

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Obyek Penelitian

a. Profil CV. Salim Sukses Sarana

Nama : CV. Salim Sukses Sarana
Pemilik : Abdul Wahid
Tahun Berdiri : 2016
Jenis Usaha : Mebel/furniture
Alamat : Jl. Koprak Sukri, Ds. Suwawal
RT 01/RW 01, Kec. Mlonggo,
Kab. Jepara
Hari Operasional : Senin-Sabtu
Jam Operasional : 08.00 – 16.30 WIB

b. Visi

Menjadi perusahaan berskala nasional dan internasional terbaik dalam memberikan solusi cerdas bagi kebutuhan produk interior dan eksterior berbahan kayu.

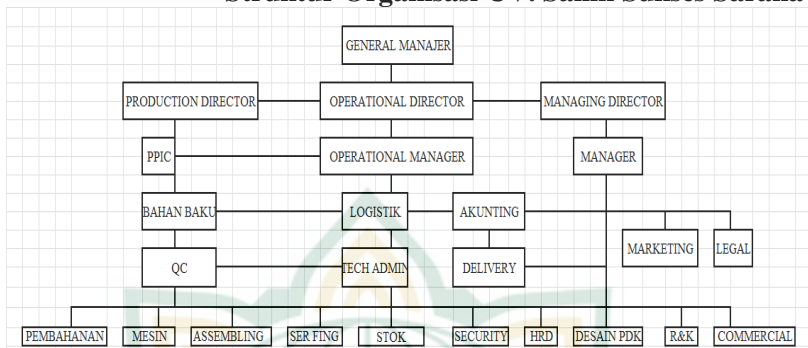
c. Misi

- 1) Berkontribusi dalam pengembangan metode pengolahan kayu serta managerial produksi furniture, khususnya kota Jepara.
- 2) Ikut serta dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas produk mebel asli Jepara.
- 3) Menginspirasi dan membina para pengrajin mebel Jepara untuk bisa meningkatkan kualitas produknya.
- 4) Memberi solusi bagi masyarakat untuk dapat memiliki produk furniture berkualitas dengan harga yang kompetitif.
- 5) Membantu meningkatkan pajak pendapatan daerah dan sektor industri
- 6) Menciptakan kesejahteraan sosial yang nyata bagi karyawan dan lingkungan, khususnya Kecamatan Mlonggo dan Kabupaten Jepara

d. Struktur Organisasi

Adapun untuk struktur organisasi CV. Salim Sukses Sarana sebagai berikut:

Gambar 4.1
Struktur Organisasi CV. Salim Sukses Sarana



Berdasarkan gambar struktur organisasi di atas, dapat dijelaskan bahwa posisi tertinggi yaitu general manager yang dipimpin oleh Mr. Abdul Wahid yang juga sebagai pemilik perusahaan, dibawahnya terdapat Production Director yang dipegang oleh Mr. Yon, Operational Director yang dipegang Mr. Eko, dan Managing Director. Pada bagian Bahan Baku dipegang oleh Mr. Roziq, Logistik oleh Mr. Sus, dan Akunting oleh Ms. Tutut. Selanjutnya untuk bagian marketing dipegang Mr. Fiki, Delivery dipegang Mr. Lilik, Tech.Admin dipegang Ms.Nita, dan QC dipegang Mr. Toyib. Untuk bagian produksi kepala divisi yang bertanggung jawab mengenai Pembahasan yaitu Mr. Dlofar, Mesin oleh Mr. Amin, Assembling oleh Mr. Safarudin, Ser Fing oleh Mr. Budi, Stok Produk oleh Ms. Nita, dan untuk bagian management kepala divi yang bertanggung jawab mengenai Design PDK yaitu Mr. Lucky, R&D oleh Mr. Nuchin, Commercial oleh Mr. Fiki, dan Security oleh Mr. Maskuri.

B. Gambaran Umum Responden

1. Karakteristik Responden

Responden pada penelitian yang dipakai oleh peneliti yaitu karyawan CV. Salim Sukses Sarana. Dalam penelitian ini, sampel yang diambil oleh peneliti yaitu jenis sampel jenuh sehingga mengambil seluruh karyawan yang

berjumlah 90. Dalam penelitian ini, terdapat karakteristik responden berdasarkan usia serta jenis kelamin. antara lain:

a. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Berikut ini merupakan gambaran umum mengenai karakteristik responden yang diukur berdasarkan jenis kelamin:

Tabel 4.1
Data Pengujian Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1.	Laki-laki	87	97%
2.	Perempuan	3	3%
	Total	90	100%

Sumber Data: Data Penelitian, diolah 2022

Dari hasil keterangan tersebut, dapat ditarik keimpulan bahwa untuk jenis kelamin para karyawan dari CV. Salim Sukses Sarana yang dijadikan sebagai responden adalah seluruh karyawan yang berjumlah 90 orang dengan presentase 100%. Dengan demikian, bisa dijelaskan bahwa karyawan dalam CV. Salim Sukses Sarana berjenis kelamin laki-laki sebesar 87 orang atau 97%, dan yang berjenis kelamin perempuan hanya sebanyak 3 orang atau 3%. Data tersebut membuktikan bahwa sebagian besar responden yang diambil pada penelitian ini adalah laki-laki. Hal ini dikarenakan dalam industri mebel diperlukan tenaga dan fisik yang kuat, kejelian, ketelatenan bekerja guna kelancaran proses produksi.

