

## **BAB IV**

### **ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Analisis Deskriptif**

##### **1. Sejarah Singkat Perusahaan**

###### **a. Gambaran Umum Objek Penelitian**

Alfamart adalah sebuah brand minimarket penyedia kebutuhan hidup sehari - hari yang dimiliki oleh PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk. Pada tahun 1989 merupakan awal berdirinya Alfamart, dengan dimulainya usaha dagang rokok dan barang - barang konsumsi oleh Djoko Susanto dan keluarga yang kemudian mayoritas kepemilikannya dijual kepada PT. HM Sampoerna pada Desember 1989. Pada tahun 1994 Struktur kepemilikan berubah menjadi 70% dimiliki oleh PT HM Sampoerna Tbk dan 30% dimiliki oleh PT Sigmantara Alfindo (keluarga Djoko Susanto).

PT. Alfa Minimart Utama (AMU) didirikan pada tanggal 27 Juli 1999, dengan pemegang saham PT. Alfa Retailindo, Tbk sebesar 51% dan PT. Lancar Distrindo sebesar 49%. PT. Alfa Minimart Utama (AMU) ini kemudian membuka Alfa Minimart pada tanggal 18 Oktober 1999 berlokasi di jalan Beringin Raya, Karawaci Tangerang.

Pada tanggal 27 Juni 2002, PT.HM Sampoerna Tbk secara resmi merestrukturisasi kepemilikan sahamnya di PT.Alfa Retailindo Tbk. Saham HM Sampoerna di Alfa Retailindo yang semula 54,4% dikurangi menjadi 23,4%. Di sisi

lain, perusahaan rokok terbesar kedua di Indonesia akan mulai menggarap serius pasar minimarket yang selama ini belum tergarap melalui Alfa.

Pada tanggal 1 Agustus 2002, kepemilikan beralih ke PT. Sumber Alfaria Trijaya dengan pemegang saham PT.HM. Sampoerna, Tbk sebesar 70% dan PT.Sigmantara Alfindo sebesar 30%. Kemudian nama Alfa Minimart diganti menjadi Alfamart pada tanggal 1 Januari 2003. Pada tahun 2005 Jumlah gerai Alfamart bertumbuh pesat menjadi 1.293 gerai hanya dalam enam tahun. Semua toko berada di pulau Jawa.

Awal tahun 2006 PT HM Sampoerna Tbk menjual sahamnya, sehingga struktur kepemilikan menjadi PT Sigmantara Alfindo (60%) dan PT Cakrawala Mulia Prima (40%). Mendapat Sertifikat ISO 9001:2000 untuk Sistem Manajemen Mutu”.

Pertengahan 2007 Alfamart sebagai Jaringan Minimarket Pertama di Indonesia yang memperoleh Sertifikat ISO 9001:2000 untuk Sistem Manajemen Mutu. Jumlah gerai mencapai 2000 toko dan telah memasuki pasar Lampung. Awal 2009 menjadi perusahaan publik pada tanggal 15 Januari 2009 di Bursa Efek Indonesia disertai dengan penambahan jumlah gerai mencapai 3000 toko dan juga memasuki Pasar Bali.

Hingga kini, Alfamart sudah mempunyai 32 cabang back office yang setiap cabangnya mengurus kurang lebih 375 jaringan mini market di 7 wilayah setiap kantor cabang. Back Office Cabang Cileungsi adalah salah satu dari 32 cabang yang dimiliki yang memberikan kontribusi pencapaian profit, jumlah

karyawan cabang Cileungsi mencapai kurang lebih 4.000 karyawan, khusus 134 karyawan dibagian back office cabang Cileungsi.

## **b. Visi dan Misi Perusahaan**

### **1. Visi**

“Menjadi jaringan distribusi retail terkemuka yang dimiliki masyarakat luas, berorientasi kepada pemberdayaan pengusaha kecil, pemenuhan kebutuhan dan harapan konsumen, serta mampu bersaing secara global”.

### **2. Misi**

- a. Memuaskan kebutuhan pelanggan/konsumen dengan memfokuskan diri pada produk dan pelayanan yang berkualitas tinggi
- b. Mengimplementasikan etika bisnis dalam usahanya untuk memberikan yang terbaik dalam setiap tindakan
- c. Berpartisipasi dalam pengembangan semangat wiraswasta dalam masyarakat
- d. Mengembangkan suatu organisasi global yang terpercaya, sehat dan selalu berkembang yang dapat memberikan keuntungan pada konsumen, supplier, karyawan, pemegang saham, dan masyarakat pada umumnya.

## **c. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Cileungsi yang berlokasi di Jl. Raya Narogong KM 23.8, Kawasan Industri Menara Permai Kav 18 Cileungsi Kota Bogor Jawa Barat. Proses penelitian ini dilakukan sejak bulan Juni 2019 sampai Desember 2019.



## 2. Karakteristik Responden

Penelitian ini dilakukan dengan cara menggunakan kuesioner kepada karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Cabang Cileungsi. Kuesioner tersebut berisi tentang karakteristik responden yang diteliti secara umum menurut jenis kelamin, usia dan pendidikan terakhir.

### a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelamin responden, peneliti membagi menjadi 2 (dua) kategori yaitu laki-laki dan perempuan. Dengan melihat tabel dibawah ini dapat dilihat persentase responden laki-laki dan perempuan.

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

|       |           | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | laki-laki | 25        | 41.7    | 41.7          | 41.7               |
|       | perempuan | 35        | 58.3    | 58.3          | 100.0              |
|       | Total     | 60        | 100.0   | 100.0         |                    |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 21

Berdasarkan tabel 4.1 diatas jumlah seluruh responden dalam penelitian ini sebanyak 60 responden dan dapat diperoleh data dimana responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 25 responden atau 41,7% dan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 35 responden atau 58,3%. Dalam penelitian ini dapat diketahui sebagian besar jenis kelamin responden PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk didominasi oleh perempuan.

### b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan usia responden, peneliti membagi menjadi 2 (dua) kategori yaitu 20-30 tahun dan 31-40 tahun. Dengan melihat tabel dibawah ini dapat dilihat persentase usia responden.

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

|       |           | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 20-30 thn | 49        | 81.7    | 81.7          | 81.7               |
|       | 31-40 thn | 11        | 18.3    | 18.3          | 100.0              |
|       | Total     | 60        | 100.0   | 100.0         |                    |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 21

Berdasarkan tabel 4.2 diatas jumlah seluruh responden dalam penelitian ini sebanyak 60 responden dan dapat diperoleh data dimana responden berusia 20-30 tahun sebanyak 49 responden atau 81,7% dan responden berusia 31-40 tahun sebanyak 11 responden atau 18,3%. Dalam penelitian ini dapat diketahui sebagian besar usia responden PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk berusia 20-30 tahun.

MERCU BUANA

### c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan pendidikan terakhir responden, peneliti membagi menjadi 4 (empat) kategori yaitu SMA, D3, S1 dan S2. Dengan melihat tabel dibawah ini dapat dilihat persentase pendidikan terakhir responden.

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | SMA   | 5         | 8.3     | 8.3           | 100.0              |
|       | D3    | 14        | 23.3    | 23.3          | 23.3               |
|       | S1    | 36        | 60.0    | 60.0          | 83.3               |
|       | S2    | 5         | 8.3     | 8.3           | 91.7               |
|       | Total | 60        | 100.0   | 100.0         |                    |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 21

Berdasarkan tabel 4.3 diatas dapat dijelaskan bahwa deskripsi responden berdasarkan pendidikan terakhir sebanyak 5 responden atau 8,3% lulusan SMA, 14 responden atau 23,3% lulusan D3, 36 responden atau 60% lulusan S1 dan 5 responden atau 8,3% lulusan S2. Dalam penelitian ini dapat diketahui sebagian besar pendidikan terakhir responden PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk lulusan S1.

#### d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan masa kerja responden, peneliti membagi menjadi 2 (dua) kategori yaitu 1-5 tahun dan 6-10 tahun. Dengan melihat tabel dibawah ini dapat dilihat persentase pendidikan terakhir responden.

**Tabel 4.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

|       |            | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1-5 tahun  | 52        | 86.7    | 86.7          | 86.7               |
|       | 6-10 tahun | 8         | 13.3    | 13.3          | 100.0              |
|       | Total      | 60        | 100.0   | 100.0         |                    |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 21

Berdasarkan Tabel 4.4 diatas dapat dijelaskan bahwa deskripsi responden berdasarkan masa kerja 1-5 tahun sebanyak 52 responden atau 86,7% dan masa kerja 6-10 tahun sebanyak 8 responden atau 13,3%. Dalam penelitian ini dapat diketahui sebagian besar responden PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk memiliki masa kerja 1-5 tahun.

#### B. Uji Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono (2014:238) statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.



Pada penelitian ini untuk melakukan uji deskriptif menggunakan SPSS Versi

21. Hasil output yang didapat adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan**

|                    | N  | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|--------------------|----|---------|---------|------|----------------|
| Y1                 | 60 | 2       | 5       | 4.02 | .701           |
| Y2                 | 60 | 1       | 5       | 3.80 | .860           |
| Y3                 | 60 | 2       | 5       | 4.22 | .524           |
| Y4                 | 60 | 3       | 5       | 4.23 | .500           |
| Y5                 | 60 | 1       | 5       | 3.93 | .880           |
| Y6                 | 60 | 1       | 5       | 4.05 | .910           |
| Valid N (listwise) | 60 |         |         |      |                |

Pada Tabel 4.5 diatas menunjukkan bahwa nilai rata-rata tertinggi adalah pernyataan nomor 4 tentang target kerja dengan nilai sebesar 4,23 artinya bahwa karyawan berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan. Sedangkan nilai rata-rata terendah dalam variabel kinerja karyawan adalah pernyataan no 2 tentang fasilitas perusahaan sebesar 3.80 artinya bahwa karyawan tidak puas dengan fasilitas yang telah disediakan oleh perusahaan. Hal ini menyebabkan karyawan terhambat dalam melaksanakan pekerjaannya.



