

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum CV. Pangestu Percetakan dan Desain Grafis

CV. Pangestu Percetakan dan Desain Grafis merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa yang melakukan mendesain, mencetak, sablon, dll. CV. Pangestu Percetakan dan Desain Grafis berlokasi di Jl. Empunala No. 30 Kota Mojokerto – Jawa Timur.

CV. Pangestu berdiri pada tahun 2003 mulai membangun nama dan mencari pelanggan yang ingin memproduksi di perusahaan yang baru berdiri tersebut. Pada awal tahun 2005 perusahaan ini membangun sebuah nama yang dulunya Percetakan Santoso menjadi sebuah percetakan yang sudah dikenal masyarakat luas yaitu CV. Pangestu percetakan dan desain grafis. Pada tahun 2005 perusahaan mulai mencari tambahan pegawai baru, karena semakin banyaknya pesanan orderan dari Mojokerto hingga luar Kota Mojokerto. CV. Pangestu Percetakan dan Desain Grafis sekarang mempunyai total 35 karyawan. Ada banyak karyawan yang masih muda dan tergolong pegawai baru, bahkan ada pula pegawai yang masih berumur dibawah 20 tahun.

4.2. Deskripsi Hasil Penelitian

Penelitian yang dilakukan menggunakan data primer. Dalam penelitian ini seluruh populasi dijadikan sebagai sampel, yaitu seluruh karyawan CV. Pangestu Percetakan dan Desain Grafis yang berjumlah 35 orang. Jumlah item kuesioner adalah 29 butir pernyataan. Pernyataan – pernyataan (kuesioner) yang diajukan kepada karyawan CV. Pangestu Percetakan dan Desain Grafis di Mojokerto terkait variabel-variabel yang menjadi landasan penelitian untuk mengukur meneliti dan mengetahui seberapa pengaruh variabel bebas (Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan).

4.2.1 Deskripsi Berdasarkan Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang diamati dalam penelitian ini meliputi usia, jenis kelamin, pendidikan akhir dan lama bekerja. Deskripsi karakteristik responden disajikan sebagai berikut:

4.2.1.1 Deskripsi Berdasarkan Usia

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Pangestu Percetakan dan Desain Grafis.

Beikut ini tabel 4.1 menyajikan deskripsi karakteristik responden berdasarkan usia.

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia (Tahun)	Jumlah	Presentase (%)
< 20-25	13	37,1
26-30	11	31,4
31-35	6	17,1
> 35	5	14,3
Jumlah	35	100

Sumber : Data primer yang diolah

Dari tabel 4.1 dapat dilihat bahwa karyawan yang berusia < 20-25 yakni sebanyak 13 orang atau sebesar 37,1%, karyawan yang berusia antara 26-30 tahun yakni sebanyak 11 orang atau sebesar 31,4%, karyawan yang berusia antara 31-35 tahun yakni sebanyak 6 orang atau sebesar 17,1%, dan karyawan yang berusia > 35 yakni sebanyak 5 orang ata sebesar 14,3%.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan yang bekerja di CV. Pangestu Percetakan dan Desain Grafis berusia antara < 20-25 tahun. Artinya sebagian besar adalah karyawan yang masih muda dan cenderung mempunyai semangat dan disiplin kerja yang tinggi, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan.

4.2.1.2 Deskrpsi Berdasarkan Jenis Kelamin

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Pangestu Percetakan dan Desain Grafis. Beikut ini tabel 4.2 menyajikan deskripsi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
Laki-Laki	16	45,7
Perempuan	19	54,3
Jumlah	35	100

Sumber : Data primer yang diolah

Dari tabel 4.2 dapat dilihat bahwa karakteristik jenis kelamin laki-laki sebanyak 16 orang atau sebanyak 45,7%, sedangkan lainnya adalah perempuan dengan jumlah 19 orang atau sebanyak 54,3%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan CV. Pangestu Percetakan dan Desain Grafis di Mojokerto didominasi oleh pekerja perempuan, karena mereka lebih teliti dalam bekerja. Namun demikian, dalam melakukan aktivitas baik laki-laki maupun perempuan mempunyai kesempatan yang sama dalam melaksanakan pekerjaan.

