

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Objek Penelitian

##### 1. Tempat dan waktu penelitian

Responden pada penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di rumah sakit Cakra Husada Klaten dengan masa kerja minimal 3 tahun. Penyebaran data dalam penelitian ini dengan menggunakan metode langsung dengan mengumpulkan beberapa karyawan dan memberikan kuesioner secara langsung. Sebelum karyawan mengisi kuesioner yang disediakan, diberikan arahan terlebih dahulu mengenai tatacara pengisian kuesioner. Kuesioner yang disebarkan kepada karyawan sebanyak 75 kuesioner namun yang dapat diolah sesuai dengan kriteria dan pengisian yang lengkap hanya sebanyak 50 kuesioner.

**Tabel 4.1**

#### Data Sampel Penelitian

No	Keterangan	Jumlah	Presentase
1	Jumlah Kuesioner yang disebar	75	100%
2	Jumlah kuesioner yang dapat diolah	50	67%
3	Jumlah kuesioner yang tidak dapat diolah	25	33%

Berdasarkan tabel 4.1 dapat dilihat bahwa jumlah kuesioner yang disebar berjumlah 75 dan kuesioner yang dapat diolah berjumlah 50,

sedangkan 25 kuesioner tidak dapat diolah karena pengisian yang tidak lengkap dan tidak sesuai kriteria. Hal tersebut dimungkinkan karena responden tidak paham pada pertanyaan yang ada di dalam kuesioner sehingga terdapat beberapa pertanyaan yang tidak diisi.

## 2. Karakteristik Profil Responden

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dengan masa kerja minimal 3 tahun di rumah sakit Cakra Husada Klaten. Tabel 4.2, tabel 4.3 dan tabel 4.4 memuat data demografi dari responden yang meliputi: Jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan jenis pekerjaan.

### a. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2 ini menyajikan data responden berdasarkan jenis kelamin pada rumah sakit tersebut

**Tabel 4.2**

#### Hasil Uji Deskriptif Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Dalam Persen (%)	Akumulasi
1	Laki- laki	16	32 %	32 %
2	Perempuan	34	68 %	100,0 %
3	Total	50	100,0 %	

Berdasarkan tabel 4.2 mayoritas karyawan rumah sakit Cakra Husada Klaten adalah Perempuan yang menunjukkan angka

68% atau 34 orang sedangkan yang berjenis kelamin laki- laki hanya 16 orang atau 32%, hal tersebut dikarenakan karyawan rumah sakit lebih didominasi oleh perawat dan rumah sakit Cakra Husada perawat lebih didominasi oleh perempuan.

#### **b. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Tabel 4.3 ini menyajikan data responden berdasarkan pendidikan terakhir pada rumah sakit tersebut

**Tabel 4.3**

#### **Hasil Uji Deskriptif Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Dalam Persen (%)	Akumulasi
1	SMP	0	0 %	0 %
2	SMA	2	4 %	4 %
3	D3	44	88 %	92 %
4	S1	4	8 %	100 %
5	S2	0	0 %	100 %
6	Total	50	100 %	

Berdasarkan tabel 4.3 pendidikan terakhir karyawan rumah sakit Cakra Husada Klaten mayoritas dari D3, hal tersebut ditunjukkan dengan angka 88% atau 44 orang, sedangkan 8% atau sama dengan 4 orang pendidikan terakhir karyawan adalah S1.

Lulusan SMA menunjukkan angka 4% atau 2 orang, sedangkan pada rumah sakit Cakra Husada Klaten tidak memiliki karyawan dengan lulusan SMP dan S2. Mayoritas karyawan rumah sakit Cakra Husada Klaten adalah lulusan D3 hal ini dikarenakan perawat di rumah sakit Cakra Husada kebanyakan merupakan lulusan D3. Pendidikan terakhir S1 lebih sedikit jumlahnya karena lulusan S1 yang menduduki jabatan di dalam rumah sakit tersebut dan lebih memiliki kemampuan untuk memimpin staf-stafnnya.

### c. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Pekerjaan

Tabel 4.4 ini menyajikan data responden berdasarkan jenis pekerjaan pada rumah sakit tersebut

**Tabel 4.4**

#### **Hasil Uji Deskriptif Berdasarkan Jenis Pekerjaan**

No	Jenis Pekerjaan	Jumlah	Dalam Persen (%)	Akumulasi
1	Dokter	0	0 %	0 %
2	Perawat	45	90 %	95 %
3	Laboratorium	0	0 %	95 %
4	Radiologi	0	0 %	95 %
5	Lain-lain	5	10 %	100 %
6	Total	50	100 %	

Berdasarkan tabel 4.2 mayoritas karyawan rumah sakit Cakra Husada Klaten adalah Perawat yang menunjukkan angka 90% atau 45 orang sedangkan yang lain-lain hanya 5 orang atau 10%. Pekerjaan seperti Dokter, laboratorium dan radiologi menunjukkan hasil 0%. Jadi dari data tersebut pada rumah sakit Cakra Husada lebih banyak di dominasi oleh perawat.

## B. Hasil Uji Kualitas Instrumen dan Data

### 1. Analisis Statistik Deskriptif

Variabel yang digunakan pada penelitian ini adalah kinerja karyawan, gaya kepemimpinan, sistem pengendalian internal (SPI) dan keadilan prosedural yang diuji menggunakan statistik deskriptif seperti dibawah ini

**Tabel 4.5**

**Hasil Uji Statistik Deskriptif**

No	Variabel	Jumlah	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
1	Kinerja Karyawan	50	31.00	45.00	39.38	4.89
2	Gaya Kepemimpinan	50	61.00	82.00	70.24	4.91
3	Sistem Pengendalian Internal (SPI)	50	17.00	25.00	22.06	2.18
4	Keadilan Prosedural	50	17.00	35.00	27.34	3.40

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan menunjukkan jawaban minimum sebesar 31,00 dan maksimum sebesar 45,00 dengan rata-rata total jawaban 39,38 dan standar deviasi sebesar 4,89. Variabel lingkungan gaya kepemimpinan menunjukkan angka minimum 61 dan nilai maksimum sebesar 82 dengan rata-rata 70,24 dan standar deviasi sebesar 4,91. Variabel sistem pengendalian internal (SPI) menunjukkan angka minimum 17 sedangkan nilai maksimum sebesar 25 dengan rata-rata jawaban 22,06 dan standar deviasi sebesar 2,18. Variabel keadilan prosedural menunjukkan nilai minimum 17 dan angka maksimum 35,00 dengan nilai rata-rata 27,34 dan standar deviasi yang menunjukkan angka 3,40.

## **2. Uji Kualitas Data**

### **a. Uji Validitas**

Uji validitas adalah pengukuran yang mengukur valid tidaknya suatu pertanyaan dalam kuesioner untuk mewakili variabel yang digunakan. Instrumen dapat dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji korelasi Pearson digunakan dalam penelitian ini. Validitas kuesioner ditunjukkan dengan adanya korelasi yang signifikan antara masing-masing indikator terhadap total skor konstruk yaitu 0,05. Tabel berikut ini adalah hasil dari uji validitas setiap butir pertanyaan dari masing-masing variabel yaitu kinerja karyawan, gaya

kepemimpinan, sistem pengendalian internal (SPI) dan keadilan prosedural, dengan sampel sebanyak 50.

**Tabel 4.6**

**Hasil Pengujian Validitas Variabel Kinerja Karyawan**

<b>Nomor Pertanyaan</b>	<b>Pearson Corelation</b>	<b>Sig (2-Tailed)</b>	<b>Keterangan</b>
KK1	0,696**	0,000	Valid
KK2	0,769**	0,000	Valid
KK3	0,862**	0,000	Valid
KK4	0,867**	0,000	Valid
KK5	0,942**	0,000	Valid
KK6	0,787**	0,000	Valid
KK7	0,951**	0,000	Valid
KK8	0,889**	0,000	Valid
KK9	0,836**	0,000	Valid

Berdasarkan tabel 4.6 variabel kinerja karyawan menunjukkan kriteria valid untuk semua item pertanyaan dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05.

**Tabel 4.7**

### Hasil Pengujian Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan

Nomor Pertanyaan	Pearson Corelation	Sig (2-Tailed)	Keterangan
GK1	0,397**	0,004	Valid
GK2	0,397**	0,004	Valid
GK3	0,566**	0,000	Valid
GK4	0,679**	0,000	Valid
GK5	0,728**	0,000	Valid
GK6	0,574**	0,000	Valid
GK7	0,657**	0,000	Valid
GK8	0,574**	0,000	Valid
GK9	0,650**	0,000	Valid
GK10	0,400**	0,004	Valid
GK11	0,424**	0,002	Valid
GK12	0,487**	0,000	Valid
GK13	0,526**	0,000	Valid
GK14	0,334*	0,018	Valid
GK15	0,334*	0,018	Valid
GK16	0,364**	0,009	Valid
GK17	0,364**	0,009	Valid
GK18	0,487**	0,000	Valid



Berdasarkan tabel 4.7 variabel gaya kepemimpinan menunjukkan kriteria valid untuk semua item pertanyaan dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05.

**Tabel 4.8**

**Hasil Pengujian Validitas Variabel Sistem Pengendalian Internal (SPI)**

<b>Nomor Pertanyaan</b>	<b>Pearson Corelation</b>	<b>Sig (2-Tailed)</b>	<b>Keterangan</b>
SP1	0,768**	0,000	Valid
SP2	0,887**	0,000	Valid
SP3	0,844**	0,000	Valid
SP4	0,879**	0,000	Valid
SP5	0,879**	0,000	Valid

Berdasarkan tabel 4.8 variabel sistem pengendalian internal (SPI) menunjukkan kriteria valid untuk semua item pertanyaan dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05.

Tabel 4.9

## Hasil Pengujian Validitas Variabel Keadilan Prosedural

Nomor Pertanyaan	Pearson Corelation	Sig (2-Tailed)	Keterangan
KP1	0,723**	0,000	Valid
KP2	0,624**	0,000	Valid
KP3	0,831**	0,000	Valid
KP4	0,903**	0,000	Valid
KP5	0,928**	0,000	Valid
KP6	0,819**	0,008	Valid
KP7	0,829**	0,000	Valid

Berdasarkan tabel 4.9 variabel sistem pengendalian internal (SPI) menunjukkan kriteria valid untuk semua item pertanyaan dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05.

## b. Uji Reliabilitas Data

Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel jika jawaban dari responden selalu konsisten ketika kuesioner yang sama diajukan ulang (Ghozali, 2011: 47). Konsistensi dari jawaban responden diukur menggunakan uji reliabilitas. Pengukuran ini dapat dilakukan dengan *Cronbach Alpha*. Nilai *Cronbach Alpha* diatas 0,6 menunjukkan reliabilitas suatu variabel atau konstruk. Tabel 4.10 menunjukkan hasil

pengujian validitas dari keempat variabel dalam penelitian ini yaitu, kinerja karyawan, gaya kepemimpinan, sistem pengendalian internal (SPI) dan keadilan prosedural

**Tabel 4.10**

**Hasil Pengujian Reliabilitas**

<b>No</b>	<b>Variabel</b>	<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>Keterangan</b>
1	Kinerja Karyawan	0,948	Reliabel
2	Gaya Kepemimpinan	0,798	Reliabel
3	Sistem Pengendalian Internal (SPI)	0,906	Reliabel
4	Keadilan Prosedural	0,910	Reliabel

Tabel 4.10 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada masing- masing variabel yaitu kinerja karyawan dengan nilai *Cronbach's Alpha* 0,948, variabel gaya kepemimpinan dengan nilai *Cronbach's Alpha* 0,798, sistem pengendalian internal (SPI) dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,906 dan variabel keadilan prosedural dengan nilai *Cronbach's Alpha* 0,910, seluruh variabel pertanyaan dari masing-masing variabel dalam kuesioner ini reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,6.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa setiap item pertanyaan mampu memperoleh data yang konsisten atau jika

kuesioner tersebut diajukan kembali maka akan memperoleh jawaban yang relatif sama dari responden.

### 3. Hasil Uji asumsi Klasik

#### a. Hasil Pengujian Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian yang ditujukan untuk mengukur apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Dengan kata lain untuk melihat apakah data tersebut normal atau tidak. Pengujian normalitas dengan menggunakan metode *kolmogorov-smirnov*. Data dinyatakan berdistribusi normal jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Tabel 4.11 adalah hasil dari pengujian normalitas menggunakan metode *kolmogorov-smirnov*.

**Tabel 4.11**

#### **Hasil Pengujian Normalitas**

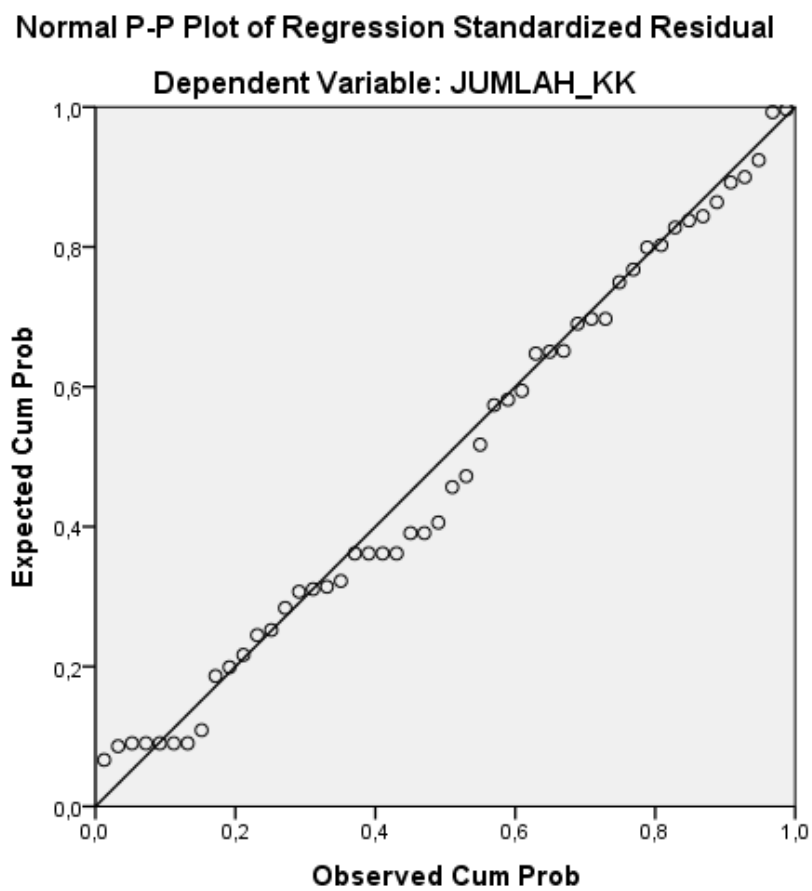
Asymp. Sig (2-Tailed)	Keterangan
0,170	Data Terdistribusi Normal

Berdasarkan tabel 4.11 hasil dari uji *Kolmorof Smirnov* (K-S) menunjukkan angka 0,170 dan melebihi angka 0,05, dengan kata lain data tersebut sudah lolos pengujian normalitas dan data tersebut terdistribusi normal.

Hasil pengujian normalitas jika disajikan dengan grafik P-P Plot seperti pada gambar 4.1

**Gambar 4.1**

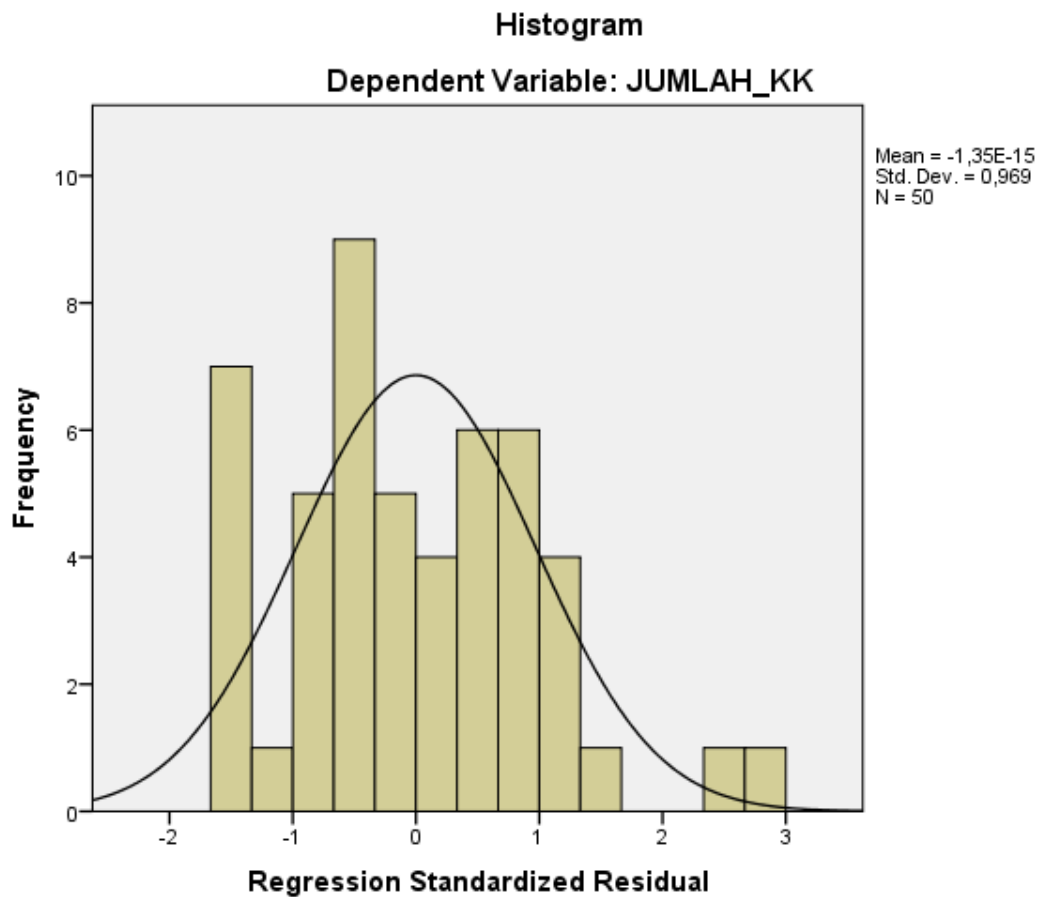
**Hasil Pengujian Normalitas dengan Grafik P-P Plot**



Hasil pengujian normalitas jika disajikan dengan histogram seperti pada gambar 4.2

Gambar 4.2

## Hasil Pengujian Normalitas dengan Histogram



Gambar 4.1 dan 4.2 menunjukkan bahwa penyebaran data berbeda di sekitar garis diagonal yang ada dan juga mengikuti arah garis diagonal, hal ini menunjukkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

## b. Hasil Pengujian Multikolinearitas

Multikolinearitas atau kolonearitas ganda adalah adanya hubungan linear antara peubah bebas  $x$  dalam model regresi ganda (Nazaruddin dan Basuki, 2017:105). Uji multikolinearitas adalah pengujian untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linier beranda. Pengujian ini menggunakan perhitungan *tolerance* (TOL) dan *variance inflation factor* yang jika nilai toleransinya lebih besar dari 0,010 maka tidak terjadi multikolinearitas. Berikut ini tabel 4.12 adalah hasil dari pengujian multikolinearitas.

**Tabel 4.12**

**Hasil Pengujian Multikolinearitas**

No	Variabel	VIF	Tolerance	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan	1.393	0.718	Bebas Multikolinearitas
2	Sistem Pengendalian Internal (SPI)	1.356	0.738	Bebas Multikolinearitas
3	Keadilan Prosedural	1.473	0.679	Bebas Multikolinearitas

Berdasarkan tabel 4.12 diatas dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* setiap variabel mendekati 1 atau lebih dari 0,010, berarti bahwa setiap variabel tidak terdapat multikolinearitas dan juga dapat dilihat dari nilai VIF nya yang kurang dari 10,00. Secara terperinci setiap variabel yaitu, variabel gaya kepemimpinan mempunyai nilai *tolerance* sebesar 0,718 dan nilai VIF sebesar 1,393, variabel sistem pengendalian internal (SPI) mempunyai nilai

*tolerance* sebesar 0,738 dan nilai VIF sebesar 1,356 atau variabel keadilan prosedural mempunyai nilai *tolerance* sebesar 0,679 dan nilai VIF sebesar 1,473.

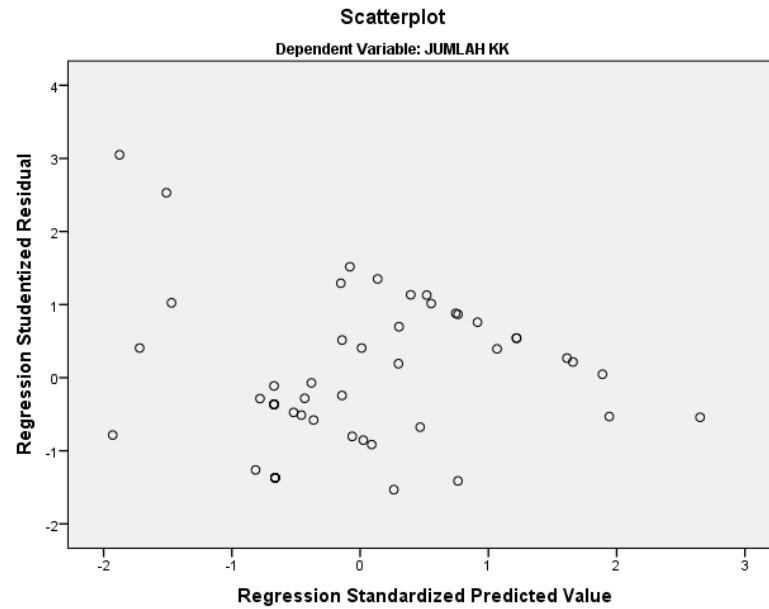
c. Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan model regresi Uji heteroskedastisitas adalah pengujian yang bertujuan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain atau untuk mengetahui adanya penyimpangan dari syarat-syarat asumsi klasik pada model regresi (Nazaruddin dan Basuki, 2017:106). Metode yang digunakan adalah *scatter plots*, syarat lolos uji heteroskedastisitas adalah dengan mengamati grafik, jika titik-titik pada grafik menyebar maka data tersebut tidak terkena heteroskedastisitas. Berikut ini gambar 4.3 adalah hasil pengujian heteroskedastisitas dengan menggunakan grafik *scatter plots*.

**Gambar 4.3**



### Hasil Pengujian Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar 4.3 grafik *scatter plots* menunjukkan bahwa tidak ada pola yang terlihat di atas atau dibawah angka 0, dengan kata lain data tersebut terbebas dari heteroskedastisitas.

### C. Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis regresi berganda, yaitu :

- a. Hasil Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 4.13**

**Hasil Pengujian Koefisien Determinan  $R^2$**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,589 <sup>a</sup>	,347	,304	4,08322

Koefisien determinan ( $R^2$ ) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinan yaitu antara nol sampai satu. Apabila hanya terdapat satu variabel independen maka  $R^2$  yang dipakai. Tetapi apabila terdapat dua atau lebih variabel independen maka yang dipakai adalah *adjusted R<sup>2</sup>*. Setiap tambahan variabel independen,  $R^2$  akan meningkat tidak peduli variabel tersebut berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel dependen. Pada tabel 4.13 dapat dilihat bahwa *Adjusted R Square* sebesar 0,304. Hal ini berarti 30,4% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan, sistem pengendalian internal (SPI) dan keadilan prosedural. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 69,6% dijelaskan oleh variabel-variabel lain di luar model penelitian.

b. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Uji statistik t adalah pengujian yang menguji hubungan antara variabel independen dan dependen secara tersendiri, atau dapat dikatakan sebagai uji parameter individual. Variabel yang diuji adalah gaya kepemimpinan, sistem pengendalian internal (SPI) dan keadilan prosedural. Adapun hasilnya sebagai berikut :

**Tabel 4.14**

**Hasil pengujian hipotesis variabel gaya kepemimpinan**

No	Variabel	Unstandardized Coefficient		Standardized coefficient	-t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	Gaya kepemimpinan	,439	,140	,440	3,130	,003

Hasil pengujian hipotesis 1 dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.14, dalam tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai sig sebesar 0,003, nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis 1 diterima artinya gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Gitayani, dkk (2015) dan Kusumawati (2008) yang mengungkapkan bahwa

gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan adalah sikap yang dijalankan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain terutama karyawannya sesuai dengan keinginannya itu dipengaruhi oleh sifat pemimpin itu sendiri. Apabila seorang pemimpin yang memiliki gaya memimpin yang baik dan cara yang menyenangkan maka akan menciptakan semangat yang tinggi di dalam diri setiap karyawannya dalam bekerja di dalam rumah sakit tersebut.

**Tabel 4.15**

**Hasil pengujian hipotesis variabel sistem pengendalian internal (SPI)**

No	Variabel	Unstandardized Coefficient		Standardized coefficient	-t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	Sistem pengendalian internal (SPI)	1,642	,404	,435	4,061	,000

Hasil Pengujian hipotesis 2 dapat dilihat pada tabel 4.15. Pada tabel tersebut terlihat bahwa nilai signifikansi dari variabel sistem pengendalian internal (SPI) adalah 0,000 dan nilai tersebut lebih kecil dari 0,05, sehingga

dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 diterima artinya sistem pengendalian internal (SPI) berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian Gitayani, dkk (2015), Dewi (2012) dan Lasso (2016) yang menyatakan bahwa sistem pengendalian internal (SPI) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pada perusahaan peran sistem pengendalian internal memiliki pengaruh yang besar karena terdiri dari struktur organisasi, metode dan ukuran-ukuran untuk menjaga dan mengarahkan jalan perusahaan tersebut. Sistem pengendalian disini memiliki fungsi untuk membantu perusahaan mencapai tujuan yang telah disepakati oleh semua karyawannya. Tujuan dari perusahaan tersebut tergantung oleh karyawannya tersebut juga apakah karyawan tersebut mampu mematuhi aturan-aturan atau mematuhi kebijakan manajemen tersebut. Maka dengan adanya sistem pengendalian itu untuk menghindari adanya penyimpangan dari prosedur laporan keuangan yang dihasilkan perusahaan dapat dipercaya dan kegiatan dari perusahaan itu sejalan dengan hukum dan peraturan yang berlaku. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan tersebut harus memberikan rasa tanggung jawab kepada semua karyawannya untuk bekerja sesuai aturan yang telah di buat dengan begitu semua karyawan berusaha untuk mematuhi dan bekerja sesuai aturan.

#### **Tabel 4.16**

#### **Hasil pengujian hipotesis variabel keadilan prosedural**

No	Variabel	Unstandardized Coefficient		Standardized coefficient	-t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	Keadilan prosedural	,338	,153	,236	2,207	,032

Hasil pengujian hipotesis 3 dapat dilihat dari tabel 4.16. Pada tabel 4.16 nilai signifikansi dari keadilan prosedural adalah 0,032 lebih kecil dari 0,05, dengan kata lain dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 diterima artinya keadilan prosedural berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian Penelitian Ulupui (2005) menyatakan bahwa keadilan prosedural berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Diperkuat dengan pendapat Widiastuti (2016) dan Nugraheni dan Wijayanti (2009) juga menyatakan keadilan prosedural berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Keadilan prosedural adalah berkaitan dengan persepsi keadilan dari prosedur yang digunakan untuk membantu dalam proses mencapai tujuan dalam perusahaan tersebut. Prosedur dan keadilan juga mempunyai kecenderungan untuk mempengaruhi kinerja karyawan karena apabila di dalam perusahaan tidak memiliki keadilan yang maka karyawan yang bekerja tidak memiliki rasa nyaman sehingga kinerjanya menurun. Karyawan dapat menilai bahwa aspek keadilan prosedural ini sebagai pembentuk utama kinerja karyawan, maka dari itu pihak manajemen perlu mempertahankan konsistensi penerapan prosedur penghargaan dan imbalan

sesuai dengan apa yang telah dilakukan oleh karyawan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.

c. Hasil Pengujian Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

**Tabel 4.17**

**Hasil Pengujian Signifikansi Simultan**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	624,237	3	208,079	17,417	,000 <sup>b</sup>
Residual	549,543	46	11,947		
Total	1173,780	49			

Berdasarkan tabel 4.17 dapat dilihat bahwa nilai signifikan 0,000 atau lebih kecil dari 0,05 dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan variabel independent yaitu pengaruh gaya kepemimpinan, system pengendalian internal (SPI) dan keadilan prosedural dapat meningkatkan kinerja karyawan.