

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Gambaran Umum PT. Karya Tri Andita

a. Nama Instansi, Alamat, dan Sejarah

Nama Instansi : PT. KARYA TRI ANDITA
 Nama Ketua : Freddy Hidayat Wibowo
 Alamat : Jl. Mangga V/11 Kel. Lamper Kidul,
 Kec. Semarang Selatan, Kota
 Semarang
 Telp : (0291) 425 7234/08164871284

b. Sejarah Berdirinya PT. Karya Tri Andita

PT. Karyawan Tri Andita merupakan perusahaan yang bergerak dibidang farmasi yang menjual macam obat-obatan. PT. Karyawan Tri Andita ini didirikan Freddy Hidayat Wibowo pada tahun 2005, tetapi perusahaan baru mulai beroperasi mei 2007. Awal mulanya tempat PT. Karya Tri Andita di jl. Lampersari No.12 Semarang, Karyawannya dulu 8 orang sekarang menjadi 36 orang. Kemudian berpindah tempat di jl. Mangga V No.11 Semarang pada bulan Oktober 2013 sampai sekarang. Alasan pindah tempat salah satunya yaitu karena tempatnya kecil dan perusahaan membutuhkan lokasi yang lebih luas.

Awalnya PT. Karyawan Tri Andita hanya PBF yang melayani penjualan tender. Pada saat itu hanya mengikuti tender kelas kecil (tender yang dibawah 1 milyar), berhubung semakin sulit dan susahnya peraturan maka berubah haluan dengan melayani penjualan reguler. PT. Kary Andita melayani penjualan keseluruhan area Jawa Tengah yaitu:

- a) Semarang Utara dan Selatan
- b) Semarang Timur dan Tengah
- c) USA (Ungaran, Selatiga dan Ambarawa)
- d) Kendal dan Sukorejo
- e) Batang dan Weleri
- f) Pemalang
- g) Pekalongan
- h) Brebes
- i) Tegal

- j) Purwokerto
- k) Cilacap
- l) Purbalingga
- m) Kebumen dan Purworejo
- n) Banjarnegara dan Wonosobo
- o) Temanggung
- p) Magelang
- q) Demak
- r) Grobogan, Purwodadi
- s) Pati
- t) Kudus
- u) Jepara
- v) Rembang
- w) Blora

Adapun mengenai perjanjian yang berkaitan dengan usaha yang akan dijalankannya, perusahaan tersebut sudah memiliki ijin resmi sebagai berikut:

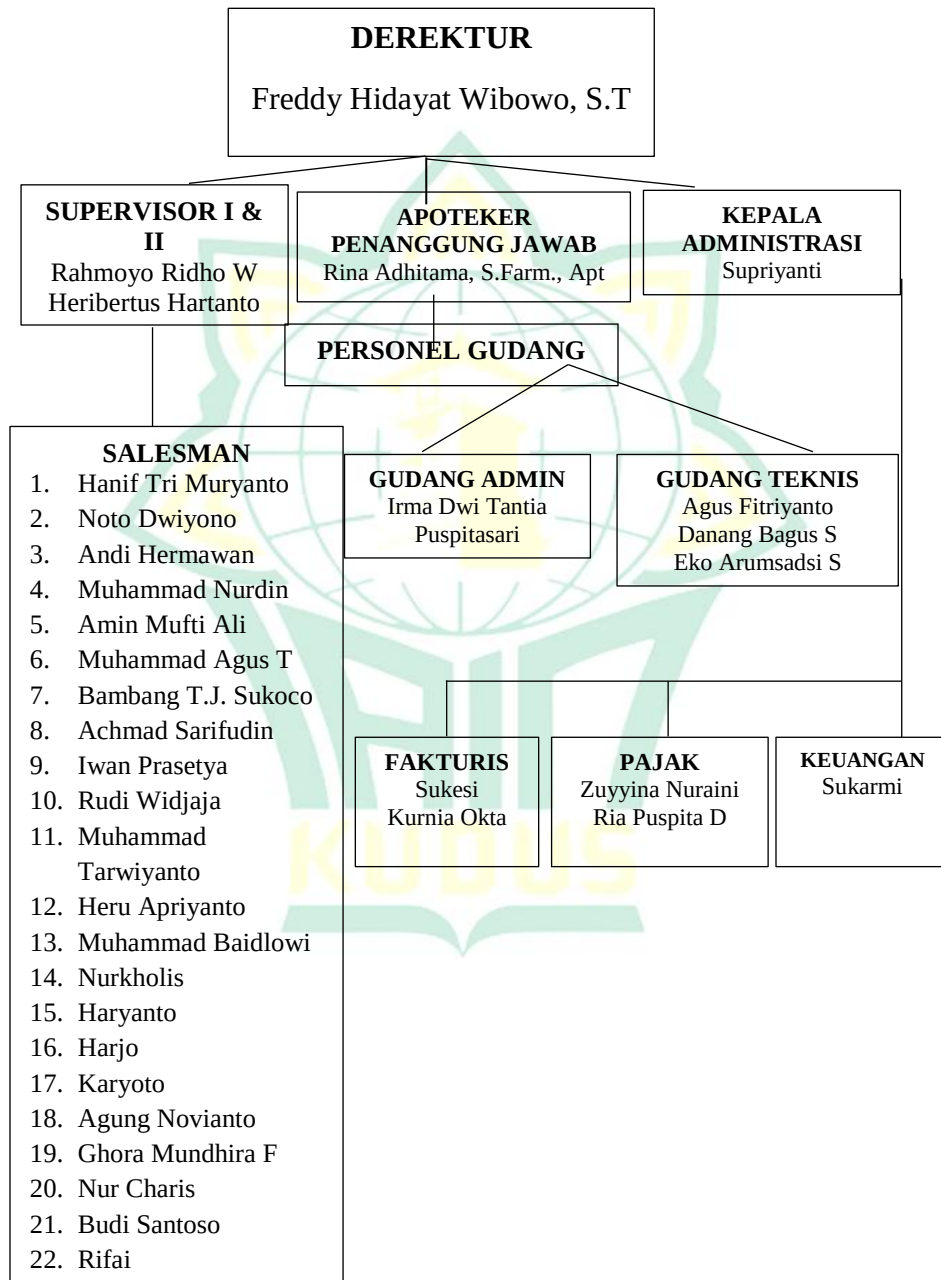
- a. NPWP : 02.316.094.8.508.000
- b. SIUP : Nomor : 517/936/11.01/MIKRO/11/2016¹

c. Struktur Organisasi

Setiap usaha diperlukan struktur organisasi agar usaha lebih mudah dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini dijadikan acuan dalam pembagian tugas dan tanggung jawab masing-masing antara pemimpin dan karyawan. Secara umum, struktur organisasi yang ada pada PT. Karya Tri Andita yakni:

¹ Freddy Hidayat Wibowo, wawancara oleh penulis, 20 November, 2019, wawancara 2, transkrip.

Gambar 4.1
Struktur PT. KARYA TRI ANDITA



Dalam struktur organisasi diatas sudah diatur tugas masing-masing sesuai dengan kedudukannya. Tugas direktur adalah sebagai pengambil suatu keputusan yang ada di PT. Karya Tri Andita, karena ketua memiliki posisi yang paling penting bahkan tertinggi kedudukannya. Dibawah direktur ada 3 bagian yang masing-masing bagian memiliki tugas sebagai penanggung jawab seperti Supervisor, Apoteker, dan Administrasi.

Tugas supervisor adalah bertugas memastikan semua pekerjaan dilaksanakan dengan baik sehingga semua proses penjualan berjalan dengan lancar seperti monitoring salesmen, pengawasan anak buah, dan melakukan intruksi kerja. Sedangkan pada bagian apoteker bertugas penerimaan dan pengecekan barang datang dan menandatangani faktur pembelian dari supplier. Selanjutnya tugas administrasi yaitu: memastikan proses pengadaan obat dilakukan dengan baik dan benar sesuai dengan peraturan yang berlaku.

d. Visi dan Misi

Adapun Visi dan Misi perusahaan PT. Karya Tri Andita adalah:

➤ Visi

Menjadi perusahaan yang bergerak di bidang distribusi dan logistik untuk produk farmasi dan produk consumer kesehatan yang terpercaya di era globalisasi

➤ MISI

Memberikan pelayanan pendistribusian produk farmasi dengan cepat dan tepat waktu kepada sarana pelayanan kefarmasian dan ikut memberikan kontribusi dalam meningkatkan kesehatan masyarakat.

Bahwa Sesuai dengan Visi dan misi yang telah dirancang dalam Perusahaan adalah: Menjadikan Perusahaan yang memiliki produktivitas serta daya saing distribusi yang tinggi sehingga menjadi penggerak bagi pertumbuhan ekonomi, lebih khususnya dalam bidang farmasi.

e. Ruang Lingkup Produk

Di dalam PT. Karya Tri Andita menjual berbagai macam kategori obat-obatan yaitu:

a) Obat Bebas. Seperti: Parasetamol.

- b) Obat Bebas terbatas. Seperti: Decolgen, Neozepe.
c) Obat keras. Seperti: Obat Generik.²

B. Deskripsi Responden

Analisis deskriptif dilakukan terhadap responden penelitian untuk mengetahui karakteristik responden. Identitas responden yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi umur, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan lama bekerja. Dalam penelitian ini dilakukan penyebaran kuesioner yang didapat dari karyawan yang berjumlah 36 karyawan. Berikut ini gambaran umum identitas responden dalam penelitian, meliputi:

1. Deskripsi Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan hasil penelitian dan data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner maka diperoleh data tentang umur responden sebagai berikut:

Tabel 4.1

Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
Laki-laki	26	72,22 %
Perempuan	10	27,78 %
Total	36	100 %

Sumber : *Data primer yang diolah, 2019*

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 26 orang dengan presentase 72,22 % dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 10 orang dengan presentase 27,78 %, sehingga dapat diketahui bahwa responden terbanyak adalah berjenis kelamin laki-laki sebanyak 26 orang dengan presentase 72,22 %.

2. Deskripsi Umur Responden

Berdasarkan hasil penelitian dan data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner maka diperoleh data tentang umur responden sebagai berikut:

² Rina Adhitama, wawancara oleh penulis, 23 November, 2019, wawancara 2, transkrip.

Tabel 4.2
Umur Responden

Umur	Jumlah	Presentase (%)
< 20	1	2,78 %
20-29	8	22,22 %
30-39	10	27,78 %
> 40	17	47,22 %
Total	36	100 %

Sumber: *Data primer yang diolah, 2019*

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa responden yang berumur < 20 tahun sebanyak 1 orang dengan presentase 2,78 %, yang berumur 20-29 tahun sebanyak 8 orang dengan presentase 22,22 %, yang berumur 30-39 tahun sebanyak 10 orang dengan presentase 27,78 %, dan yang umurnya > 40 tahun sebanyak 17 dengan presentase 47,22 %. Sehingga dapat diketahui bahwa usia responden terbanyak adalah > 40 tahun sebanyak 47,22 %.

3. Deskripsi Pendidikan Terakhir Responden

Berdasarkan hasil penelitian dan data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner maka diperoleh data tentang umur responden sebagai berikut:

Tabel 4.3
Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase (%)
SD/Sederajat	0	0 %
SMP/Sederajat	0	0 %
SMA/Sederajat	19	52,78 %
S1	17	47,22 %
Total	36	100 %

Sumber : *Data primer yang diolah, 2019*

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa responden terbanyak adalah responden yang berpendidikan terakhir SMA/Sederajat yaitu sebanyak 19 orang dengan presentase 52,78 %.

4. Deskripsi Lama Responden Bekerja

Berdasarkan hasil penelitian dan data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner maka diperoleh data tentang umur responden sebagai berikut:

Tabel 4.4
Lama Bekerja Responden

Lama Responden Bekerja	Jumlah	Presentase (%)
< 1 Tahun	0	0 %
1-5 Tahun	26	72,22 %
6-10 Tahun	6	16,67 %
>10 Tahun	4	11,11 %
Total	36	100 %

Sumber: *Data primer yang diolah, 2019*

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan bahwa responden terbanyak adalah responden yang sudah bekerja selama 1-5 tahun sebanyak 26 orang dengan presentase 72,22 %.

C. Deskripsi Variabel Penelitian

Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui jawaban responden tentang pertanyaan yang terdapat di dalam butir kuesioner yang merupakan indikator atau rincian dari variabel penelitian. Analisis deskriptif juga untuk mengetahui berapa besar presentase jawaban responden pada setiap alternatif jawaban yang ada.

1. Variabel Motivasi

Tabel 4.5
Hasil Jawaban Responden Motivasi

Variabel	Item	Total (STS/1)	Total (TS/2)	Total (R/3)	Total (S/4)	Total (SS/5)	Total
Motivasi (X ₁)	P1	0 0%	3 8.3%	9 25%	18 50%	6 16.7%	36 100%
	P2	0 0%	2 5.6%	13 36.1%	19 52.8%	2 5.6%	36 100%
	P3	0 0%	2 5.6%	16 44.4%	14 38.9%	4 11.1%	36 100%

	P4	0 0%	2 5.6%	17 47.2%	15 41.7%	2 5.6%	36 100%
	P5	0 0%	2 5.6%	10 27.8%	22 61.1%	2 5.6%	36 100%

Sumber data: Output SPSS yang diolah, 2019

Dari hasil penelitian pada tabel 4.5 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan sangat setuju dan setuju terhadap item-item harga. Walaupun masih adayang menjawab ragu-ragu terhadap item-item motivasi. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan puas terhadap motivasi yang diberikan perusahaan.

2. Variabel Kepuasan Kerja

Tabel 4.6

Hasil Jawaban Responden Kepuasan Kerja

Variabel	Item	Total (STS/1)	Total (TS/2)	Total (R/3)	Total (S/4)	Total (SS/5)	Total
Kepuasan Kerja (X ₂)	P1	0 0%	3 8.3%	10 27.8 %	19 52.8 %	4 11.1 %	36 100 %
	P2	0 0%	3 8.3%	5 13.9 %	23 63.9 %	5 13.9 %	36 100 %
	P3	0 0%	1 2.8%	13 36.1 %	18 50%	4 11.1 %	36 100 %
	P4	0 0%	4 11.1%	7 19.4 %	17 47.2 %	8 22.2 %	36 100 %
	P5	0 0%	3 8.3%	6 16.7 %	23 63.9 %	4 11.1 %	36 100 %

Sumber data: Output SPSS yang diolah, 2019

Dari hasil penelitian pada tabel 4.6 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan sangat setuju dan setuju walaupun ada juga yang menjawab tidak setuju terhadap item-item kepuasan kerja. Hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan puas terhadap kepuasan kerja yang diberikan perusahaan.

3. Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4.7

Hasil Jawaban Responden Kinerja Karyawan

Variabel	Item	Total (STS/1)	Total (TS/2)	Total (R/3)	Total (S/4)	Total (SS/5)	Total
Kinerja Karyawan (Y)	P1	0 0%	2 5.6%	4 11.1%	21 58.3%	9 25%	100 100%
	P2	0 0%	4 11.1%	11 30.6%	17 47.2%	4 11.1%	100 100%
	P3	0 0%	2 5.6%	11 30.6%	20 55.6%	3 8.3%	100 100%
	P4	0 0%	2 5.6%	8 22.2%	21 58.3%	5 13.9%	100 100%
	P5	0 0%	4 11.1%	8 22.2%	20 55.6%	4 11.1%	100 100%
	P6	0 0%	2 5.6%	9 25%	17 47.2%	8 22.2%	100 100%

Sumber data: Output SPSS yang diolah, 2019

Dari hasil penelitian pada tabel 4.7 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan sangat setuju dan setuju terhadap item-item kinerja karyawan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa motivasi, dan kepuasan kerja, berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

D. Analisis Data

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji kevalidan angket atau kuesioner. Valid tidaknya suatu kuesioner dapat ditentukan dengan cara membandingkan r_{tabel} pada taraf signifikansi 5% dengan rhitung yang diperoleh. Apabila rhitung lebih besar dari r_{tabel} maka kuesioner dikatakan valid, sedangkan apabila rhitung lebih kecil dari r_{tabel} maka kuesioner dikatakan tidak valid.

Untuk menguji validitas, penulis menggunakan analisis SPSS 21 dengan menggunakan 40 butir pertanyaan. Pertanyaan diberikan kepada Non-responden yang berjumlah 30 orang dengan r_{tabel} sebesar 0.361 dan responden asli yang berjumlah 36 orang dengan r_{tabel} sebesar 0.329. Berikut adalah hasil pengujian validitas 30 Non-responden dan 36 responden asli yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 4.8 Hasil
Uji Validitas Non-Responden**

Variabel	Item	<i>Corrected Item- Total Correlation (r hitung)</i>	keterangan
Motivasi (X1)	P1	0.817	Valid
	P2	0.668	Valid
	P3	0.550	Valid
	P4	0.562	Valid
	P5	0.646	Valid
Kepuasan Kerja (X2)	P1	0.634	Valid
	P2	0.701	Valid
	P3	0.539	Valid
	P4	0.760	Valid
	P5	0.666	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	P1	0.617	Valid
	P2	0.721	Valid
	P3	0.621	Valid
	P4	0.556	Valid
	P5	0.659	Valid
	P6	0.507	Valid

Sumber: *Data primer yang diolah, 2019*

Berdasarkan uji validitas pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa masing-masing item memiliki rhitung lebih besar dari rtabel (0.361) dan bernilai positif. Dengan

demikian, butiran pertanyaan dalam setiap variabel dinyatakan valid.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas 36 Responden

Variabel	Item	<i>Corrected Item- Total Correlation (r hitung)</i>	keterangan
Motivasi (X1)	P1	0.816	Valid
	P2	0.643	Valid
	P3	0.598	Valid
	P4	0.597	Valid
	P5	0.650	Valid
Kepuasan Kerja (X2)	P1	0.739	Valid
	P2	0.778	Valid
	P3	0.521	Valid
	P4	0.808	Valid
	P5	0.763	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	P1	0.670	Valid
	P2	0.607	Valid
	P3	0.612	Valid
	P4	0.621	Valid
	P5	0.655	Valid
	P6	0.590	Valid

Sumber: *Data primer yang diolah, 2019*

Berdasarkan uji validitas pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa masing-masing item memiliki r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0.329) dan bernilai positif. Dengan demikian, semua variabel (X1, X2, dan Y) dapat dikatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu nilai yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas di uji

menggunakan program SPSS 21. Instrument dapat dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60.

Berikut adalah hasil pengujian reliabilitas 30 Non-responden dan 36 responden asli yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas Non-Responden

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Motivasi	0.842	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.847	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.838	Reliabel

Sumber: *Data primer yang diolah, 2019*

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* keempat variabel lebih besar dari 0,60 sehingga dapat dikatakan reliabel. Dengan demikian, semua pertanyaan dalam setiap variabel dinyatakan reliabel.

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas 36 Responden

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Motivasi	0.849	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.883	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.845	Reliabel

Sumber: *Data primer yang diolah, 2019*

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* keempat variabel lebih besar dari 0,60 sehingga dapat dikatakan reliabel. Dengan demikian, semua variabel (X1, X2, dan Y) dapat dinyatakan reliabel.

E. Uji Prasyarat

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel berdistribusi normal atau tidak normal. Cara yang digunakan untuk normalitas residual adalah dengan histogram dan kolmogorov smirov, di mana untuk mengetahui data berdistribusi normal yaitu dengan kriteria pengujian sig >

0.05. Berdasarkan hasil pengolahan SPSS 21 diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.12
Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandar ized Residual
N	36
Normal Parameters ^a	
Mean	.0000000
Std. Deviation	1.5635860
Most Extreme Differences	.108
Absolute	.108
Positive	.091
Negative	-.108
Kolmogorov-Smirnov Z	.651
Asymp. Sig. (2-tailed)	.791

Sumber: *Data primer yang diolah, 2019*

Dari data tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikan yaitu sebesar 0.791. Dengan demikian maka data yang diperoleh dinyatakan berdistribusi normal karena nilai sig > 0.05.

2. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model adanya korelasi antar variabel bebas (independen), model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Salah satu cara yang paling akurat untuk mendeteksi ada atau tidaknya gejala multikolinearitas ini adalah menggunakan metode tolerance dan VIF. Apabila nilai toleransi > 0,1 dan VIF < 10, maka dapat disimpulkan tidak ada multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi. Berikut adalah nilai VIF dengan SPSS 21 :

Tabel 4.13
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.717	1.823		.942	.353		
MOTIVASI	.488	.120	.399	4.064	.000	.604	1.654
KEPUASAN KERJA	.644	.107	.592	6.029	.000	.604	1.654

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan hasil uji SPSS di atas diketahui bahwa nilai tolerance adalah $0.604 > 0,10$ sedangkan nilai VIF dari tabel di atas adalah $1.654 < 10,00$. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas atas variabel *independent* dalam penelitian ini.

3. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara variabel pengganggu pada periode tertentu dengan variabel sebelumnya. Untuk mengetahui apakah model regresi mengandung autokorelasi dapat digunakan pendekatan Durbin Waston. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.14
Hasil Uji Autokorelasi

Durbin Watson	DL	DU	4-DU
1.953	1.353	1.587	2.413

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Dari hasil uji autokorelasi menunjukkan nilai Durbin Watson d-hitung sebesar 1.953. Untuk menguji gejala autokorelasi, maka angka d-hitung sebesar 1.953

dibandingkan dengan nilai d-teoritis dalam tabel statistic Durbin Watson dengan tingkat signifikan 5%. Jumlah sampel (n) = 36, dan jumlah variabel independen 2 (k-2), maka dari tabel Durbin Watson didapat batas atas (du) sebesar 1.587 dan nilai batas bawah (dl) sebesar 1.353. Karena hasil pengujian adalah $DU < DW < 4-DU$ ($1.587 < 1.953 < 2.413$), maka dari itu dapat disimpulkan bahwa data penelitian menunjukkan bahwa tidak terjadi autokorelasi positif atau negative, sehingga keputusan diterima.

4. Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas bertujuan menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Heterokedastisitas menunjukkan penyebaran variabel bebas. Penyebaran yang acak menunjukkan model regresi yang baik. Dengan kata lain homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Dibawah ini adalah hasil uji heteroskedastisitas dengan SPSS 21:

Tabel 4.15
Hasil Uji Heteroskedastisitas Glejser

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standar dized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.668	1.025		.652	.519
MOTIVASI	.030	.068	.098	.441	.662
KEPUASAN KERJA	.004	.060	.013	.059	.953

Sumber: Data Primer yang diolah, SPSS 21

Berdasarkan pada tabel tersebut, variabel motivasi dan kepuasan kerja masing masing sebesar 0.662, 0.953 yang mana dari masing-masing nilai variabel tersebut lebih besar dari 0.05 (5%) sehingga dapat disimpulkan bahwa pada data yang diteliti tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

F. Analisis Data Penelitian

1. Analisis Linear Berganda

Analisis ini dilakukan untuk menguji hipotesis dari penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya, yaitu untuk mengetahui apakah ada Pengaruh Motivasi, dan Kepuasan Kerja, terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karya Tri Andita Semarang. Sehingga diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.16
Hasil Regresi Linear Berganda

Keterangan	Nilai Koefisien	Sig.
Konstanta	1.717	0.353
Motivasi (X ₁)	0.488	0.000
Kepuasan Kerja (X ₂)	0.644	0.000

Sumber : *Data Primer yang diolah, 2019*

Data hasil diatas, maka bentuk persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

$$Y = 1.717 + 0.488X_1 + 0.644X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = konstanta

b = koefisien regresi variabel

X₁ = Motivasi

X₂ = Kepuasan Kerja

e = *error estimasi*

Dari persamaan diatas, dapat dianalisis beberapa hal antara lain:

- Konstanta sebesar $\alpha = 1.717$ memberikan arti bahwa jika tanpa adanya pengaruh dari variabel independen, motivasi (X₁) dan kepuasan kerja (X₂) nilainya adalah 0, maka rata-rata variabel dependen kinerja karyawan (Y) mempunyai nilai konstanta sebesar 1.717.
- Nilai koefisien regresi motivasi 0.488. Hal ini berarti bahwa jika motivasi (X₁) terjadi kenaikan 100% maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 4.88%. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara motivasi dengan kinerja karyawan, semakin baik motivasi maka kinerja karyawan semakin meningkat.

- c. Koefisien regresi kepuasan kerja 0.644, Hal ini berarti bahwa jika kepuasan kerja (X_2) terjadi kenaikan 100%, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 6.44%. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan, semakin baik kepuasan kerja maka kinerja karyawan semakin meningkat.

2. Uji Parsial (Uji T)

Uji statistik T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel *independen* secara individual dalam menerangkan variasi variabel *dependen*. Uji signifikansi parameter individual ini yang terdapat dalam hasil perhitungan statistik ditunjukkan dengan t hitung. Tabel distribusi t dicari pada derajat kebebasan (df) $n-k-1$. (n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel independen). Sehingga t tabel diperoleh $df = (36-2-1)$ yakni 33 dengan signifikansi 5% adalah 2.034. secara lebih rinci hasil t hitung dijelaskan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.17
Hasil Uji Parsial (Uji Statistik T)

Variabel	T hitung	T tabel	Singnifikansi	Keterangan
Motivasi (X_1)	4.064	2.034	0.00	Berpengaruh (Positif)
Kepuasan Kerja (X_2)	6.029	2.034	0.00	Berpengaruh (Positif)

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan data tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karya Tri Andita Semarang.

Berdasarkan hasil statistik pada tabel 4.17 diperoleh nilai t hitung sebesar 4.064 dan t tabel 2.034 ini berarti bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($4.064 > 2.034$) dengan P value (sig) sebesar 0.00 (lebih kecil dari 0,05). Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa variabel Motivasi dengan hipotesis pertama (H_1) yang menyatakan bahwa Motivasi (X_1) berpengaruh

terhadap kinerja karyawan PT. Karya Tri Andita Semarang.

b. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karya Tri Andita Semarang.

Berdasarkan hasil statistik pada tabel 4.17 diperoleh nilai t hitung sebesar 6.029 dan t tabel 2.034 ini berarti bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($6.029 > 2.034$) dengan P value (sig) sebesar 0,00 (lebih kecil dari 0,05). Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa variabel Kepuasan Kerja dengan hipotesis kedua (H_1) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Karya Tri Andita Semarang.

3. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini didapatkan hasil bahwa:

Tabel 4.18
Hasil Uji Signifikansi (Uji F)

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	358.988	2	179.494	69.223	.000 ^a
Residual	85.568	33	2.593		
Total	444.556	35			

Sumber data: output SPSS yang diolah, 2019

Tabel distribusi F dicari pada derajat kebebasan (df) nk. (n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel independen). Sehingga F tabel diperoleh $df = (36-2-1$ yakni 33) dengan signifikansi 5% adalah 3.28. Dari hasil data diatas dapat diketahui bahwa nilai F sebesar 69.223 ini menunjukkan bahwa ketiga variabel *independen* (Motivasi, dan Kepuasan Kerja) mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel *dependen* (Kinerja Karyawan).

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara kedua variabel. Besarnya koefisien determinasi adalah nol sampai dengan satu. Semakin mendekati nol suatu persamaan regresi, maka semakin kecil pula pengaruh semua variabel *independen* terhadap nilai variabel *dependennya*. Sebaliknya, semakin mendekati suatu persamaan regresi, maka semakin besar pula pengaruh semua variabel *independen* terhadap variabel *dependen*.

Dalam penelitian ini, Variabel *independen* adalah motivasi (X1), dan kepuasan kerja (X2). Dan variabel *dependen* adalah kinerja karyawan (Y). Hasil analisis dengan menggunakan SPSS 21 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.19
Hasil Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.899 ^a	.808	.796	1.610

Sumber data: output SPSS yang diolah, 2019

Dari hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat bahwa nilai *Adjusted R Square* dalam tabel adalah 0.796. Angka *R Square* disebut juga dengan koefisien determinasi. Besarnya angka koefisien determinasi 0.808 sama dengan 80.8%. Angka tersebut berarti bahwa sebesar 81% tingkat kinerja karyawan yang terjadi dapat dijelaskan dengan menggunakan motivasi, dan kepuasan kerja. Sedangkan sisanya (100% - 80.8% = 19.2%) disebabkan oleh faktor-faktor lainnya. Dengan kata lain, kemampuan menerangkan besarnya pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 80.8% sedangkan sisanya sebesar 19.2% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini. Sedangkan *Standar Error of the Estimate* (SEE) sebesar 1.610 semakin kecil SEE akan membuat model regresi semakin tepat memprediksi variabel *dependen*.

G. Pembahasan Hasil Penelitian

Responden yang digunakan penelitian terdiri dari karyawan PT. KARYA TRI ANDITA. Untuk memperoleh data penelitian, dilakukan dengan cara menyebar kuesioner kepada

para karyawan PT. KARYA TRI ANDITA yang menjadi fokus penelitian. Adapun teknik yang digunakan penulis dalam menyebar kuesioner yaitu dengan cara membagikan kuesioner kepada para karyawan secara random yang ditemui di PT. KARYA TRI ANDITA.

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karya Tri Andita Semarang.

Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Motivasi merupakan “dorongan atau kehendak yang menyebabkan seseorang berbuat sesuatu”.³

Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Tri Andita Semarang. Hal ini dapat dilihat berdasarkan jawaban yang diberikan karyawan terhadap kuesioner yang diberikan. Motivasi yang diberikan oleh PT. Karya Tri Andita Semarang akan termotivasi jika mendapatkan pujian dari pimpinan, perhatian dari pimpinan, dan juga mendapatkan bonus dan tunjangan dari perusahaan kepada karyawan, hal ini akan memotivasi karyawan untuk bekerja dan menghasilkan karya yang baik.

Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Achmad Fadhil dan Yuniadi Mayowan dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan AJB BUMIPUTERA”, menghasilkan penelitian bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan Aurelia Potu dalam penelitiannya yang berjudul “Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado”. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

³ Aurelia Potu, “Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado”, *Jurnal EMBA* 1, no 4, (2013): 1210.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karya Tri Andita Semarang.

Kepuasan kerja mempunyai peran penting dalam rangka mendukung tercapainya tujuan organisasi. Kepuasan kerja memberikan sumbangan yang besar terhadap efektivitas organisasi, serta merangsang semangat kerja dan loyalitas karyawan.⁴

Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Tri Andita Semarang. Hal ini dapat dilihat berdasarkan jawaban yang diberikan karyawan terhadap kuesioner yang diberikan. Jenis kepuasan kerja yang ditawarkan kepada karyawan salah satunya adalah adanya jenjang karir. Hal ini akan meningkatkan kepuasan kinerja karyawan untuk selalu mempertahankan kinerja yang baik.

Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Novita, Bambang Swarto Sunuharjo, Ika Ruhana, dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Jatim Malang”, menghasilkan penelitian bahwa ada pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Hal ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan Herudini Subariyanti dalam penelitiannya yang berjudul “Hubungan Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ptlr Batan”. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karya Tri Andita Semarang.

Penelitian ini menunjukkan bahwa Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja secara bersama sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karya Tri Andita Semarang, hal ini dapat dilihat pada nilai F sebesar 69.223 ini menunjukkan bahwa ketiga variabel *independen* (Motivasi dan Kepuasan Kerja) mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel *dependen* (Kinerja Karyawan).

⁴ Herudini Subariyanti, “Hubungan Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ptlr Batan”, *Jurnal Ecodemica* 1. no 2, (2017), 227.

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Mohammad Rifky Bagus Pratama, Mochammad Al Musadieq, Gunawan Eko Nurtjahjono, dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi pada Karyawan Giant Hypermarket Mall Olympic Garden Malang”, dengan hasil F hitung sebesar 50.449. nilai ini selanjutnya dikonsultasikan dengan nilai signifikan 5% atau F hitung > F tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan secara bersama-sama (simultan) pada Karyawan Giant Hypermarket Mall Olympic Garden Malang.