4.2.1.3 Deskripsi Berdasarkan Pendidikan Akhir

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Pangestu Percetakan dan Desain Grafis. Berikut ini tabel 4.3 menyajikan deskripsi karakteristik responden berdasarkan pendidikan akhir.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase (%)
SMA/SMK	31	91,4
Diploma	2	5,7
Sarjana	2	5,7
Jumlah	35	100

Sumber : Data primer yang diolah

Dari tabel 4.3 dapat dilihat bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja adalah berpendidikan SMA/SMK yaitu sebanyak 31 orang atau sebesar 91,4%, kemudian Diploma dan Sarjana sebanyak 2 Orang atau sebesar 5,7%. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa

responden dari penelitian ini di dominasi oleh pegawai yang memiliki latar belakang pendidikan SMA/SMK sederajat.

4.2.1.4 Deskripsi Berdasarkan Masa Kerja

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Pangestu Percetakan dan Desain Grafis. Berikut ini tabel 4.4 menyajikan deskripsi karakteristik responden berdasarkan masa kerja.

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Presentase (%)
< 1	2	5,7
1-3 Tahun	29	82,9
> 3 Tahun	4	11,4
Jumlah	35	100

Sumber : Data primer yang diolah

Dari tabel 4.4 dapat dilihat bahwa karyawan dengan lama bekerja <1 Tahun sebanyak 2 orang atau sebesar 5,7%, karyawan dengan lama bekerja antara 1-3 Tahun sebanyak 29 orang atau sebesar 82,9%, dan karyawan yang bekerja selama >3 Tahun sebanyak 4 orang atau sebesar 11,4%. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa responden dari penelitian ini di dominasi oleh pegawai yang memiliki masa kerja 1-3 tahun.

4.2.2 Analisis Statistik Deskriptif Berdasarkan Variabel

Deskripsi kategori variabel menggambarkan tanggapan responden mengenai pernyataan-pernyataan dalam kuesioner ditentukan dalam Skala *Likert* yang digunakan untuk mengukur pengaruh motivasi, disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Pangestu Percetakan dan Desain Grafis. Dimana skor untuk masing-masing alternatif jawaban baik variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) adalah minimum 1 dan maksimum 5. Hasil dari analisis statistik deskriptif berdasarkan variabel dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 4.5
Descriptive Statistics

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi Kerja	35	25	45	36.80	5.503
Disiplin Kerja	35	21	35	29.11	3.763
Kepuasan Kerja	35	20	38	31.46	3.713
Kinerja Karyawan	35	19	35	28.40	3.301
Valid N (listwise)	35				

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 4.5 dapat dilihat bahwa hasil analisis deskriptif dengan jumlah sampel 35, untuk variabel motivasi kerja diperoleh nilai minimum sebesar 25; nilai maksimum sebesar 45; *mean* 36,80; dan nilai standar deviasi sebesar 5,503. Dimana dalam variabel motivasi kerja ini terdapat 9 butir pernyataan. Untuk variabel disiplin kerja diperoleh nilai minimum sebesar 21; nilai maksimum 35; *mean* sebesar 29,11; dan nilai standart deviasi sebesar 3,763. Dalam variabel disiplin kerja ini terdapat 7 butir pernyataan. Untuk variabel kepuasan kerja diperoleh nilai minimum sebesar 20; nilai maksimum 38; *mean* sebesar 31,34; dan nilai standart deviasi sebesar 3,940. Dalam variabel kepuasan kerja ini terdapat 8 butir pernyataan. Dan untuk variabel kinerja karyawan diperoleh nilai minimum sebesar 19; nilai maksimum 35; *mean* sebesar 28,09; dan nilai standart deviasi sebesar 3,705. Dalam variabel disiplin kerja ini terdapat 7 butir pernyataan.

4.3. Uji Instrumen – Validitas dan Reabilitas

4.3.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011: 52). Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} untuk degree of freedom (df) = n-2 dengan alpha 0,05. Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan nilai r positif, maka butir atau pertanyaan

