

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAAN

A. Gambaran Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat Koperasi Wanita Keluarga Pusri (KWKP)

Koperasi Wanita Keluarga Pusri (KWKP) adalah koperasi milik organisasi dharma wanita, tepatnya didirikan pada 17 November 1981. Badan Hukum Nomor : 002227/BH/XX/21, Nop : 1981. Pelopor berdirinya Kwkp adalah ibu Endang Wardijoso yang saat itu selaku ketua sub unit Dharma Wanita PT. Pusri (Sekarang berubah menjadi Persatuan Istri Keluarga Pusri), beliau menunjuk ibu-ibu antara lain : Ibu Suparti Soebronto, Ibu Dewi Darajat Mufti, Ibu Danardono S dan Ibu Soemitro untuk merintis usaha Koperasi Wanita Keluarga Pusri.

Jumlah anggota pada awalnya sekitar 200 orang anggota Persatuan Istri Keluarga Pusri yang bertempat tinggal di komplek Sie Selayur dan sekitarnya. Pada awalnya usaha yang dirintis bersama seksi usaha persatuan istri keluarga pusri adalah usaha jahit menjahit yaitu mengerjakan pesanan klien dari puskes pusri antara lain baju pasien, spre, sarung bantal dan lain-lain. Usaha selanjutnya adalah konsumsi, dengan jalan

mensuplay kebutuhan pokok diantar kerumah-rumah sedangkan tempat usaha sementara menempati satu ruang di wisma 1, baru akhirnya menempati bangunan yang sekarang, yaitu di jalan Ibrahim Zahir Komplek PT. Pusri Kemudian usaha yang dikembangkan adalah simpan pinjam, Catering/Jasa boga, Konveksi dan unit umum menyusul unit kerajinan dan cafeteria.

Koperasi Wanita Keluarga Pusri dalam memantapkan usahanya juga bekerjasama dengan koperasi-koperasi lain dan industry kecil binaan PT.Pusri. Selain itu juga mengadakan kunjungan-kunjungan ke koperasi-koperasi lain serta pusat-pusat industri seperti :

1. Koperasi di Surabaya, Bali, Bandung, Jakarta, dan Cikampek
2. PT. Kemfoot Pulogadung dan Kemchick di Kemang
3. PT. Sarina jalan Thamrin Jakarta
4. Perkampungan Industri Kecil di Bekasi

Perkembangan KWKP Pada Tahun 1989 menggalakan tumbuhnya kelompok/ gugus kendali mutu, dengan tujuan meningkatkan mutu manajemen maupun pelayanan kepada anggota. Karena termasuk pelopor dalam menggalakan GKM

dilingkungan Dharma Wanita, GKM KWKP yang diberi nama Gemini Mendapat Kesempatan untuk :

1. Presentasi perdana konvensasi GKM / TKM bidang produksi / jasa digedung DPRD Tk.1 Sumsel pada tahun 1989
2. Presentasi pada kesempatan tamu asisten II RI di Diklat PT. Pusri
3. Mengikuti Konvensi GKM / TKM Tingkat Nasional di Bandung Tahun 1989
4. Peragaan GKM dalam seminar sehari pengenalan pengendalian Mutu Terpadu bagi para pejabat di lingkungan Depkop dan Bulog di Jakarta atas Undangan Depkop dan PMMI.

Peristiwa yang sangat membanggakan adalah diundangnya KWKP untuk hadir di istana Negara pada Perayaan Proklamasi Kemerdekaan 17 Agustus 1991, hal tersebut sebagai penghargaan atas koperasi dalam mengembangkan usahanya. Keanggotaan KWKP terdiri dari anggota Persatuan Istri Keluarga Pusri yang dapat digolongkan :

1. Istri Karyawan PT.Pusri
2. Istri Pensiunan Karyawan PT.Pusri
3. Karyawati PT.Pusri
4. Karyawati YSP PT.Pusri
5. Janda Karyawan PT.Pusri

