

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Profil Responden

Penelitian ini menguraikan mengenai Pengaruh Gaji, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sako Indah Gemilang Palembang. Hal ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Gaji, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sako Indah Gemilang Palembang. Dalam penelitian ini diambil sebanyak 15 orang karyawan sebagai sampel penelitian.

Kemudian perlu ditambahkan bahwa dalam deskripsi profil responden ini maka yang ditekankan adalah berdasarkan jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir. Hal ini dapat diuraikan melalui pembahasan berikut:

1. Jenis Kelamin Responden

Berikut adalah karakteristik profil responden dalam penelitian ini berdasarkan jenis kelamin:

Tabel 4.1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis_Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	8	13.3	53.3	53.3
	Perempuan	7	11.7	46.7	100.0
	Total	15	25.0	100.0	
Missing	System	45	75.0		
Total		60	100.0		

Sumber : Data Primer yang diolah, 2020

Berdasarkan keterangan 4.1 memperlihatkan bahwa karyawan PT. Sako Indah Gemilang Palembang yang diambil sebagai responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 8orang dan berjenis kelamin perempuan sebanyak 7 orang.

2. Usia Responden

Berikut adalah karakteristik profil responden dalam penelitian ini berdasarkan usia:

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Usia

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	17-20 Tahun	4	6.7	26.7	26.7
	20-25 Tahun	7	11.7	46.7	73.3
	26-30 Tahun	3	5.0	20.0	93.3
	> 30 Tahun	1	1.7	6.7	100.0
	Total	15	25.0	100.0	
Missing	System	45	75.0		
Total		60	100.0		

Sumber : Data Primer yang diolah, 2020

Berdasarkan keterangan tabel 4.2 memperlihatkan bahwa karyawan PT. Sako Indah Gemilang Palembang yang diambil sebagai responden sebagian besar berusia 20-25 tahun. Berdasarkan tabel tersebut memberikan informasi bahwa responden berusia 17-20 tahun sebanyak 4 orang, responden berusia 20-25 tahun sebanyak 7 orang, responden berusia 26-30 tahun sebanyak

3orang, responden berusia >30 tahun sebanyak 1 orang.

3. Pendidikan Terakhir Responden

Berikut adalah karakteristik profil responden dalam penelitian ini berdasarkan pendidikan terakhir:

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan_Terakhir					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S1	6	40.0	40.0	40.0
	D3	3	20.0	20.0	60.0
	SMP	4	26.7	26.7	86.7
	SD	2	13.3	13.3	100.0
	Total	15	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer yang diolah, 2020

Berdasarkan keterangan tabel 4.3 memperlihatkan bahwa sebagian besar pendidikan karyawan PT. Sako Indah Gemilang Palembang yang diambil sebagai responden adalah S1. Berdasarkan tabel tersebut memberikan informasi bahwa responden yang pendidikan terakhirnya S1

sebanyak 6 orang, D3 sebanyak 3 orang, SMP sebanyak 4 orang dan SD sebanyak 2 orang.

B. Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Untuk tingkat validitas dilakukan uji signifikan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Untuk *degree of freedom* (df) = n-k dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah konstruk. Pada kasus ini besarnya df dapat dihitung 15-2 atau df = 13 dengan alpha 0,05 didapat r_{tabel} 0,5140, jika r_{hitung} (untuk tiap-tiap butir pertanyaan yang dapat dilihat pada kolom *corrected item* pertanyaan total *correlation*) lebih besar dari r_{tabel} dan nilai r positif, maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari hasil uji validitas berikut ini:

Tabel 4.4

Hasil Uji Validitas Variabel Gaji

Variabel	Item Pertanyaan	Pearson Correlation (r_{hitung})	r_{tabel} (α = 5%)	Hasil
Gaji	Gaji1	0,770	0,5140	Valid

	Gaji2	0,841	0,5140	Valid
	Gaji3	0,700	0,5140	Valid
	Gaji4	0,765	0,5140	Valid
	Gaji5	0,646	0,5140	Valid
	Gaji6	0,802	0,5140	Valid
	Gaji7	0,751	0,5140	Valid
	Gaji8	0,535	0,5140	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Dari tabel 4.4 dapat diketahui bahwa seluruh *Pearson Correlation* memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,5140) dan bernilai positif. Dengan demikian butir pertanyaan dinyatakan valid.

Tabel 4.5

Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Variabel	Item Pertanyaan	Pearson Correlation (r_{hitung})	r_{tabel} (α = 5%)	Hasil
Motivasi Kerja	Motivasi Kerja 1	0,543	0,5140	Valid
	Motivasi	0,783	0,5140	Valid

	Kerja 2			
	Motivasi Kerja 3	0,898	0,5140	Valid
	Motivasi Kerja 4	0,690	0,5140	Valid
	Motivasi Kerja 5	0,657	0,5140	Valid
	Motivasi Kerja 6	0,700	0,5140	Valid
	Motivasi Kerja 7	0,771	0,5140	Valid
	Motivasi Kerja 8	0,596	0,5140	Valid
	Motivasi Kerja 9	0,716	0,5140	Valid
	Motivasi Kerja 10	0,604	0,5140	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Dari tabel 4.5 dapat diketahui bahwa seluruh *Pearson Correlation* memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,5140) dan bernilai positif. Dengan demikian butir pertanyaan dinyatakan valid.

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Variabel	Item Pertanyaan	Pearson Correlation (r_{hitung})	r_{tabel} (α = 5%)	Hasil
Disiplin Kerja	Disiplin Kerja 1	0,670	0,5140	Valid
	Disiplin Kerja 2	0,901	0,5140	Valid
	Disiplin Kerja 3	0,846	0,5140	Valid
	Disiplin Kerja 4	0,583	0,5140	Valid
	Disiplin Kerja5	0,954	0,5140	Valid
	Disiplin Kerja 6	0,901	0,5140	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Dari tabel 4.6 dapat diketahui bahwa seluruh *Pearson Correlation* memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,5140) dan bernilai positif. Dengan demikian butir pertanyaan dinyatakan valid.

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	Item Pertanyaan	Pearson Correlation (r_{hitung})	r_{tabel} (α = 5%)	Hasil
Kinerja Karyawan	Kinerja Karyawan 1	0,925	0,5140	Valid
	Kinerja Karyawan 2	0,726	0,5140	Valid
	Kinerja Karyawan 3	0,662	0,5140	Valid
	Kinerja Karyawan 4	0,826	0,5140	Valid
	Kinerja Karyawan 5	0,643	0,5140	Valid
	Kinerja Karyawan 6	0,723	0,5140	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Dari tabel 4.7 dapat diketahui bahwa seluruh *Pearson Correlation* memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,5140) dan bernilai positif. Dengan demikian butir pertanyaan dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 4.8

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Reliabilitas Coefficient	Alpha	Keterangan
Gaji	8 Item Pertanyaan	0,836	Reliabel
Motivasi Kerja	10 Item Pertanyaan	0,815	Reliabel
Disiplin Kerja	6 Item Pertanyaan	0,892	Reliabel
Kinerja Karyawan	6 Item Pertanyaan	0,718	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Dari tabel 4.8 dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki *Cronbach Alpha* > 0,60. Dengan demikian variabel faktor budaya, faktor sosial, faktor pribadi dan faktor psikologi terhadap keputusan pembelian dapat dikatakan reliabel.

C. Hasil Analisis Data

a. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen dan independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Asumsi normalitas juga dapat menggunakan uji statistik yaitu dengan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Dalam pengujian ini, data yang dikatakan berdistribusi secara normal apabila hasil dari $(sig) > 0,05$. Hasil uji normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.9 Uji Normalitas
Kolmogorov-Smirnov Test**

	Unstandardized Residual
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,924

Berdasarkan tabel 4.9 uji *Kolmogorov Smirnov* menunjukkan bahwa data tersebut berdistribusi normal yakni Asymp. Sig. lebih besar dari 0,05.

Tabel 4.11

Uji Linearitas Kinerja Karyawan dan Motivasi Kerja

	Sig.
Kinerja Karyawan * Motivasi Kerja Linearity	0,021

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.11 diperoleh nilai Sig. *Linearity* sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$, artinya regresi linear dapat dipergunakan untuk menjelaskan pengaruh antara motivasi kerja dan kinerja karyawan.

Tabel 4.12

Uji Linearitas Kinerja Karyawan dan Disiplin Kerja

	Sig.
Kinerja Karyawan * Disiplin Kerja Linearity	0,005

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.12 diperoleh nilai Sig. *Linearity* sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$, artinya regresi linear dapat dipergunakan untuk menjelaskan pengaruh antara disiplin kerja dan kinerja karyawan.

3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel independen dalam suatu model regresi linear berganda.

Tabel 4.13

Uji Multikolinearitas *Tolerance* dan VIF

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Gaji	0,669	1,495
Motivasi Kerja	0,581	1,720
Disiplin Kerja	0,821	1,218

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.13 diketahui bahwa nilai *tolerance* semua variabel independen $> 0,10$. Nilai *variance inflation factor* (VIF) keempat variabel $<$

10. Berdasarkan kriteria dalam kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

4. Uji Heteroskedastisitas dengan Metode Glejser

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residu satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Uji heteroskedastisitas dengan 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 terdapat masalah heteroskedastisitas.

Tabel 4.14

Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients
	Sig.
Gaji	0,934
Motivasi Kerja	0,287
Disiplin Kerja	0,477

Berdasarkan tabel 4.14 menunjukkan bahwa pada model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Hal ini karena masing-masing variabel dari persamaan tersebut memiliki nilai signifikansi lebih besar dari nilai alpha (Sig. > 0.05).

b. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk memodelkan hubungan antara variabel dependen (kinerja karyawan) dengan variabel independen (gaji, motivasi kerja dan disiplin kerja). Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh bebas terhadap variabel terikat dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \text{error}$$

Tabel 4.15
Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.428	5.949		2.761	.019
	Gaji	.447	.169	.623	2.654	.000
	Motivasi_Kerja	-.150	.178	-.194	6.458	.000

	Disiplin_Kerja	-.127	.182	-.165	3.678	.000
a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan						

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Maka didapat perhitungan pada penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = 16,428 + 0,447X_1 + -0,150X_2 + -0,127X_3$$

Keterangan :

Y = Variabel Kinerja Karyawan

a = Bilangan Konstanta

b₁.b₂.b₃. = Koefisien Regresi

X₁ = Gaji

X₂ = Motivasi Kerja

X₃ = Disiplin Kerja

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) Konstanta sekitar 16,428 artinya jika gaji, motivasi kerja dan disiplin kerja nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan nilainya sebesar 16,428.
- b) Koefisien regresi variabel gaji (X₁) sebesar 0,447 artinya jika variabel gaji mengalami kenaikan satu satuan maka kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0,447 satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas lain dianggap

tetap. Koefisien bernilai positif artinya terdapat pengaruh positif antara variabel gaji dengan kinerja karyawan.

- c) Koefisien regresi variabel motivasi kerja (X_2) sebesar $-0,150$ artinya jika variabel motivasi kerja mengalami kenaikan satu satuan maka kinerja karyawan akan bertambah sebesar $-0,150$ satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas lain dianggap tetap. Koefisien bernilai positif artinya terdapat pengaruh positif antara variabel motivasi kerja dengan kinerja karyawan.
- d) Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X_3) sebesar $-0,127$ artinya jika variabel disiplin kerja mengalami kenaikan satu satuan maka kinerja karyawan akan bertambah sebesar $-0,127$ satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas lain dianggap tetap. Koefisien bernilai positif artinya terdapat pengaruh positif antara variabel faktor pribadi dengan kinerja karyawan.

c. Uji Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji f)

Uji f pada dasarnya untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel *independent* (gaji, motivasi kerja dan disiplin kerja) secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap variabel *dependent* (kinerja karyawan). Uji f diukur dengan membandingkan antara F_{hitung} dengan F_{tabel} . Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka secara simultan variabel *independent* berpengaruh terhadap variabel *dependent*, begitu sebaliknya, apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka secara simultan variabel *independent* tidak berpengaruh terhadap variabel *dependent*. Berikut hasil tampilan uji f:

Tabel 4.16

Hasil Uji f

ANOVA ^p						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	68.919	3	22.973	20.614	.104 ^a
	Residual	96.681	11	8.789		
	Total	165.600	14			
a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Motivasi_Kerja, Gaji						
b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan						

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.16 di atas nilai F_{tabel} dengan ketentuan $\alpha = 0,05$, $df_1 = (k-1)$ atau $(4-1)$ dan $df_2 = (n-k)$ atau $(15-4=11)$ sehingga diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3,09. Dari hasil perhitungan, diperoleh angka F_{hitung} sebesar $20,614 > F_{\text{tabel}}$ sebesar 3,98 sehingga secara simultan variabel *independent* berpengaruh terhadap variabel *dependent*. Kesimpulannya adalah) secara simultan berpengaruh dan secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan. Besar pengaruhnya adalah 41,6% dan signifikan dengan signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$. Besar pengaruh variabel lain di luar model regresi tersebut dihitung dengan rumus: $(1-r^2)$ atau $(1-0,416) = 0,584$ atau sebesar 58,4%.

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji t pada dasarnya untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel *independent* (gaji, motivasi kerja dan disiplin kerja) secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap variabel *dependent* (kinerja karyawan). Uji t diukur dengan membandingkan antara T_{hitung} dengan T_{tabel} . Apabila $T_{\text{hitung}} > T_{\text{tabel}}$, maka secara parsial variabel *independent* berpengaruh terhadap variabel *dependent*, begitu sebaliknya, apabila $T_{\text{hitung}} < T_{\text{tabel}}$,

maka secara parsial variabel *independent* tidak berpengaruh terhadap variabel *dependent*. Berikut hasil tampilan uji t:

Tabel 4.17

Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.428	5.949		2.761	.019
	Gaji	.447	.169	.623	2.654	.000
	Motivasi_Kerja	-.150	.178	-.194	6.458	.000
	Disiplin_Kerja	-.127	.182	-.165	3.678	.000
a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan						

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.17 di atas nilai T_{tabel} dengan ketentuan $\alpha = 0,05$ dan $df = (n-k)$ atau $(15-4) = 11$. Dari ketentuan tersebut diperoleh angka T_{tabel} sebesar 2,20099. Maka dari pengaruh masing-masing variabel sebagai berikut:

1) Pengaruh Gaji terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh angka T_{hitung} sebesar $2,654 > T_{tabel}$ sebesar 2,20099, sehingga secara parsial variabel *independent* berpengaruh terhadap variabel *dependent*.

Artinya ada pengaruh antara gaji terhadap kinerja karyawan. Besarnya pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan = 0,447 atau 44,7% dianggap signifikan dengan angka signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$.

2) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh angka T_{hitung} sebesar $6,458 > T_{tabel}$ sebesar $2,20099$, sehingga secara parsial variabel *independent* berpengaruh terhadap variabel *dependent*. Artinya ada pengaruh antaramotivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. = - 0,150 atau -15% dianggap signifikan dengan angka signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$.

3) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh angka T_{hitung} sebesar $3,678 > T_{tabel}$ sebesar $2,20099$, sehingga secara parsial variabel *independent* berpengaruh terhadap variabel *dependent*. Artinya ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Besarnya pengaruh

disiplin kerja terhadap kinerja karyawan = - 0,127 atau 12,7% dianggap signifikan dengan angka signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$

4) Pengaruh Gaji, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan besar pengaruhnya adalah 41,6% dan signifikan dengan signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$. Besar pengaruh variabel lain di luar model regresi tersebut dihitung dengan rumus: $(1-r^2)$ atau $(1-0,416) = 0,584$ atau sebesar 58,4%.

c. Uji Koefisien Determinasi R Square (R^2)

Uji koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan kepada masing-masing variabel. Berikut tampilan hasil uji koefisien determinasi (R^2):

Tabel 4.18

Hasil Uji Koefisien Determinasi R Square (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.645 ^a	.416	.257	2.965
a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Motivasi_Kerja, Gaji				

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.18 di atas menunjukkan bahwa besarnya angka *R Square* (R^2) adalah 0,257. Angka tersebut mempunyai arti bahwa pengaruh gaji, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan 25,7%.

D. Pembahasan dan Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaji, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sako Indah Gemilang Palembang. Pembahasan dan hasil penelitian sebagai berikut:

1. Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sako Indah Gemilang Palembang.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa gaji berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji t yang dilakukan, diperoleh hasil penelitian bahwa secara parsial variabel gaji (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabelkinerja karyawan (Y) PT. Sako Indah Gemilang Palembang. Hal ini terlihat T_{hitung} memiliki 2,654 yang artinya $T_{hitung} > T_{tabel}$ (2,654 > 2,20099) dengan signifikan $0,000 < \alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat signifikan yang lebih kecil dari pada tingkat kesalahan. Maka H_0

ditolak dan H_a diterima yang artinya gaji secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini mendukung hasil penelitian Christian G. Kelatow (2016) yang menyimpulkan bahwa gaji secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sako Indah Gemilang Palembang.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji t yang dilakukan, diperoleh hasil penelitian bahwa secara parsial variabel motivasi kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) PT. Sako Indah Gemilang Palembang. Hal ini terlihat T_{hitung} memiliki 6,458 yang artinya $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($6,458 > 2,20099$) dengan signifikan 0,000 $< \alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat signifikan yang lebih kecil dari pada tingkat kesalahan. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini mendukung hasil penelitian Mohammad Iman Tindow (2014) dan Ari Sutrischastini (2015) yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sako Indah Gemilang Palembang.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji t yang dilakukan, diperoleh hasil penelitian bahwa secara parsial variabel disiplin kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) PT. Sako Indah Gemilang Palembang. Hal ini terlihat T_{hitung} memiliki 3,678 yang artinya $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($3,678 > 2,20099$) dengan signifikan $0,000 < \alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat signifikan yang lebih kecil dari pada tingkat kesalahan. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini mendukung hasil penelitian Sindu Pradipto dan Edy Rahardja (2015) dan Mardi Astutik (2016) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

1. Pengaruh Gaji, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sako Indah Gemilang Palembang

Dari hasil perhitungan, diperoleh angka F_{hitung} sebesar 20,614 $> F_{tabel}$ sebesar 3,98 sehingga secara simultan variabel *independent* berpengaruh terhadap variabel *dependent*. Kesimpulannya adalah) secara simultan berpengaruh dan secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan. Besar pengaruhnya adalah 41,6% dan signifikan dengan signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$. Besar pengaruh variabel lain di luar model regresi tersebut dihitung dengan rumus: $(1-r^2)$ atau $(1-0,416) = 0,584$ atau sebesar 58,4%.

Jadi terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel gaji, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil ini diperkuat oleh teori (Fillipo, 2002) yang menyatakan bahwa seseorang agar mencapai kinerja tinggi tergantung

pada kerjasama, kepribadian, kepandaian kepuasan kerja, keselamatan, pengetahuan, pekerjaan, kehadiran, kesetiaan, ketangguhan, dan inisiatif. Menyimpulkan bahwa Gaji, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.