

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1.1 Hasil Penelitian

Pada bab ini peneliti akan membahas hasil penelitian dilapangan yang dimulai dari statistic deskriptif meliputi karakteristik responden, statistic deskriptif variabel penelitian, uji kualitas data, uji asumsi klasik dan analisis regresi berganda. Hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang diuji secara statistic dengan menggunakan program SPSS versi 25.

1.1.1 Deskripsi Data Penelitian

Data pada penelitian ini berasal dari data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner (angket) kepada karyawan yang bekerja di PT Permana Multitama Motorindo Semarang. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner diperoleh data 100 responden yang mengisi secara lengkap dan dapat digunakan.

1.1.2 Karakteristik Responden

Berdasarkan pengumpulan data dari jawaban kuesioner yang diperoleh dari 100 responden, maka diperoleh gambaran mengenai profil responden berdasarkan usia jenis kelamin, jabatan/posisi, pendidikan terakhir, gaji, lama kerja, status pernikahan yaitu seperti pada Tabel 4.1 :

Tabel 4.1
Distribusi Responden

Dasar Klasifikasi	Sub Klasifikasi	Jumlah	Presentase
Usia	21-30 tahun	65	65%
	31-40 tahun	25	25%
	41-50 tahun	10	10%
Jenis Kelamin	Laki-laki	68	68%
	Perempuan	32	32%
Jabatan/Posisi	Accounting	6	6%
	Admin Gudang	4	4%
	Admin Pajak	3	3%
	Admin Penjualan	14	14%
	Audit	2	2%
	Gudang	27	27%
	HRD	1	1%
	Kebersihan	3	3%
	Kepala Gudang	6	6%
	Sales	18	18%
	Satpam	5	5%
	Sopir	4	4%
Supervisor	7	7%	
Pendidikan Terakhir	SMP	2	2%
	SMA	25	25%
	SMK	50	50%

Dasar Klasifikasi	Sub Klasifikasi	Jumlah	Presentase
	S1	23	23%
Gaji	Rp 2.000.000 - Rp 3.000.000	57	57%
	Rp 3.000.000 - Rp 4.000.000	37	37%
	Rp 4.000.000 - Rp 5.000.000	3	3%
	Rp 4.000.000 - Rp 5.000.000	3	3%
	> Rp 5.000.000		
Lama Kerja	2-3 tahun	20	20%
	4-5 tahun	40	40%
	5-6 tahun	13	13%
	> 6 tahun	27	27%
Status Pernikahan	Belum menikah	47	47%
	Menikah	53	53%
Total		100	100%

Sumber: Lampiran hasil olah data, 2023

Berdasarkan tabel 4.1 di atas dapat dijelaskan karakteristik responden karyawan yang bekerja di PT Permana Multitama Motorindo Semarang dengan sebagian besar responden berada pada rentang usia 21-30 tahun sebanyak 65 orang atau sebesar 65%. Berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa sebagian besar responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 68 orang atau sebesar 68%. Sebagian besar responden

penelitian berdasarkan jabatan menunjukkan sebagian besar dengan posisi Gudang. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir sebagian besar adalah SMK sebanyak 50 orang atau sebesar 50%. Berdasarkan gaji, sebagian besar responden menunjukkan memiliki besaran gaji sebesar Rp 2.000.000 - Rp 3.000.000 yaitu sebanyak 57 orang atau sebesar 57%. Berdasarkan lama kerja, sebagian besar responden telah bekerja selama 4-5 tahun sebanyak 40 orang atau sebesar 40%. Sedangkan berdasarkan status pernikahan, sebagian besar responden telah menikah.

1.1.3 Analisis Deskripsi Variabel Penelitian

Berdasarkan data yang telah terkumpul dari responden telah direkapitulasi dan kemudian dianalisis untuk mengetahui Kompensasi, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan, maka digunakan analisis deskriptif guna menunjukkan kisaran teoritis, kisaran sesungguhnya, nilai rata-rata, nilai minimum, nilai maksimum dan standar deviasi.

Tabel 4.2
Distribusi Responden

Variabel	Teoritis			Aktual			
	Min	Max	Rata-rata	Min	Max	Rata-rata	Std. Deviasi
Kompensasi	5	25	15	15	25	21.56	2.626
Motivasi Kerja	5	25	15	15	25	20.61	2.382
Disiplin Kerja	5	25	15	16	25	21.45	2.384
Kinerja Karyawan	5	25	15	15	25	21.61	2.534

Sumber: Lampiran hasil olah data, 2023

Berdasarkan hasil analisis statistic deskriptif variabel penelitian pada tabel 4.2 di atas berdasarkan hasil kuesioner menggunakan skala likert, kisaran teoritis variabel Kompensasi menggunakan 5 butir pertanyaan, menghasilkan data teoritis dengan nilai terendah 5 dan nilai tertinggi 25 dengan rata-rata 15. Hasil statistic deskriptif aktual menunjukkan bahwa nilai terendah sebesar 15, nilai tertinggi sebesar 25, nilai rata-rata sebesar 21,56 dan standar deviasi sebesar 2,626. Hasil deskriptif menunjukkan bahwa nilai rata-rata aktual lebih tinggi dibandingkan dengan rata-rata teoritis. Hal ini menunjukkan bahwa Kompensasi di PT Permana Multitama Motorindo Semarang dinilai telah diterapkan dengan baik.

Pada variabel Motivasi Kerja menggunakan 5 butir pertanyaan, menghasilkan data teoritis dengan nilai terendah 3 dan nilai tertinggi 25 dengan rata-rata 9. Hasil statistik deskriptif aktual menunjukkan bahwa nilai terendah sebesar 15, nilai tertinggi sebesar 25, nilai rata-rata sebesar 21,61 dan standar deviasi sebesar 2,382. Hasil deskriptif menunjukkan bahwa nilai rata-rata aktual lebih tinggi dibandingkan dengan rata-rata teoritis. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja di PT Permana Multitama Motorindo Semarang dinilai menunjukkan telah baik.

Pada variabel Disiplin Kerja menggunakan 5 butir pertanyaan, menghasilkan data teoritis dengan nilai terendah 3 dan nilai tertinggi 25 dengan rata-rata 15. Hasil statistik deskriptif aktual menunjukkan bahwa nilai terendah sebesar 16, nilai tertinggi sebesar 25, nilai rata-rata sebesar 21,45 dan standar deviasi sebesar 2,384. Hasil deskriptif menunjukkan bahwa nilai rata-rata aktual lebih tinggi dibandingkan dengan rata-rata teoritis. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja di PT Permana Multitama Motorindo Semarang dinilai telah dilaksanakan dengan baik.

Pada variabel Kinerja Karyawan menggunakan 5 butir pertanyaan, menghasilkan data teoritis dengan nilai terendah 3 dan nilai tertinggi 25 dengan rata-rata 15. Hasil statistik deskriptif aktual menunjukkan bahwa nilai terendah sebesar 15, nilai

tertinggi sebesar 25, nilai rata-rata sebesar 21,61 dan standar deviasi sebesar 2,534. Hasil deskriptif menunjukkan bahwa nilai rata-rata aktual lebih tinggi dibandingkan dengan rata-rata teoritis. Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan di PT Permana Multitama Motorindo Semarang dinilai telah baik.

1.2 Uji Kualitas Data

1.2.1 Uji Validitas Data

Uji validitas digunakan untuk mengukur apakah suatu kuesioner dapat dikatakan valid atau tidak (Ghozali, 2018). Uji validitas dilakukan menggunakan teknik bivariate pearson (*Product Moment Pearson Correlation*), yakni dengan menghitung korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor. Uji validitas dapat dilakukan dengan membandingkan nilai r-hitung dengan nilai r-tabel degree of freedom ($df = n-2$) dengan alpha 0,05. Hasil uji validitas instrument dapat ditunjukkan pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.3**Hasil Uji Validitas Penelitian**

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Kompensasi	Item 1	0,883	0,197	Valid
	Item 2	0,864	0,197	Valid
	Item 3	0,878	0,197	Valid
	Item 4	0,864	0,197	Valid
	Item 5	0,809	0,197	Valid
Motivasi Kerja	Item 1	0,768	0,197	Valid
	Item 2	0,770	0,197	Valid
	Item 3	0,805	0,197	Valid
	Item 4	0,748	0,197	Valid
	Item 5	0,685	0,197	Valid
Disiplin Kerja	Item 1	0,729	0,197	Valid
	Item 2	0,827	0,197	Valid
	Item 3	0,767	0,197	Valid
	Item 4	0,726	0,197	Valid
	Item 5	0,850	0,197	Valid
Kinerja Karyawan	Item 1	0,793	0,197	Valid
	Item 2	0,798	0,197	Valid
	Item 3	0,836	0,197	Valid
	Item 4	0,818	0,197	Valid
	Item 5	0,845	0,197	Valid

Sumber: Lampiran hasil olah data, 2023

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan hasil uji validitas penelitian pada variabel Kompensasi, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan pada penelitian ini menunjukkan keseluruhan butir dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa semua pertanyaan yang digunakan sebagai indikator variabel dinyatakan valid.

1.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu instrumen yang digunakan untuk mengukur tingkat kehandalan atau konsistensi data dari variabel yang digunakan pada suatu penelitian. Pengujian ini dilakukan dengan menghitung koefisien *cronbach alpha* dari masing-masing instrumen dalam suatu variabel. Instrumen dapat dikatakan handal (*reliable*) bila memiliki koefisien *cronbach alpha* lebih dari 0,60. Hasil uji reliabilitas bisa dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4.4

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompensasi	0,911	Reliabel
Motivasi Kerja	0,805	Reliabel
Disiplin Kerja	0,837	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,874	Reliabel

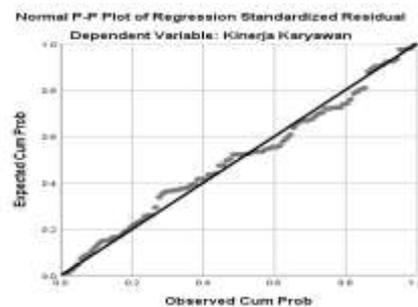
Sumber: Lampiran hasil olah data, 2023

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel mempunyai koefisien Alpha lebih dari 0,60. Dengan begitu dapat disimpulkan semua butir-butir variabel penelitian tersebut adalah reliabel dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

1.3 Uji Asumsi Klasik

1.3.1 Uji Normalitas

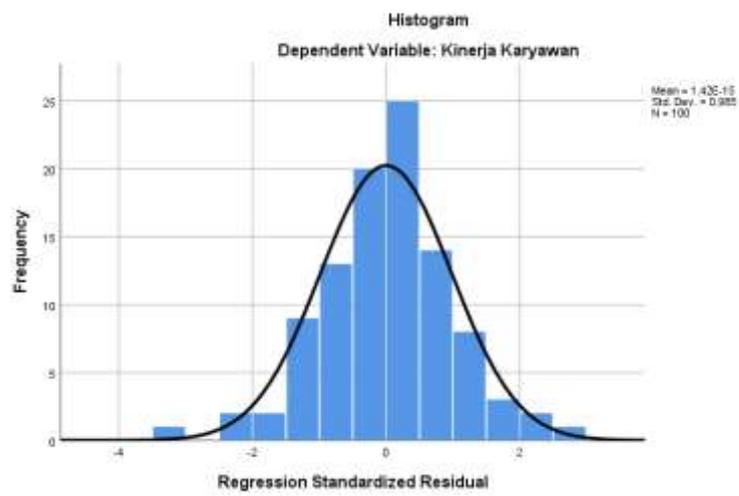
Uji normalitas bertujuan untuk memeriksa apakah variabel campuran atau residual dari model regresi berdistribusi normal. Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan melalui teknik grafik p-plot, diagram histogram dan probabilitas *kolmogorov-smirnov*. Model regresi memenuhi asumsi normalitas jika data tersebar disekitar diagonal dan mengikuti arah diagonal, atau jika histogram menunjukkan pola distribusi normal, serta nilai signifikansi pada teknik *kolmogorov-smirnov* menunjukkan hasil $> 0,05$. Berikut adalah hasil dari uji normalitas:



Gambar 4.1

Hasil Uji Normalitas P-plots

Berdasarkan hasil grafik p-plot menunjukkan bahwa titik-titik plot berada disekitar garis dan tidak menjauh dari garis diagonal, dengan demikian mengindikasikan bahwa data regresi terdistribusi normal.



Gambar 4.2

Hasil Uji Normalitas P-plots

Berdasarkan hasil diagram histogram di atas menunjukkan pola distribusi normal, dengan demikian mengindikasikan bahwa data regresi terdistribusi normal.

Tabel 4.5
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.51576869
Most Extreme Differences	Absolute	.071
	Positive	.064
	Negative	-.071
Test Statistic		.071
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Lampiran hasil olah data, 2023

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel 4.5, dapat disimpulkan bahwa model regresi terdistribusi normal, hal ini dikarenakan nilai probabilitas yang dihasilkan yaitu $0,200 > 0,05$. Dengan demikian model regresi ini layak untuk digunakan analisis selanjutnya.

1.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolineritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi menemukan korelasi antar variabel bebas atau independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak ada korelasi antar variabel independent, jika variabel independen berkorelasi maka variabel tersebut tidak orthogonal. Pengujian multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance*

Inflation Factor (VIF) Nilai *cut-off* yang sering disebut menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai po VIF ≥ 10 . Hasil pengujian multikolinieritas variabel penelitian ini dapat ditunjukkan pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.6
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Kompensasi	0,565	1,770	Tidak terdapat multikolinearitas
Motivasi Kerja	0,723	1,383	Tidak terdapat multikolinearitas
Disiplin Kerja	0,659	1,517	Tidak terdapat multikolinearitas

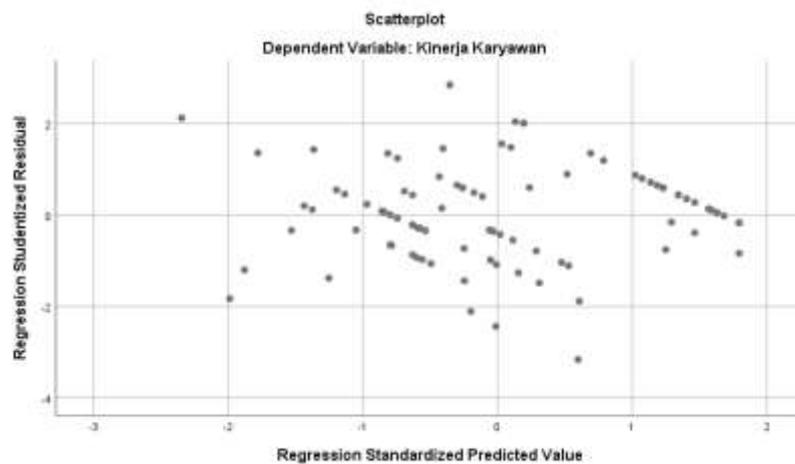
Sumber: Lampiran hasil olah data, 2023

Berdasarkan tabel 4.6 di atas menunjukkan bahwa hasil uji multikolinearitas dengan nilai *tolerance* $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala uji multikolinieritas yang berarti bahwa tidak ada korelasi antara variabel independent (bebas), sehingga dapat dikatakan layak untuk analisis selanjutnya.

1.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas ini bertujuan untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan varian pada model regresi antara residual satu pengamatan dengan pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah yang

homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedasitas. Pada penelitian ini, uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan teknik grafik *scatterplot* yang dilakukan dengan melihat gambar plot antara nilai prediksi variabel independen (ZPRED) dengan residual (SRESID). Hasil pengujian heteroskedastisitas variabel penelitian ini dapat ditunjukkan pada gambar di bawah ini:



Gambar 4.3

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.1 di atas menunjukkan bahwa dalam pengujian hasil heteroskedastisitas dengan teknik *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik plot tidak membentuk pola yang jelas dan menyebar diatas serta dibawah angka 0 pada sumbu Y, dengan demikian menunjukkan bahwa pada model regresi tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas.

1.4 Uji Analisis Regresi Berganda

Pengujian regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen. Pada penelitian ini analisis regresi berganda digunakan untuk menguji pengaruh variabel kompensasi (X1), motivasi kerja (X2) dan disiplin kerja (X3), terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Pada model analisis regresi linier berganda akan dianalisis pengaruh secara simultan (uji F) maupun secara parsial (uji t) serta koefisien determinasi (Adj. R-Square). Berdasarkan hasil analisis regresi berganda, dapat ditunjukkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.7 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.634	1.670		.379	.705
	Kompensasi	.420	.078	.436	5.363	.000
	Motivasi Kerja	.229	.076	.215	3.001	.003
	Disiplin Kerja	.335	.080	.315	4.195	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Lampiran hasil olah data, 2023

Berdasarkan tabel 4.7 di atas didapatkan dari hasil perhitungan adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,634 + 0,420X_1 + 0,229X_2 + 0,335X_3$$

Konstanta sebesar 0,634 menunjukkan bahwa apabila variabel bebas (kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja) tetap atau bernilai 0, maka variabel terikat (kinerja karyawan) akan bernilai 0,634.

Koefisien regresi variabel X_1 (kompensasi) bernilai positif sebesar 0,420. Hal ini berarti apabila variabel kompensasi meningkat sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,420 dengan anggapan variabel bebas lain tetap.

Koefisien regresi variabel X_2 (motivasi kerja) bernilai positif sebesar 0,229. Hal ini berarti apabila variabel motivasi kerja meningkat sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,229 dengan anggapan variabel bebas lain tetap.

Koefisien regresi variabel X_3 (disiplin kerja) bernilai positif sebesar 0,335. Hal ini berarti apabila variabel disiplin kerja meningkat sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,335 dengan anggapan variabel bebas lain tetap.

1.4.1 Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah variabel independen memengaruhi variabel dependen secara bersama-sama. Pada penelitian ini dalam pengujian hipotesis melakukan uji F yang bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara simultan (bersama) yang terjadi pada variabel kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Uji-F dilakukan dengan membandingkan nilai-F yang dihitung dengan nilai-F sesuai table. Berikut ini uji F dalam penelitian ini adalah:

Tabel 4.8
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regressi on	408.332	3	136.111	57.446	.000 ^b
	Residual	227.458	96	2.369		
	Total	635.790	99			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi						

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji F diperoleh F hitung sebesar 57,446 > 2,70 (Ftabel) dan probabilitas sebesar 0,000. Karena sig $F_{hitung} < 5\%$ (0,000 < 0,05), maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh secara

bersama-sama kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4.2 Uji Hipotesis (Uji t)

Pengujian hipotesis menggunakan uji-t untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap masing-masing variabel dependen. Uji t dilakukan dengan cara membandingkan t-hitung dengan t-tabel dengan tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 5% (sig. < 0,05). Jika t-hitung lebih besar dari t-tabel, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh positif terhadap variabel dependen. Hasil uji t dapat ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.9
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.634	1.670		.379	.705
	Kompensasi	.420	.078	.436	5.363	.000
	Motivasi Kerja	.229	.076	.215	3.001	.003
	Disiplin Kerja	.335	.080	.315	4.195	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis 1 pada menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung sebesar $5,363 > 1,984$ (t-tabel) dengan nilai sig. sebesar $0,000 \leq 0,05$ yang berarti signifikan. Maka, dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 yang menyatakan “Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan”, diterima. Dengan demikian semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan, maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan di PT Permana Multitama Motorindo Semarang.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh Martinus dan Budiyanto (2016) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil berbeda ditunjukkan oleh penelitian Katidjan, et al. (2017) yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Samsudin (2010) menjelaskan bahwa kompensasi adalah pemberian balas jasa baik secara langsung berupa uang (financial) maupun tidak langsung berupa penghargaan (non-financial). Pemberian kompensasi yang sesuai dengan kontribusi karyawan pada perusahaan akan dapat memberikan motivasi yang kuat. Kompensasi mampu menjadi peran penting yang mempengaruhi perilaku karyawan pada perusahaan tempatnya bekerja. Karyawan yang merasa mendapatkan penghargaan

yang layak cenderung memiliki sikap positif pada pekerjaannya dan berusaha menghasilkan kinerja yang baik.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis 2 pada menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung sebesar $3,001 > 1,984$ (t-tabel) dengan nilai sig. sebesar $0,003 \leq 0,05$ yang berarti signifikan. Maka, dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 yang menyatakan “Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan”, diterima. Dengan demikian semakin tinggi motivasi kerja karyawan, maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan di PT Permana Multitama Motorindo Semarang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Muna dan Isnowati (2022) yang membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan Mujiatun (2017) menunjukkan hasil yang berbeda, yaitu motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi merupakan sekumpulan sikap dan nilai yang mempengaruhi seseorang untuk mencapai hal tertentu sesuai dengan tujuan individu (Rivai dan Sagala (2011:837). Motivasi seseorang akan dapat memengaruhi perilakunya dalam bertindak dan berperilaku. Motivasi kerja yang kuat memiliki peran penting dalam memberikan dorongan bagi karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal. Ketika karyawan merasa

termotivasi, mereka cenderung memiliki semangat tinggi dalam bekerja, mendedikasikan dirinya pada pekerjaan dan fokus dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik. Motivasi kerja yang tinggi akan berdampak pada kinerja karyawan yang lebih baik. Karyawan dengan motivasi kerja tinggi akan dapat bekerja dengan sungguh-sungguh dan mampu mengatasi tantangan dalam pekerjaan yang dapat meningkatkan kinerjanya pada perusahaan.

3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis 3 pada menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung sebesar $4,195 > 1,984$ (t-tabel) dengan nilai sig. sebesar $0,000 \leq 0,05$ yang berarti signifikan. Maka, dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 yang menyatakan “Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan”, diterima. Dengan demikian semakin tinggi kedisiplinan kerja yang dimiliki oleh karyawan, maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan di PT Permana Multitama Motorindo Semarang.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Tanjung dan Manalu (2019) yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengaruh disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian Muna dan Isnowati (2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Sutrisno (2014) menjelaskan bahwa disiplin kerja

adalah suatu sikap kesediaan seseorang untuk mengikuti dan mematuhi semua standar peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi. Kedisiplinan kerja yang tinggi dari karyawan akan mempercepat tercapainya tujuan organisasi. Karyawan dengan kedisiplinan kerja yang tinggi dapat ditunjukkan melalui sikap, perilaku, dan kepatuhan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab pekerjaan secara konsisten. Mereka cenderung mematuhi peraturan tertulis maupun yang tidak tertulis sesuai ketetapan perusahaan. Disiplin kerja yang tinggi dari karyawan juga dapat ditunjukkan melalui tingkat kehadiran yang tepat waktu dan tidak banyak melakukan absen tanpa keterangan yang jelas. Dengan demikian kinerja perusahaan akan semakin baik dan mampu mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan

1.4.3 Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan model variabel independent dalam menerangkan variasi variabel dependen. Koefisien determinasi dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur seberapa besar variabel kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja dalam menjelaskan variabel kinerja karyawan. Hasil koefisien determinasi dapat ditunjukkan pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.10

Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.801 ^a	.642	.631	1.539
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi				

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.10 di atas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0,631. Hal ini berarti variabel kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 63,1%, sedangkan sisanya sebesar 36,9% (100%-63,1%) dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