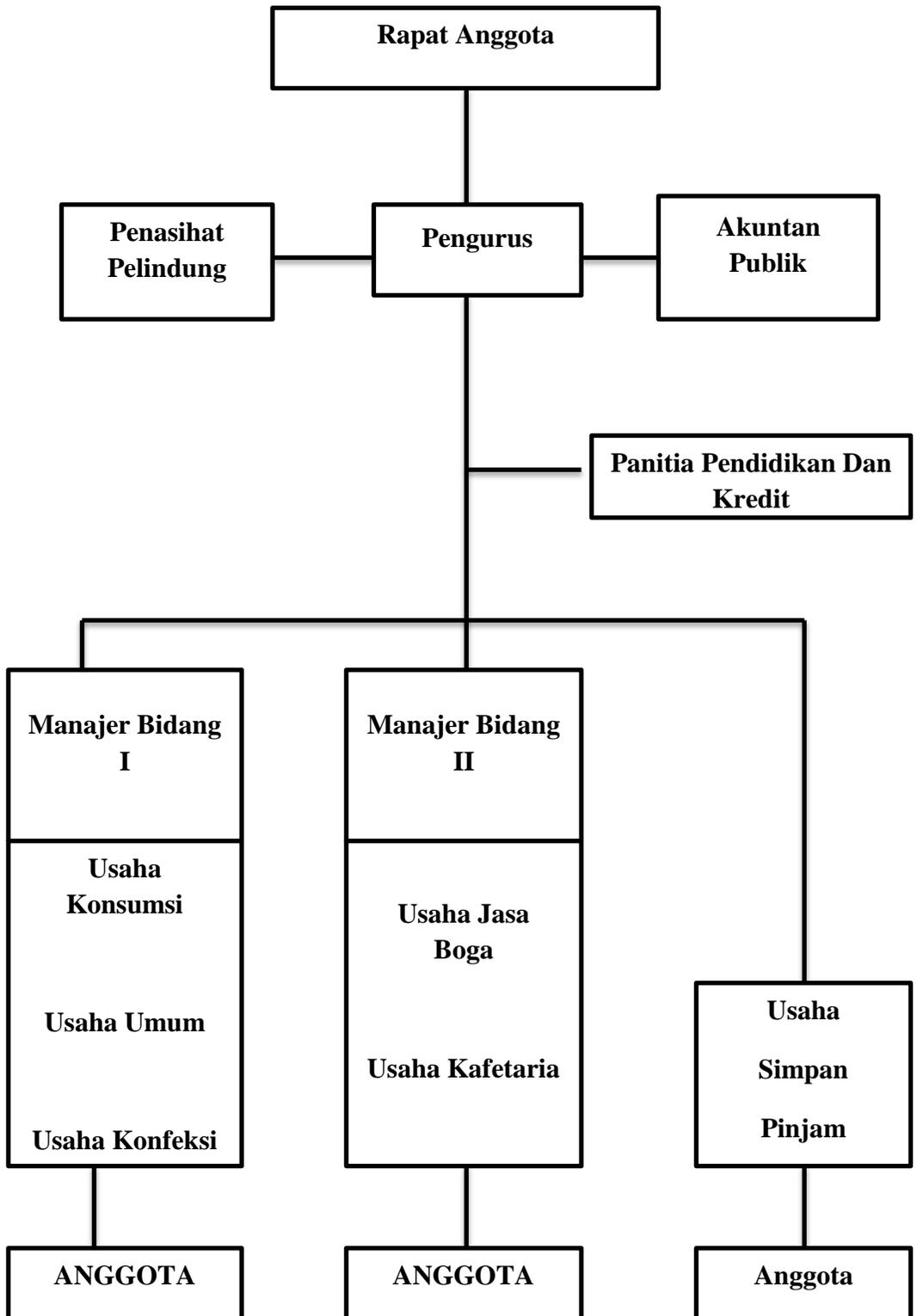
Adapun cara untuk menjadi anggota KWKP adalah sebagai berikut :

1. Mengajukan permohonan menjadi anggota
2. Mengisi formulir permohonan menjadi anggota
3. Membayar simpanan pokok dan simpanan wajib
 Anggaran dasar dan Anggaran Rumah Tangga

menetapkan periode kepengurusan KWKP adalah selama tiga tahun. Kepengurusan yang tercantum adalah pengurus yang disumpah namun pada operasionalnya dibantu oleh badan pelaksana.

2. Struktur Organisasi

Tujuan Suatu usaha supaya berjalan dengan baik, maka setia perusahaan memerlukan suatu sistem atau struktur organisasi, yang dimaksud dengan struktur organisasi adalah kerangka dan susunan perwujudan hubungan-hubungan diantara fungsi-fungsi bagian-bagian posisi maupun orang-orang yang menunjuk kedudukan, tugas, wewenang dan tanggung jawab yang berbeda-beda dalam suatu organisasi. Dengan adanya struktur organisasi yang baik memungkinkan terjadinya efisiensi kerja dan akan memudahkan orang-orang dalam perusahaan untuk melaksanakan tugas masing-masing sesuai dengan bagian-bagian yang telah ditentukan sehingga terhindar dari kesimpangsiuran dalam pelaksanaan tugas.



