
1	< 12 tahun	86	57,33%
2	> 12 tahun	64	42,67%
Jumlah		150	100%

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan dari tabel 4.7 ditunjukkan bahwasanya responden dengan lama bekerja kurang dari 12 tahun berjumlah 86 responden atau sebesar 57,33% dan responden dengan lama bekerja lebih dari 12 tahun berjumlah 64 responden atau sebesar 42,67%.

A. Statistik Deskriptif

Variabel pada penelitian ini terdiri dari 8 variabel, diantaranya adalah *performance appraisal*, partisipasi, kompensasi, budaya organisasi, stress kerja, *locus of control* internal, *locus of control* eksternal dan kinerja. Penelitian ini mendeskripsikan tanggapan dari responden mengenai pengaruh dari *performance appraisal*, partisipasi, kompensasi, budaya organisasi, stress kerja, *locus of control* internal, *locus of control* eksternal terhadap kinerja.

Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskriptif dari suatu data yang dapat dilihat dari nilai rata – rata (mean) dan standar deviasi. Kisaran teoritis menjelaskan kisaran yang seharusnya antara skor jawaban paling rendah dengan skor jawaban yang paling tinggi berdasarkan jumlah butir dan jumlah skala interval dalam kuesioner.

Kisaran actual menjelaskan skor jawaban responden penelitian terendah dan tertinggi. Mean digunakan untuk mengukur nilai sentral dari suatu distribusi data berdasarkan nilai rata-rata yang dihitung dengan cara membagi nilai hasil penjumlahan data yang diteliti. Sedangkan standar deviasi digunakan untuk mengukur disperse dengan nilai dikuadratkan.

Table 4.8 Hasil Uji Statistik Deskriptif

Variabel	Kisaran Teoritis	Kisaran Aktual	Mean Teoritis	Mean Aktual	Std. Deviasi
<i>Performance Appraisal</i>	6 – 30	13 – 29	18	22,48	2.585
Partisipasi	4 – 20	8 – 18	12	13,76	2.039
Kompensasi	5 – 25	12 – 25	15	18,80	2,427
Budaya Organisasi	15 – 75	45 – 75	45	58,38	5,488
Stres Kerja	14 – 70	17 – 56	42	34,50	6,377
<i>Locus of Control Internal</i>	8 – 40	20 - 38	24	29,69	3,665
<i>Locus of Control Eksternal</i>	8 – 40	11 - 31	24	20,22	3,77
Kinerja	11 – 55	22 - 55	33	41,25	5,112

Sumber : Data primer yang diolah dengan SPSS 17

a. *Performance Appraisal*

Pengukuran variabel *performance appraisal* menggunakan 7 pertanyaan yang diberikan kepada 150 dosen dan karyawan di Universitas Swasta di Yogyakarta. berdasarkan data yang diolah dengan SPSS 16, hasil pengolahan data yang ditampilkan dalam tabel 4.8 menunjukkan variabel memiliki kisaran teoritis dengan nilai skor terendah 13 dan nilai tertinggi 29 sedangkan variabel

memiliki kisaran actual dengan nilai skor terendah 13 dan nilai tertinggi 29. Variabel memiliki nilai mean teoritis 18 sedangkan nilai mean actual 22,48 dan standar deviasi 2,585.

b. Partisipasi

Pengukuran variabel menggunakan 4 pertanyaan yang diberikan kepada 150 dosen dan karyawan di Universitas Swasta di Yogyakarta. berdasarkan data yang diolah dengan SPSS 16, hasil pengolahan data yang ditampilkan dalam tabel 4.8 menunjukkan variabel memiliki kisaran teoritis dengan nilai skor terendah 4 dan nilai tertinggi 20 sedangkan variabel memiliki kisaran actual dengan nilai skor terendah 8 dan nilai tertinggi 18. Variabel memiliki nilai mean teoritis 12 sedangkan nilai mean actual 13,76 dan standar deviasi 2,039.

c. Kompensasi

Pengukuran variabel menggunakan 5 pertanyaan yang diberikan kepada 150 dosen dan karyawan di Universitas Swasta di Yogyakarta. berdasarkan data yang diolah dengan SPSS 16, hasil pengolahan data yang ditampilkan dalam tabel 4.8 menunjukkan variabel memiliki kisaran teoritis dengan nilai skor terendah 5 dan nilai tertinggi 25 sedangkan variabel memiliki kisaran actual dengan nilai skor terendah 12 dan nilai tertinggi 25.