tersebut dikatakan valid. Adapun hasil uji validitas terhadap kuesioner yang diisi oleh responden dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Pearson Correlation (r_{hitung})	r_{tabel} 5%	Keterangan
Motivasi Kerja	X1.1	0.743**	0,333	Valid
	X1.2	0.691**	0,333	Valid
	X1.3	0.492**	0,333	Valid
	X1.4	0.635**	0,333	Valid
	X1.5	0.603**	0,333	Valid
	X1.6	0.699**	0,333	Valid
	X1.7	0.733**	0,333	Valid
	X1.8	0.727**	0,333	Valid
	X1.9	0.732**	0,333	Valid
Disiplin Kerja	X2.1	0.659**	0,333	Valid
	X2.2	0.803**	0,333	Valid
	X2.3	0.824**	0,333	Valid
	X2.4	0.803**	0,333	Valid
	X2.5	0.648**	0,333	Valid
	X2.6	0.742**	0,333	Valid
	X2.7	0.767**	0,333	Valid
Kepuasan Kerja	X3.1	0.787**	0,333	Valid
	X3.2	0.607**	0,333	Valid
	X3.3	0.750**	0,333	Valid
	X3.4	0.455**	0,333	Valid
	X3.5	0.659**	0,333	Valid
	X3.6	0.635**	0,333	Valid
	X3.7	0.646**	0,333	Valid
	X3.8	0.610**	0,333	Valid
Kinerja Karyawan	Y.1	0.644**	0,333	Valid
	Y.2	0.669**	0,333	Valid
	Y.3	0.735**	0,333	Valid
	Y.4	0.709**	0,333	Valid
	Y.5	0.840**	0,333	Valid
	Y.6	0.874**	0,333	Valid
	Y.7	0.437**	0,333	Valid

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan hasil tabel 4.6 dapat dilihat bahwa semua butir pernyataan memiliki nilai *pearson correlation* yang positif dan r_{hitung} lebih

besar dari r_{tabel} 0,3338. Jadi dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan dikatakan valid.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2011:47). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Adapun cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha dengan bantuan program computer SPSS 25.

Metode pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas menggunakan batasan 0,6 (Priyatno, 2012 : 105-108). Suatu variabel dikatakan reliabel apabila memenuhi kriteria sebagai berikut:

1. Jika memberikan nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$ dikatakan reliabel.
2. Jika memberikan nilai Cronbach's Alpha $< 0,60$ dikatakan tidak reliabel.

Tabel 4.7
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja	0,817	Reliabel
Disiplin Kerja	0,869	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,767	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,837	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah

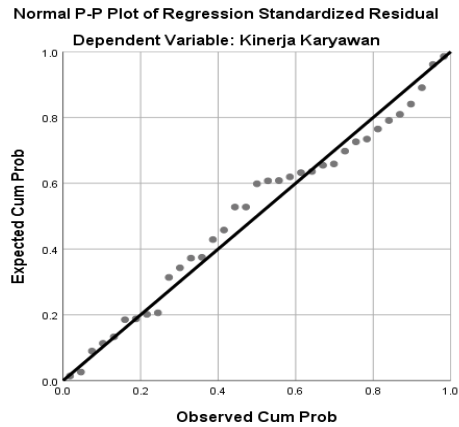
Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui bahwa nilai Cronbach Alpha dari seluruh variabel yang diujikan nilainya diatas 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

4.4. Uji Asumsi Klasik

4.4.1 Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak (Ghazali, 2011:160). Sedangkan menurut Suliyanto (2011:70), uji normalitas dimaksudkan untuk menguji apakah nilai residual yang telah distandarisasi pada model regresi berdistribusi normal atau tidak. Nilai residual dikatakan

berdistribusi normal jika nilai residual terstandarisasi tersebut sebagian besar mendekati nilai rata-ratanya.



Sumber : Data primer yang diolah

Gambar 4.1

Hasil Uji Normalitas Secara Grafik Normal Probability Plot (Normal P-P Plot)

Pada grafik normal plot pada gambar 4.1 terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model asumsi sesuai dengan normalitas dan data layak untuk digunakan.

Tabel 4.8

Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.72043170
Most Extreme Differences	Absolute	.099
	Positive	.089
	Negative	-.099
Test Statistic		.099
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data primer yang diolah

Dari tabel 4.8 dapat diketahui bahwa hasil pengujian dengan metode one sample kolmogorov-smirnov (one sample K-S) test dengan signifikansi 0,200 (Asymp. Sig. (2-tailed)) yang lebih besar dari 0,05, dan dapat disimpulkan bahwa nilai residual terdistribusi secara normal.