Gambar Struktur Organisasi

Sumber : Koperasi Wanita Keluarga Pusri

3. Susunan Kepngurusan Koperasi Wanita Keluarga Pusri

- | | |
|------------------------------|----------------------------|
| 1. Pelindung | : Ketua Umum PIKP |
| 2. Penasihat | : Ketua PIKP |
| 3. Pengurus | : |
| - Ketua | : Ny. Leviana Ade Firdaus |
| - Wakil Ketua | : Ny. Endang Pratiwi |
| - Bendahara | : Ny. Trikomandari Bagya |
| - Wakil Bendahara | : Ny. Lenny Irwandi |
| 4. Akuntan Publik | : Drs. Charles P & Rekan |
| 5. PAN. PEND&Kredit | : Ny. Betrisia Kurnia Amri |
| 6. Manajer Bidang I | : Ny. Indah Bambang |
| - Usaha Konsumsi | : Ny. Rita Hardianto |
| - Bendaha | : Ny. Rosmawati Amir |
| - Anggota | : Ny. Mega Alwi |
| - Usaha Umum | : Ny. Helma Wahid |
| - Usaha Konfeksi & Kerajinan | : Ny. Kartika Rizal |
| 7. Manajer Bidang II | : Ny. Ani Priyono |
| - Usaha Jasa Boga | : Ny. Ana Priyono |

- Usaha Cafeteria : Ny. Meliana Ardi
- Anggota : Ny. Yulia Sabarno
- Bendahara : Ny. Ani Suryo
- 8. Usaha Simpan Pinjam : Ny. Yos Darmoto

B. Deskripsi Responden

Penelitian ini dilakukan pada Koperasi Wanita keluarga Pusri (KWKP) dengan responden karyawan dari Koperasi tersebut. data yang diperoleh dalam penelitian tersebut menjadi data statistik.

1. Jenis Kelamin Responden

Data mengenai jenis kelamin responden adalah sebagai berikut :

Tabel 4.1

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	23	76.7	76.7	76.7
	Perempuan	7	23.3	23.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan pada tabel 4.1 di atas dapat diketahui bahwa responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 23 orang (76,7%)

dan responden berjenis kelamin Perempuan Berjumlah 7 orang (23,3%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki.

2. Umur Responden

Tabel 4.2

Umur Responden

		Umur			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	25-30	3	10.0	10.0	10.0
	31-35	5	16.7	16.7	26.7
	36-40	4	13.3	13.3	40.0
	>40	18	60.0	60.0	100.0
Total		30	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan dari tabel 4.2 diatas dapat diketahui umur karyawan Koperasi Wanita Keluarga Pusri (KWKP) yang diambil dari responden menunjukkan bahwa sebagian besar umur karyawan ialah > 40.

3. Pendidikan terakhir

Tabel 4.3

Pendidikan Terakhir Responden

		Pendidikan			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	SMA	19	63.3	63.3	63.3
	D1-D3	1	3.3	3.3	66.7
	S1-S2	10	33.3	33.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021

Dari tabel 4.3, dapat diketahui bahwa responden karyawan Koperasi Wanita Keluarga Pusri berdasarkan pendidikan terakhir adalah yang berpendidikan SMA sebanyak 19 orang, Diploma sebanyak 1 orang, dan Sarjana sebanyak 10 orang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden (karyawan) pada BMT Taruna Sejahtera mayoritas adalah berpendidikan terakhir SMA karena jumlahnya lebih banyak dibandingkan dengan yang berpendidikan Diploma, dan Sarjana (S1).

4. Lama Bekerja

Tabel 4.4
Lama Bekerja

		Lama Bekerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-10	8	26.7	26.7	26.7
	11-20	11	36.7	36.7	63.3
	21-30	7	23.3	23.3	86.7
	31-40	4	13.3	13.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer yang diolah 2021

Dari tabel 4.4 dapat kita simpulkan bahwa data diatas menjelaskan Lamanya bekerja karyawan Koperasi Wanita Keluarga Pusri (KWKP).

C. Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut untuk mengukur validitasnya dapat dilakukan dengan korelasi antara skor butir pertanyaan dengan total skor atau variabel.