Variabel memiliki nilai mean teoritis 15 sedangkan nilai mean aktual 18,80 dan standar deviasi 2,427.

d. Budaya Organisasi

Pengukuran variabel menggunakan 15 pertanyaan yang diberikan kepada 150 dosen dan karyawan di Universitas Swasta di Yogyakarta. berdasarkan data yang diolah dengan SPSS 16, hasil pengolahan data yang ditampilkan dalam tabel 4.8 menunjukkan variabel memiliki kisaran teoritis dengan nilai skor terendah 15 dan nilai tertinggi 75 sedangkan variabel memiliki kisaran actual dengan nilai skor terendah 45 dan nilai tertinggi 75. Variabel memiliki nilai mean teoritis 45 sedangkan nilai mean actual 58,38 dan standar deviasi 5,488.

e. Stres Kerja

Pengukuran variabel menggunakan 14 pertanyaan yang diberikan kepada 150 dosen dan karyawan di Universitas Swasta di Yogyakarta. berdasarkan data yang diolah dengan SPSS 16, hasil pengolahan data yang ditampilkan dalam tabel 4.8 menunjukkan variabel memiliki kisaran teoritis dengan nilai skor terendah 14 dan nilai tertinggi 70 sedangkan variabel memiliki kisaran actual dengan nilai skor terendah 17 dan nilai tertinggi 56. Variabel memiliki nilai mean teoritis 42 sedangkan nilai mean actual 34,50 dan standar deviasi 6,377.

f. *Locus of Control Internal*

Pengukuran variabel 16 menggunakan pertanyaan yang diberikan kepada 150 dosen dan karyawan di Universitas Swasta di Yogyakarta. berdasarkan data yang diolah dengan SPSS 16, hasil pengolahan data yang ditampilkan dalam tabel 4.8 menunjukkan variabel memiliki kisaran teoritis dengan nilai skor terendah 8 dan nilai tertinggi 40 sedangkan variabel memiliki kisaran actual dengan nilai skor terendah 20 dan nilai tertinggi 38. Variabel memiliki nilai mean teoritis 24 sedangkan nilai mean actual 29,69 dan standar deviasi 3,665.

g. *Locus of Control Eksternal*

Pengukuran variabel 16 menggunakan pertanyaan yang diberikan kepada 150 dosen dan karyawan di Universitas Swasta di Yogyakarta. berdasarkan data yang diolah dengan SPSS 16, hasil pengolahan data yang ditampilkan dalam tabel 4.8 menunjukkan variabel memiliki kisaran teoritis dengan nilai skor terendah 8 dan nilai tertinggi 40 sedangkan variabel memiliki kisaran actual dengan nilai skor terendah 11 dan nilai tertinggi 31. Variabel memiliki nilai mean teoritis 24 sedangkan nilai mean actual 20,22 dan standar deviasi 3,77.

h. Kinerja

Pengukuran variabel 11 menggunakan pertanyaan yang diberikan kepada 150 dosen dan karyawan di Universitas Swasta di Yogyakarta. berdasarkan data yang diolah dengan SPSS 16, hasil pengolahan data yang ditampilkan dalam tabel 4.8 menunjukkan variabel memiliki kisaran teoritis dengan nilai skor terendah 11 dan nilai tertinggi 55 sedangkan variabel memiliki kisaran actual dengan nilai skor terendah 22 dan nilai tertinggi 55. Variabel memiliki nilai mean teoritis 33 sedangkan nilai mean actual 41,25 dan standar deviasi 5,112.

B. Uji Kualitas Data

1. Uji Kualitas Data

a. Uji *Non Response Bias*

Pengujian *non respon bias* dilakukan dengan uji *independent sample t-test* untuk melihat perbedaan karakteristik jawaban dari responden yang mengembalikan kuesioner sampai dengan akhir tanggal pengembalian dengan responden yang terlambat mengembalikan kuesioner.