b. Karakteristik responden berdasarkan usia

Berikut ini merupakan gambaran umum mengenai karakteristik responden yang diukur berdasarkan usia:

Tabel 4.2
Data Berdasarkan Usia

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1.	Usia 20-30 Tahun	40	44%
2.	Usia 31-40 Tahun	35	39%
3.	Usia 41-50 Tahun	15	17%
	Total	90	100%

Sumber Data: Data Penelitian, diolah 2022

Dari keterangan di atas, dapat diketahui dari jumlah usia yang menjadi responden pada CV. Salim Sukses Sarana adalah kebanyakan berusia sekitar 20-30 tahun dengan jumlah 40 orang atau 44%, untuk yang lainnya yaitu usia 31-40 tahun berjumlah 35 orang dengan presentase 39%, dan yang terakhir usia 41-50 tahun berjumlah 15 orang dengan presentase 17%. Dengan ini menunjukkan rata-rata karyawan dari CV. Salim Sukses Sarana berusia sekitar 20-30 tahun. Hal ini dikarenakan dalam bidang ini sangat dibutuhkan karyawan dengan tingkat usia tersebut karena merupakan usia produktif dan untuk kesehatan tubuh masih terbilang cukup baik.

C. Deskripsi Data Penelitian

1. Variabel Pengetahuan (X1)

Tabel 4.3
Hasil Dari Jawaban Kuesioner Variabel Pengetahuan

Variabel	Item	Total STS	%	Total TS	%	Total RR	%	Total S	%	Total SS	%
Pengetahuan	X1.1	0	0%	0	0%	18	20%	48	53,3%	24	26,7%
	X1.2	0	0%	5	5,6%	33	36,7%	45	50%	7	7,8%
	X1.3	0	0%	1	1,1%	26	28,9%	49	54,4%	14	15,6%
	X1.4	0	0%	3	3,3%	25	27,8%	50	55,6%	12	13,3%
	X1.5	0	0%	2	2,2%	24	26,7%	40	44,4%	24	26,7%
	X1.6	0	0%	3	3,3%	31	34,4%	38	42,2%	18	20%

Sumber Data: Data primer yang diolah, 2022

Pada tabel di atas, diketahui bahwa:

- Item pertama, yang memberikan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 responden, jawaban tidak setuju sebanyak 0 responden, jawaban ragu-ragu sebanyak 18 responden, jawaban setuju sebanyak 48 responden, dan jawaban sangat setuju sebanyak 24 responden.

- b. Item kedua, yang memberikan jawaban sangat tidak setuju sejumlah 0 responden, jawaban tidak setuju sejumlah 5 responden, jawaban ragu-ragu sejumlah 33 responden, jawaban setuju sejumlah 45 responden, dan jawaban sangat setuju sejumlah 7 responden.
- c. Item ketiga, yang menjawab sangat tidak setuju sejumlah 0, tidak setuju sejumlah 1 orang, ragu-ragu sejumlah 26 orang, setuju sejumlah 49 orang, dan sangat setuju sejumlah 14 orang.
- d. Item keempat, yang memberikan opsi jawaban sangat tidak setuju sejumlah 0 responden, kemudian tidak setuju berjumlah 3 responden, ragu-ragu sejumlah 25 responden, jawaban setuju sejumlah 50 responden, dan jawaban sangat setuju sejumlah 12 responden.
- e. Item kelima, yang memilih opsi jawaban sangat tidak setuju sejumlah 0 responden, opsi jawaban tidak setuju sejumlah 2 responden, opsi jawaban ragu-ragu sejumlah 24 responden, opsi jawaban setuju sejumlah 40 responden, dan opsi jawaban sangat setuju sejumlah 24 responden.
- f. Item keenam, yang memilih opsi jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 responden, opsi jawaban tidak setuju sejumlah 3 responden, opsi jawaban ragu-ragu sejumlah 31 responden, opsi jawaban setuju sejumlah 38 responden, dan opsi jawaban sangat setuju sejumlah 18 responden.

2. Variabel Disiplin Kerja (X2)

Tabel 4.4
Hasil Dari Jawaban Kuesioner Variabel Disiplin Kerja

Variabel	Item	Total STS	%	Total TS	%	Total RR	%	Total S	%	Total SS	%
Disiplin Kerja	X2.1	0	0%	0	0%	19	21,1%	54	60%	17	18,9%
	X2.2	0	0%	1	1,1%	5	5,6%	63	70%	21	23,3%
	X2.3	0	0%	0	0%	14	15,6%	56	62,2%	20	22,2%

Sumber Data: Data primer diolah, 2022

Pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa:

- Item pertama, yang memilih menjawab opsi sangat tidak setuju sejumlah 0, selanjutnya yang tidak setuju sejumlah 0 orang, kemudian yang ragu-ragu sebanyak 19 orang, setuju sejumlah 54 orang, dan sangat setuju sejumlah 17 orang.
- Item kedua, sebanyak 0 orang menjawab sangat tidak setuju, 1 orang tidak setuju, 5 responden memilih ragu-ragu, 63 responden memilih setuju, 21 responden memilih sangat setuju.
- Item ketiga, 0 orang memberikan jawaban sangat tidak setuju, 0 responden tidak setuju, 14 responden menjawab ragu-ragu, kemudian 56 responden memberikan jawaban setuju, dan 20 responden sangat setuju.

3. Variabel Kompensasi (X3)

Tabel 4.5
Hasil Dari Jawaban Kuesioner Variabel Kompensasi

Variabel	Item	Total STS	%	Total TS	%	Total RR	%	Total S	%	Total SS	%
Kompensi	X3.1	0	0%	0	0%	4	4,4%	45	50%	41	45,6%
	X3.2	0	0%	2	2,2%	15	16,7%	53	58,9%	20	22,2%
	X3.3	0	0%	7	7,8%	27	30%	40	44,4%	16	17,8%
	X3.4	0	0%	0	0%	12	13,3%	45	50%	33	36,7%

Sumber Data: Data primer yang diolah, 2022

- a. Item ketiga, yang memilih opsi jawaban sangat tidak setuju sejumlah 0 responden, opsi jawaban tidak setuju sejumlah 7 responden, opsi jawaban ragu-ragu sebanyak 27, opsi jawaban setuju sejumlah 40, dan opsi jawaban sangat setuju sejumlah 16.
- b. Item keempat, yang memilih opsi sangat tidak setuju 0, 12 memilih opsi jawaban ragu-ragu, 45 memilih opsi jawaban setuju, dan 33 memilih opsi jawaban sangat setuju.



4. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.6
Hasil Dari Jawaban Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	Item	Total STS	%	Total TS	%	Total RR	%	Total S	%	Total SS	%
Kinerja Karyawan	Y1	0	0%	1	1,10%	5	5,60%	62	68,90%	22	24,40%
	Y2	0	0%	0	0%	9	10%	58	64,40%	23	25,60%
	Y3	0	0%	1	1,1%	6	6,7%	55	61,1%	28	31,1%
	Y4	0	0%	1	1,1%	6	6,7%	47	52,2%	36	40%
	Y5	1	1,1%	10	11,1%	7	7,8%	44	48,9%	28	31,1%

Sumber Data: Data primer yang diolah, 2022

Pada tabel di atas dapat diketahui bahwa:

- a. Item pertama, sejumlah 0 memilih opsi jawaban sangat tidak setuju, responden memilih opsi jawaban tidak setuju sejumlah 1, responden yang memilih jawaban ragu-ragu sejumlah 5, responden memilih jawaban setuju sejumlah 62, dan responden yang memilih jawaban sangat setuju sejumlah 22.
- b. Item kedua, sejumlah 0 orang sangat tidak setuju, responden dengan opsi jawaban tidak setuju sejumlah 0, jawaban ragu-ragu sejumlah 9 orang, jawaban setuju sejumlah 58 orang, opsi jawaban sangat setuju sejumlah 23 orang.
- c. Item ketiga, 0 orang memberikan jawaban sangat tidak setuju, sejumlah 1 orang tidak setuju, sejumlah 6 orang ragu-ragu, sejumlah 55 orang setuju, dan yang terakhir sejumlah 28 orang sangat setuju.
- d. Item keempat, responden memberi jawaban sangat tidak setuju sejumlah 0, yang tidak setuju sejumlah 1 orang, yang ragu-ragu sejumlah 6 orang, yang setuju sejumlah 47 orang, dan yang sangat setuju sejumlah 36 orang.
- e. Item kelima, sejumlah 1 orang memilih opsi sangat tidak setuju, sejumlah 10 orang tidak setuju, sejumlah 7 orang ragu-ragu, sejumlah 47 orang setuju, dan sejumlah 36 orang sangat setuju.

D. Analisis Data Penelitian

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Peneliti menggunakan analisis SPSS untuk mengevaluasi validitas dan ketergantungan instrumen. Evaluasi validitas suatu survei dilakukan dengan menggunakan uji validitas. Jika apa pun yang diukur dapat dinyatakan dengan pertanyaan survei, survei dianggap sah. Dengan membandingkan tabel R dan jumlah R, dimungkinkan untuk menentukan apakah

suatu kueri asli atau tidak. Mungkin dianggap sah jika r hitung lebih tinggi dari r tabel.¹

Persamaan $df = n - k$ (dimana $df = \text{degree of freedom}$, $n =$ jumlah responden atau sampel, dan $k =$ jumlah variabel bebas) dapat digunakan untuk mendapatkan nilai r tabel. Akibatnya, masuk akal bahwa: $df = 90 - 2 = 88$. Oleh karena itu, 0,2072 adalah nilai r tabel dalam penelitian ini. Menurut temuan validitas masing-masing variabel:

Tabel 4.7
Data Pengujian Validitas

Variabel	Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Pengetahuan	X1.1	0,697	0,2072	Valid
	X1.2	0,480	0,2072	Valid
	X1.3	0,676	0,2072	Valid
	X1.4	0,593	0,2072	Valid
	X1.5	0,669	0,2072	Valid
	X1.6	0,500	0,2072	Valid
Disiplin Kerja	X2.1	0,777	0,2072	Valid
	X2.2	0,687	0,2072	Valid
	X2.3	0,769	0,2072	Valid
Kompensasi	X3.1	0,666	0,2072	Valid
	X3.2	0,742	0,2072	Valid
	X3.3	0,837	0,2072	Valid
	X3.4	0,771	0,2072	Valid
Kinerja Karyawan	Y1	0,795	0,2072	Valid
	Y2	0,698	0,2072	Valid
	Y3	0,748	0,2072	Valid
	Y4	0,696	0,2072	Valid
	Y5	0,485	0,2072	Valid

Sumber Data: Data primer diolah peneliti, 2022

¹ Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*, (Semarang: BP Universitas Diponegoro, 2016), 52.

Berdasarkan ringkasan tabel di atas, terbukti bahwa semua klaim yang dibuat tentang variabel pengetahuan (X1), etika kerja (X2), remunerasi (X3), dan kinerja karyawan dimasukkan ke dalam tabel (Y). Oleh karena itu, uji validitas penelitian ini dianggap valid.

b. Uji Reliabilitas

Alat yang digunakan untuk menilai reliabilitas kuesioner adalah alat yang mengukur indikator variabel. Dalam uji reliabilitas menggunakan uji statistic metode yang sering digunakan yaitu *Cronbach Alpha* (α) untuk menghitung skala rentang (skala likert 1-5). Uji reliabilitas yang mengikuti uji validitas hanya dapat digunakan untuk menilai butir-butir yang dapat diandalkan. Variabel dikatakan dapat dipercaya jika hasilnya melebihi Cronbach Alpha (0,60).² Hasil pengujiannya adalah:

Tabel 4.8
Hasil Uji Reliabilitas

Item Pertanyaan	R hitung	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Pengetahuan (X1)	0,643	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,601	0,6	Reliabel
Kompensasi (X3)	0,748	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,651	0,6	Reliabel

Sumber Data: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas, Karena semua variabel Pengetahuan (0,643), Disiplin Kerja (0,601), Kompensasi (0,748), dan Kinerja Pegawai (0,651) menghasilkan nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,60, maka uji reliabilitas dengan 90 responden dapat dipercaya. sedemikian rupa sehingga keandalan pertanyaan dievaluasi pada tanggapan.

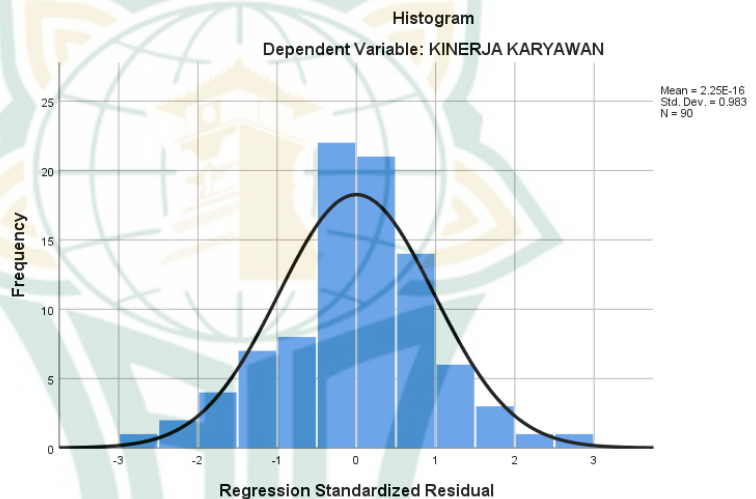
² Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariat*, (Semarang: Universitas Diponegoro, 2018), 47

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Kolmogrov-Smirnov digunakan dalam uji satu sampel untuk uji normalitas, yang berusaha menentukan apakah variabel residual dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak. Jika nilai signifikansi lebih dari 0,05, data dianggap berdistribusi teratur.³ Dibawah ini hasil pengujian normalitas:

Gambar 4. 2
Hasil Uji Normalitas

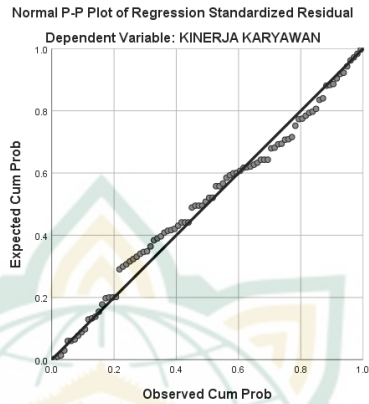


Sumber Data: Data output SPSS yang diolah, 2022.

Gambar di atas menunjukkan bahwa histogram menunjukkan pola distribusi normal sesuai dengan aturan pengambilan keputusan uji normalitas. Karena distribusi residu mendekati distribusi normal teoretis (berbentuk lonceng), maka kesimpulannya bahwa residu secara visual terdistribusi normal.