4.4.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (variabel independen), (Ghozali, 2011: 105). Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas yaitu dengan melihat nilai VIF (Variance Inflation Factor) dan nilai Tolerance. Model regresi dikatakan bebas dari multikolinieritas apabila nilai VIF ≤ 10 , dan nilai tolerance $\geq 0,1$ (Ghozali, 2016: 103).

Tabel 4.9
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Motivasi Kerja	.463	2.161
	Disiplin Kerja	.914	1.095
	Kepuasan Kerja	.492	2.034

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

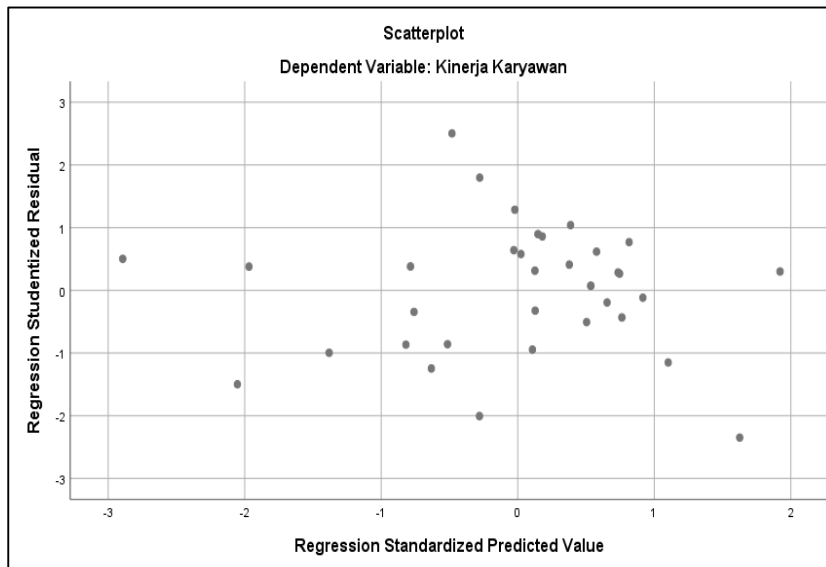
Sumber : Data primer yang diolah

Dari tabel 4.9 dapat dilihat bahwa semua nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan semua nilai VIF lebih kecil dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independent dalam model regresi.

4.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas. Dan jika berbeda disebut dengan heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Deteksi ada atau

tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dari ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik *Scater Plot*. Jika ada pola tertentu yang teratur, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengidentifikasi telah terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titiknya menyebar di atas dan dibawah angka nol (0) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas (Ghozali, 2011: 139).



Sumber : Data primer yang diolah

Gambar 4.2
Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatterplot

Berdasarkan gambar 4.2 terlihat bahwa titik titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka pada sumbu Y. Hal ini dapat dikatakan tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi.

Untuk memastikan tidak terjadinya heterokedastisitas maka bisa dilakukan dengan uji glejser. Dimana Uji Heteroskedastisitas dengan menggunakan metode Glejser dilakukan dengan meregresikan semua variabel bebas terhadap nilai mutlak residualnya. Jika terdapat pengaruh variabel bebas yang signifikan terhadap nilai mutlak residualnya maka dalam model tersebut terdapat masalah heteroskedastisitas (Suliyanto, 2011: 98).

Gejala heteroskedastisitas ditunjukkan oleh koefisien regresi dari masing-masing variabel bebas terhadap nilai absolut residualnya. Jika nilai probabilitas lebih besar dari nilai alpa ($\text{Sig} > 0.05$), maka dapat dipastikan

model tidak mengandung gejala heteroskedastisitas atau dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas apabila t hitung $<$ t tabel, (Suliyanto,2011:102).

Tabel 4.10
Hasil Uji Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.030E-16	3.317		.000	1.000
	Motivasi Kerja	.000	.083	.000	.000	1.000
	Disiplin Kerja	.000	.086	.000	.000	1.000
	Kepuasan Kerja	.000	.119	.000	.000	1.000
a. Dependent Variable: ABRESID						

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 4.10 terlihat bahwa signifikansi dari semua variabel lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas terhadap data penelitian ini.

4.5. Uji Auto Korelasi

Uji auto korelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada $t-1$ (sebelumnya). Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari auto korelasi atau tidak terjadi auto korelasi.