Table 4.9 Hasil Uji *Non Response Bias*

Keterangan	<i>Levene's Test for Equality of Variances</i>		<i>t-test for Equality of Means</i>		
	F	Sig	t	dF	Sig. (2 tailed)
Eqyual variances assumed	4.129	0,440	- 1.573,0	148	0,118
Eqyual variances not assumed			- 1.827,0	120.044	0,70

Sumber : Data primer yang diolah dengan SPSS 17

Berdasarkan tabel 4.9, nilai sig. (2 tailed) sebesar 0,118 > 0,05. Maka dapat dinyatakan bahwa H₀ diterima dan H_a ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan rata – rata skor jawaban antara responden yang tepat waktu dalam mengembalikan kuesioner dengan responden yang terlambat mengembalikan kuesioner. Sehingga dapat dikatakan bahwa tidak terjadi bias dari data yang diperoleh.

b. Uji Validitas Data

Penelitian ini menggunakan uji tools analisis faktor. Pengujian validitas dapat diperoleh dari setiap butir pertanyaan yang ada didalam kuesioner. Jika nilai *Kaiser-Mayer-Olkin measure of Sampling Adequacy* (KMO-MSA) yang diperoleh memiliki nilai lebih besar dari 0,05 dan memiliki nilai MSA pada *Anti-image Correlation* nya harus lebih besar dari 0,5.

Table 4.10 Hasil Uji Validitas

Butir pertanyaan	<i>Performance Appraisal</i> (KMO :0,756)	Partisipasi (KMO : 623)	Kompensasi (KMO : 0,573)	<i>LoC Internal</i> (KMI : 0,747)	Ket
1	0,761	0,649	0,676	0,690	Valid
2	0,764	0,608	0,603	0,680	Valid
3	0,761	0,590	0,429	0,794	Valid
4	0,766	0,687	0,568	0,748	Valid
5	0,758		0,558	0,729	Valid
6	0,732			0,708	Valid
7				0,834	Valid
8				0,815	Valid
Butir pertanyaan	Budaya Organisasi (KMO : 0,803)	Stres kerja (KMO : 0,817)	<i>LoC Eksternal</i> (KMI : 0,797)	Kinerja (KMO : 0,879)	Keterangan
1	0,803	0,803	0,779	0,903	Valid
2	0,787	0,855	0,788	0,926	Valid

3	0,867	0,842	0,828	0,892	Valid
4	0,750	0,769	0,696	0,904	Valid
5	0,751	0,814	0,831	0,842	Valid
6	0,826	0,807	0,817	0,891	Valid
7	0,791	0,830	0,798	0,879	Valid
8	0,786	0,865	0,789	0,913	Valid
9	0,780	0,791		0,836	Valid
10	0,784	0,818		0,840	Valid
11	0,786	0,743		0,842	Valid
12	0,806	0,862			Valid
13	0,841	0,833			Valid
14	0,840	0,858			Valid
15	0,816				Valid

Sumber : Data primer yang diolah dengan SPSS 17

Hasil yang ditampilkan dalam tabel 4.9 menunjukkan bahwa setiap butir pertanyaan dari semua variabel memiliki nilai KMO-MSA lebih besar daripada 0,50 dan memiliki korelasi yang cukup tinggi untuk masing – masing item variabel sehingga dapat dinyatakan valid.

c. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas dilakukan guna mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Indikator untuk uji reliabilitas adalah *Cronbach Alpha*, jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,5 menunjukkan instrumen yang digunakan *reliable* (Ghozali, 2011).

Table 4.11 Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
<i>Performance Appraisal</i>	0,630	Reliabilitas Moderat
Partisipasi	0,632	Reliabilitas Moderat
Kompensasi	0,549	Reliabilitas Moderat
Budaya Organisasi	0,812	Reliabilitas Tinggi
Stres Kerja	0,824	Reliabilitas Tinggi
<i>Locus of Control Internal</i>	0,723	Reliabilitas Tinggi
<i>Locus Of Control Eksternal</i>	0,699	Reabilitas Moderat
Kinerja	0,862	Reliabilitas Tinggi

Sumber : Data primer yang diolah dengan SPSS 17

Hasil dari pengolahan data uji reabilitas pada tabel 4.10 menunjukkan nilai *cronbach's alpha* untuk variabel *performance appraisal* 0,630, partisipasi 0,632, kompensasi 0,549, budaya organisasi 0,812, stress kerja 0,824, *locus of control* internal 0,723, *locus of control* eksternal 0,699 dan kinerja 0,862. Berdasarkan hasil tersebut dapat diberikan kesimpulan bahwasanya item pertanyaan dalam kuesioner reliable karena nilai *cronbach's alpha* tiap variabel lebih besar dari 0,5.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji sebuah model regresi variabel dependen, variabel independen atau keduanya memiliki data yang berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas dapat diuji menggunakan *One sample kolmogorov-smirnov test*, dengan taraf *sig* 0,05. Jika *sig* yang dihasilkan lebih besar dari alpha 0,05 maka datanya dikatakan berdistribusi

normal. Sebaliknya jika *sig* lebih kecil dari alpha 0,05 maka datanya dikatakan tidak berdistribusi normal (Nazaruddin dan Basuki, 2015).