³ Dwi Prayitno, *Paham Analisis Statistik Data dengan SPSS* (Yogyakarta: MediaKom, 2010), 71.

Gambar 4.3
Hasil Perhitungan Uji Normalitas



Sumber Data: Data output SPSS yang diolah, 2022.

Dari hasil plot probability normal pada gambar di atas grafik menunjukkan pola distribusi normal atau data menyebar secara diagonal dan ke arah itu, dapat dikatakan bahwa grafik menampilkan data penelitian yang terdistribusi secara teratur.

Tabel 4.9
Hasil Uji Normalitas Kolmogrov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		90
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.68728332
Most Extreme Differences	Absolute	.076
	Positive	.059
	Negative	-.076
Test Statistic		.076
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber Data: Data output SPSS yang diolah, 2022

Berdasarkan data yang telah teruji diatas, nilai residual diketahui berdistribusi normal dengan hasil Kolmogrov-Smirnov adalah 0,200 yang memiliki nilai lebih besar dari 0,05.

b. Uji Multikolonieritas

Untuk dapat mengetahui ada tidaknya korelasi antar variable bebas dalam model regresi maka dilakukan uji multikolonieritas. Namun, variabel independen tidak boleh dimasukkan dalam model regresi yang sukses. Multikolonieritas dianggap tidak ada untuk melihat gejala kondisi ini jika VIF tidak lebih dari 10 dan nilai Tolerance lebih dari 0,01. Berdasarkan hasil pengujian SPSS, hubungan antar variabel bebas adalah:

Tabel 4. 10
Hasil Uji Multikolonieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Pengetahuan	0,857	1,166	Tidak terjadi multikolonieritas
Disiplin Kerja	0,503	1,987	Tidak terjadi multikolonieritas
Kompensasi	0,541	1,848	Tidak terjadi multikolonieritas

Sumber Data: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas, tidak ada nilai VIF dari salah satu variabel, termasuk variabel pengetahuan dengan nilai 1,166, variabel disiplin kerja dengan nilai 1,987, dan variabel kompensasi dengan nilai 1,848 melebihi 10 berdasarkan tabel di atas. Selain itu, nilai toleransi masing-masing variabel lebih besar dari 0,1, meliputi nilai variabel pengetahuan 0,857, nilai disiplin kerja 0,503, dan nilai kompensasi 0,541. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa variabel independen model regresi tidak menunjukkan multikolonieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya ketidaksamaan varians antara nilai residual pengamatan yang berbeda. Ketika perbedaan antara nilai sisa satu pengamatan dan pengamatan lain tetap ada, homoskedastisitas hadir (sama). Model apapun, dengan atau tanpa

heteroskedastisitas, adalah model regresi yang layak. Hasil uji heteroskedastisitas software SPSS adalah sebagai berikut:

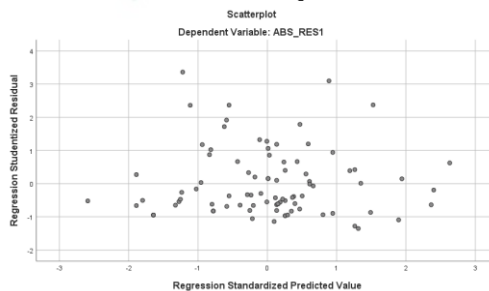
Tabel 4.11
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Uji Glejser	Signifikansi	Keterangan
Pengetahuan	0,707	0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Disiplin Kerja	0,283	0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Kompensasi	0,837	0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber Data: Data primer yang diolah, 2022

Melihat uji glejser di atas, nilai independen Absut tidak dipengaruhi oleh nilai signifikan secara statistik yang menampilkan data dari semua variabel independen (Ut Absolut). Nilai p untuk setiap variabel independen dengan tingkat signifikansi lebih tinggi dari 0,05 menunjukkan hal ini. Variabel pengetahuan skor 0,707, etos kerja 0,283, dan kompensasi 0,837 adalah beberapa di antaranya. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ditemukan heteroskedastisitas dalam penelitian ini. Untuk melakukan peramalan kinerja pegawai berdasarkan input variabel pengetahuan, disiplin kerja, dan remunerasi, maka perlu digunakan metode ini.

Gambar 4.4
Scatterplot



Sumber Data: Data primer yang diolah, 2022

Kita dapat mengamati dari grafik *scatterplot* di atas menunjukkan bahwa titik-titik berjarak sembarangan, tidak memiliki pola yang terlihat, dan tersebar di atas dan di bawah nilai 0 (nol) pada sumbu Y. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa regresi yang dihasilkan tidak termasuk heteroskedastisitas.

d. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda, determinan R^2 , serta pengujian hipotesis uji f dan uji t sebagai berikut:

1) Analisis Regresi Berganda

Pengujian ini mencoba untuk menguji bagaimana pengetahuan, etos kerja, dan gaji mempengaruhi kinerja karyawan di CV. Salim Sukses Sarana. Melihat hasil analisis yang sudah dilakukan, didapatkan hasil di bawah ini:

Tabel 4. 12
Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.829	1.991		2.928	.004
	PENGETAHUAN	.153	.075	.181	2.056	.043
	DISIPLIN KERJA	.432	.190	.261	2.276	.025
	KOMPENSASI	.379	.116	.360	3.257	.002

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber Data: Data output SPSS yang diolah, 2022

Rumus persamaan analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b1X1 + b2X2 + b3X3 + \dots + e$$

$$Y = 5,829 + 0,153 X1 + 0,432 X2 + 0,379 X3 + e$$

Keterangan :

$$Y = \text{Kinerja Karyawan}$$

- a = Konstanta
- X1 = Pengetahuan
- X2 = Disiplin Kerja
- X3 = Kompensasi
- b1b2 = Koefisien Regresi
- e = Standar error

Hasil perhitungan yang tersebut, maka dapat disimpulkan hasil dari koefisien regresi sebagai berikut:

- a) Nilai koefisien konstantan sebesar 5,829 (bersifat positif). Artinya apabila variabel independen X1, X2, dan X3 tidak ada, maka variabel dependen (Kinerja Karyawan) akan bertambah. Dengan hal ini dapat disimpulkan bahwa jika indikator Pengetahuan, Disiplin Kerja, dan Kompensasi dari ketiga variabel tidak dipenuhi atau tidak dilakukan yaitu, maka Kinerja Karyawan akan meningkat dalam bekerja.
- b) Koefisien pada variabel pengetahuan (X1) sebesar 0,153, artinya apabila terdapat peningkatan pada pengetahuan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,153 dengan tidak adanya pengaruh faktor lain.
- c) Koefisien pada variabel disiplin kerja (X2) sebesar 0,432, artinya apabila terdapat peningkatan pada disiplin kerja akan dapat meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,432 dengan tidak adanya pengaruh faktor lain.
- d) Koefisien pada variabel kompensasi (X3) sebesar 0,379, artinya apabila terdapat peningkatan pada kompensasi akan dapat meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,379 dengan tidak adanya pengaruh faktor lain.

2) Koefisien Determinan (R^2)

Tabel 4. 13
Hasil Uji Koefisien Determinan (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.656 ^a	.430	.410	1.716
a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, PENGETAHUAN, DISIPLIN KERJA				
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN				

Sumber Data: Data output yang diolah, 2022

Berdasarkan nilai koefisien determinan di atas, korelasi antara variabel independen dan dependen adalah $r = 0.656^a$, dengan demikian variable independent (pengetahuan, etos kerja, dan kompensasi) terbukti saling berhubungan (kinerja karyawan). Apa yang terjadi adalah menguntungkan dan pada tingkat koneksi yang solid.

Berdasarkan hasil analisis linier berganda, koefisien determinan yang diwakili oleh simbol R square bernilai 0,410. Dengan demikian, faktor pendidikan (X1), etos kerja (X2), dan pendapatan (X3) berpengaruh terhadap 41% kinerja karyawan (Y) (X3). Sisanya 59% yang dapat terpengaruh oleh variable lain yang tidak termasuk kedalam penelitian ini.

3) Uji Simultan (Uji F)

Pengujian simultan dapat digunakan untuk menguji apakah pengetahuan, etos kerja, dan kompensasi semuanya secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan secara substansial. Nilai F yang ditentukan menampilkan hasil perhitungan uji simultan. Berikut ini merupakan hasil dari pengujian F:

Tabel 4. 14
Hasil Uji Simultan (F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	191.124	3	63.708	21.623	.000 ^b
	Residual	253.376	86	2.946		
	Total	444.500	89			
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						
b. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, PENGETAHUAN, DISIPLIN KERJA						

Sumber Data: Data output SPSS yang diolah, 2022

Berdasarkan data yang telah teruji di atas, didapatkan nilai f sebesar 21,623, dengan tingkat signifikansinya 0,00. Hasil menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak (berpengaruh), dengan hasil menunjukkan nilai F lebih besar dari tabel F nya sebesar 2,71 serta signifikansinya dibawah nilai 0,05. Dengan demikian, secara keseluruhan pengetahuan, disiplin kerja, dan kompensasi secara simultan memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada CV. Salim Sukses Sarana.

4) Uji Parsial (Uji t)

Pengujian parsial pada penelitian ini pada umumnya berfungsi untuk mendapatkan hasil seberapa berpengaruhnya variable independent secara individual terhadap variable dependen.⁴ Hasil dari uji t dapat diambil dasar keputusannya yaitu jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak terjadi pengaruh. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka akan terjadi pengaruh. Dalam mengetahui tabel t dapat dicari dengan menggunakan $(df) = n - k - 1$ atau $df = 90 - 3 - 1 = 86$ engan nilai signifikan 0,05 yaitu 1,988. Berikut adalah hasil pengujian parsial:

⁴ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*, 98.

Tabel 4. 15
Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.829	1.991		2.928	.004
	PENGETAHUAN	.153	.075	.181	2.056	.043
	DISIPLIN KERJA	.432	.190	.261	2.276	.025
	KOMPENSASI	.379	.116	.360	3.257	.002

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber Data: Data output SPSS yang diolah, 2022

Berdasarkan pada tabel di atas, dapat membuktikan bahwa hasil uji t sebagai berikut:

a) Pengetahuan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian statistik pengetahuan terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t hitung 2,056 dengan nilai t tabel 1,988 ini berarti nilai t hitung > t tabel ($2,056 > 1,988$) dan nilai signifikansinya ($0,043 < 0,05$) yang berarti pengujian memberikan hasil positif dan signifikan sehingga dapat disimpulkan bahwa pengetahuan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

b) Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian statistik disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t hitung 2,276 dengan nilai t tabel 1,988 ini berarti nilai t hitung > t tabel ($2,276 > 1,988$) dan nilai signifikansinya ($0,025 < 0,05$) yang berarti pengujian memberikan hasil positif dan signifikan sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerjaberpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

c) Kompensasi terhadap kinerja karyawan

Hasil analisis statistik dengan menggunakan pengaruh gaji sebagai proksi produktivitas pekerja menghasilkan statistik t-hitung dan t-tabel masing-masing sebesar 3,257 dan 1,988.

Dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian positif dan signifikan dengan kata lain yakni disiplin kerja meningkatkan kinerja peneliti secara signifikan ($t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ [$3.257 > 1.988$] dan signifikansi nilai [$0.002 > 0,05$]).

E. Pembahasan

Dengan melibatkan 90 responden yang telah bersedia menyampaikan informasi atau data mengenai pengaruh dari variabel pengetahuan, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kuesioner yang dibagikan oleh peneliti. Suatu kuesioner dapat dikatakan berguna untuk suatu penelitian apabila kuesioner tersebut valid dan reliabel. Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai pengujian terhadap pengaruh antara pengetahuan, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Salim Sukses Sarana Jepara. Berikut merupakan kesimpulan dari beberapa pembahasan di atas:

1. Pengaruh Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus CV. Salim Sukses Sarana Jepara)

Hasil uji t untuk variabel pengetahuan (X_1) menghasilkan nilai t -hitung sebesar 2,056 dengan probabilitas 0,043, sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan. Dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dan nilai probabilitas 0,043 0,05 diperoleh nilai t tabel sebesar 1,988. Oleh karena itu, t hitung lebih besar dari t tabel ($2,056 > 1,988$) dan bernilai positif. Ini menunjukkan bagaimana pendidikan mempengaruhi kinerja dan resume karyawan. Sukses Sarana Salim Jepara. Dengan demikian, pengetahuan dapat meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,043 untuk setiap kenaikan unit pada variabel Pengetahuan (X_1), tetapi juga dapat menurunkannya sebesar 0,043 jika jumlahnya dikurangi 1 unit.

Temuan penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Nur Eli Viviani, Eva Mufidah, dan Vita Fibriyani berjudul “Pengaruh Keterampilan, Bimbingan, dan Kemampuan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja UMKM Mebel di Desa Sebani Kota Pasuruan” yang menemukan bahwa variabel pengetahuan memiliki nilai t hitung 3,698 dan t tabel 1,988 ditinjau dari analisis

statistik. pada tingkat signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pengetahuan berpengaruh baik dan cukup besar terhadap produktivitas pekerja pada UMKM mebel di Desa Sebani Kelurahan.

Sutrisno (2014:207) mendefinisikan pengetahuan sebagai informasi yang dimiliki seseorang tentang suatu topik tertentu. Pengetahuan adalah kemampuan yang kompleks dan merupakan faktor kunci dalam menentukan bagaimana seseorang berperilaku.⁵ Islam memandang bahwa ilmu merupakan dasar penentuan martabat seseorang dalam kehidupan, dimana penambahan ilmu akan meningkatkan pemahaman seseorang terhadap berbagai dimensi kehidupan. Hal ini ditunjukkan oleh hasil survei, yang mengungkapkan bahwa banyak karyawan percaya bahwa pengetahuan memiliki dampak yang signifikan terhadap seberapa baik kinerja karyawan di CV. Salim Sukses Berarti Jepara.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus CV. Salim Sukses Sarana Jepara)

Berdasarkan penelitian tersebut di atas, hasil t-hitung untuk variabel disiplin kerja (X2) adalah 2,276 dengan probabilitas 0,025 sebagai konsekuensi dari hasil uji-t. Nilai probabilitas adalah 0,025 0,05 dengan tingkat signifikansi 0,05, dan sebagai hasilnya nilai t tabel adalah 1,988. Akibatnya, t hitung ($2,276 > 1,988$) bernilai positif dan lebih tinggi dari T tabel. Ini menunjukkan bagaimana produktivitas dan etos kerja saling terkait. Personil Salim Sukses Sarana Jepara. Akibatnya, disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,025 untuk setiap kenaikan unit pada variabel Disiplin Kerja (X2), tetapi juga dapat menurunkannya sebesar 0,025 jika jumlah unit berkurang.

Data kesimpulan yang dihasilkan dari penelitian ini sama seperti penelitian yang telah dilakukan sebelumnya yang berjudul “Disiplin kerja, keterampilan, dan pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan di CV

⁵ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Keenam*, (Jakarta:Penerbit Kencana, 2014), 207.