Pada penelitian ini besarnya df dapat dihitung yaitu $n=$ jadi $df=30-2$, jadi $df= 28$ dengan $\alpha 0,05$ didapat r_{tabel} $0,361 >$ dari r_{tabel} dan f positif, maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid

Tabel 4.5

Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	Corrected item	R Tabel	Keterangan
Motivasi kerja	Pertanyaan 1	0,701	0,361	Valid
	Pertanyaan 2	0,719	0,361	Valid
	Pertanyaan 3	0,694	0,361	Valid
	Pertanyaan 4	0,561	0,361	Valid
	Pertanyaan 5	0,692	0,361	Valid
	Pertanyaan 6	0,715	0,361	Valid
	Pertanyaan 7	0,712	0,361	Valid
	Pertanyaan 8	0,667	0,361	Valid
	Pertanyaan 9	0,534	0,361	Valid
	Pertanyaan 10	0,517	0,361	Valid
	Pertanyaan 11	0,563	0,361	Valid
	Pertanyaan 12	0,638	0,361	Valid
	Pertanyaan 13	0,598	0,361	Valid
	Pertanyaan 14	0,600	0,361	Valid
	Pertanyaan 15	0,671	0,361	Valid
Disiplin Kerja	Pertanyaan 1	0,578	0,361	Valid
	Pertanyaan 2	0,881	0,361	Valid
	Pertanyaan 3	0,640	0,361	Valid
	Pertanyaan 4	0,826	0,361	Valid
	Pertanyaan 5	0,867	0,361	Valid
	Pertanyaan 6	0,718	0,361	Valid
	Pertanyaan 7	0,468	0,361	Valid
	Pertanyaan 8	0,597	0,361	Valid

	Pertanyaan 9	0,695	0,361	Valid
	Pertanyaan 10	0,724	0,361	Valid
	Pertanyaan 11	0,810	0,361	Valid
	Pertanyaan 12	0,810	0,361	Valid
	Pertanyaan 13	0,906	0,361	Valid
	Pertanyaan 14	0,712	0,361	Valid
	Pertanyaan 15	0,734	0,361	Valid
Lingkungan Kerja	Pertanyaan 1	0,659	0,361	Valid
	Pertanyaan 2	0,902	0,361	Valid
	Pertanyaan 3	0,715	0,361	Valid
	Pertanyaan 4	0,708	0,361	Valid
	Pertanyaan 5	0,671	0,361	Valid
	Pertanyaan 6	0,680	0,361	Valid
	Pertanyaan 7	0,474	0,361	Valid
	Pertanyaan 8	0,621	0,361	Valid
	Pertanyaan 9	0,631	0,361	Valid
	Pertanyaan 10	0,516	0,361	Valid
	Pertanyaan 11	0,782	0,361	Valid
	Pertanyaan 12	0,566	0,361	Valid
	Pertanyaan 13	0,681	0,361	Valid
	Pertanyaan 14	0,572	0,361	Valid
Kinerja Karyawan	Pertanyaan 1	0,760	0,361	Valid
	Pertanyaan 2	0,525	0,361	Valid
	Pertanyaan 3	0,793	0,361	Valid
	Pertanyaan 4	0,727	0,361	Valid
	Pertanyaan 5	0,887	0,361	Valid
	Pertanyaan 6	0,975	0,361	Valid
	Pertanyaan 7	0,881	0,361	Valid
	Pertanyaan 8	0,881	0,361	Valid
	Pertanyaan 9	0,840	0,361	Valid
	Pertanyaan 10	0,792	0,361	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021

Di lihat dari tabel diatas, di ketahui bahwa item pertanyaan pada motivasi kerja memiliki rhitung > rtabel (0,3610) dan bernilai positif. Dengan demikian setiap

pertanyaan yang berkaitan dengan motivasi kerja dinyatakan valid.

Di lihat dari tabel diatas, di ketahui bahwa item pertanyaan pada disiplin kerja memiliki rhitung $>$ rtabel (0,3610) dan bernilai positif. Dengan demikian setiap pertanyaan yang berkaitan dengan disiplin kerja dinyatakan valid.

Di lihat dari tabel diatas, di ketahui bahwa item pertanyaan pada lingkungan kerja memiliki rhitung $>$ rtabel (0,3610) dan bernilai positif. Dengan demikian setiap pertanyaan yang berkaitan dengan lingkungan kerja dinyatakan valid.

Di lihat dari tabel diatas, di ketahui bahwa item pertanyaan pada kinerja karyawan memiliki rhitung $>$ rtabel (0,3610) dan bernilai positif. Dengan demikian setiap pertanyaan yang berkaitan dengan kinerja karyawan dinyatakan valid.

2. Uji reabilitas

Uji reliabilitas dapat dilihat dari besarnya nilai *Cornbach alpha* dari masing-masing variabel. *Cornbach* digunakan untuk menunjukkan konsistensi responden dalam merespon seluruh item pertanyaan. Dalam uji reliabilitas kuisisioner dikatakan reliable jika nilai *Cornbach alpha* lebih besar dari 0,60.

Tabel 4.6

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,897	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,930	0,60	Reliebel
Lingkungan Kerja (X3)	0,887	0,60	Reliebel
Kinerja Karyawan	0,993	0,60	Reliebel

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa Variabel Motivasi Kerja memiliki $0,897 > 0,60$. Dengan begitu Variabel Motivasi Kerja dinyatakan reliable.

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa Variabel Disiplin Kerja memiliki $0,930 > 0,60$. Dengan begitu Variabel Disiplin Kerja dinyatakan reliable.

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa Variabel Lingkungan Kerja memiliki $0,887 > 0,60$. Dengan begitu Variabel Lingkungan Kerja dinyatakan reliable.

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa Variabel Kinerja Karyawan memiliki $0,993 > 0,60$. Dengan begitu Variabel Kinerja Karyawan dinyatakan reliable.

D. Analisis Data

Pengajuan asumsi klasik dalam penelitian ini menggunakan uji normalitas, multikolinieritas, dan heterokedastisitas.

1. Uji Asumsi Klasik

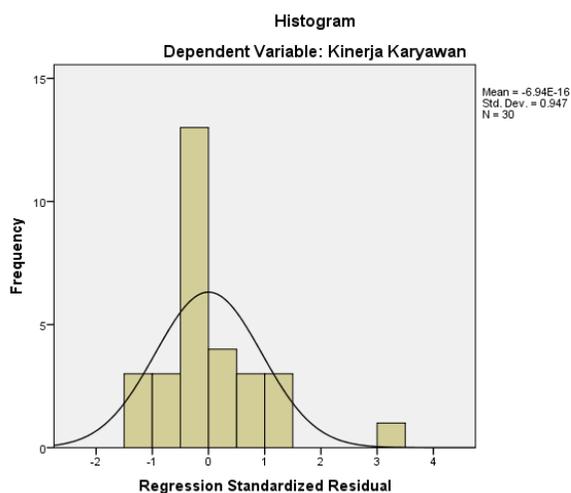
a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk memperlihatkan bahwa data sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal, sehingga jika data terdistribusi normal maka bisa diteruskan ke tahap selanjutnya. Uji normalitas dapat dilihat dari nilai *Asymp sig* (2-tailed) $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa residual

menyebarkan normal begitupun sebaliknya apabila *Asymp sig* (2-tailed) $< 0,05$ data menyebarkan tidak normal. Untuk menguji bersifat normal atau tidak peneliti menggunakan analisis *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) sebagai berikut:

Tabel 4.7

Hasil Uji Normalitas



Sumber: Data Primer yang diolah sendiri, 2021

Tabel 4.8

Hasil Uji Normalitas

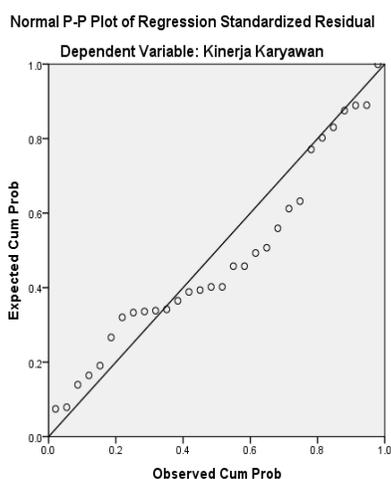
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.09685542
Most Extreme Differences	Absolute	.157

	Positive	.157
	Negative	-.134
Test Statistic		.157
Asymp. Sig. (2-tailed)		.056 ^c

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021

Gambar Tabel 4.1



Sumber: Data Primer yang diolah, 2021

Dari hasil uji normalitas menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* didapat hasil signifikan didapat hasil signifikan dari uji normalitas 0,056 dimana hasil tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa uji tes normalitas pada penelitian ini adalah terdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Linieritas

Tabel 4.9
Hasil Uji linieritas

			ANOVA Table				
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Motivasi Kerja	Between Groups	(Combined) Linearity	574.033	16	35.877	2.490	.052
		Linearity	140.671	1	140.671	9.762	.008
		Deviation from Linearity	433.362	15	28.891	2.005	.108
Within Groups			187.333	13	14.410		
Total			761.367	29			

Sumber: Data Primer yang diolah sendiri, 2021

Berdasarkan hasil uji linearitas diketahui nilai sig. deviation from linearity sebesar $0,108 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara Motivasi kerja dan kinerja karyawan.

Diketahui nilai $F_{hitung} 2,005 < F_{tabel} 2,53$, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear antara motivasi kerja dan kinerja karyawan.

Tabel 4.10
Hasil Uji Linearitas

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Between (Combined)	494.617	7	70.660	5.828	.001
Karyawan Groups Linearity	337.696	1	337.696	27.851	.000
n * Deviation from Linearity	156.921	6	26.153	2.157	.087
Disiplin Kerja					
Within Groups	266.750	22	12.125		
Total	761.367	29			

Sumber: Data Primer diolah sendiri, 2021

Berdasarkan hasil uji linearitas diketahui nilai sig. deviation from linearity sebesar $0,087 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara Disiplin Kerja dan kinerja karyawan.

Diketahui nilai $F_{hitung} 2,157 < F_{tabel} 2,55$, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear antara motivasi kerja dan kinerja karyawan.

Tabel 4.11
Hasil Uji Linearitas

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja	Between	(Combined)	381.667	10	38.167	1.910	.108
Karyawan *	Groups	Linearity	42.860	1	42.860	2.145	.159
Lingkungan		Deviation	338.807	9	37.645	1.884	.117
Kerja		from Linearity					
Within Groups			379.700	19	19.984		
Total			761.367	29			

Sumber: Data Primer yang diolah sendiri, 2021

Berdasarkan hasil uji linearitas diketahui nilai sig. deviation from linearity sebesar $0,117 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara Lingkungan Kerja dan kinerja karyawan.

Diketahui nilai $F_{hitung} 1,884 < F_{tabel} 2,42$, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear antara motivasi kerja dan kinerja karyawan.

c. Uji multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk melihat apakah ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas. Kriteria yang digunakan dalam uji multikolinieritas patokan pada nilai VIF (variance inflation factor) dan nilai

tolerance. Jika nilai VIF lebih besar dari 10 ($VIF > 10$) atau memiliki tolerance $> 0,10$ maka dikatakan terdapat masalah multikolinieritas dan sebaliknya Jika nilai VIF lebih kecil dari 10 ($VIF < 10$) atau memiliki tolerance $< 0,10$ maka dikatakan tidak terdapat masalah multikolinieritas.

Tabel 4.12

Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Motivasi Kerja (X1)	0,837	1,195
Disiplin Kerja (X2)	0,826	1,210
Lingkungan Kerja (X3)	0,986	1,014

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021

Dari hasil perhitungan pada tabel 4.8 Hasil Multikolinieritas, nilai tolerance variabel dependen $> 0,10$ dan nilai VIF variabel Motivasi Kerja (X1) 1,195, Variabel Disiplin Kerja (X2) 1,210, Variabel Lingkungan Kerja (X3) 1,014, dari ketiga variabel menunjukkan bahwa nilai $VIF < 10,00$. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas pada model regresi tersebut.

d. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Penelitian ini menggunakan uji heteroskedastisitas dengan metode *Glejser*.

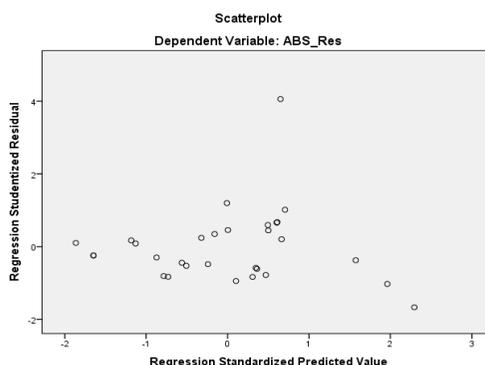
Tabel 4.13

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.055	6.224		.973	.340
Motivasi Kerja	-.051	.060	-.165	-.842	.408
Disiplin Kerja	.089	.064	.276	1.402	.173
Lingkungan Kerja	-.107	.068	-.286	-1.583	.126

Sumber: Data Primer diolah Sendiri, 2021

Dari tabel 4.9 menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel dependen Motivasi Kerja (X1) 0,408, Disiplin Kerja (X2) 0.173, Lingkungan Kerja (X3) 0,126, dari ketiga variabel nilai signifikasinya lebih besar dari 0,0. Artinya tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi di dalam penelitian ini.