Metode pengujian yang digunakan adalah dengan uji Durbin Watson (Uji DW) dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Jika d lebih kecil dari dL atau lebih besar dari $(4-dL)$ maka hipotesis nol ditolak yang berarti auto korelasi.
2. Jika d terletak antara dU dan $(4-dU)$, maka hipotesis nol diterima, yang berarti tidak ada auto korelasi.
3. Jika d terletak diantara dL dan dU atau diantara $(4-dU)$ dan $(4-dL)$, maka tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti.

Tabel 4.11
Hasil Uji Auto Korelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.853 ^a	.728	.702	1.802	2.236
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber : Data primer yang diolah

Dari hasil tabel 4.11 dapat diketahui nilai DW sebesar 2,236. Nilai ini akan dibandingkan dengan distribusi nilai tabel Durbin-Watson (DW) berdasarkan signifikansi 5% Jumlah sampel 35 (n) dan jumlah variabel independen 3 (K=3), maka dapat diketahui nilai DL sebesar 1,283 dan DU sebesar 1,652, dengan ketentuan suatu data tidak terdapat autokorelasi jika $DU < DW < 4-DU$ dan hasilnya sebagai berikut $1,652 < 2,236 < 2,348$. Maka dapat disimpulkan data ini tidak terdapat autokorelasi.

4.6. Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mencapai maksud dari pengujian hipotesis penelitian, maka penelitian ini menggunakan alat instrumen penelitian berupa analisis regresi linier berganda. Analisis linier berganda dilakukan untuk melihat pengaruh dari variabel bebas yaitu motivasi kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y), perhitungan analisis ini digunakan dengan memanfaatkan software SPSS versi 25 dan didapatkan hasil seperti berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.383	3.317		.417	.679
	Motivasi Kerja	.252	.083	.420	3.056	.005
	Disiplin Kerja	.241	.086	.274	2.801	.009
	Kepuasan Kerja	.341	.119	.384	2.874	.007

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah

Dimana terdapat rumus regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y	= Kinerja Karyawan
a	= Parameter Konstanta
$b_{1,2,3}$	= Koefisien regresi variabel bebas
X_1	= Motivasi Kerja
X_2	= Disiplin Kerja
X_3	= Kepuasan Kerja
e	= <i>error</i>

Sehingga dari persamaan rumus regresi linier berganda dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

$$Y = 1,383 + 0,252 (X_1) + 0,241 (X_2) + 0,341 (X_3) + e$$

Berdasarkan tabel 4.12, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- 1) Nilai konstanta sebesar 1,383 artinya jika semua variabel bebas yang terdiri dari motivasi kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) bernilai 0 (nol), maka besarnya perubahan kinerja karyawan (Y) adalah 1,383 dengan asumsi variabel-variabel lain dapat mempengaruhi kinerja pegawai dianggap tetap.
- 2) Variabel motivasi kerja (X_1) mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,252, berarti mengandung arti bahwa setiap penambahan variabel motivasi kerja (X_1) sebesar satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,252 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain adalah tetap.
- 3) Variabel disiplin kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,241, berarti mengandung arti bahwa setiap penambahan variabel disiplin kerja (X_2) sebesar satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,241 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain adalah tetap.
- 4) Variabel kepuasan kerja (X_3) mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,341, berarti mengandung arti bahwa setiap penambahan variabel kepuasan kerja (X_3) sebesar satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,341 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain adalah tetap.

4.7. Pengujian Hipotesis

4.7.1 Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan variabel Y secara parsial atau dapat dikatakan uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi dependen (Ghozali, 2011 : 98).

Untuk menunjukkan apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat maka perumusan hipotesisnya sebagai berikut:

1. Dengan membandingkan nilai t tabel dengan t hitung, Apabila $t_{\text{tabel}} > t_{\text{hitung}}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, Apabila $t_{\text{tabel}} < t_{\text{hitung}}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
2. Dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi Apabila probabilitas signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Apabila probabilitas signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, (Ghozali, 2011 : 98).