Gresik Gavra Perkasa” yang dilakukan oleh Diah Vivi Astriyani, Woro Utari, dan C. Sri Hartati . Nilai t-tabel sebesar 1,988 terhadap hasil statistik uji-t untuk variabel kerja lebih besar dari nilai t-hitung sebesar 7,846 dengan taraf signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan betapa dramatis dan menguntungkannya variabel disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan di CV. Gavra Gresik yang kuat.

"Disiplin adalah aktivitas manajemen untuk menegakkan standar organisasi," tegas Keith Davis (1985:366). Disiplin kerja dalam perspektif islam dikatakan mempunyai ikatan dengan aliran pemikiran, perasaan terhadap kerja dan cara bagaimana seorang karyawan menjalankan sebuah pekerjaan. Definisi lain dari disiplin adalah kekuatan yang tumbuh dalam diri pekerja dan memaksa mereka untuk secara sukarela mematuhi penilaian hukum, standar tempat kerja yang kaku, dan perilaku yang diharapkan. Seseorang harus dapat menyesuaikan diri dan mengatur diri sendiri dalam kedisiplinan yang sesuai dengan norma, peraturan, hukum, dan adat istiadat setempat. Akibatnya, harus digaris bawahi bahwa ketika menentukan disiplin, penekanan yang lebih besar dibuat pada penarikan kesadaran dan modifikasi secara bebas daripada paksaan.

Disiplin kerja memiliki arti yaitu suatu peraturan atau tata tertib kerja yang wajib dipatuhi. Seseorang akan dikenai hukuman apabila melanggar aturan yang telah ditetapkan. Seseorang akan lebih disiplin jika didorong untuk melakukannya. Keinginan tersebut dapat terwujud dalam bentuk memberlakukan aturan atau peraturan dengan sanksi jika dilanggar. Berdasarkan dengan data hasil uji, penerapan yang dilakukan pada CV. Salim Sukses Sarana Jepara memiliki aturan tersendiri untuk mendisiplinkan karyawannya, seperti halnya jika terjadi pelanggaran pada karyawan maka hal pertama yang dilakukan adalah menegurnya, namun apabila pelanggaran yang dilakukan sangat mempengaruhi produktivitas perusahaan atau dinilai sangat fatal maka perusahaan tidak segan memotong gaji pelanggar tersebut atau bahkan memecatnya.

3. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus CV. Salim Sukses Sarana Jepara)

Nilai t-hitung sebesar 3,257 dengan probabilitas 0,002 dihasilkan oleh data dari uji t parsial variabel kompensasi (X3), sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan. Dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dan nilai probabilitas 0,002 0,05 diperoleh nilai t tabel sebesar 1,988. Akibatnya nilai t-hitung ($3,257 > 1,988$) lebih besar dari nilai t-tabel. Akibatnya, ada korelasi antara remunerasi dan CV karyawan. Salim Sukses Sarana Jepara. Kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,002 untuk setiap kenaikan 1 unit pada variabel Kompensasi (X3), tetapi juga dapat memiliki efek sebaliknya jika jumlah unit berkurang 1 unit.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Wahid Eka Saputra dan Darmanah pada tahun 2019 dengan judul “*Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Mebel Jati Luhur Belitang OKU Timur*”. Dengan hasil penelitian kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Mebel Jati Luhur Belitang OKU timur.

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Andrew E. Sikula mengemukakan bahwa “..... *A compensation is a gift, payment, or reimbursement that may or may not be monetary in nature. Salary and wage conceptions usually include a financial but not a nonfinancial dimension, whereas remunerations are usually in the form of comprehensive pay concepts.*”⁶ Argumennya adalah bahwa membayar karyawan adalah sesuatu yang harus diperhitungkan; memberi mereka uang dalam bentuk hadiah adalah membayar karyawan untuk kinerja mereka. Kompensasi dalam islam yaitu memberi karyawan sejumlah bagian (tunai maupun non tunai) yang menjadi hak mereka sebagai imbalan tergantung pada usaha mereka sambil juga melindungi kepentingannya sendiri sesuai yang diperintahkan Allah SWT Bentuk

⁶ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakrya: 2008), 83.

kompensasi yang bergantung biasanya berupa uang atau tidak berupa uang.

Dari hasil penelitian ini bisa dikatakan bahwa kompensasi adalah hal penting didalam suatu organisasi atau perusahaan. Sebab melihat dari apa yang dikemukakan Andrew Sikula dalam dunia kinerja kompensasi yang diberikan kepada karyawan harus dipertimbangkan dengan bijak. Akibatnya, itu akan meningkatkan produktivitas bagi organisasi serta personel. Perlunya pengelolaan CV merupakan salah satu usulan yang dapat dibuat berdasarkan hasil penelitian. Sukses Salim Sarana Jepara membuat penyesuaian yang lebih adil ketika memberikan penghargaan atau kompensasi. karena sebagian besar karyawan masih merasa tidak puas dengan insentif yang diberikan. Akibatnya, antusiasme karyawan berkurang, dan kinerja berikutnya juga menurun.