Table 4.12 Hasil Uji Normalitas

Uji Normalitas		Unstandardized Residual
N		150
Normal Parameters	Mean	0,000000
	Std. Deviation	3,90486302
	Most Extreme Differences	Absolute
	Positive	0,064
	Negative	-0,047
Kolmogorov-Smirnov Z		0,785
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,569

Sumber : Data primer yang diolah dengan SPSS 17

Berdasarkan tabel 4.11 menunjukkan nilai sig 0,569 > 0,05 sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa data berdistribusi secara normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Disebut homoskedastisitas jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain adalah tetap dan jika berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan melalui Uji Glejser. Syarat data bebas atau tidak terkena heteroskedastisitas adalah jika nilai sig lebih besar dari alpha 0,05 (Nazaruddin & Basuki, 2015).

Table 4.13 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,567	3,493		1,308	0,193
<i>Performance Appraisal</i>	-0,135	0,085	-0,138	-1,585	0,115
Partisipasi	-0,126	0,119	-0,102	-1,059	0,291
Kompensasi	-0,152	0,093	-0,146	-1,644	0,102
Budaya Organisasi	0,085	0,052	0,184	1,626	0,106
Stres Kerja	-0,020	0,038	-0,051	-0,535	0,594
<i>Locus of Control Internal</i>	0,042	0,064	0,061	0,653	0,515
<i>Locus of Control Eksternal</i>	0,027	0,60	0,040	0,450	0,653

Sumber : Data primer yang diolah dengan SPSS 17

Berdasarkan tabel 4.12 menunjukkan nilai sig variabel *performance appraisal* 0,193, partisipasi 0,291, kompensasi 0,102, budaya organisasi 0,106, stress kerja 0594, dan *locus of control* internal 0,515 dan *locus of control* eksternal 0,653. Bisa diambil kesimpulan bahwa variabel *performance appraisal*, partisipasi, kompensasi, budaya organisasi, stress kerja, *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal tidak terjadi heteroskedastisitas dikarenakan nilai signifikan semua variabel lebih dari 0,05.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui terdapat atau tidaknya hubungan yang linier antara variabel independen atau variabel bebas (X) dalam model regresi berganda. Model regresi yang baik seharusnya bebas dari adanya korelasi antara

variabel dependen. Jika antar variabel independen terdapat korelasi, maka variabel – variabel tersebut menjadi tidak orthogonal. Variabel orthogonal merupakan variabel independen yang nilai korelasi antar variabel bebasnya sama dengan nol (Ghozali, 2011). Syarat bebas dari multikolinieritas adalah jika nilai VIF (*Varuance Inflation Factors*) lebih kecil dari 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,1.

Table 4.14 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	14,191	5,564		2,551	0,012		
<i>Performance Appraisal</i>	0,290	0,136	0,147	2,131	0,035	0,868	1,152
Partisipasi	0,744	0,190	0,297	3,917	0,000	0,717	1,395
Kompensasi	0,255	0,148	0,121	1,728	0,086	0,835	1,198
Budaya Organisasi	0,171	0,083	0,184	2,062	0,041	0,516	1,937
Stres Kerja	-0,155	0,061	-0,194	-2,567	0,011	0,721	1,386
<i>Locus of Control Internal</i>	0,067	0,102	0,048	0,657	0,52	0,761	1,313
<i>Locus of Control Eksternal</i>	-0,056	0,096	-0,041	-0,587	0,558	0,823	1,215

Sumber : Data primer yang diolah dengan SPSS 17

Berdasarkan tabel 4.19 hasil uji multikolinieritas nilai VIF untuk variabel *performance appraisal* 1,152, partisipasi 1,395, kompensasi 1,198, budaya organisasi 1,937, stress kerja 1,386, *locus of control* internal 1,305, *locus of control* eksternal 1,215 dan nilai *tolerance* masing – masing variabel independen lebih dari 0,1. Bisa diambil kesimpulan bahwa variabel *performance appraisal*, partisipasi, kompensasi, budaya organisasi, stress kerja, *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal tidak

terkena multikolinearitas dikarenakan nilai VIF (*Varuance Inflation Factors*) lebih kecil dari 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,1.

3. Uji Hipotesis

Metode analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, yang digunakan guna menguji H₁, H₂, H₃, H₄, H₅, H₆, H₇. Model analisis regresi berganda dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \beta_4X_4 - \beta_5X_5 + \beta_6X_6 - \beta_7X_7 + e$$

Berdasarkan hasil dari pengolahan data, model analisis regresi linear berganda didapatkan hasil sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Kinerja (Y)} = & 14,191 + 0,290X_1 (\text{Performance Appraisal}) + \\ & 0,744X_2 (\text{Partisipasi}) + 0,255X_3 (\text{Kompensasi}) + 0,171X_4 (\text{Budaya Organisasi}) - \\ & 0,155X_5 (\text{Stres Kerja}) + 0,067X_6 (\text{Locus of Control Internal}) - 0,056X_7 (\text{Locus of Control Eksternal}) + e \end{aligned}$$

Table 4.15 Hasil Uji Hipotesis

Model	Unstandardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	
(Constant)	14,191	5,564	0,012
* <i>Performance Appraisal</i>	0,290	0,136	0,035
*Partisipasi	0,744	0,19	0,000
**Kompensasi	0,255	0,148	0,086
*Budaya Organisasi	0,171	0,083	0,041
*Stres Kerja	-0,155	0,061	0,011
<i>Locus of Control Internal</i>	0,067	0,102	0,520
<i>Locus of Control Eksternal</i>	-0,056	0,096	0,558

Nilai F	14,482
Sig. Nilai F	0,000
Adjusted R Square	0,388

Sumber : Data primer yang diolah dengan SPSS 17

Keterangan : * : sig 5%

** : sig 10%

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen. Berdasarkan Tabel 4.14 penelitian ini memiliki nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.388 dengan arti variabel *performance appraisal*, partisipasi, kompensasi, budaya organisasi, stress kerja, *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal menjelaskan variabel kinerja sebesar 38,8%, sedangkan 61,2% lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Uji parsial (Uji t) bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel bebas atau independen secara individual menerangkan variasi dari variabel terikat atau dependen. Syarat hipotesis diterima jika nilai probabilitas signifikansi $t \leq \alpha$ 0,05 dan koefisien regresi (β) searah dengan hipotesis.

Berdasarkan hasil Tabel 4.14 diperoleh persamaan regresi

linear berganda yaitu :

$$Y = 14,191 + 0,290X_1 + 0,744X_2 + 0,255X_3 + 0,171X_4 - 0,155X_5 + 0,067X_6 - 0,56X_7 + e$$

4. Hasil Penelitian

Hasil uji koefisien secara parsial masing – masing variabel independen terhadap variabel dependen ditampilkan pada tabel 4.14 dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengujian Hipotesis 1 (*Performance Appraisal* berpengaruh positif terhadap Kinerja)

Hipotesis pertama adalah *performance appraisal* berpengaruh positif terhadap kinerja. Nilai koefisien regresi dan signifikan yang tersaji pada tabel 4.14 menunjukkan pengaruh dari variabel *performance appraisal* terhadap kinerja dengan nilai koefisien regresi 0,147 dan nilai sig sebesar $0,035 < \alpha 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa *performance appraisal* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa **hipotesis pertama diterima**.

2. Pengujian Hipotesis 2 (Partisipasi berpengaruh positif terhadap Kinerja)

Hipotesis kedua adalah partisipasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Nilai koefisien regresi dan signifikan yang tersaji pada tabel 4.14 menunjukkan pengaruh dari variabel partisipasi terhadap kinerja dengan nilai koefisien regresi 0,297 dan nilai sig sebesar $0,000 < \alpha 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa partisipasi berpengaruh

positif signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa **hipotesis kedua diterima**.

3. Pengujian Hipotesis 3 (Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja)

Hipotesis ketiga adalah kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Nilai koefisien regresi dan signifikan yang tersaji pada tabel 4.14 menunjukkan pengaruh dari variabel partisipasi terhadap kinerja dengan nilai koefisien regresi 0,121 dan nilai sig sebesar $0,086 < \alpha 0,10$. Hal ini menunjukkan bahwa partisipasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa **hipotesis diterima**.

4. Pengujian Hipotesis 4 (Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja)

Hipotesis keempat adalah budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Nilai koefisien regresi dan signifikan yang tersaji pada tabel 4.14 menunjukkan pengaruh dari variabel budaya organisasi terhadap kinerja dengan nilai koefisien regresi 0,184 dan nilai sig sebesar $0,041 < \alpha 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa **hipotesis keempat diterima**.

5. Pengujian Hipotesis 5 (Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja)

Hipotesis kelima adalah stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja. Nilai koefisien regresi dan signifikan yang tersaji pada tabel 4.14 menunjukkan pengaruh dari variabel stres kerja terhadap kinerja dengan nilai koefisien regresi -0,194 dan nilai sig sebesar $0,011 < \alpha 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negative signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa **hipotesis kelima diterima**.

6. Pengujian Hipotesis 6 (*Locus of Control* Internal berpengaruh positif terhadap Kinerja)

Hipotesis keenam adalah *locus of control* berpengaruh positif terhadap kinerja. Nilai koefisien regresi dan signifikan yang tersaji pada tabel 4.14 menunjukkan pengaruh dari variabel *locus of control* internal terhadap kinerja dengan nilai koefisien regresi 0,048 dan nilai sig sebesar $0,520 > \alpha 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa *locus of control* tidak berpengaruh terhadap kinerja. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa **hipotesis keenam ditolak**.

7. Pengujian Hipotesis 7 (*Locus of Control* Eksternal berpengaruh negatif terhadap Kinerja)

Hipotesis ketujuh adalah *locus of control* eksternal berpengaruh negatif terhadap kinerja. Nilai koefisien regresi dan signifikan yang

tersaji pada tabel 4.14 menunjukkan pengaruh dari variabel *locus of control* eksternal terhadap kinerja dengan nilai koefisien regresi - 0,041 dan nilai sig sebesar $0,558 > \alpha 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa *locus of control* eksternal tidak berpengaruh terhadap kinerja. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa **hipotesis ketujuh ditolak**.

C. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji adanya pengaruh *performance appraisal*, partisipasi, kompensasi, budaya organisasi, stress kerja dan *locus of control* terhadap kinerja yang dilakukan pada Universitas Swasta di Yogyakarta. Berdasarkan hasil pengujian yang didapatkan dua dari enam variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Berikut adalah tabel hasil penelitian uji hipotesis :

Table 4.16 Hasil Uji Hipotesis

H₁ : <i>Performance Appraisal</i> berpengaruh positif terhadap Kinerja	Diterima
H₂ : Partisipasi berpengaruh positif terhadap Kinerja	Diterima
H₃ : Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja	Diterima
H₄ : Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja	Diterima
H₅ : Stres Kerja berpengaruh negative terhadap Kinerja	Diterima
H₆ : <i>Locus of Control</i> Internal berpengaruh positif terhadap Kinerja	Ditolak

H₇ : Locus of Control Eksternal berpengaruh negatif terhadap Kinerja	Ditolak
--	----------------

Sumber : Data primer yang diolah dengan SPSS 17

1. Pengaruh *Performance Appraisal* terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis statistik pada penelitian ini menunjukkan bahwasannya variabel *performance appraisal* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pada Universitas Swasta di Yogyakarta. *Performance appraisal* merupakan sebuah proses mengevaluasi tentang seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan jika dibandingkan dengan semua seperangkat standar, dan kemudian dikomunikasikan informasi tersebut pada individu. Praktik penilaian yang tidak efektif bisa menyebabkan banyak masalah yang tidak diinginkan termasuk semangat kerja rendah, produktivitas karyawan menurun serta antusiasme rendah untuk mendukung organisasi, karenanya bisa menurunkan kinerja.

Penelitian ini sesuai dengan teori *stewardship* bahwa harus ada keselarasan tujuan antara organisasi dengan individu sehingga perlu adanya penilaian kerja agar bisa mengendalikan dan mengevaluasi kinerja individu agar bisa sesuai dengan tujuan organisasi.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Amin dkk., 2014) , (Iqbal dkk., 2013) dan (Tangkuman dkk., 2015) terdahulu mengungkapkan bahwa penilaian kinerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai signifikan

0,035 < 0,05 (*alpha*) dan memberikan arah positif terhadap kinerja. Sehingga hasil yang diperoleh pada pengujian ini sesuai dengan hipotesis yang telah diajukan yang menyatakan bahwa *performance appraisal* berpengaruh positif terhadap kinerja.

