

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Profil Perusahaan

PT. Panca Muliya Perkasa (PMP) adalah salah satu perusahaan pelayanan yang bergerak dibidang jasa yang sangat dipengaruhi oleh kualitas Sumber Daya Manusia (SDM), kualitas SDM itu sendiri harus didukung kecerdasan dalam pengelolaan, sehingga dapat berperan aktif dalam mendukung pencapaian dalam rangka meringankan tugas dan tanggung jawab klien yang berkaitan dengan karyawan, di harapkan Perusahaan selalu dapat berkonsentrasi dalam mengembangkan perusahaan tersebut. PT.Panca Muliya Perkasa (PMP) hadir memberikan solusi atas semua kendala dengan konsep rekrutment yang baik, pelatihan dan pengarahan yang massif, system reporting man power yang reguler dan penanganan akan konflik ketenagakerjaan untuk bersama – bersama meraih strategic objektif perusahaan sebagai mitra kerja.

PT.Panca Muliya Perkasa (PMP) terlahir sebagai sebuah kemandirian yang penuh makna, sebuah usaha sebatas kemampuan manusia didalamnya untuk mewujudkan karya dalam bentuk perbuatan yang nyata dan guna kemanfaatan bersama dalam perlindungan-Nya. Didirikan pada tanggal 25 Mei 2015 yang beralamat : Jln.Jagir Sidomukti VII/02, Wonokromo, Surabaya. oleh orang-orang yang ingin berdedikasi dalam bidangnya. Perusahaan ini bertekad memberikan pelayanan yang baik bagi Rekanan, dengan motto : “Lima Kemuliaan Wujud Keperkasaan” adalah tetap Milik-Nya Jua.

Dalam kondisi persaingan usaha yang keras menimbulkan kesadaran bahwa bekerja dengan professional dan efisien merupakan dasar yang harus diterapkan agar mampu memenangkan persaingan tanpa melupakan bahwa segala sesuatu itu datangnya dari Dzat Yang Maha Kuasa sehingga Kejujuran harus tetap dijaga. Dalam lingkup kerja PT.Panca Muliya Perkasa (PMP) meliputi jasa Divisi Divisi Cleaning Service, Divisi Satpam/Security, Divisi Hygiene, Divisi Pest Control dll.

4.1.1 Visi dan Misi Perusahaan

VISI

Menjadi Perusahaan jasa yang selalu memberikan pelayanan yang terbaik dalam bidang ketenaga kerjaan terdepan,terpercaya dengan mengutamakan kualitas dan pelayanan.

MISI

- a. Menciptakan sistem kerja dengan melibatkan unsur manajemen,tenaga kerja,kondisi dan lingkungan kerja yang secara profesional terintegrasi untuk mencegah dan mengurangi kerugian akibat ancaman,gangguan dan/atau bencana serta mewujudkan tempet kerja yang aman,nyaman,efisien dan produktif.
- b. Memberikan pelayanan yang cepat,tepat dan tuntas.
- c. Menciptakan SDM yang profesional dan fokus pada penempatan kerja.
- d. Selalu melakukan perbaikan pelayanan untuk meningkatkan kepuasan Clien.
- e. Selalu menerima kritik dan saran dalam kemajuan bersama.

4.2 Deskripsi Data Hasil Penelitian

Berdasarkan data yang di ambil dari para karyawan PT. Panca Muliya Perkasa ada 60 karyawan melalui kuesioner. Maka dapat dilihat dari beberapa gambaran dari usia dan jenis kelamin.

Tabel 4.1

Sampel dan Tingkat Pengambilan Kuesioner

Keterangan	Jumlah
Tingkat Penyebaran kuesioner	60
Total Kuesioner Kembali	60
Tingkat Pengembalian Kuesioner	100%

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel 4.1 di atas menunjukkan bahwa kuesioner yang disebarkan sebanyak 60, kuesioner yang kembali 60 dan kuesioner yang dapat diperoleh serta dianalisis sebanyak 60 responden.

4.2.1 Gambaran Karakteristik Responden

Berdasarkan 40 kuesioner tersebut, karakteristik responden dan analisis deskriptif jawaban responden dapat dijelaskan dengan tabel sebagai berikut:

1. Jenis Kelamin

Jenis kelamin pada penelitian ini yaitu salah satu hal yang penting untuk mengetahui presentase jumlah responden berdasarkan jenis kelamin dari 40 responden.

Tabel 4.2
Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase
1	Laki-Laki	45	85%
2	Perempuan	15	15%
	Total	60	100%

Sumber: Data Kuesioner

Berdasarkan hasil tabel 4.2 di atas disimpulkan jumlah responden laki-laki lebih dominan dari pada responden perempuan, yaitu dengan responden perempuan 45 orang, sedangkan responden laki-laki jumlah 15 orang.

2. Usia Responden

Untuk usia sangat diperlukan dalam informasi penelitian ini. Umur dari responden akan mempengaruhi pengetahuan dan pemikiran dalam memberikan jawaban kuesioner. Tabel berikut menyajikan distribusi responden berdasarkan usia responden.

Tabel 4.3

Identitas Usia Responden

No	Usia	Jumlah Responden	Presentase
1	20-25 tahun	55	95%
2	26-35 tahun	5	5%
	Total	60	100%

Sumber: Data Kuesioner

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dalam penelitian ini yang berusia 20-25 tahun berjumlah 55 orang, berusia 26-35 berjumlah 5 orang. Dan keseluruhan berjumlah 60 orang dalam responden.

4.2.2 Profil Jawaban Responden

1. Identitas Responden

Nilai rata-rata jawaban responden dari masing-masing variable yang memiliki frekuensi atau nilai skor 1 sampai 5 di kategorikan sebagai berikut:

Tabel 4.4
Kriteria setiap Variabel

Kriteria	Kategori
1 - 1,80	Sangat Tidak Setuju (STS)
1,81 - 2,60	Tidak Setuju (TS)
2,61 – 3,40	Netral (N)
3,41 – 4,20	Setuju (S)
4,21- 5	Sangat Setuju (SS)

Sumber: Yuliana (2022)

1) Motivasi (X1)

Tabel 4.5
Hasil jawaban rata-rata Variabel Motivasi

NO	Pernyataan	Nilai Min	Nilai Max	Rata-rata	Kategori
1	Saya bertanggung jawab penuh atas pekerjaan saya	1	5	4.43	Sangat Setuju
2	Bekerja bukan semata-mata untuk mencari upah melainkan mendapatkan prestasi yang baik dalam setiap pekerjaan	2	5	4.27	Sangat Setuju
3	Dalam bekerja saya selalu berusaha mengungguli rekan-rekan agar lebih maju	2	5	3.88	Setuju
4	Saya menciptakan hal-hal yang baru untuk meningkatkan	2	5	3.87	Setuju

	keberhasilan tugas agar dapat pengakuan dari perusahaan entah secara langsung atau tidak				
5	Saya berusaha bekerja keras untuk mendapatkan upah yang lebih dari sebelum nya	2	5	4.20	Setuju
6	Saya suka tantangan dalam bekerja mengenai pekerjaan yang baru	2	5	4.12	Setuju
	Nilai rata-rata keseluruhan			4.13	Setuju

Sumber: IBM SPSS 25

Dari data tabel 4.5 dapat diketahui bahwa pernyataan pertama memiliki nilai tertinggi yaitu sebesar 4.43 sedangkan nilai terendah sebesar 3.87 pada pernyataan keempat. Secara keseluruhan nilai rata-rata dari variabel motivasi sebesar 4.13 yang artinya responden memberikan jawaban setuju.

2) Pengalaman Kerja (X2)

Tabel 4.6

Hasil jawaban rata-rata Variabel Pengalaman Kerja

NO	Pernyataan	Nilai Min	Nilai Max	Rata-rata	Kategori
1	Lama/waktu dalam pengalaman kerja yang saya miliki membantu saya dalam bekerja.	3	5	4.32	Sangat setuju
2	Ketrampilan yang saya miliki masih di bawah rata-rata dari karyawan yang lain.	1	5	3.38	Setuju
3	Saya dapat menguasai peralatan kerja yang di	3	5	4.25	Sangat setuju

	sediakan oleh perusahaan				
4.	Saya mendapatkan banyak pengalaman baru selama bekerja.	3	5	4.00	Setuju
5.	Banyak nya pengalaman yang membuat saya mempunyai banyak ide untuk memajukan perusahaan.	3	5	4.47	Sangat setuju
	Nilai rata-rata keseluruhan			4.08	Setuju

Sumber: IBM SPSS 25

Dari data tabel 4.6 dapat diketahui bahwa pernyataan pertama memiliki nilai tertinggi yaitu sebesar 4.47 sedangkan nilai terendah sebesar 3.38 pada pernyataan ke dua. Secara keseluruhan nilai rata-rata dari variabel pengalaman sebesar 4.08 yang artinya responden memberikan jawaban setuju.

3) Disiplin Kerja (X3)

Tabel 4.7

Hasil jawaban rata-rata Variabel Disiplin Kerja

NO	Pernyataan	Nilai Min	Nilai Max	Rata-rata	Kategori
1	Saya selalu datang ke tempat kerja sebelum jam kerja di mulai.	3	5	4.33	Sangat setuju
2	Sebelum bekerja saya selalu melakukan pemeriksaan terhadap peralatan yang akan digunakan dan pakaian.	2	5	4.20	Setuju
3	Saya selalu bekerja sesuai	3	5	4.47	Sangat

	dengan prosedur atau metode kerja yang telah ditetapkan.				setuju
4	Saya selalu mematuhi peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan.	3	5	4.38	Sangat setuju
	Nilai rata-rata keseluruhan			4.35	Sangat setuju

Sumber: IBM SPSS 25

Dari data tabel 4.7 dapat diketahui bahwa pernyataan ketiga memiliki nilai tertinggi yaitu sebesar 4.47 sedangkan nilai terendah sebesar 4.43 pada pernyataan pertama. Secara keseluruhan nilai rata-rata dari variabel disiplin sebesar 4.35 yang artinya responden memberikan jawaban sangat setuju.

4) Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.8

Hasil jawaban rata-rata Variabel Kinerja Karyawan

NO	Pernyataan	Nilai Min	Nilai Max	Rata-rata	Kategori
1	Dalam melaksanakan pekerjaan saya selalu berusaha untuk mencapai target sesuai deadline agar mendapatkan kualitas yang baik dalam hasil pekerjaan.	1	5	4.42	Sangat setuju
2	Saya selalu mengutamakan kuantitas dalam pengerjaan yang telah diberikan kepada saya untuk mendapatkan	1	5	4.12	Setuju

	hasil yang baik.				
3	Saya selalu berusaha mengerjakan pekerjaan saya sesuai deadline yang telah diberikan.	3	5	4.37	Sangat setuju
4	Saya selalu mengecek kembali pekerjaan saya agar mendapatkan hasil yang sempurna.	1	5	4.35	Sangat setuju
5	Dalam bekerja apakah anda sudah termasuk karyawan yang mandiri dalam arti mengerjakan segala sesuatu yang diberikan secara individu.	2	5	4.03	Setuju
	Nilai rata-rata keseluruhan			4.26	Sangat setuju

Dari data tabel 4.8 dapat diketahui bahwa pernyataan pertama memiliki nilai tertinggi yaitu sebesar 4.42 sedangkan nilai terendah sebesar 4.03 pada pernyataan ke lima. Secara keseluruhan nilai rata-rata dari variabel kinerja sebesar 4.26 yang artinya responden memberikan jawaban sangat setuju.

4.3 Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

4.3.1 Uji Validitas dan Realibilitas

1. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2016) uji validitas digunakan untuk mengetahui atau mengukur valid atau tidaknya suatu koesioner.

Tabel 4.9

Uji Validitas

Variabel	Indikator	Corrected Item-Total Correlation	R-Tabel	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	X1.1	0,388	0,254	Valid
	X1.2	0,538	0,254	Valid
	X1.3	0,703	0,254	Valid
	X1.4	0,795	0,254	Valid
	X1.5	0,708	0,254	Valid
	X1.6	0,768	0,254	Valid
Pengalaman Kerja (X2)	X2.1	0,472	0,254	Valid
	X2.2	0,493	0,254	Valid
	X2.3	0,615	0,254	Valid
	X2.4	0,372	0,254	Valid
	X2.5	0,526	0,254	Valid
Disiplin Kerja (X3)	X3.1	0,724	0,254	Valid
	X3.2	0,828	0,254	Valid
	X3.3	0,754	0,254	Valid
	X3.4	0,717	0,254	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,746	0,254	Valid
	Y2	0,736	0,254	Valid
	Y3	0,525	0,254	Valid
	Y4	0,778	0,254	Valid
	Y5	0,717	0,254	Valid

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini digunakan untuk mengetahui apa data kuesioner tersebut reliabel atau tidaknya. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel atau handal, apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan selalu konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, Ghozali (2016).

Tabel 4.10
Uji Realibilitas

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	20.3333	8.192	.388	.747
X1.2	20.5000	8.525	.332	.759
X1.3	20.8833	7.562	.475	.726
X1.4	20.9000	6.905	.594	.690
X1.5	20.5667	7.267	.577	.697
X1.6	20.6500	7.384	.610	.690

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	16.1000	2.634	.130	.060
X2.2	17.0333	2.541	-.089	.363
X2.3	16.1667	2.345	.341	-.133 ^a
X2.4	16.4167	2.891	-.085	.291
X2.5	15.9500	2.523	.212	-.014 ^a

a. The value is negative due to a negative average covariance among items. This violates reliability model assumptions. You may want to check item codings.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	13.0500	2.726	.479	.729
X3.2	13.1833	2.356	.641	.632
X3.3	12.9167	2.823	.572	.680
X3.4	13.0000	2.847	.498	.715

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	16.8667	4.863	.589	.666
Y2	17.1667	4.412	.507	.698
Y3	16.9167	5.773	.319	.753
Y4	16.9333	4.707	.633	.649
Y5	17.2500	4.631	.500	.697

Dari tabel 4.10 menunjukkan bahwa uji reliabilitas variabel penelitian seluruh nilai cronbach`s alpha baik dari variabel dependent dan independent dinyatakan reliable atau diterima karena memiliki nilai diatas 0,60 yang artinya pertanyaan dari kuesioner penelitian ini dikatakan reliabel.

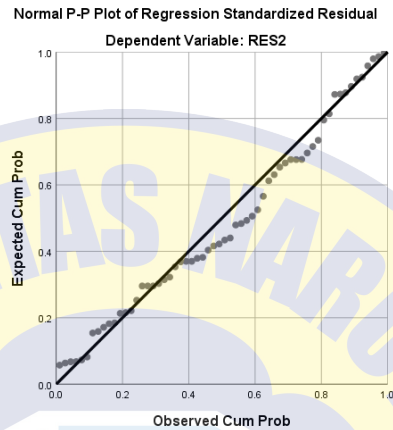
4.3.2 Uji Asumsi Klasik

Menurut Sugiyono (2015), “Uji asumsi klasik digunakan untuk melihat atau menguji model yang termasuk layak atau tidak layak digunakan dalam penelitian.

1. Uji Normalitas Data

Menurut Sugiyono (2015), “uji normalitas digunakan untuk mengkaji kenormalan variabel yang diteliti apakah data tersebut berdistribusi normal

atau tidak”. Menurut Syafrina (2017) jika 60 distribusi data normal, maka garis yang menggambarkan data sebenarnya akan mengikuti garis diagonal.



Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas P-Plot

Berdasarkan hasil uji P-Plot dari gambar 4.1 di atas menunjukkan bahwa titik-titik data sudah menyebar mengikuti garis diagonal yang adanya kenaikan, sehingga dapat dikatakan data dalam penelitian ini memiliki distribusi normal.

Tabel 4.11
Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardize d Residual		
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.60135431
Most Extreme Differences	Absolute	.039
	Positive	.028
	Negative	-.039
Test Statistic		.039

Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}
------------------------	---------------------

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Dari hasil perhitungan tabel 4.11 di atas didapat nilai sig 0,200 atau lebih besar dari 0,05. Maka ketentuan H_0 diterima yaitu bahwa asumsi normalitas terpenuhi

2. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah hubungan linier antar variabel bebas. Ghazali (2017) menyatakan bahwa uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel independen. Efek multicollinearity dapat dikenal sebagai variabel independen terdapat korelasi yang kuat atau mendekati sempurna sebagai varian nilai faktor inflansi (VIF) lebih < dari 10. Variabel independen memiliki nilai toleransi kurang dari 10% maka tidak ada korelasi antara variabel independen yang nilainya lebih dari 90%, sebaliknya jika nilai toleransi lebih dari 10%, maka ada korelasi antara variabel bebas.

Tabel 4.12

Uji Multikolinearitas

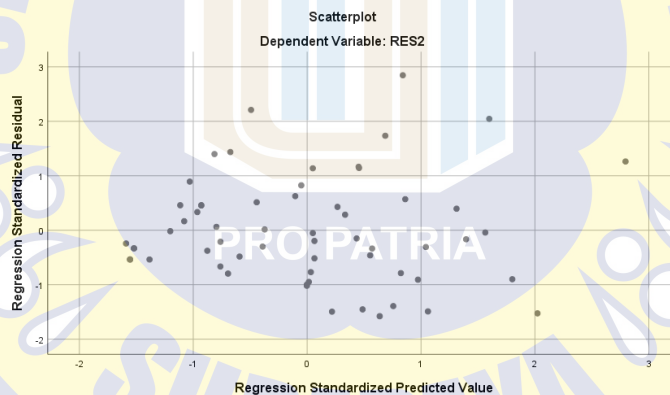
Model	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Constant		
Motivasi Kerja	0,688	1,452
Pengalaman Kerja	0,703	1,422
Disiplin Kerja	0,681	1,468

Dependent Variabel: Kinerja Karyawan.

Berdasarkan tabel 4.12 di atas menunjukkan bahwa nilai VIF untuk bervariasi bebas lebih kecil dari 10. Sehingga dapat dikatakan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel bebas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016) uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas, yaitu variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain berbeda. Untuk mengetahui adanya heteroskedastisitas dapat dilihat melalui pendekatan Glejser antara nilai prediksi variabel terikat dengan residualnya. Uji Glejser dilakukan dengan menggunakan cara yaitu melakukan regresi antar variabel 26 independen dan nilai residualnya. Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolut residual lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.



Gambar 4.2 Heteroskedastisitas (Scatterplot)

Berdasarkan hasil gambar 4.2 menunjukkan tidak ada pola yang jelas dalam penyebaran data tersebut, serta titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu X dan Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada penelitian ini. Berikut pengujian heteroskedastisitas dideteksi dengan menggunakan uji glesjer untuk memperkuat hasil scatterplot.

Tabel 4.13**Uji Glesjer****Coefficients**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std.Error	Beta	T	Sig.
(Constant)	4,561	1,288		3,542	0,001
Motivasi Kerja	-0,190	0,046	-0,562	-4,119	0,000
Pengalaman Kerja	-0,009	0,071	-0,017	-0,124	0,902
Disiplin Kerja	0,043	0,063	0,093	0,680	0,500

Dependent Variabel: RES2

Pada tabel 4.13 pada uji glesjer dikatakan bahwa untuk memperkuat uji heteroskedastisitas yang dimana hasil variabel Motivasi (X1), Lingkungan (X2), Disiplin Kerja (X3) signifikan dari variabel-variabel tersebut lebih dari 0,05 maka hasil yang diperoleh sesuai dengan data yang telah diambil.

4.3.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independent Motivasi (X1), Pengalaman Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3) dengan variabel dependen Kinerja Karyawan (Y). Persamaan regresi linier berganda mampu memberi hasil dari pengolahan data dengan program SPSS sebagai berikut:

Tabel 4.14

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
(Constant)	1,392	2,518		0,553	0,583
Motivasi	0,497	0,090	0,532	5,514	0,000
Pengalaman	0,114	0,140	0,078	0,817	0,417
Disiplin	0,492	0,123	0,337	3,474	0,001

Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_n X_n + e$$

$$Y = 1,392 + 0,497 (X_1) + 0,114 (X_2) + 0,492 (X_3) + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Motivasi Kerja

a = Nilai Konstanta

X2 = Pengalaman Kerja

b1 = Koefisien Variabel

X3 = Disiplin Kerja

b2 = Koefisien Variabel

e = Kesalahan (error term)

1. Nilai konstanta 1,392 hal ini mewujudkan yaitu jika Motivasi Kerja (X1), Pengalaman Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3) sama dengan nol. Maka kinerja karyawan sebesar 1,392.
2. Nilai Motivasi (X1) 0,497 hal ini menunjukkan bahwa jika Motivasi Kerja (X1) meningkat satu-satuan, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,497 satuan dengan asumsi besarnya variabel Pengalaman Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3) konstan.
3. Nilai Lingkungan (X2) 0,114 hal ini menunjukkan bahwa jika Pengalaman (X2) meningkat satu-satuan, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan

(Y) sebesar 0,114 satuan dengan asumsi besarnya variabel Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X3) konstan.

4. Nilai Disiplin Kerja (X3) 0,492 hal ini menunjukkan bahwa jika Disiplin Kerja (X3) meningkat satu-satuan, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,492 satuan dengan asumsi besarnya variabel Motivasi (X1) dan Pengalaman (X2) konstan

4.3.4 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Ghazali (2016) menjelaskan bahwa koefisien determinasi (R²) bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan model dalam rangka menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu. Analisis Koefisien determinasi berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur seberapa besar variasi naik turunnya variabel Motivasi Kerja (X1), Pengalaman Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3) yang mampu mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y). Dari hasil uji data mampu memperoleh nilai koefisien determinasi berganda sebagai berikut:

Tabel 4.15
Hasil Uji Determinasi R dan R²
Model Summary^b

Model	R	R square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,801 ^a	,642	,622	1,644

a. Predictore: (Constant), Motivasi Kerja (X1), Pengalaman Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3)

b. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari hasil uji data pada tabel 4.15 model summary diatas, nilai R square sebesar 64,2% yang berarti variabel Motivasi (X1), Pengalaman (X2), Disiplin Kerja (X3) menjelaskan 64,2% dari variabel Kinerja Karyawan (Y) . Sedangkan sisanya sebesar 32,6% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.3.5 Uji Hipotesis secara Simultan (Uji F)

Untuk mengetahui apakah suatu model regresi sudah benar atau salah, diperlukan uji hipotesis. Uji F dipergunakan untuk melihat pengaruh dari semua variabel bebas (independent variable) secara gabungan terhadap variabel terikat (dependent variable) (Sarwono, 2012). Langkah-langkah yang dilakukan dalam melakukan Uji F adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikan $< 0,5$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Tabel 4.16

Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	270.888	3	90.296	33.422	.000 ^b
	Residual	151.296	56	2.702		
	Total	422.183	59			

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN_KERJA, PENGALAMAN, MOTIVASI

Berdasarkan pada tabel 4.16 ANOVA di atas, menunjukkan bahwa hasil uji hipotesis secara simultan dengan nilai F hitung sebesar 33,442 dengan 66 tingkat signifikan 0,000^b. Nilai signifikan F lebih kecil dari 0,05 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi (X1), Pengalaman (X2), Disiplin Kerja (X3) berpengaruh signifikan secara simultan.

4.3.6 Uji Hipotesis secara Parsial (Uji T)

Uji t dipergunakan untuk melihat besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara sendiri-sendiri atau parsial (Sarwono, 2012). Pengujian dilakukan dengan menggunakan aplikasi pengolahan data yaitu SPSS. Langkah-langkah yang dilakukan dalam melakukan Uji t adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	1,392	2,518		0,553	0,583
Motivasi	0,497	0,090	0,532	5,514	0,000
Pengalaman	0,114	0,140	0,078	0,817	0,417
Disiplin	0,492	0,123	0,337	3,474	0,001

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber: SPSS IBM 25

Berdasarkan pada tabel coefficients di atas diperoleh hasil uji hipotesisi secara parsial:

1. Nilai konstanta 1,392 hal ini mewujudkan yaitu jika Motivasi (X1), Pengalaman (X2), Disiplin Kerja (X3) sama dengan nol. Maka kinerja karyawan sebesar 1,392.
2. Pengaruh variabel Motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Hasil analisis variabel motivasi diperoleh nilai signifikan sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05) yang artinya variabel Motivasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
3. Pengaruh variabel Pengalaman (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Hasil analisis variabel lingkungan diperoleh nilai signifikan sebesar 0,417 (lebih besar dari 0,05) yang artinya variabel Pengalaman (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
4. Pengaruh variabel Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Hasil analisis variabel Disiplin Kerja diperoleh nilai signifikan sebesar 0,001 (lebih kecil dari 0,05) yang artinya variabel Disiplin Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X1), Pengalaman Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3) memiliki pengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Karena memiliki nilai probabilitas 33,422 dengan tingkat signifikan 0,020. Nilai

signifikan F lebih kecil dari 0,05 yang berarti ada pengaruh yang signifikan.

4.4 Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil analisis di atas, memberikan beberapa informasi secara rinci tentang hasil penelitian serta bagaimana pengaruh masing-masing variabel terhadap variabel lainnya. Variabel independen dalam penelitian ini yaitu Motivasi (X1), Pengalaman Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3) sedangkan variabel dependennya adalah Kinerja Karyawan (Y). Pengujian hipotesis antar variabel independen dan variabel dependen dilakukan melalui hasil analisis SPSS IBM 25.0 statistic for windows. Selanjutnya akan dilakukan pembahasan terhadap masing-masing hipotesis sebagai berikut:

4.4.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Motivasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di PT. Panca Muliya Perkasa Berdasarkan hasil analisis variable Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Kantor. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi memiliki nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dari nilai tersebut Hal ini menjelaskan bahwa apabila seseorang/karyawan telah termotivasi dalam bekerja, maka ia akan mengerjakan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh dan sebaik mungkin. Motivasi dapat meningkatkan kinerja karyawan pada suatu perusahaan, yaitu adanya kesadaran dalam diri karyawan tentang tanggung jawabnya pada suatu perusahaan yang tercermin pada sikap semangat bekerja.

Temuan ini sejalan dengan pernyataan (Mathis dan Jackson, 2015) yang menyatakan Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Orang bertindak karena satu alasan yaitu untuk mencapai tujuan. Jadi, motivasi adalah sebuah dorongan yang diatur oleh tujuan dan jarang muncul dalam kekosongan.

4.4.2 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Pengalaman Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di PT. Panca Muliya Perkasa. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka Lingkungan memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Panca Muliya Perkasa. Hal ini

menunjukkan bahwa Pengalaman Kerja memiliki nilai tidak signifikan sebesar 0,417 lebih besar dari 0,05. Dari nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa Pengalaman Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Apabila Pengalaman Kerja dapat dilaksanakan dengan baik, semakin tinggi Kinerja Karyawan. Hal ini dapat ditunjukkan adanya banyak ide untuk memajukan perusahaan agar semakin besar dengan adanya pengalaman yang banyak dari para karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori dari Robbins dan Timothy (2018) yang menyatakan bahwa jika karyawan memiliki pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaannya maka kinerja karyawan akan semakin tinggi

4.4.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di PT. Panca Muliya Perkasa. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka Disiplin Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Klinik Prima Medika. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki nilai signifikan sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menjelaskan bahwa apabila seseorang/karyawan telah disiplin dalam pekerjaannya sehingga mereka telah mengetahui hal-hal apa yang menjadi tanggung jawabnya dalam perusahaan tersebut. Mereka dengan sendiri akan mentaati jam kerja yang diberlakukan oleh perusahaan, dengan begitu mereka akan hadir tepat waktu, mengerjakan tugas yang dibebankan padanya dengan tepat waktu dan sesuai dengan aturan yang ada, serta tidak akan mengeluh dengan pekerjaannya. Sehingga mereka dapat memberikan ide-ide baru untuk meningkatkan hasil kerjanya. Hal-hal tersebut yang lebih meningkatkan kinerja karyawan pada suatu perusahaan, yaitu adanya kesadaran dalam diri karyawan tentang tanggung jawabnya pada suatu perusahaan yang tercermin pada sikap disiplinnya.

Hasibuan (2017) menyatakan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku.

4.4.4 Pengaruh Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi secara simultan nilai F_{hitung} sebesar 33,422 dengan tingkat signifikan 0,020. Nilai signifikan F lebih kecil dari 0,05 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X1), Pengalaman Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3) berpengaruh signifikan secara simultan.