**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Statistik Deskriptif Variabel Disiplin Kerja**

|                    | N  | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|--------------------|----|---------|---------|------|----------------|
| X1.1               | 60 | 3       | 5       | 4.27 | .756           |
| X1.2               | 60 | 3       | 5       | 3.98 | .701           |
| X1.3               | 60 | 2       | 5       | 3.95 | .790           |
| X1.4               | 60 | 2       | 5       | 4.07 | .756           |
| X1.5               | 60 | 3       | 5       | 4.08 | .720           |
| X1.6               | 60 | 1       | 5       | 3.72 | .846           |
| X1.7               | 60 | 3       | 5       | 4.12 | .804           |
| X1.8               | 60 | 2       | 5       | 3.93 | .710           |
| X1.9               | 60 | 2       | 5       | 4.13 | .747           |
| X1.10              | 60 | 3       | 5       | 4.18 | .701           |
| Valid N (listwise) | 60 |         |         |      |                |

Pada Tabel 4.6 diatas menunjukkan bahwa nilai rata-rata tertinggi adalah pernyataan nomor satu tentang ketepatan waktu datang ke tempat kerja lebih awal dari waktu yang ditentukan dengan nilai sebesar 4,27 artinya bahwa karyawan selalu datang tepat waktu. Sedangkan nilai rata-rata terendah dalam variabel disiplin kerja adalah pernyataan no 6 tentang pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan karyawan sebesar 3.72 artinya bahwa karyawan tidak mendapatkan job desk yang sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Hal ini membuat kinerja karyawan menurun.

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Statistik Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja**

|                    | N  | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|--------------------|----|---------|---------|------|----------------|
| X2.1               | 60 | 3       | 5       | 4.32 | .537           |
| X2.2               | 60 | 2       | 5       | 4.17 | .668           |
| X2.3               | 60 | 1       | 5       | 3.52 | .833           |
| X2.4               | 60 | 1       | 5       | 3.93 | 1.039          |
| X2.5               | 60 | 1       | 5       | 3.80 | .898           |
| X2.6               | 60 | 1       | 5       | 3.75 | .816           |
| X2.7               | 60 | 1       | 5       | 3.72 | .904           |
| X2.8               | 60 | 2       | 5       | 3.63 | .688           |
| X2.9               | 60 | 3       | 5       | 4.12 | .555           |
| X2.10              | 60 | 3       | 5       | 4.17 | .557           |
| X2.11              | 60 | 4       | 5       | 4.55 | .502           |
| X2.12              | 60 | 3       | 5       | 3.95 | .675           |
| X2.13              | 60 | 1       | 5       | 3.98 | .651           |
| X2.14              | 60 | 3       | 5       | 4.28 | .585           |
| Valid N (listwise) | 60 |         |         |      |                |

Pada Tabel 4.7 diatas menunjukkan bahwa nilai rata-rata tertinggi adalah pernyataan nomor 11 tentang tanggung jawab karyawan dalam bekerja dengan nilai sebesar 4,55 artinya bahwa karyawan selalu bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sedangkan nilai rata-rata terendah dalam variabel lingkungan kerja adalah pernyataan no 3 tentang kelembaban diruangan kerja sebesar 3.52 artinya bahwa kelembaban di ruangan kerja tidak baik, hal ini menyebabkan kinerja karyawan menurun.

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Statistik Deskriptif Variabel Motivasi Kerja**

|                    | N  | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|--------------------|----|---------|---------|------|----------------|
| X3.1               | 60 | 1       | 5       | 3.73 | .841           |
| X3.2               | 60 | 1       | 5       | 3.88 | .715           |
| X3.3               | 60 | 2       | 5       | 4.12 | .761           |
| X3.4               | 60 | 2       | 5       | 3.95 | .622           |
| X3.5               | 60 | 2       | 5       | 4.03 | .712           |
| X3.6               | 60 | 3       | 5       | 4.18 | .624           |
| X3.7               | 60 | 3       | 5       | 4.12 | .666           |
| X3.8               | 60 | 3       | 5       | 4.13 | .700           |
| X3.9               | 60 | 3       | 5       | 3.97 | .712           |
| X3.10              | 60 | 1       | 4       | 2.17 | .763           |
| Valid N (listwise) | 60 |         |         |      |                |

Pada Tabel 4.8 diatas menunjukkan bahwa nilai rata-rata tertinggi adalah pernyataan nomor 6 tentang promosi jabatan dengan nilai sebesar 4,18 bahwa karyawan selalu berusaha untuk mendapatkan promosi jabatan. Sedangkan nilai rata-rata terendah dalam variabel motivasi kerja adalah pernyataan no 10 tentang peraturan perusahaan sebesar 2.17 artinya bahwa peraturan perusahaan selalu berubah-ubah dan tidak fleksibel, hal ini menyebabkan karyawan tidak termotivasi dalam melakukan pekerjaan.

### C. Uji Kualitas data

Pengujian uji validitas dan reliabilitas bertujuan untuk mengetahui kuesioner tersebut valid dan reliabel. Jika pada saat pengujian kuesioner dengan menggunakan aplikasi SPSS Versi 21, terdapat indikator pertanyaan/ Pernyataan yang tidak valid atau tidak reliabel, indikator tersebut harus dikeluarkan dari kuesioner dan kemudian dilakukan pengujian ulang.

#### 1. Uji Validitas

Pengujian kualitas data dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS Versi 21 dengan taraf kepercayaan 95%. Dalam pengujian ini, tingkat signifikansi yang digunakan adalah sebesar 5%. Validitas suatu butir pernyataan kuesioner dapat diketahui jika nilai  $R$  hitung  $>$   $R$  tabel, maka kuesioner tersebut akan dinyatakan valid. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel untuk degree of freedom ( $df$ )= $n-2$  dalam ini  $n$  adalah jumlah sampel. Jadi  $df$  yang digunakan adalah 58 dengan alpha sebesar 5% maka menghasilkan nilai  $r$  tabel (uji dua sisi) sebesar 0,2542

##### a) Variabel Disiplin Kerja

Uji validitas terhadap variabel disiplin kerja yang dilakukan pada 60 responden dengan jumlah indikator sebanyak 10 pernyataan. Hasil uji validitas menggunakan bantuan program SPSS 21 dan diperoleh hasil sebagai berikut :



**Tabel 4.9**  
**Uji Validitas Disiplin Kerja**

| Kode  | Pearson Correlation (r-hitung) | (r-tabel) | Keterangan |
|-------|--------------------------------|-----------|------------|
| DK 1  | 0,400                          | 0,2542    | Valid      |
| DK 2  | 0,510                          | 0,2542    | Valid      |
| DK 3  | 0,558                          | 0,2542    | Valid      |
| DK 4  | 0,618                          | 0,2542    | Valid      |
| DK 5  | 0,560                          | 0,2542    | Valid      |
| DK 6  | 0,554                          | 0,2542    | Valid      |
| DK 7  | 0,469                          | 0,2542    | Valid      |
| DK 8  | 0,499                          | 0,2542    | Valid      |
| DK 9  | 0,532                          | 0,2542    | Valid      |
| DK 10 | 0,350                          | 0,2542    | Valid      |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 21

Berdasarkan Tabel 4.9 terlihat bahwa semua butir pernyataan mempunyai nilai  $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ . Hal ini menunjukkan seluruh kriteria yang digunakan pada variabel Disiplin Kerja dinyatakan valid.

b) Variabel Lingkungan Kerja

Uji validitas terhadap variabel lingkungan kerja yang dilakukan pada 60 responden dengan jumlah indikator sebanyak 14 pernyataan. Hasil uji validitas menggunakan bantuan program SPSS 21 dan diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 4.10**  
**Uji Validitas Lingkungan Kerja**

| Kode  | Pearson Correlation (r-hitung) | (r-tabel) | Keterangan |
|-------|--------------------------------|-----------|------------|
| LK 1  | 0,425                          | 0,2542    | Valid      |
| LK 2  | 0,553                          | 0,2542    | Valid      |
| LK 3  | 0,615                          | 0,2542    | Valid      |
| LK 4  | 0,591                          | 0,2542    | Valid      |
| LK 5  | 0,618                          | 0,2542    | Valid      |
| LK 6  | 0,574                          | 0,2542    | Valid      |
| LK 7  | 0,609                          | 0,2542    | Valid      |
| LK 8  | 0,514                          | 0,2542    | Valid      |
| LK 9  | 0,539                          | 0,2542    | Valid      |
| LK 10 | 0,486                          | 0,2542    | Valid      |
| LK 11 | 0,360                          | 0,2542    | Valid      |

|       |       |        |       |
|-------|-------|--------|-------|
| LK 12 | 0,364 | 0,2542 | Valid |
| LK 13 | 0,409 | 0,2542 | Valid |
| LK 14 | 0,394 | 0,2542 | Valid |

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan Tabel 4.10 terlihat bahwa Semua butir pernyataan mempunyai nilai  $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ . Hal ini menunjukkan seluruh kriteria yang digunakan pada variabel Lingkungan Kerja dinyatakan valid.

#### c) Variabel Motivasi Kerja

Uji validitas terhadap variabel motivasi kerja yang dilakukan pada 60 responden dengan jumlah indikator sebanyak 10 pernyataan. Hasil uji validitas menggunakan bantuan program SPSS 21 dan diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 4.11**  
**Uji Validitas Motivasi Kerja**

| Kode  | Pearson Correlation (r-hitung) | (r-tabel) | Keterangan |
|-------|--------------------------------|-----------|------------|
| MK 1  | 0,685                          | 0,2542    | Valid      |
| MK 2  | 0,757                          | 0,2542    | Valid      |
| MK 3  | 0,380                          | 0,2542    | Valid      |
| MK 4  | 0,759                          | 0,2542    | Valid      |
| MK 5  | 0,325                          | 0,2542    | Valid      |
| MK 6  | 0,308                          | 0,2542    | Valid      |
| MK 7  | 0,427                          | 0,2542    | Valid      |
| MK 8  | 0,392                          | 0,2542    | Valid      |
| MK 9  | 0,655                          | 0,2542    | Valid      |
| MK 10 | 0,476                          | 0,2542    | Valid      |

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan Tabel 4.11 terlihat bahwa Semua butir pernyataan mempunyai nilai  $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ . Hal ini menunjukkan seluruh kriteria yang digunakan pada variabel Motivasi Kerja dinyatakan valid.

#### d) Variabel Kinerja Karyawan

Uji validitas terhadap variabel kinerja karyawan yang dilakukan pada 60 responden dengan jumlah indikator sebanyak 6 pernyataan. Hasil uji validitas menggunakan bantuan program SPSS 21 dan diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 4.12**  
**Uji Validitas Kinerja Karyawan**

| Kode | Pearson Correlation (r-hitung) | (r-tabel) | Keterangan |
|------|--------------------------------|-----------|------------|
| KK 1 | 0,419                          | 0,2542    | Valid      |
| KK 2 | 0,754                          | 0,2542    | Valid      |
| KK 3 | 0,279                          | 0,2542    | Valid      |
| KK 4 | 0,340                          | 0,2542    | Valid      |
| KK 5 | 0,868                          | 0,2542    | Valid      |
| KK 6 | 0,679                          | 0,2542    | Valid      |

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan Tabel 4.12 terlihat bahwa Semua butir pernyataan mempunyai nilai  $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$  Hal ini menunjukkan seluruh kriteria yang digunakan pada variabel Kinerja Karyawan dinyatakan valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* ( $\alpha$ )  $> 0,60$  (Ghozali,2013). Hasil uji reliabilitas dengan menggunakan SPSS 21 dapat dilihat pada rekapitulasi hasil output seperti dibawah ini :



**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

| Variabel         | <i>Cronbach's Alpha</i> | <i>N of Item</i> | Keterangan |
|------------------|-------------------------|------------------|------------|
| Disiplin Kerja   | 0,676                   | 10               | Reliabel   |
| Lingkungan Kerja | 0,777                   | 14               | Reliabel   |
| Motivasi Kerja   | 0,695                   | 10               | Reliabel   |
| Kinerja Karyawan | 0,622                   | 6                | Reliabel   |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 21

Berdasarkan Tabel 4.13 diatas menunjukkan variabel Disiplin Kerja memperoleh *Cronbach's Alpha* sebesar 0,676. Nilai *Cronbach's Alpha* variabel lebih besar dari 0,60. Variabel Lingkungan Kerja memperoleh *Cronbach's Alpha* sebesar 0,777 Nilai *Cronbach's Alpha* variabel lebih besar dari 0,6. Variabel Motivasi Kerja memperoleh *Cronbach's Alpha* sebesar 0,695. Nilai *Cronbach's Alpha* variabel lebih besar dari 0,6. Dan variabel Kinerja Karyawan memperoleh *Cronbach's Alpha* sebesar 0,622. Nilai *Cronbach's Alpha* variabel lebih besar dari 0,6. Semua variabel penelitian mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 yang artinya seluruh variabel yang penulis teliti adalah dapat dikatakan reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

#### **D. Uji Asumsi Klasik**

Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas, uji multikoleniaritas dan uji heterokedastisitas.

##### **1. Hasil Uji Normalitas**

Uji normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk memulai sebaran data pada sebuah kelompok atau variabel, apakah sebaran data tersebut



berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian Uji Kolmogorov Smirnov, pengambilan keputusan pada uji Kolmogorov Smirnov didapatkan nilai Sig.

- Jika nilai Prob./Sig F > 5%, maka sebaran bersifat normal.
- Jika nilai Prob./Sig F < 5%, maka sebaran bersifat tidak normal.

Hasil tersebut dapat dilihat di tabel 4.15 berikut ini :

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Normalitas**

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test |                |                         |
|------------------------------------|----------------|-------------------------|
|                                    |                | Unstandardized Residual |
| N                                  |                | 60                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>   | Mean           | .0000000                |
|                                    | Std. Deviation | 1.62864639              |
| Most Extreme Differences           | Absolute       | .100                    |
|                                    | Positive       | .090                    |
|                                    | Negative       | -.100                   |
| Test Statistic                     |                | .100                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)             |                | .200 <sup>c,d</sup>     |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 21

Berdasarkan data pada tabel 4.14 diatas, hasil pengujian dengan metode K-S dari hasil perhitungan di peroleh *Asymp sig Unstandarized Residual Regresi* yaitu  $0,200 > 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

## 2. Hasil Uji Multikoleniaritas

Tujuan dari uji Multikolinearitas untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas.

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Dasar pengambilan keputusan adalah :

- jika nilai  $VIF < 10$  dan memiliki toleransi melebihi 0,1, maka dapat dikatakan tidak terdapat masalah Multikolinearitas.
- Jika nilai  $VIF > 10$  dan kurang dari 0,1, maka dapat dikatakan terdapat masalah Multikolinearitas.

Hasil pengolahan data menggunakan program SPSS 21 sebagai berikut :

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji Multikoleniaritas**

| Variabel         | Collinearity Statistics |       |
|------------------|-------------------------|-------|
|                  | Tolerance               | VIF   |
| Disiplin Kerja   | 0,582                   | 1,718 |
| Lingkungan Kerja | 0,593                   | 1,687 |
| Motivasi Kerja   | 0,522                   | 1,917 |

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 21

Berdasarkan tabel 4.15 hasil pengolahan data uji multikoleniaritas terlihat bahwa ketiga variabel independen menunjukkan nilai *tolerance* untuk variabel disiplin kerja sebesar 0,582 , variabel lingkungan kerja sebesar 0,593 dan variabel motivasi kerja sebesar 0,522 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF untuk variabel disiplin kerja sebesar 1,718 , variabel lingkungan kerja sebesar 1,687 dan variabel motivasi kerja 1,917 kurang dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikoleniaritas antar variabel independen dalam model regresi.

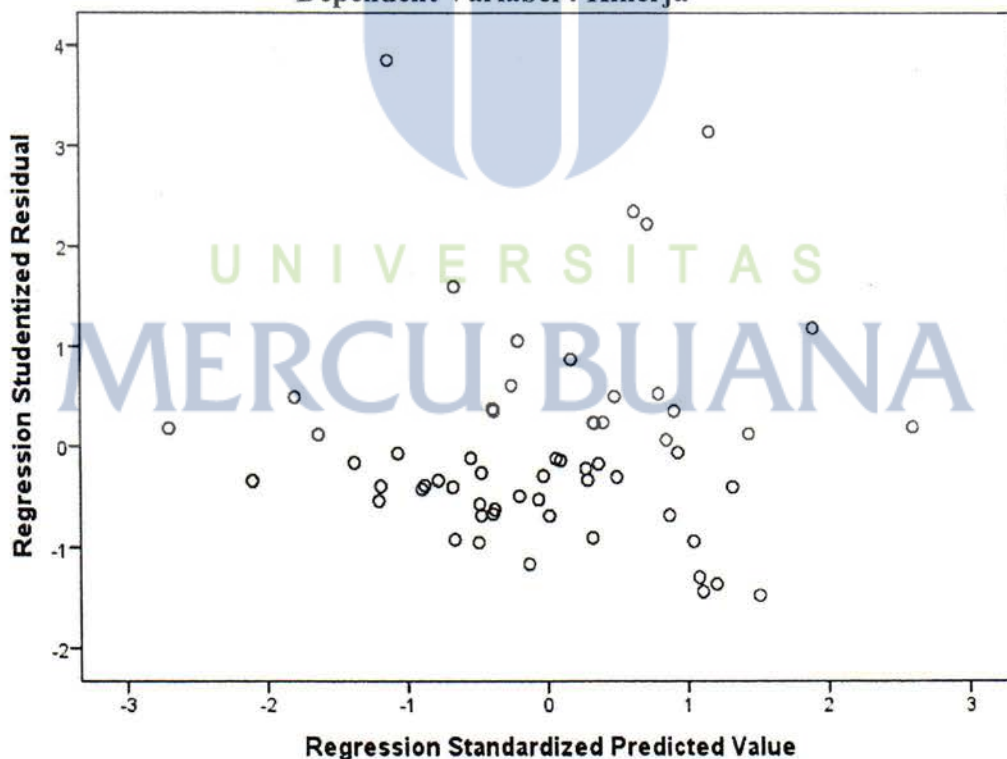
### 3. Hasil Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang

baik adalah homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan grafik Scatterplot. Sebagai dasar analisisnya sebagai berikut :

- Jika pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Gambar 4.1**  
**Hasil Uji Heterokedastisitas**  
**Scatterplot**  
**Dependent Variabel : Kinerja**



Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 21



Berdasarkan hasil olah data pada program SPSS 21 diagram pada gambar 4.1 dapat dilihat bahwa data (titik-titik) menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu serta tidak membentuk pola tertentu sehingga dapat disimpulkan bahwa pada uji regresi ini tidak mengalami heteroskedastisitas.

## E. Hasil Uji Kesesuaian Model

### 1. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

| Model Summary <sup>b</sup> |                   |          |                 |                            |
|----------------------------|-------------------|----------|-----------------|----------------------------|
| Model                      | R                 | R Square | Adjusted Square | Std. Error of the Estimate |
| 1                          | .787 <sup>a</sup> | .619     | .599            | 1.672                      |

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Data Pengolahan SPSS 21

Berdasarkan Tabel 4.16 maka diketahui hasil koefisien determinasi (adjusted  $R^2$ ) sebesar 0,599 yang artinya 59,9% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja. Sedangkan 40,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.

## 2. Uji Statistik F

Uji signifikansi simultan atau uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh semua variabel  $X_1, X_2, X_3$  secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel  $Y$ . Signifikan yang digunakan adalah 0,05. Model hipotesis digunakan yaitu :

- a.  $H_0$  = Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- b.  $H_a$  = Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Dasar pengambilan keputusannya adalah

a) Berdasarkan Probabilitas / sig :

1. Jika probabilitas atau signifikansi lebih besar dari 0,05 maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  di tolak
2. jika probabilitas atau signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  di terima.

b) Berdasarkan perbandingan nilai F hitung Dan F tabel

1. Jika F hitung  $>$  dari F tabel, maka  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel  $X_1, X_2, X_3$  secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap  $Y$
2. Jika F hitung  $<$  dari F tabel, maka  $H_0$  di terima dan  $H_a$  ditolak, artinya variabel  $X_1, X_2, X_3$  seara simultan atau bersama-sama tidak berpengaruh terhadap  $Y$

Nilai F tabel dapat dilihat pada tabel statistik pada tingkat signifikansi 0,05 dengan df 1 (jumlah variabel – 1) atau  $4 - 1 = 3$ , dan df 2 ( $n - k$ ) atau  $60 - 3 = 57$  hasil diperoleh untuk F tabel sebesar 2,76

**Tabel 4.17**  
**Hasil Uji Ketepatan Model (Uji Statistik F)**

ANOVA<sup>a</sup>

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 254.753        | 3  | 84.918      | 30.387 | .000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 156.497        | 56 | 2.795       |        |                   |
|       | Total      | 411.250        | 59 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 21

Berdasarkan tabel 4.17 dapat dilihat nilai F hitung sebesar 30,387 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 . Maka nilai F hitung  $30,387 > F$  tabel 2,76 atau F hitung lebih besar dari nilai F tabel dan nilai signifikansi adalah 0,000 atau lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, maka model yang digunakan tepat fix dan dapat dinyatakan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



## F. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk meneliti variabel-variabel yang berpengaruh dari variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel terikat (*dependent variable*).

**Tabel 4.18**  
**Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

| Coefficients <sup>a</sup> |            |                             |            |                           |       |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|
|                           |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |       |
| Model                     |            | B                           | Std. Error | Beta                      | T     |
| 1                         | (Constant) | -1.158                      | 2.735      |                           | -.423 |
|                           | X1         | .241                        | .075       | .348                      | 3.218 |
|                           | X2         | .084                        | .055       | .163                      | 1.520 |
|                           | X3         | .288                        | .082       | .402                      | 3.524 |
|                           |            |                             |            |                           | .674  |
|                           |            |                             |            |                           | .002  |
|                           |            |                             |            |                           | .134  |
|                           |            |                             |            |                           | .001  |

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 21

Berdasarkan Tabel 4.18 diatas dapat diperoleh rumusan persamaan regresi linear berganda untuk variabel independen (disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

$$KK = -1,158 + 0,241 DK + 0,084 LK + 0,288 MK$$

Dengan penjelasan :

K : Konstanta

KK : Kinerja Karyawan

DK : Disiplin Kerja

LK : Lingkungan Kerja

MK : Motivasi Kerja

Hasil persamaan regresi terhadap signifikansi koefisien dan interpretasi dari persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut :

1. Nilai konstanta ( $a$ ) = -1,158 menjelaskan nilai pokok dari variabel kinerja (Y) tanpa adanya intervensi dari variabel Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Motivasi Kerja (X3) dianggap nol (tidak ada) maka kinerja karyawan bernilai - 0,423 satuan. Artinya kinerja karyawan termasuk dalam kategori "Negatif atau Sangat Rendah".
2. Disiplin Kerja (X1) = (+) 0,348 yang berarti bahwa jika terjadi peningkatan pada variabel disiplin kerja sebesar satu , maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,348
3. Lingkungan Kerja (X2) = (+) 0,163 yang berarti bahwa jika terjadi peningkatan pada variabel lingkungan kerja sebesar satu , maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan akan mengalami peningkatan sebesar 0,163
4. Motivasi Kerja (X3) = (+) 0,402 yang berarti bahwa jika terjadi peningkatan pada variabel motivasi kerja sebesar satu, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,402

#### G. Uji Hipotesis (Uji T)

Uji T digunakan untuk mengetahui apakah suatu variabel bebas berpengaruh secara parsial atau individu atau sendiri-sendiri terhadap variabel tidak bebasnya . Dalam uji ini menggunakan level of signifikan (  $\alpha = 5\%$  ). Dengan *degrees of freedom* ( $df = n-k$ ),  $df = 60-4 = 56$  sehingga nilai t tabel diperoleh sebesar 2,00324 Pengambilan keputusan ini dapat dilakukan dengan cara yaitu :

- a. Melihat nilai probabilitas/signifikansinya
  1. Jika probabilitas/signifikansi  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak
  2. Jika probabilitas/signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima
- b. Berdasarkan perbandingan nilai  $t$  hitung dan  $t$  tabel
  1. Jika nilai  $t$  hitung  $>$  dari nilai  $t$  tabel maka terdapat pengaruh variabel bebas ( $X$ ) terhadap variabel terikat ( $Y$ ), atau  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima
  2. Jika nilai  $t$  hitung  $<$  dari nilai  $t$  tabel maka tidak ada pengaruh variabel bebas ( $X$ ) terhadap variabel terikat ( $Y$ ), atau  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

**Tabel 4.19**  
**Hasil Uji Hipotesis**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model        | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|              | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant) | -1.158                      | 2.735      |                           | -.423 | .674 |
| X1           | .241                        | .075       | .348                      | 3.218 | .002 |
| X2           | .084                        | .055       | .163                      | 1.520 | .134 |
| X3           | .288                        | .082       | .402                      | 3.524 | .001 |

a. Dependent Variable: Y

- a. Berdasarkan Tabel 4.19 Uji Hipotesis Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat nilai  $t$ -hitung pada Disiplin Kerja ( $X_1$ ) adalah 3.218 lebih besar dari nilai  $t$ -tabel 2,00324 dan nilai signifikan dari variabel disiplin kerja sebesar 0,02 atau lebih kecil dari 0,05 sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima maka dapat



dinyatakan variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

- b. Berdasarkan Tabel 4.19 Uji Hipotesis Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat nilai t-hitung pada Lingkungan Kerja (X2) adalah 1.520 lebih kecil dari nilai t-tabel 2,00324 dan nilai signifikan dari variabel disiplin kerja sebesar 0,134 atau lebih besar dari 0,05 sehingga  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak maka dapat dinyatakan variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
- c. Berdasarkan Tabel 4.19 Uji Hipotesis Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat nilai t-hitung pada Motivasi Kerja (X2) adalah 3.524 lebih besar dari nilai t-tabel 2,00324 dan nilai signifikan dari variabel disiplin kerja sebesar 0,001 atau lebih kecil dari 0,05 sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima maka dapat dinyatakan variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **H. Pembahasan Hasil Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Sumber Alfaria Trijaya

Tbk. Pembahasan masing-masing variabel sebagai berikut :

##### **1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk**

**H1 : Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan uji regresi linear berganda diperoleh hasil bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, disamping itu dari uji hipotesis diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti apabila disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat.

Dapat ditarik kesimpulan bahwa  $X_1$  berpengaruh positif dan signifikan terhadap  $Y$ . Hasil penelitian ini sejalan dengan Mukhlis Riyadi dan Setyabudi Indartono, Pl.d (2015), Palaria Sianturi (2011), Jeli Nata Liyas dan Reza Primadi (2015) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk**

**H1 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan uji regresi linear berganda diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang negatif terhadap kinerja karyawan, disamping itu dari uji hipotesis diketahui bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa variabel lingkungan kerja tidak dapat membuktikan adanya pengaruh terhadap kinerja karyawan

Dapat ditarik kesimpulan bahwa  $X_2$  berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap  $Y$ . Hasil penelitian ini sejalan dengan Mansur M

(2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk**

**H3 : Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan uji regresi linear berganda diperoleh hasil bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, disamping itu dari uji hipotesis diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti apabila motivasi kerja meningkat akan mengakibatkan kinerja karyawan meningkat.

Dapat ditarik kesimpulan bahwa X3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y. Hasil penelitian ini sejalan dengan Bayu Dwilaksono Hanafi dan Corry Yohana (2017), Mukhlis Riyadi dan Setyabudi Indartono, Pl.d (2015), Ari Sutrischastini dan Agus Riyanto (2015), Laras Tri Saputri dkk (2014) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.