2. Pengaruh Partisipasi terhadap Kinerja

Partisipasi merupakan sebuah pengaturan yang memastikan bahwa karyawan diberikan kesempatan untuk mempengaruhi keputusan manajemen organisasi dan berkontribusi dalam peningkatan kinerja. Dengan diberikan kesempatan tersebut, pegawai akan merasa lebih dilibatkan dalam keberhasilan organisasinya sehingga akan memberikan kontribusi yang optimal yang akan meningkatkan kinerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Amin dkk., (2014), (Roehyawati & Fety, 2013) dan (Zulfikar, 2016) mengungkapkan bahwa partisipasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ (*alpha*) dan memberikan arah positif terhadap kinerja. Sehingga hasil yang diperoleh pada pengujian ini sesuai dengan hipotesis yang telah diajukan yang menyatakan bahwa partisipasi berpengaruh positif terhadap kinerja.

3. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis statistik pada penelitian ini menunjukkan bahwasannya variabel kompensasi berpengaruh positif

terhadap kinerja pada Universitas Swasta di Yogyakarta. Kompensasi adalah bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh sebuah perusahaan dengan harapan perusahaan akan mendapat imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari pegawainya, pembayaran langsung (gaji, insentif, upah, komisi, dan bonus), dan pembayaran tidak langsung (tunjangan keuangan seperti asuransi dan liburan yang dibayar oleh organisasi). Tujuan diberikannya kompensasi diantaranya adalah untuk meningkatkan kepuasan, disiplin, motivasi pegawai yang akan meningkatkan kinerjanya sehingga kinerja meningkat.

Penelitian ini sesuai dengan teori hierarki kebutuhan, yang salah satu dari lima hierarki adalah penghargaan, yaitu kebutuhan sebuah keinginan untuk dihargai dan dihormati atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian yang dimiliki, dan juga faktor luar lainnya seperti intensif dan status. Sehingga ketika hierarki kebutuhan seseorang telah terpenuhi maka kinerjanya pun akan meningkat.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Amin dkk. (2014) dan Sahlan, Mekel, & Trang (2015). Hasil penelitian ini menunjukkan nilai signifikan $0,086 < 0,10$ (*alpha*) dan memberikan arah positif terhadap kinerja. Sehingga hasil yang diperoleh pada pengujian ini sesuai dengan hipotesis yang telah diajukan yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pada tingkat signifikansi 10%.

4. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis statistik pada penelitian ini menunjukkan bahwasannya variabel budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pada Universitas Swasta di Yogyakarta. Budaya organisasi adalah nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi, nilai-nilai tersebut digunakan untuk mengarahkan perilaku semua anggota organisasi (Soedjono, 2005). Budaya organisasi tidak diragukan lagi mempunyai pengaruh terhadap sikap individu. Perilaku individu tersebut dipengaruhi oleh lingkungan tempat bekerja yang dibentuk melalui budaya organisasi, di mana keberadaan budaya dalam suatu organisasi diharapkan akan meningkatkan kinerja individu. Maka untuk mencapai kinerja yang optimal perusahaan harus menciptakan budaya organisasi yang berkualitas.

Penelitian ini sesuai dengan teori peristiwa afektif yang menunjukkan bahwa individu bereaksi dengan emosional pada hal-hal yang sedang atau telah terjadi di tempat bekerja dan reaksi ini akan mempengaruhi kinerja dan kepuasan individu, sehingga budaya dalam lingkungan organisasi juga dapat mempengaruhi kinerja seseorang.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Cahyana & Jati (2017), Wahyuni (2015), Arianty (2014) dan (Gumelar, 2017) yang berkesimpulan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai signifikan $0,041 < 0,05$ (*alpha*) dan memberikan arah positif terhadap kinerja. Sehingga hasil

yang diperoleh pada pengujian ini sesuai dengan hipotesis yang telah diajukan yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja.

5. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis statistik pada penelitian ini menunjukkan bahwasannya variabel stress kerja berpengaruh negative terhadap kinerja pada Universitas Swasta di Yogyakarta. Hal ini berarti apabila stres kerja yang dirasakan semakin meningkat, maka kinerja akan menurun. Sebaliknya, jika stres kerja yang dirasakan semakin menurun, maka kinerja akan meningkat. Penelitian ini sesuai dengan teori peristiwa afektif yang menunjukkan bahwa individu bereaksi dengan emosional pada hal-hal yang sedang atau telah terjadi di tempat bekerja dan reaksi ini akan mempengaruhi kinerja dan kepuasan individu, sehingga budaya dalam lingkungan organisasi juga dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Stres kerja merupakan suatu kondisi yang terdapat beberapa faktor di tempat bekerja yang berinteraksi dengan individu sehingga mengganggu kondisi fisiologis, dan perilaku individu. Stres kerja akan muncul bila adanya kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan-tuntutan dari pekerjaannya, membuat individu merasa tertekan, frustrasi dan tidak termotivasi bisa menyebabkan bekerja tidak optimal dan kinerjanya akan terganggu sehingga stress kerja dapat berpengaruh negative terhadap kinerja.