Gambar 4.2**D. Uji Regresi Linear berganda**

Analisis regresi linier berganda berguna untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Berikut hasil Analisis Regresi Linear Berganda pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.14**Hasil Analisis Regresi Linear**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	1 (Constant)	-12.728	9.955		
Motivasi Kerja	.126	.096	.184	1.310	.202
Disiplin Kerja	.453	.102	.628	4.446	.000
Lingkungan Kerja	.263	.108	.314	2.426	.023

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data primer diolah sendiri, 2021

Berdasarkan tabel 4.10 diperoleh koefisien regresi masing-masing variabel dengan bantuan SPSS di peroleh persamaan regresi linier berganda dapat dituliskan sebagai berikut:

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

$$Y = -12.728 + 0,126X_1 + 0,453X_2 + 0,263X_3 + e$$

Hasil analisis regresi linier berganda diatas dapat diartikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar -12.728 (Negatif) artinya jika variabel Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja(X3) bernilai 0 maka variabel Kinerja Karyawan sebesar -12.728.
2. Nilai Koefisien Variabel Motivasi Kerja (X1) sebesar 0,184, artinya jika variabel independen nilainya tetap dan variabel Motivasi Kerja mengalami kenaikan 1% maka Kinerja Karyawan mengalami kenaikan 0,184. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Motivasi kerja dan Kinerja Karywan, semakin naik Motivasi Kerja maka semakin meningkat kinerja karyawan.

3. Nilai Koefisien Variabel Disiplin Kerja (X_2) sebesar 0,628, artinya jika variabel independen nilainya tetap dan variabel Disiplin Kerja mengalami kenaikan 1% maka Kinerja Karyawan mengalami kenaikan 0,628. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan, semakin naik Disiplin Kerja maka semakin meningkat Kinerja Karyawan.

4. Nilai Koefisien Variabel Lingkungan kerja (X_3) sebesar 0,314, artinya jika variabel independen nilainya tetap dan variabel Lingkungan Kerja mengalami kenaikan 1% maka keputusan pembelian mengalami kenaikan 0,314. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan, semakin naik Lingkungan Kerja maka semakin meningkat Kinerja Karyawan.

a. Uji f

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X_1 , X_2 , dan X_3) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y). Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan signifikan $< 0,05$ maka dapat

dinyatakan variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat secara simultan dan begitupun sebaliknya jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dapat dinyatakan variabel bebas tidak berpengaruh signifikan. terhadap variabel terikat secara simultan. Hasil uji F (simultan) dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.15

Hasil Uji Signifikan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	435.181	3	145.060	11.563	.000 ^b
Residual	326.186	26	12.546		
Total	761.367	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 11,563. Nilai F_{tabel} dapat diketahui dengan menggunakan rumus $F_{tabel} = F(k; n-k) = F(3;30-3) = F(3;27)$ maka didapatkan nilai F_{tabel} sebesar 2,96. Sehingga didapatkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $11,563 > 2,96$. maka H_0 diterima, artinya ada pengaruh signifikan antara variabel Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja(X3) terhadap

Kinerja Karyawan . Jadi dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

b. Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk melihat pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat dalam regresi linier berganda. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan $< 0,05$ maka hipotesis diterima, variabel bebas secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat. Nilai Signifikan Parsial yang didapat berdasarkan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.16

Hasil Uji Signifikan (Uji t)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-12.728	9.955		-1.279	.212
Motivasi Kerja	.126	.096	.184	1.310	.202
Disiplin Kerja	.453	.102	.628	4.446	.000
Lingkungan Kerja	.263	.108	.314	2.426	.023

Sumber: Data primer diolah sendiri, 2021

Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka hipotesis di tolak. Berarti secara parsial variabel independen tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka hipotesis di terima. Berarti secara parsial variabel independen mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

Berdasarkan T-tabel dengan ketentuan $\alpha = 0,05$ dan $df = (n-k)$ atau $(30-3) = 27$ sehingga diperoleh angka T-tabel sebesar 1,703. Adapun hasil dari perhitungan dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Pada variabel Motivasi Kerja (X_1), nilai thitung sebesar 1,543 artinya thitung $> t_{tabel} 1.310 > 1,703$ dan signifikan $0.202 < 0,05$ maka dapat di simpulkan bahwa hipotesis ditolak.

2. Pengaruh disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Disiplin Kerja (X_2), nilai thitung sebesar 4.446 artinya thitung $> t_{tabel} 4.446 > 1,703$ dan signifikan $0.00 < 0,05$ maka dapat di simpulkan bahwa hipotesis diterima.

3. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Pada variabel Lingkungan Kerja (X3), nilai thitung sebesar 2.426 artinya thitung > ttabel 2.426 > 1,703 dan signifikan $0,023 < 0,05$ maka dapat di simpulkan bahwa hipotesis diterima.

c. Uji r (Korelasi)

Tabel 4.17

Hasil Uji Korelasi

		Motivasi Kerja	Disiplin Kerja	Lingkungan n Kerja	Kinerja Karyawan
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	.403*	-.023	.430*
	Sig. (2-tailed)		.027	.905	.018
	N	30	30	30	30
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	.403*	1	-.115	.666**
	Sig. (2-tailed)	.027		.546	.000
	N	30	30	30	30
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	-.023	-.115	1	.237
	Sig. (2-tailed)	.905	.546		.207
	N	30	30	30	30
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.430*	.666**	.237	1
	Sig. (2-tailed)	.018	.000	.207	
	N	30	30	30	30

Sumber: Data Primer yang diolah sendiri, 2021

Dari tabel diatas diketahui nilai sig.(2-tailed) antara Motivasi Kerja (X1) dan kinerja karyawan (Y) adalah sebesar $0,018 < 0,05$, yang berarti terdapat korelasi yang signifikan antara variabel motivasi dan variabel kinerja karyawan.

Diketahui nilai r_{hitung} sebesar $0,430 > r_{tabel} 0,2960$, maka dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan atau korelasi antara variabel motivasi (X1) dan variabel kinerja karyawan (Y).

Dari tabel diatas diketahui nilai sig.(2-tailed) antara Disiplin Kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) adalah sebesar $0,00 < 0,05$, yang berarti terdapat korelasi yang signifikan antara variabel motivasi Kerja dan variabel kinerja karyawan.

Diketahui nilai r_{hitung} sebesar $0,666 > r_{tabel} 0,2960$, maka dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan atau korelasi antara variabel Disiplin Kerja (X2) dan variabel kinerja karyawan (Y).

Dari tabel diatas diketahui nilai sig.(2-tailed) antara Lingkungan Kerja (X3) dan kinerja karyawan (Y) adalah sebesar $0,237 > 0,05$, yang berarti tidak terdapat hubungan korelasi antara variabel Lingkungan Kerja

dan variabel kinerja karyawan.

Diketahui nilai r_{hitung} sebesar $0,237 < r_{tabel} 0,2960$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan korelasi antara variabel Lingkungan Kerja (X1) dan variabel kinerja karyawan (Y).

d. Koefisien determinasi

Koefisien determinasi merupakan ukuran untuk mengetahui kesesuaian atau ketepatan antara nilai dugaan atau garis regresi dengan data sampel. Berikut tabel hasil uji koefisien determinasi (R^2)

Tabel 4.18

Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.756 ^a	.572	.522	3.542

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

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021

Tabel diatas menunjukkan bahwa koefisien determinasi (*adjusted r square*) sebesar 0,572 yang artinya pengaruh

variabel independen (X) terhadap dependen (Y) sebesar 57,2%. Hal ini berarti besarnya pengaruh variabel independen (Motivasi Kerja Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan) adalah sebesar 57,2% sedangkan sisanya 42,8% dijelaskan oleh variabel lain luar model regresi.

E. Pembahasan dan Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y1) Pembahasan dan hasil penelitian ini sebagai berikut:

Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka hipotesis di tolak. Berarti secara parsial variabel independen tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka hipotesis di terima. Berarti secara parsial variabel independen mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

Berdasarkan T-tabel dengan ketentuan $\alpha = 0,05$ dan $df = (n-k)$ atau $(30-3) = 27$ sehingga diperoleh angka T-tabel sebesar

1,703. Adapun hasil dari perhitungan dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Pada variabel Motivasi Kerja (X1), nilai thitung sebesar 1,543 artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ $1.310 > 1,703$ dan signifikan $0.202 < 0,05$ maka dapat di simpulkan bahwa hipotesis ditolak.

2. Pengaruh disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Disiplin Kerja (X2), nilai thitung sebesar 4.446 artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ $4.446 > 1,703$ dan signifikan $0.00 < 0,05$ maka dapat di simpulkan bahwa hipotesis diterima.

3. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Pada variabel Lingkungan Kerja (X3), nilai thitung sebesar 2.426 artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ $2.426 > 1,703$ dan signifikan $0,023 < 0,05$ maka dapat di simpulkan bahwa hipotesis diterima.