

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Kondisi Objektif Perusahaan

Penelitian ini dilakukan di sebuah perusahaan yang ada di Gresik dengan nama CV Gavra Perkasa yang berada di Jl. Raya Panceng Km 52 Desa Wotan Panceng Gresik. CV Gavra Perkasa merupakan perusahaan yang bergerak dibidang manufaktur industri pengolahan kayu, diantaranya produk yang dihasilkan adalah lantai kayu, ruji tangga (turning), kusen-kusen, dan pegangan tangga (handriel). CV Gavra Perkasa adalah sebuah perusahaan yang memproduksi kayu olahan. Kayu yang diproduksi dalam perusahaan tersebut berupa kayu merbau, kempas, kruwing, mahoni dan kamper. Untuk kayu jenis mahoni perusahaan dapat membuat produk olahan berupa turning (ruji tangga). Turning adalah produk andalan di perusahaan karena produk tersebut lebih besar prosentasi penjualannya dibandingkan dengan produk lainnya.

1. Profil Perusahaan

CV. Gavra Perkasa ini didirikan pada bulan november 1992 dengan luas area 125 meter kali 175 meter. Pemiliknya sendiri merupakan warga Negara asing yang bernama Weng Chu Feng. Perusahaan ini merupakan perusahaan yang memproduksi kayu olahan yang bermutu tinggi, dimana hasilnya diperuntukan untuk mensupplay perusahaan-perusahaan luar negeri. CV. Gavra Perkasa Gresik adalah sebuah perusahaan yang memproduksi kayu olahan. Kayu yang di produksi dalam perusahaan tersebut adalah kayu merbau, kruwing, mahoni dan lain-lain. Kayu-kayu tersebut di olah menjadi kayu bahan setengah jadi yang kemudian di export sesuai dengan order.

CV Gavra Perkasa Gresik mengembangkan dan menerapkan sistem manajemen mutu untuk menunjukkan kemampuannya secara taat asas terhadap persyaratan pelanggan dan atau peraturan yang berlaku sebagai persyaratan pelanggan, serta untuk memastikan kepuasan pelanggan melalui penerapan sistem efektif termasuk perbaikan yang berkesinambungan dan pencegahan terjadinya ketidak sesuaian terhadap mutu poroduk kayu olahan. Sistem manajemen mutu karena itu dalam

kegiatan ekspor impor CV.Gavra Perkasa selalu melibatkan atau berada dalam pengawasan PT.Sucofindo (Superintending Company Of Indonesia), sebuah badan perusahaan milik negara atau BUMN yang bergerak dalam bidang pemeriksaan, pengawasan, pengujian, dan verifikasi. CV.Gavra Perkasa juga sudah memiliki sistem verifikasi legalitas kayu SVLK sebagai syarat melakukan kegiatan ekspor, selain itu juga perusahaan ini rutin diaudit setiap tahun untuk menerapkan legalitas usaha dan bahan baku.

Oleh karena itu perlu adanya perbaikan dan peningkatan kualitas dari perusahaan jasa maupun manufaktur. Salah satunya di perusahaan CV. Garva Perkasa dimana perusahaan ini merupakan perusahaan bergerak dibidang manufaktur industri pengolahan kayu diantaranya produk yang dihasilkan adalah lantai kayu, ruji tangga (turning), kusen-kusen, dan pegangan tangga (handriel). Data produksi CV Gavra Perkasa pada beberapa tahun terakhir hanya di fokuskan pada produksi kayu mahoni untuk pembuatan produk jadi.

CV. Gavra Perkasa di Jl..Raya Wotan KM 52 Kabupaten Gresik, Desa Wotan Kecamatan Panceng. Adapun factor yang mempengaruhi pemilihan lokasi tersebut adalah :

- a. Transportasi dalam hal pengangkutan barang jadi ketempat pemasaran serta pengangkutan bahan baku sangat mudah karena sarana transportasinya sangat lancar.
- b. Tenaga Kerja daerah sekitar tempat usaha banyak tersedia tenaga kerja yang produktif, trampil, dan biaya murah sehingga dalam hal perekrutan tidak mengalami kesulitan.
- c. Dekat jalan raya sehingga transportasi bahan baku perusahaan dapat dilakukan dengan mudah dan biaya murah.

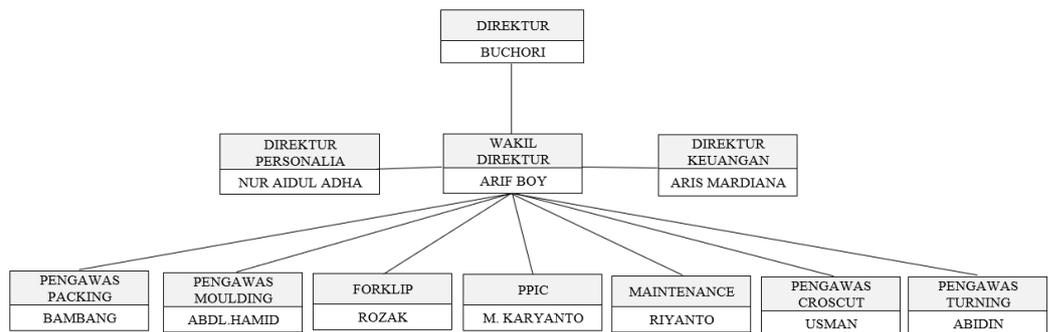
2. Visi dan Misi Perusahaan

Visi : Menjadi perusahaan yang kompetitif, handal dan terpercaya.

Misi : - Membuat bangunan dengan kwalitas internasional

- Menjadi penyuplai kayu terbaik serta menciptakan keamanan dan kenyamanan rumah.

3. Struktur Organisasi Perusahaan



A. Deskripsi Data Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Peneliti menyebarkan kuesioner dalam mengumpulkan data melalui HRD CV Gavra Perkasa, kemudian disebarluaskan kepada karyawan bagian produksi CV Gavra Perkasa secara langsung, dengan cara mengumpulkan karyawan di pagi hari sebelum briefing kerja dimulai. Data yang diperoleh bertujuan untuk menganalisa karakteristik responden secara deskriptif, meliputi jenis kelamin dan usia.

a. Jenis Kelamin

Gambaran karakteristik karyawan CV Gavra Perkasa berdasarkan jenis kelamin. Jenis kelamin keseluruhan karyawan bagian produksi adalah Laki-laki, seperti yang tercantum di tabel berikut ini:

Tabel 4.1 Jumlah responden berdasarkan jenis kelamin

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	39	100.0	100.0	100.0

Berdasarkan tabel 4.1 di atas menunjukkan bahwa 39 responden memiliki jenis kelamin laki-laki dengan total keseluruhan 100%. Dikarenakan keseluruhan karyawan bagian produksi CV Gavra Perkasa memiliki jenis kelamin laki-laki. Sedangkan karyawan perempuan ditempatkan dibagian administrasi.

b. Usia

Gambaran karakteristik karyawan bagian produksi CV Gavra Perkasa berdasarkan usia mereka. Klasifikasi usia dibagi menjadi 5 kelompok, seperti yang tertera di tabel berikut ini:

Tabel 4.2 Karakteristik responden berdasarkan usia

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20 – 25 Tahun	13	33.3	33.3	33.3
	26 – 30 Tahun	25	64.1	64.1	97.4
	31 – 40 Tahun	1	2.6	2.6	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel 4.2 diatas menunjukkan dari 39 responden, bahwa usia responden yang lebih dominan adalah usia 26 – 30 Tahun dengan 64,1% atau sebanyak 25 orang responden. Kemudian karyawan dengan usia 20 – 25 Tahun sebanyak 13 orang dengan 33,3% dan usia 31 – 40 Tahun sebanyak 1 orang atau 2,6%. Jadi dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak yang bekerja di CV Gavra Perkasa adalah responden yang memiliki usia 26 – 30 Tahun. Karena pada usia tersebut dapat dikatakan ideal, baik dari segi fisik, mental maupun pengalaman kerja serta masih jauh mencapai angka yang usianya dikatakan lansia.

2. Analisa Deskripsi Variabel Bebas dan Terikat

Deskripsi variabel ini menggambarkan jawaban dari responden atas kesioner yang didalamnya terdapat indicator-indikator variable bebas dan terikat yang akan diteliti, yakni Disiplin kerja (X1), Motivasi kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y). Kemudian, variabel tersebut dijabarkan dalam bentuk indikator yang diukur dengan skala likert dengan skor 1-5.

a. Disiplin Kerja (X1)

Data yang ditampilkan adalah data disiplin kerja berdasarkan hasil kuesioner. Sehingga sebelum data dianalisis maka akan ditampilkan dahulu di setiap butir soal sebagai berikut:

Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden (X1)

Pernyataan	STS		TS		N		S		SS		Total		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1.1	1	2,6	10	25,6	8	20,5	18	46,2	2	5,1	39	100	3,26
X1.1.2	2	5,1	9	23,1	6	15,4	19	47,7	3	7,7	39	100	3,31
X1.2.1	1	2,6	9	23,1	7	17,9	19	47,7	3	7,7	39	100	3,36
X1.2.2	4	10,3	8	20,5	5	12,8	19	48,7	3	7,7	39	100	3,23
X1.3.1	4	10,3	7	17,9	6	15,4	28	71,8	5	12,8	39	100	3,26
X1.3.2	4	10,3	7	17,9	10	25,6	16	41,0	2	5,1	39	100	3,13

Berdasarkan data tabel 4.3 diatas disimpulkan jika indikator pernyataan kuesioner yang dominan dengan nilai mean besar yaitu 3,36 atau dalam kategori sangat baik dengan indicator “norma” yang didominasi oleh karyawan yang setuju dengan pernyataan tersebut, dan ada satu pernyataan yang memiliki nilai mean terkecil yaitu 3,13 dengan indikator “Tanggungjawab”, dimana didominasi oleh karyawan yang setuju dengan pernyataan yang ada di indikator tersebut. Hal ini menggambarkan bahwa sangat dibutuhkan norma atau aturan yang harus diterapkan oleh perusahaan, agar dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan. seperti menetapkan aturan jam kerja sekaligus sanksi, menetapkan peraturan yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dilakukan oleh karyawan.

b. Motivasi Kerja (X2)

Data yang ditampilkan adalah data motivasi kerja berdasarkan hasil kuesioner. Sehingga sebelum data dianalisis maka akan ditampilkan dahulu di setiap butir soal sebagai berikut:

Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden (X2)

Pernyataan	STS		TS		N		S		SS		Total		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X2.1.1	16	41,0	5	12,8	5	12,8	10	25,6	3	7,7	39	100	2,46
X2.1.2	13	33,3	4	10,3	6	15,4	11	28,2	2	5,1	39	100	2,54
X2.2.1	6	15,4	2	5,1	7	17,9	21	53,8	3	7,7	39	100	3,33
X2.2.2	6	15,4	2	5,1	8	20,5	21	53,8	3	7,7	39	100	3,31
X2.3.1	6	15,4	1	2,6	9	23,1	19	48,7	3	7,7	39	100	3,38
X2.3.2	6	15,4	1	2,6	9	23,1	20	51,3	3	7,7	39	100	3,38
X2.4.1	6	15,4	1	2,6	10	25,6	19	48,7	3	7,7	39	100	3,31
X2.4.2	6	15,4	1	2,6	10	25,6	19	48,7	3	7,7	39	100	3,31
X2.5.1	7	17,9	1	2,6	9	23,1	19	48,7	3	7,7	39	100	3,26
X2.5.2	3	7,7	4	10,3	10	25,6	19	48,7	3	7,7	39	100	3,33

Berdasarkan data tabel 4.4 diatas disimpulkan jika indikator kuesioner yang mempunyai nilai mean paling besar adalah X2.3.1 dan X2.3.2 dengan nilai 3,38 atau dalam kategori sangat baik dengan indikator “Kebutuhan Sosial” dimana sebagaimana karyawan sangat setuju dengan indikator tersebut. Hal ini menggambarkan bahwa kebutuhan sosial, seperti lingkungan kerja yang baik dan tepat akan mempengaruhi motivasi karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang baik dan tepat sangat dibutuhkan oleh karyawan, guna untuk memotivasi karyawan agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat sekaligus dapat menciptakan gairah kerja, sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

c. Kinerja Karyawan (Y)

Data yang ditampilkan adalah data kinerja karyawan berdasarkan hasil kuesioner. Sehingga sebelum data dianalisis maka akan ditampilkan dahulu di setiap butir soal sebagai berikut:

Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden (Y)

Pernyataan	STS		TS		N		S		SS		Total		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y.1.1	2	5,1	2	5,1	8	20,5	24	61,5	3	7,7	39	100	3,61
Y.1.2	2	5,1	3	7,7	9	23,1	22	56,4	3	7,7	39	100	3,54
Y.2.1	2	5,1	3	7,7	8	20,5	23	59,0	3	7,7	39	100	3,56
Y.2.2	2	5,1	3	7,7	7	17,9	24	61,5	3	7,7	39	100	3,59
Y.3.1	2	5,1	1	2,6	9	23,1	24	61,5	3	7,7	39	100	3,74
Y.3.2	2	5,1	1	2,6	9	23,1	24	61,5	3	7,7	39	100	3,74
Y.4.1	2	5,1	1	2,6	7	17,9	26	66,7	3	7,7	39	100	3,69
Y.4.2	3	7,7			9	23,1	24	61,5	3	7,7	39	100	3,61
Y.5.1	2	5,1	1	2,6	8	20,5	25	64,1	3	7,7	39	100	3,66
Y.5.2			1	2,6	9	23,1	26	66,7	3	7,7	39	100	3,69

Berdasarkan data tabel 4.5 diatas disimpulkan jika indikator kuesioner yang didominasi dengan nilai mean paling besar adalah 3,74 atau dalam kategori sangat baik dengan indikator “Ketepatan Waktu”, dimana sebagian karyawan sangat setuju dengan indikator tersebut. Hal ini menggambarkan bahwa ketepatan waktu sangat penting untuk kinerja karyawan, seperti menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang sudah ditentukan, menjaga ketepatan waktu yang digunakan dalam bekerja, dan tidak menyia-nyiakan waktu atau tidak membuang-buang waktu, guna untuk meningkatkan disiplin kerja dan mengukur kinerja karyawan CV Gavra Perkasa.

3. Uji Instrumen Penelitian

Untuk memastikan kelayakan instrument dalam kuesioner maka terlebih dahulu perlu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas guna mengetahui instrument yang digunakan valid dan reliabel. Sebelum instrument kuesioner ini diberikan ke pihak sampel, Adapun pra penelitian yang membantu kelayakan instrument.

a. Uji Validitas

Uji validitas akan digunakan untuk menentukan apakah kesioner itu sah atau tidak. Untuk mengetahui validitas suatu instrumen,

dengan cara membandingkan korelasi product moment pearson dengan taraf signifikan 5%. Jika kesesuaian hasil korelasi kurang dari 0,05 (5%), instrumen dianggap valid, dan jika lebih dari 0,05 (5%), instrumen dianggap tidak valid. Hasil uji validitas ini ditunjukkan sebagai valid jika r hitung $>$ r tabel. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.6 Uji Validitas (X1)

Pernyataan	r hitung	r tabel	keterangan
X1.1.1	0,951	0,316	Valid
X1.1.2	0,952	0,316	Valid
X1.2.1	0,952	0,316	Valid
X1.2.2	0,971	0,316	Valid
X1.3.1	0,946	0,316	Valid
X1.3.2	0,903	0,316	Valid

Diketahui jumlah responden (N)= 39 responden, sehingga distribusi nilai r tabel signifikansi adalah 0,316. Tabel 4.6 diatas menjelaskan bahwa dari indikator-indikator variabel disiplin kerja yang digunakan dalam penelitian ini semuanya memiliki nilai korelasi r hitung lebih besar dari r tabel (0,316) dan memiliki probabilitas (signifikan) kurang dari 0,05 (5%) sehingga hal ini dikatakan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan mempunyai validitas yang tinggi.

Tabel 4.7 Uji Validitas (X2)

Pernyataan	r hitung	r table	keterangan
X2.1.1	0,786	0,316	Valid
X2.1.2	0,799	0,316	Valid
X2.2.1	0,971	0,316	Valid
X2.2.2	0,975	0,316	Valid
X2.3.1	0,969	0,316	Valid
X2.3.2	0,969	0,316	Valid
X2.4.1	0,979	0,316	Valid

X2.4.2	0,979	0,316	Valid
X2.5.1	0,971	0,316	Valid
X2.5.2	0,954	0,316	Valid

Tabel 4.7 diatas menjelaskan bahwa dari indikator-indikator dari variabel motivasi kerja yang digunakan dalam penelitian ini semuanya memiliki nilai korelasi r hitung lebih besar dari r tabel (0,316) dan memiliki probabilitas (signifikan) kurang dari 0,05 (5%) sehingga hal ini dikatakan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Tabel 4.8 Uji Validitas (Y)

Pernyataan	r hitung	r table	keterangan
Y.1.1	0,933	0,316	Valid
Y.1.2	0,940	0,316	Valid
Y.2.1	0,930	0,316	Valid
Y.2.2	0,938	0,316	Valid
Y.3.1	0,979	0,316	Valid
Y.3.2	0,979	0,316	Valid
Y.4.1	0,969	0,316	Valid
Y.4.2	0,905	0,316	Valid
Y.5.1	0,960	0,316	Valid
Y.5.2	0,734	0,316	Valid

Tabel 4.8 diatas menjelaskan bahwa dari indikator-indikator dari variabel kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini semuanya memiliki nilai korelasi r hitung lebih besar dari r tabel (0,316) dan memiliki probabilitas (signifikan) kurang dari 0,05 (5%) sehingga hal ini dikatakan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas akan mengukur sejauh mana instrument cukup dapat dipercaya sebagai pengumpulan data, karena instrument itu sudah

baik. Metode yang digunakan untuk uji reliabilitas yaitu metode Alpha Cronbach's. Adapun kriteria pengujian yaitu jika nilai Alpha Cronbach's lebih dari 0,6 ($\alpha > 0.6$), maka ukuran yang digunakan sudah reliabel..

Tabel 4.9 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Minimal Cronbach's Alpha	Keterangan
X1	0,976	0,60	Reliabel
X2	0,982	0,60	Reliabel
Y	0,982	0,60	Reliabel

Berdasarkan tabel 4.9 diatas, menunjukkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabel, karena mempunyai nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60. Terdapat konsistensi item pernyataan kuesioner, sehingga bila pernyataan yang diajukan kembali akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji yang dilaksanakan untuk menilai sebaran sebuah data di sebuah model regresi, variabel terikat dan variabel bebas atau keduanya mempunyai distribusi secara normal atau tidak. Dalam penelitian ini memakai uji KolmogorovSmirnov yang mana menurut (Imam Ghazali, 2011 p.160) menyatakan bahwa syarat data dianggap berdistribusi normal apabila Asymp Sig. $> 0,05$. Hasil uji normalitas adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		39
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000

	Std. Deviation	5.29131714	
Most Extreme Differences	Absolute	.176	
	Positive	.106	
	Negative	-.176	
Test Statistic		.176	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.004 ^c	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		.157 ^d
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.148
		Upper Bound	.166
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.			

Berdasarkan tabel diatas menggunakan nilai Sig. Monte Carlo yang diperoleh pada pengujian normalitas adalah sebesar 0,157. Dari hasil uji normalitas tersebut diketahui nilai signifikansi $0,157 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa nilai berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas berguna untuk mendeteksi adanya problem multikolinearitas, maka dapat dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Model regresi yang baik sebenarnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Suatu model regresi menentukan adanya multikolinearitas apabila nilai korelasi $> 95\%$, Nilai Tolerance $< 0,10$ atau nilai VIF > 10 begitu pula sebaliknya.

Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics

		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	17.263	3.001		5.752	.000		
	Disiplin Kerja (X1)	.290	.202	.220	1.437	.159	.500	1.999
	Motivasi Kerja (X2)	.426	.110	.590	3.863	.000	.500	1.999
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)								

Berdasarkan tabel 4.11 pada bagian “Collinearity Statistics” dilihat bahwa nilai tolerance untuk variabel Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) adalah $0,50 > 0,10$. Sementara, nilai VIF untuk variabel Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) $1,999 < 10,00$. Maka mengacu pada dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinearitas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan guna menguji apakah di dalam model regresi itu terjadi kasus ketidaksamaan variasi dari nilai residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Apabila nilai residualnya bersifat tetap maka dikatakan homoskedastisitas, dan apabila nilai residualnya berbeda maka heteroskedastisitas. Metode uji dilakukan dengan uji glejser. Berikut hasil dari uji glejser:

Tabel 4.12 Hasil Uji Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.626	1.838		4.694	.000
	Disiplin Kerja (X1)	-.163	.124	-.284	-1.321	.195
	Motivasi Kerja (X2)	-.050	.067	-.158	-.736	.466

a. Dependent Variable: ABS_RES

Berdasarkan tabel output Uji Glejser 4.12 diatas dinyatakan nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel Disiplin Kerja (X1) adalah 0,195. Dan nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel Motivasi Kerja (X2) adalah 0,466. Karena nilai signifikansi kedua variabel lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat diartikan sesuai dasar pengambilan keputusan dalam uji glejser, bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

5. Uji Hipotesis

a. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi adalah teknik analisis penelitian yang bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara variabel X dan variabel Y. Variabel-variabel ini direpresentasikan dalam persamaan regresi.

Tabel 4.13 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.263	3.001		5.752	.000
	Disiplin Kerja	.290	.202	.220	1.437	.159
	Motivasi Kerja	.426	.110	.590	3.863	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Bersumber pada tabel 4.13 diatas, maka persamaan regresi yang didapat adalah sebagai berikut:

$$Y = a + B1.X1 + B2.X2 = 17,263 + 0,290 + 0,426$$

Interpretasi dari model regresi diatas adalah sebagai berikut:

- 1) Konstanta (α) adalah 17,263 menunjukkan bahwa apabila variabel bebas = 0 maka variabel terikat sebesar 17,263.

- 2) Nilai koefisien Disiplin Kerja (X1) sebesar 0,290. Hal ini menandakan bahwa Disiplin Kerja (X1) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Jika Disiplin Kerja naik satu satuan maka akan menaikkan Kinerja Karyawan sebesar 0,290 dengan asumsi variabel bebas lain konstan.
- 3) Nilai koefisien Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,426. Hal ini menandakan bahwa Motivasi Kerja (X2) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Jika Motivasi Kerja naik satu satuan maka akan menaikkan Kinerja Karyawan sebesar 0,426 dengan asumsi variabel bebas lain konstan.

b. Uji t (Parsial)

Uji t ialah uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana atau berganda untuk menentukan apakah variabel Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara parsial mempengaruhi variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y). Adapun hasil analisis uji t yang didapatkan ialah:

1) Uji t Parsial Disiplin Kerja (X1)

Tabel 4.14 Uji t Parsial Disiplin Kerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.933	3.426		5.818	.000
	Disiplin Kerja	.841	.167	.637	5.023	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hipotesis 1 : Variable Disiplin Kerja (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) CV Gavra Perkasa Gresik.

Berdasarkan tabel output SPSS coefficients di atas diketahui nilai signifikansi (Sig) variabel Disiplin Kerja (X1) adalah 0,001 < Probabilitas 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima. Artinya ada pengaruh yang Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawa (Y).

Berdasarkan output SPSS di atas diketahui t hitung variabel Disiplin Kerja adalah 5,023. Karena nilai t hitung $5,023 > t$ tabel 2,028 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima. Artinya ada pengaruh yang signifikan Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Rumus yang digunakan untuk menghitung t tabel :

$$t \text{ tabel} = (\alpha/2 ; n-k-1)$$

$$t \text{ tabel} = (0,05/2 ; 39-2-1)$$

$$t \text{ tabel} = (0,025 ; 36)$$

Maka t tabel = angka 0,025; 36 ini kemudian ditemukan nilai t tabel sebesar 2,028.

2) Uji t Parsial Motivasi Kerja (X2)

Hipotesis 2 : Variable Motivasi Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) CV Gavra Perkasa Gresik.

Tabel 4.15 Uji t Parsial Motivasi Kerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.395	2.646		7.329	.000
	Motivasi Kerja	.537	.079	.745	6.800	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel output SPSS Coefficients di atas diketahui nilai signifikansi (Sig) variabel Motivasi Kerja (X2) adalah $0,002 < \text{Probabilitas } 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima. Artinya ada pengaruh yang signifikan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan output SPSS diatas diketahui nilai t hitung variabel Motivasi Kerja (X2) adalah 6,800. Karena nilai t hitung $6,800 > t$ tabel 2,028, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis

kedua diterima. Artinya ada pengaruh yang signifikan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

c. Uji F (Simultan)

Uji F bertujuan untuk melihat pengaruh variabel bebas yaitu sarana dan prasarana pendidikan, motivasi kerja secara simultan terhadap variabel terikat yaitu kinerja guru. Hasil yang didapatkan ialah sebagai berikut:

Tabel 4.16 Uji F Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1467.049	2	733.524	24.820	.001 ^b
	Residual	1063.925	36	29.553		
	Total	2530.974	38			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja						

Hipotesis 3 : Variable Disiplin kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) CV Gavra Perkasa Gresik.

Berdasarkan tabel output SPSS di atas diketahui nilai signifikansi (Sig) adalah 0,001. Karena nilai Sig 0,001 < Probabilitas 0,05, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima atau dengan kata lain Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Faktor yang menyebabkan signifikan

hubungan antara Disiplin Kerja (X1) dengan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y) ialah variabel bebas mampu memberikan sumbangan atau pengaruh terhadap meningkatnya Kinerja Karyawan (Y) apabila semakin besar kontribusi yang diberikan oleh masing-masing variabel ini, maka semakin tinggi juga kinerja karyawan.

Berdasarkan output SPSS di atas diketahui nilai F hitung adalah sebesar 24,820. Karena nilai F hitung $24,820 > F$ tabel 3,25 maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Rumus untuk mencari F tabel:

$$F \text{ tabel} = (k; n-k)$$

$$F \text{ tabel} = (2; 39-2)$$

$$F \text{ tabel} = (2; 37)$$

Maka F tabel = angka (2;37) ini kemudian ditemukan nilai F tabel sebesar 3,25.

d. Uji Koefisien Determinasi R^2

Koefisien determinasi R Square merupakan sumbangan dari pengaruh yang diberikan variabel bebas(X) terhadap variabel terikat (Y). apabila hasil uji F signifikan maka ada pengaruh variabel X secara simultan terhadap Y, dan sebaliknya, berikut hasil dari analisisnya:

tabel 4.17 Uji Koefisien Determinasi R^2

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.761 ^a	.580	.556	5.43631	1.708

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.17 diatas, diketahui nilai koefisien determinasi sebesar 0,761. Nilai R Square 0,580 ini berasal dari pengkuadratan nilai koefisien korelasi atau “R”, yaitu $0,761 \times 0,761 = 0,580$. Besarnya angka koefisien determinasi adalah 0,580 atau sama dengan 58%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) secara simultan Bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 58%. Sedangkan sisanya ($100\% - 58\% = 42\%$) dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti.

Koefisien determinasi ditunjukkan dengan (R) sebesar 0,761 atau 76,1% menunjukkan hubungan antara variabel Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada CV Gavra Perkasa memiliki hubungan erat.

B. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi CV Gavra Perkasa. Berikut ini adalah pembahasan dari hasil analisis dalam penelitian ini :

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial didapatkan jawaban jika nilai signifikansi variabel Disiplin Kerja kurang dari nilai probabilitas. Dengan demikian hipotesis pertama dapat diterima. Jadi dapat ditarik kesimpulan jika Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV Gavra Perkasa. Ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja bisa memberikan pengaruh yang baik untuk Kinerja Karyawan.

Hasil menunjukkan bahwa karyawan CV Gavra Perkasa berada dalam kategori baik, rata-rata, berdasarkan variabel disiplin kerja yang terdiri dari enam pernyataan. Pernyataan sikap dan norma yang mengacu

pada peraturan perusahaan menerima skor tertinggi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan CV Gavra Perkasa telah menaati segala peraturan yang diterapkan oleh perusahaan. Sedangkan pada pernyataan hadir di tempat kerja sebelum jam kerja dimulai memiliki skor terendah. Hal ini dapat menjadi bahan pertimbangan oleh CV Gavra Perkasa untuk lebih mengawasi karyawannya agar datang tepat waktu dan meningkatkan disiplin kerja karyawannya.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa Disiplin Kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang artinya Disiplin Kerja karyawan CV Gavra Perkasa telah sesuai harapan. Hal ini mendukung temuan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Azwar (2015), Ardianto (2017), dan Setiyawan (2017), yang menunjukkan bahwa disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial didapatkan jawaban jika nilai nilai signifikansi variabel Motivasi Kerja kurang dari nilai probabilitas. Dengan demikian hipotesis kedua diterima, dapat ditarik kesimpulan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dapat ditarik kesimpulan bahwa jika motivasi kerja yang diperoleh karyawan semakin baik atau semakin meningkat, maka kinerja karyawan akan meningkat juga.

Data yang dikumpulkan dari responden menunjukkan bahwa telah dilakukan dengan baik untuk memberikan motivasi kerja kepada karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari rata-rata skor pernyataan dalam kategori baik. Dari kesepuluh item, pernyataan "Mendapatkan kesempatan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja" paling sering dijawab. Sementara beban jawaban terendah terletak pada pernyataan bahwa gaji yang diperoleh cukup untuk memenuhi kebutuhan tinggal karyawan, pimpinan CV Gavra Perkasa dapat mempertimbangkan untuk memberikan gaji yang dapat memenuhi kebutuhan tinggal karyawannya.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja adalah salah satu faktor yang berpengaruh positif signifikan terhadap

kinerja karyawan. Ini terbukti dari hasil analisis regresi linier berganda. Hal ini mendukung temuan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Saputri, 2014) yang menemukan bahwa motivasi pekerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Karena faktor disiplin kerja yang tinggi di CV Gavra Perkasa, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Karyawan CV Gavra Perkasa harus memiliki disiplin kerja yang tinggi. Hal ini termasuk memberikan sanksi kepada karyawan yang terlambat dari waktu yang ditentukan, pemberian sanksi terhadap karyawan yang membolos kerja, dan pemberian sanksi terhadap karyawan yang tidak bekerja sesuai dengan prosedur kerja sekaligus mengoptimalkan fungsi dari CCTV dan menambah jumlah CCTV untuk mengawasi kinerja karyawan CV Gavra Perkasa.

3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah salah satu sumber untuk mencapai suatu tujuan dan target perusahaan. Kinerja karyawan ini tercipta dengan didukung oleh adanya disiplin kerja dan motivasi kerja. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat memberikan disiplin kerja dan motivasi kerja yang baik kepada karyawannya.

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan, didapatkan jawaban jika nilai signifikansi variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja kurang dari nilai p probabilitas. Dengan demikian hipotesis ketiga terbukti atau diterima. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Gavra Perkasa. Dengan kata lain, variasi nilai kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja, dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Sehingga diharapkan saat penelitian selanjutnya untuk meneliti dengan menggunakan variabel-variabel lain seperti budaya organisasi, loyalitas, kepemimpinan, dan lain sebagainya. Supaya CV Gavra Perkasa dapat lebih memahami permasalahan yang terjadi dan dapat menentukan solusi atau alternatif yang lebih baik bagi perusahaan maupun karyawan.

Hal ini mendukung temuan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Ardianto, 2017) bahwa Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