Penelitian ini sesuai dengan teori peristiwa afektif yang menunjukkan bahwa individu bereaksi dengan emosional pada hal-hal yang sedang atau telah terjadi di tempat bekerja dan reaksi ini akan mempengaruhi kinerja dan kepuasan individu, sehingga stress kerja juga dapat mempengaruhi kinerja seseorang.

Penelitian ini sejalan dengan Iresa, Utami, & Prasetya (2015) dan Widyastuti & Rahardja (2018), Julvia (2016) dan Rahardjo & Dewi (2016), yang menunjukkan stress kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai signifikan $0,011 < 0,05$ (*alpha*) dan memberikan arah negatif terhadap kinerja. Sehingga hasil yang diperoleh pada pengujian ini sesuai dengan hipotesis yang telah diajukan yang menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja.

6. Pengaruh *Locus of Control* Internal terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis statistik pada penelitian ini menunjukkan bahwasannya variabel *locus of control* internal tidak berpengaruh terhadap kinerja pada Universitas Swasta di Yogyakarta. Internal *LoC* adalah individu yang mempunyai anggapan bahwa penyebab dan control tentang kejadian – kejadian berada pada kekuasaan mereka. Tugas karyawan dalam organisasi sebagian besar sudah terstruktur dan terarah, selain itu sebagian besar organisasi sudah memiliki system dan prosedur pelaksanaan tugas, hal tersebut

menyebabkan *locus of control* internal tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Penelitian ini sesuai dengan teori atribusi bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh kombinasi antara kekuatan internal (*internal forces*), yaitu faktor-faktor yang berasal dari dalam diri seseorang, seperti kemampuan atau usaha, dan kekuatan eksternal (*external forces*), yaitu faktor-faktor yang berasal dari luar, seperti kesulitan dalam pekerjaan atau keberuntungan.

Penelitian ini sejalan dengan Parmin (2014) dan Putra (2015), yang menunjukkan bahwa *locus of control* internal tidak berpengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai signifikan $0,520 > 0,05$ (*alpha*) dan memberikan arah positif terhadap kinerja. Sehingga hasil yang diperoleh pada pengujian ini tidak sesuai dengan hipotesis yang telah diajukan yang menyatakan bahwa *locus of control* internal berpengaruh positif terhadap kinerja.

7. Pengaruh *Locus of Control* Eksternal terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis statistik pada penelitian ini menunjukkan bahwasannya variabel *locus of control* eksternal tidak berpengaruh terhadap kinerja pada Universitas Swasta di Yogyakarta. *Locus of control* eksternal merupakan suatu kondisi dimana individu meyakini bahwa apa yang terjadi pada diri individu dikendalikan oleh kekuatan luar seperti keberuntungan dan nasib. Individu yang memiliki *locus of control* eksternal akan merasa enggan untuk

merubah perilakunya, karena individu tersebut merasa bahwa bukan dirinya yang menentukan keberhasilannya April, Dharani, & Peters (2012). Namun karena dengan pergaulan dan lingkungan kerja yang sama dalam kurun waktu tertentu menghilangkan aspek individualistis masing – masing karyawan. Nilai – nilai yang dianut menjadi sama sehingga kinerjanya tidak berbeda jauh sehingga membuat individu yang memiliki *locus of control* ekstrernal tidak berpenaruh terhadap kinerja.

Penelitian ini sesuai dengan teori atribusi bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh kombinasi antara kekuatan internal (*internal forces*), yaitu faktor-faktor yang berasal dari dalam diri seseorang, seperti kemampuan atau usaha, dan kekuatan eksternal (*external forces*), yaitu faktor-faktor yang berasal dari luar, seperti kesulitan dalam pekerjaan atau keberuntungan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Saputra (2012) dan Putra (2015) berkesimpulan *LoC* ekstrernal tidak berpengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai signifikan $0,558 > 0,05$ (*alpha*) dan memberikan arah negatif terhadap kinerja. Sehingga hasil yang diperoleh pada pengujian ini tidak sesuai dengan hipotesis yang telah diajukan yang menyatakan bahwa *locus of control* ekstrernal berpengaruh negatif terhadap kinerja.