Tabel 4.13
Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.383	3.317		.417	.679
	Motivasi Kerja	.252	.083	.420	3.056	.005
	Disiplin Kerja	.241	.086	.274	2.801	.009
	Kepuasan Kerja	.341	.119	.384	2.874	.007

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan pada tabel 4.13 diatas, untuk mengetahui H_0 diterima dan H_1 ditolak atau H_0 ditolak dan H_1 diterima, perlu diketahui terlebih dahulu besar nilai t_{tabel} . Dimana untuk mencari nilai t_{tabel} dapat menggunakan rumus $df = n-k-1$ (n adalah jumlah sampel, k adalah jumlah variabel bebas/ X), sehingga diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,039 dengan taraf signifikansi 0,05. Maka dengan melihat tabel 4.13 dapat disimpulkan sebagai berikut :

- 1) Dapat dilihat pada tabel 4.13 variabel motivasi kerja (X_1) mempunyai $t_{hitung} 3,056 > 2,039$ dan nilai signifikansi sebesar $0,005 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Pangestu Percetakan dan Desain Grafis.
- 2) Dapat dilihat pada tabel 4.13 variabel disiplin kerja (X_2) mempunyai $t_{hitung} 2,801 > 2,039$ dan nilai signifikansi sebesar $0,007 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Pangestu Percetakan dan Desain Grafis.
- 3) Dapat dilihat pada tabel 4.13 variabel kepuasan kerja (X_3) mempunyai $t_{hitung} 2,874 > 2,039$ dan nilai signifikansi sebesar $0,009 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Pangestu Percetakan dan Desain Grafis.

4.7.2 Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat, (Ghozali, 2011: 98). Dalam penelitian ini pengujian hipotesis secara simultan dimaksudkan untuk mengukur besarnya pengaruh motivasi kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) secara bersama-sama.

Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan, apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti variabel independent mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen dengan menggunakan tingkat probabilitas signifikansi sebesar 0,05, jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka secara bersama-sama seluruh variabel independent mempengaruhi variabel dependen. Hasil uji signifikan simultan (uji F) dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.14
Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	269.764	3	89.921	27.699	.000 ^b
	Residual	100.636	31	3.246		
	Total	370.400	34			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan pada tabel 4.14 diatas diperoleh F_{hitung} 27,699 sedangkan nilai F_{tabel} sebesar 2,91 yang diperoleh dengan melihat tabel F dengan ketentuan rumus $df1 = k - 1$ dan $df2 = n - k$ (dimana k adalah jumlah keseluruhan variabel X + Y dan n adalah jumlah sampel). Maka dapat diketahui bahwa $F_{hitung} 27,699 > F_{tabel} 2,91$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima atau dapat dikatakan bahwa variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

4.7.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2016:95) Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Tabel 4.15
Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.853 ^a	.728	.702	1.802

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan pada tabel 4.15 diatas dapat kita lihat nilai Adjusted R Square yaitu sebesar 0,702 atau 70,2%. yang artinya variabilitas variabel independent motivasi kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) mampu menjelaskan bahwa pengaruhnya terhadap variabel dependent kinerja karyawan (Y) sebesar 70,2%, sedangkan sisanya 29,8% dijelaskan oleh variabilitas variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.8. Pembahasan Hasil Penemuan Penelitian

4.8.1 Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Mukhlis Riyadi (2016) dimana hasil penelitiannya menyatakan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian Yasri Afni can (2016) menyatakan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Nagari.

4.8.2 Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Rikha Widayaningtyas (2016) dimana hasil penelitiannya menyatakan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian Winarno dan Hadi Sunaryo (2017) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh dan diterima terhadap kinerja karyawan.

4.8.3 Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Ivonne A. S. Sajangbati (2013) dimana hasil penelitiannya menyatakan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian H. Abdul Malik (2015) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di lingkungan pemerintah kota mataram.

4.8.4 Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama (Simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Pangestu Percetakan dan Desain

Grafis. Hasil tersebut diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Natalia Susanto (2019) dimana hasil penelitiannya menyatakan bahwa motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan divisi penjualan PT. Rembaka. Pada penelitian Ulin Ni'mah (2017) Motivasi, Kepuasan, Disiplin Kerja secara bersama – sama sangat berpengaruh positif Terhadap Kinerja Karyawan.

4.9. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini hanya mengambil karyawan CV. Pangestu Percetakan dan Desain Grafis saja yang jumlahnya dibidang kecil, untuk itu sebaiknya pada penelitian berikut lebih memperluas obyek penelitian, sehingga dapat mencerminkan keakuratan hasil penelitian secara keseluruhan. Dan sebenarnya erdapat banyak variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Tetapi dalam penelitian ini hanya meneliti dengan tiga variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan.