

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Obyek Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan

JNE (Nugraha Ekakurir Path) adalah perusahaan yang didirikan pada tahun 1990 di bidang layanan pengiriman dan logistik di Indonesia. Awalnya, JNE hanya berfokus pada pengiriman dokumen dan barang kecil antar kota, tetapi seiring berjalananya waktu, JNE berkembang pesat dan memperluas layanannya ke berbagai jenis pengiriman, termasuk pengiriman Internasional dan e-commerce.

Perusahaan ini mulai dikenal luas setelah memanfaatkan teknologi informasi untuk meningkatkan efisiensi operasional dan memperkenalkan sistem pelacakan pengiriman (tracking). Dengan terus berinovasi dan memperluas jaringan, JNE kini menjadi salah satu perusahaan jasa pengiriman terbesar di Indonesia, melayani pelanggan dari berbagai kalangan dan sektor bisnis.

JNE Semambung Sidoarjo adalah salah satu cabang atau agen dari JNE (Jalur Nugraha Ekakurir), yang merupakan perusahaan logistik dan kurir ternama di Indonesia. JNE Semambung berlokasi di Kecamatan Semambun, Sidoarjo, dan memberikan layanan pengiriman barang baik domestik maupun internasional, dengan berbagai pilihan layanan seperti reguler, YES (Yakin Esok Sampai), dan OKE (Ongkos Kirim Ekonomis).

Kantor cabang ini juga melayani pengiriman paket dari berbagai jenis, mulai dari barang kecil hingga besar, serta memberikan kemudahan untuk pelacakan pengiriman melalui website atau aplikasi JNE. Selain itu, JNE Semambung juga melayani pengambilan dan pengiriman ke berbagai wilayah, dengan jaringan yang luas di seluruh Indonesia, termasuk area sekitar Sidoarjo dan Surabaya. Pelanggan dapat mengunjungi cabang ini untuk konsultasi, pengiriman barang, atau mengambil paket yang sudah dikirimkan.

Visi dan Misi JNE Semambung Sidoarjo

Visi :

Menjadi Perusahaan logistik terdepan di negeri sendiri yang berdaya saing global.

Misi :

Untuk memberi pengalaman terbaik kepada pelanggan secara konsisten.

Logo JNE



4.2 Deskripsi Data Hasil Peneltian

4.2.1 Gambaran Umum Responden

Dalam penelitian ini responden adalah karyawan yang bekerja di JNE Semambung Sidoarjo yaitu sebanyak 70 Karyawan. Dari 70 Karyawan hanya terdapat 35 Karyawan yang mengisi kuesioner, dengan karakteristik menurut jenis kelamin, usia, pendidikan, hasil pengumpulan data atau jawaban kuesioner yang disebarluaskan seluruhnya telah terisi dan hasilnya telah diuraikan pada tabel berikut ini.

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki - laki	15	42,9%
2	Perempuan	20	57,1%
	Total	35	100%

Tabel 4.1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Sumber : hasil jawaban responden yang diolah

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa presentase responden berdasarkan jenis kelamin laki – laki berjumlah 15 persentase 42,9% dan responden perempuan berjumlah 20 dengan persentase 57,1%.

No.	Usia	Frekuensi	Percentase (%)
1	18 – 25 Tahun	13	37,1%
2	26 – 45 Tahun	15	42,9%
3	46 – 60 Tahun	7	20%
Total		35	100%

Tabel 4.2Karakteristik Reponden Berdasarkan Usia

Sumber : hasil jawaban responden yang diolah

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa responden yang berusia 18 – 25 tahun berjumlah 13 dengan persentase 37,1%, responden yang berusia 26 – 45 tahun berjumlah 15 dengan persentase 42,9%, dan responden yang berusia 46 – 60 tahun berjumlah 7 dengan persentase 20%.

No.	Pendidikan	Frekuensi	Percentase (%)
1	SMA/SMK	7	20%
2	Diploma 3	13	37,1%
3	Sarjana	15	42,9%
Total		35	100%

Tabel 4.3Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Sumber : hasil jawaban responden yang diolah

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa responden yang berpendidikan SMA/SMK berjumlah 7 dengan persentase 20%, Diploma 3 berjumlah 13 dengan persentase 37,1%, Sarjana berjumlah 15 dengan persentase 42,9%.

4.2.2 Identifikasi Jawaban Responden

Deskriptif hasil penelitian ini menguraikan analisis tanggapan dari 35 responden yang berkaitan dengan variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan fasilitas kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan JNE Semambung Sidoarjo, berdasarkan data dari kuesioner yang telah dikumpulkan oleh peneliti. Pada pembahasan ini dijelaskan oleh

respons rata -rata responden terhadap semua indikator variabel dan jumlah responden yang menanggapi semua indikator variabel.

Untuk mengetahui hasil rata-rata dari tanggapan responden pada penelitian ini Kelas interval yang digunakan untuk menghitung nilainya jawaban dari kuesioner yang telah diisi oleh para responden. Rumus kelas interval yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$\text{interval Kelas} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kelas}} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Keterangan :

Nilai tertinggi adalah 5, nilai terendah adalah 1, dan jumlah kelas adalah 5. Dari perhitungan rumus diatas diperoleh hasil perhitungan sebesar 0,8 yang berarti jarak dari satu interval ke interval berikutnya sebesar 0,8.

Tabel 4.4 Skala Interval

Nilai Interval	Kategori	
	Tingkatan	Nilai
$4,20 < x \leq 5,00$	Sangat Setuju	5
$3,40 < x \leq 4,20$	Setuju	4
$2,60 < x \leq 3,40$	Kurang Setuju	3
$1,80 < x \leq 2,60$	Tidak Setuju	2
$1,00 < x \leq 0,80$	Sangat Tidak Setuju	1

Dibawah ini merupakan hasil jawaban dari responden yang telah diolah oleh peneliti dalam penelitian ini untuk masing – masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Analisis Deskriptif Tanggapan Responden Terhadap Motivasi Kerja (MK)

Tabel 4.5 Tanggapan Responden Terhadap Motivasi Kerja (MK)

Kode	Pertanyaan	Frekuensi					Jumlah	Mean
		STS	TS	KS	S	SS		
MK1	Saya mampu memenuhi kebutuhan fisik (fisiologi) saya	0	0	0	23	12		4,34
MK2	Tempat kerja saya aman	0	0	6	14	15		4,26
MK3	Saya selalu berinteraksi dengan rekan kerja saya	0	0	3	18	14		4,31
MK4	saya merasa termotivasi ketika pekerjaan saya mendapatkan pengakuan dari atasan	0	0	2	21	12		4,29
MK5	saya merasa termotivasi untuk bekerja lebih baik ketika saya diberi kesempatan untuk mengembangkan kemampuan saya	0	0	4	22	9		4,14
Mean untuk seluruh indikator								4,27

Sumber : Hasil jawaban responden yang diolah

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa rata – rata tanggapan responden menyatakan “sangat setuju” berhubungan dengan semua indikator dari variabel Motivasi Kerja. Hasil ini di indikasikan dengan nilai rata – rata tanggapan dari responden mengenai seluruh indikator pada variabel Motivasi Kerja yaitu sebesar 4,27. Dalam interval kelas termasuk dalam kategori $4,20 < MK \leq 5,00$ yang menunjukkan bahwa responden memberikan nilai sangat setuju atas pernyataan semua indikator Motivasi Kerja.

2. Analisis Deskriptif Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja (DK)

Tabel 4.6 Deskriptif Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja (DK)

Kode	Pertanyaan	Frekuensi					Jumlah	Mean
		STS	TS	KS	S	SS		
DK1	Saya selalu datang tepat waktu di tempat kerja setiap hari	0	0	2	20	13		4,31
DK2	Saya selalu mematuhi peraturan yang berlaku di tempat kerja.	0	0	7	16	12	35	4,14
DK3	saya bertanggung jawab untuk mengikuti semua prosedur dan kebijakan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.	0	0	7	16	12		4,14
Mean untuk seluruh indikator								4,20

Sumber : Hasil jawaban responden yang diolah

Pada tabel diatas menunjukkan rata – rata tanggapan responden menyatakan “sangat setuju” berhubungan dengan semua indikator dari variabel Disiplin Kerja. Hasil ini di indikasikan dengan nilai rata – rata tanggapan dari responden mengenai seluruh indikator pada variabel Disiplin Kerja yaitu sebesar 4,20 dalam interval Kelas termasuk dalam kategori 4.20 & LT. DK \leq 5.00 menunjukkan bahwa responden memberikan nilai kontrak yang kuat untuk pernyataan semua indikator disiplin kerja.

3.Analisis Deskriptif tanggapan responden Terhadap Variabel Fasilitas Kerja (FK)

Tabel 4.7 Analisis Deskriptif Tanggapan Responden Terhadap Variabel Fasilitas Kerja (FK)

Kode	Pertanyaan	Frekuensi					Jumlah	Mean
		STS	TS	KS	S	SS		
FK1	Perusahaan menyediakan fasilitas atau alat kerja yang memadai untuk mendukung pekerjaan saya.	0	1	8	15	11		4,03
FK2	saya merasa alat yang tersedia di tempat kerja cukup untuk mendukung kinerja saya dalam menjalankan tugas.	0	0	3	23	9	35	4,17
FK3	Perusahaan menyediakan tempat ibadah / mushola	0	0	4	16	15		4,31
Mean untuk seluruh indikator								4,17

Sumber : Hasil jawaban responden yang diolah

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa rata – rata tanggapan responden menyatakan “setuju” berhubungan dengan semua indikator dari variabel Fasilitas Kerja. Hasil ini diindikasikan dengan nilai rata – rata tanggapan dari responden mengenai seluruh indikator pada variabel Motivasi Kerja yaitu sebesar 4,17. Dalam interval kelas termasuk dalam kategori $3,40 < FK \leq 4,20$ yang menunjukkan bahwa responden memberikan nilai setuju atas pernyataan semua indikator Fasilitas Kerja.

5. Analisis Deskriptif Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 4.8 Analisis Deskriptif Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan

Kode	Pertanyaan	Frekuensi					Jumlah	Mean
		STS	TS	KS	S	SS		
FK1	Kualitas kerja saya selalu memenuhi perusahaan	0	0	3	23	9		4,17
FK2	Hasil kerja saya telah memenuhi standart perusahaan	0	0	5	17	13		4,23
FK3	Saya mampu menyelesaikan tugas pekerjaan saya dalam waktu yang ditetapkan	0	0	6	21	8	35	4,06
FK4	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya secara efektif	0	0	2	22	11		4,26
FK5	Saya mampu bekerja secara mandiri	0	0	4	15	16		4,34
Mean untuk seluruh indikator								4,21

Sumber : Hasil jawaban responden yang diolah

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa rata – rata tanggapan responden menyatakan “sangat setuju” berhubungan dengan semua indikator dari variabel Kinerja Karyawan. Hasil ini diindikasikan dengan nilai rata – rata tanggapan dari responden mengenai seluruh indikator pada variabel Kinerja Karyawan yaitu sebesar 4,21 Interval kelas untuk kategori 4.20 < . Ini menunjukkan bahwa responden memberikan nilai kontrak yang kuat untuk semua penjelasan indikator kinerja karyawan.

4.3 Perhitungan dan Pengolahan

4.3.1 Pengujian Instrumen Data

1. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk Jika Anda dapat melihat survei atau elemen survei yang diukur dalam survei, maka survei ini valid, jadi uji sejauh mana alat tersebut valid untuk mengukur apakah survei tersebut valid. Tes validitas dihitung dengan membandingkan nilai RH yang dihitung dengan nilai Rtable. Jika rcalculates > retable > dari rtable adalah tingkat signifikan 0,05, indikator ini berlaku untuk variabel penelitian..

Adapun syarat yang harus dipenuhi untuk melakukan uji validitas pada penelitian ini :

- a) Apabila rhitung > rtabel, maka item kuesioner tersebut valid.
- b) Apabila rhitung < rtabel, maka item kuesioner tersebut dikatakan tidak valid.

Penentuan r tabel :

$n = 35$ pada tingkat signifikansi 5%

$$(df) = n - 2 = 35 - 2 = 33$$

PRO PATRIA

Jika dilihat pada r tabel, untuk df = 33 adalah 0,3338

Berikut adalah tabel hasil uji validitas menggunakan aplikasi SPSS (statistical product and service solutions).

Tabel 4.9 Hasil Uji Instumen Data Validitas

Variabel	Item	Nilai r-tabel	Nilai r-hitung	Signifikansi	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	X1.1	0,3338	0,512	0,000	Valid
	X1.2	0,3338	0,574	0,000	Valid
	X1.3	0,3338	0,647	0,000	Valid
	X1.4	0,3338	0,500	0,000	Valid
	X1.5	0,3338	0,400	0,000	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,3338	0,670	0,000	Valid
	X2.2	0,3338	0,808	0,000	Valid
	X2.3	0,3338	0,756	0,000	Valid
Fasilitas Kerja (X3)	X3.1	0,3338	0,847	0,000	Valid
	X3.2	0,3338	0,764	0,000	Valid
	X3.3	0,3338	0,679	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,3338	0,439	0,000	Valid
	Y2	0,3338	0,472	0,000	Valid
	Y3	0,3338	0,489	0,000	Valid
	Y4	0,3338	0,438	0,000	Valid
	Y5	0,3338	0,527	0,000	Valid

Sumber : Data diolah dengan SPSS 27

Berdasarkan tabel 4.10 terlihat bahwa nilai r untuk item kuesioner pada variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja dan Kinerja Karyawan, nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel, mempunyai nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Seluruh pertanyaan dari variabel yang terkumpul 16 pertanyaan dikatakan valid dan bisa dipergunakan dalam penelitian ini.

2. Uji Reliabilitas

Tes reliabilitas ini dilakukan untuk menguji konsistensi responden dan digunakan dalam penelitian ini. IBM SPSS Versi 27 untuk Windows untuk mengukur keandalan dengan uji statistik Cronbach Alpha.

Adapun syarat yang harus diterapkan pada pengujian ini yaitu :

- a) Hasil $\alpha > 0,60$ menyatakan hasil reliabel atau konsisten
- b) Hasil $\alpha < 0,60$ menyatakan hasil tidak reliabel atau tidak konsisten

Berikut adalah sajian data pengujian reliabilitas pada penelitian ini :

Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Cronbach Alpha Minimum	Hasil Uji
Motivasi Kerja (X1)	0,689	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,801	0,6	Reliabel
Fasilitas Kerja (X3)	0,808	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,633	0,6	Reliabel

Sumber : Hasil Olahan Peneliti IBM SPSS Statistic 27

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, semua peralatan memiliki nilai Cronbach Alpha di atas batas minimum 0,6. Untuk memastikan bahwa Anda dapat menjelaskan perangkat ini.

4.3.2 Uji Regresi Linier Berganda

Beberapa persamaan linier digunakan untuk mengukur efek dari variabel independen (x1), disiplin kerja (x2), lembaga kerja (x3), dan variabel berbasis kinerja karyawan (y).

Tabel 4. 11 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standart Coefficients	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	15,542	3,406	4,563	<,001
	X1	0,357	0,18	1,985	0,000
	X2	0,125	0,179	-1,392	0,000
	X3	0,385	0,175	0,482	0,000
a. Dependent Variable: Y					

Sumber : Output SPSS 27 Data diolah Peneliti

Diket :

- a 15,542 konstanta
- X1 0,357 untuk variabel motivasi kerja
- X2 0,125 untuk variabel disiplin kerja
- X3 0,385 untuk variabel fasilitas kerja
- Y kinerja karyawan

Dari tabel 4.12 terdapat hasil konstanta sebesar 15,542 dan skor arah regresi motivasi kerja (X1) sebesar 0,357, skor arah regresi disiplin kerja (X2) 0,125 dan skor arah regresi fasilitas kerja (X3) sebesar 0,385. Berdasarkan hasil diatas, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda yaitu :

$$Y=15,542 + 0,357 X_1 + 0,125 X_2 + 0,385 X_3 + e$$

- Nilai Koefisien konstanta sebesar 15,542 dengan nilai positif. Ini dapat diartikan bahwa apabila nilai motivasi kerja, disiplin kerja dan fasilitas kerja adalah 0, maka nilai kinerja karyawan adalah turun 15,54%

2. Nilai Koefisien dari variabel Motivasi Kerja (X1) bernilai positif 0,357 yang menunjukkan variabel motivasi kerja memiliki arah positif terhadap kinerja karyawan. Jika motivasi kerja mengalami kenaikan sebesar satu persen maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan 35,7 % dengan asumsi variabel lain adalah tetap.
3. Nilai Koefisien dari variabel disiplin kerja (X2) bernilai positif yaitu 0,125 menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki arah positif terhadap kinerja karyawan. Jika disiplin kerja menerima dan meningkat sebesar 1% asumsi variabel lain adalah tetap, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 12,5%.
4. Nilai Koefisien dari variabel fasilitas kerja (X3) bernilai positif yaitu 0,385 yang menunjukkan bahwa variabel fasilitas kerja memiliki arah positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan variabel fasilitas kerja satu persen dengan asumsi variabel lain adalah tetap maka kenaikan kinerja karyawan sebesar 38,5%.

4.3.3 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tes normal dalam studi regresi digunakan untuk menguji apakah variabel dependen dan independen memiliki distribusi normal. Itu diterbitkan oleh Ghazali (2018). Diperlukan tes keindahan untuk menentukan apakah variabel dalam penelitian ini didistribusikan dengan benar. Dalam penelitian ini, tes no-tuan dilakukan dengan menggunakan teknologi analitik uji KolmogMinov. Jika hasil poveity melebihi 0,05 dan sebaliknya, data biasanya akan didistribusikan.

Hasil tes kesehatan penulis adalah sebagai berikut:

Tabel 4.12 Hasil Uji Asumsi Klasik Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,37555694
Most Extreme Differences	Absolute	0,064
	Positive	0,064
	Negative	-0,058
Test Statistic		0,064
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		,200 ^d
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Output SPSS 27 Data diolah, Peneliti

Berdasarkan tabel 4.13 diketahui bahwa nilai Asymp. SIG (2 penjualan) 0,200 di atas 0,05 memungkinkan Anda untuk menarik kesimpulan uji normalitas Kolmogorov-Smirnov pada penelitian ini berdistribusi normal.

2.Uji Multikolinearitas

Tes multikolinieritas bertujuan untuk menentukan apakah interpolasi (hubungan yang kuat) antara variabel independen. Jika ada korelasi, masalah multikolinieritas muncul. Model regresi yang baik dengan tidak adanya gejala multikolinear. Salah satu opsi paling akurat

untuk mengenali ada atau tidak adanya gejala multikolinear adalah dengan menggunakan metode resistensi dan VIF (varian dampak) Tes Multi-Korrealitas Dasar:

- a) Jika nilai Tolerance lebih besar dari $> 0,10$ maka artinya tidak terjadi Multikolinearitas
- b) Jika nilai VIF lebih kecil < 10.00 maka artinya tidak terjadi Multikolinearitas.

Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	Keterangan
X1	0.592	1.691	Tidak Terjadi Multikolinearitas
X2	0.803	1.245	Tidak Terjadi Multikolinearitas
X3	0.825	1.212	Tidak Terjadi Multikolinearitas
a. Dependent Variable : Y			

Sumber : Output SPSS 27 Data diolah, Peneliti

Berdasarkan tabel 4.13 diatas dapat diketahui bahwa nilai tolerance seluruh variabel lebih besar dari 0,1 dan memiliki nilai VIF lebih kecil dari 10.00 dengan demikian dapat dikatakan bahwa tidak teridentifikasi adanya multikolinearitas.

3. Uji Autokorelasi

Tes autokorelasi digunakan untuk menguji apakah ada korelasi antara periode campuran T dan periode T-1 (sebelumnya) dari model regresi. Jika pengaduan otomatis terjadi dalam model regresi, koefisien korelasi yang diperoleh tidak akurat, jadi tidak ada autokorelasi dalam model regresi yang baik.

Tabel 4.14 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square		Durbin-Watson
1	,429 ^a	0,184	0,075		1,867
a. Predictors: (Constant), X1,X2,X3					
b. Dependent Variable: Y					

Sumber : Output SPSS 27 Data diolah, Peneliti

Syarat tidak terjadi gejala autokorelasi = $DU < DW < 4 - DU$, dalam penelitian ini diketahui $N=35$ dan K (Variabel Independen) = 3, maka nilai $DL = 1,2833$, nilai $DU = 1,6528$ dan untuk nilai $4 - DU = 2,3472$. Dari tabel 4.14 disimpulkan bahwa nilai $DL < DW < DU$ atau dijabarkan $1,2833 < 1,867 < 2,3472$ sudah lolos uji autokorelasi karna nilai DW berada diantara nilai DL dan DU

4. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas penelitian ini Tujuannya adalah untuk menguji apakah ada perbedaan dalam varian antara pengamatan yang tersisa dalam model regresi dari pengamatan lainnya.

Dasar Pengambilan Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser :

- a) Jika nilai Sig $> 0,05$ maka Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
- b) Jika nilai Sig $< 0,05$ maka Terjadi Heteroskedastisitas

Tabel 4.15 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Batas Sig	Keterangan
(Motivasi Kerja) X1	0,056	0,05	Terbebas Heteroskedastisitas
(Disiplin Kerja) X2	0,174	0,05	Terbebas Heteroskedastisitas
(Fasilitas Kerja) X3	0,633	0,05	Terbebas Heteroskedastisitas

Sumber : Output SPSS 27 Data diolah Peneliti

4.3.4 Uji Hipotesis

1. Uji T

Uji T Tujuannya adalah untuk mengetahui apakah itu memiliki pengaruh parsial (sendiri) yang diberikan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Dasar pengambilan keputusan :

1. Jika nilai SIG adalah tabel <0,05>, maka efek variabel x pada variabel y adalah
2. Jika nilai sig > 0,05 atau t hitung < t tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel

Y

Tabel 4. 16 Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model		t hitung	t table	sig	keterangan
1	X1	6,451	2,306	0,000	Berpengaruh
	X2	2,433	2,306	0,000	Berpengaruh
	X3	4,659	2,306	0,000	Berpengaruh

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Output SPSS 27 Data diolah, Peneliti

Nilai t tabel diperoleh menggunakan $t= [\alpha/2;(df=n-k-1)]$, n adalah jumlah sampel penelitian dan k adalah jumlah variabel penelitian. Berdasarkan rumus tersebut diperoleh nilai t tabel penelitian ini sebesar 2,306 dengan df 31. Berdasarkan hasil uji t pada tabel 4.16 dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. Hasil uji t untuk Variabel Motivasi Kerja menghasilkan nilai positif sebesar 6,451 artinya > 2,306 dan nilai signifikansi 0,000 artinya <0,05, berdasarkan uji diatas dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini Variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Hasil uji t untuk Variabel Disiplin Kerja menghasilkan nilai positif sebesar 2,433 artinya > 2,306 dan nilai signifikansi 0,000 artinya <0,05, berdasarkan uji diatas dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini Variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Hasil uji t untuk Variabel Fasilitas Kerja menghasilkan nilai positif sebesar 4,659 artinya $> 2,306$ dan nilai signifikansi 0,000 artinya $<0,05$, berdasarkan uji diatas dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini Variabel Fasilitas Kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.Uji F (Simultan)

Tes F dimaksudkan untuk menentukan ada atau tidak adanya efek simultan (bersama-sama) yang diberikan variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

Dasar pengambilan keputusan :

1. Nilai SIG $<0,00$ Jika t Tabel bekerja secara bersamaan dengan variabel y
2. Nilai SIG $> 0,05$ Atau t penghitungan & lt; dalam tabel t, variabel tidak memiliki efek bersamaan X terhadap variabel Y

Untuk menemukan F tabel

$$df(N1) = k-1 = 4-1 = 3$$

$$df(N2) = n-k = 35 - 4 = 31$$

$$\text{Jadi } F \text{ tabel} = 2,91$$

Tabel 4.17 Hasil Uji F
PRO PATRIA
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11,552	3	3,851	1,856	.000 ^b
	Residual	64,333	31	2,075		
	Total	75,886	34			

Sumber : Output SPSS 27 Data diolah, Peneliti

Berdasarkan Tabel 4.17 di atas, dapat dilihat bahwa nilai-nilai signifikan untuk efek variabel x1, x2, x3 juga dalam variabel kinerja karyawan (y) 0,00 F Tabel 2.91. Kita dapat menarik kesimpulan bahwa motivasi kerja (x1), disiplin kerja (x2), dan lembaga perburuhan (x3) juga memiliki dampak signifikan pada karyawan (Y).

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tes keputusan bertujuan untuk memeriksa jumlah motivasi kerja (x1), disiplin kerja (x2), dan kemampuan organ kerja (x3) dari variabel independen.

Tabel 4.18 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.687 ^a	,598	0,574	2,44058	1,870
a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1					
b. Dependent Variable: Y					

Sumber : Output SPSS 27 Data diolah, Peneliti

Tabel 4.18 mengkonfirmasi bahwa nilai R^2 (r square) adalah 0,574. Oleh karena itu, kita dapat melihat bahwa variabel independen dalam penelitian ini adalah motivasi pekerjaan, membesarakan anak, dan motivasi pekerjaan dapat menjelaskan variabel kinerja untuk karyawan dengan 57,4%. Ini mempengaruhi antara 42,6% faktor yang tersisa selain variabel yang diuji.

4.4 Analisis dan Pembahasan Hasil Penelitian

4.4.1 Pengaruh Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pada penelitian Hasil uji-t ini menunjukkan bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Ini lebih besar dari tcount 6,451 dari tabel t 2,306, dan memiliki nilai signifikan 0,0 < 0,05. Ini dapat diartikan sebagai hubungan positif dan penting antara motivasi kerja untuk kinerja karyawan. Oleh karena itu, kita dapat menarik kesimpulan berdasarkan hasil penelitian ini. signifikan terhadap kinerja karyawan (H1) diterima. Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Eksan M 2019), (Andayani M 2020) dan (Wiwin Hartanto, et al., 2019) yang menyatakan bahwa Motivasi kerja memiliki dampak positif dan penting pada kinerja karyawan. Motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai dorongan atau kekuatan yang menciptakan kesulitan dalam mencapai tujuan kerja dan mendorong seseorang untuk mencapai hasil yang optimal dalam karier atau pekerjaan yang ia tinggali.

4.4.2 Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan pada hasil dari penelitian ini didapatkan hasil uji t yang menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini di perkuat dengan hasil t_{hitung} sebesar 2,433 yang memiliki Nilainya lebih besar dari tabel t 2,306 dan memiliki nilai yang signifikan sebesar 0,000 dari 0,05. Dapat diartikan Ada hubungan yang positif dan penting antara disiplin kerja dan karyawan di JNE SEMAMBUNG Sidoarjo City. Berdasarkan hasil penelitian ini, kami dapat menarik kesimpulan bahwa hipotesis penelitian disiplin tenaga kerja memiliki bagian penting dari layanan karyawan (H2). Hasil penelitian ini (Windi Astuti dan Ocky Sundari Rahardjo, 2021), (Siswanto B, 2019) dan (Purba, D.C., et al., 2019) bertekad untuk memiliki efek positif dan penting pada kinerja karyawan. Disiplin kerja adalah tindakan yang mencerminkan akurasi, konsistensi, dan tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas atau kewajiban di tempat kerja.

4.4.3 Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian ini, hasil uji-t menunjukkan bahwa tenaga kerja memengaruhi kinerja karyawan. Ini ditingkatkan dengan hasil t_{count} 4,659, dengan nilai tinggi di tabel t 2,306, dengan nilai yang signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dapat diartikan bahwa terdapat hubungan yang Positif dan signifikan antara lembaga kerja dan kinerja karyawan pada JNE Semambung Kota Sidoarjo. Berdasarkan pada hasil penelitian ini maka dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis penelitian Fasilitas Kerja berpengaruh parsial dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (H3) diterima. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Adinda Pratiwi dan Rita Intan Permatasari, 2022) , (Muchsin Alwan dan Beta Asteria 2023) dan (Sihombing I, et al., 2024), menyatakan bahwa Fasilitas Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Fasilitas Kerja merupakan sarana prasarana dan dukungan yang disediakan oleh perusahaan atau organisasi untuk membantu karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif. Badan kerja tidak hanya mencakup perangkat fisik seperti tabel, komputer dan perangkat kantor, tetapi juga lingkungan yang nyaman dan mendukung seperti area kerja yang ergonomis, akses internet, area istirahat dan fasilitas lainnya. Badan -badan kerja juga mencakup program kesejahteraan pelatihan untuk karyawan dan pedoman fleksibilitas untuk mendukung keseimbangan kehidupan kerja.

4.4.4 Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam studi ini, hasil yang dicapai bahwa motivasi kerja, disiplin kerja dan bahwa lembaga kerja juga efektif dalam kinerja karyawan JNE Sidoarjo, dan diperkuat dengan terbukti dan benar. Ini karena nilai fcount > ftable (1.856 > 2.91). Ini juga dapat dilihat pada tingkat yang signifikan (0%), jauh di bawah 5%. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja dan lembaga perburuhan juga memiliki dampak signifikan pada kinerja karyawan JNE di kota Sidoarjo. Hasil ini mengkonfirmasi bahwa tiga variabel saling melengkapi. Berdasarkan temuan penelitian ini, kami dapat menarik kesimpulan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan hipotesis agensi kerja mengenai kinerja karyawan memiliki dampak yang signifikan pada kinerja karyawan (H4).

