BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Tempat Penelitian

Sebagai pemegang hak waralaba tunggal untuk merek KFC di Indonesia, PT. Fast Food Indonesia, Tbk didirikan oleh Keluarga Gelael pada 1978. Pada 1979, Perseroan mendapatkan akuisisi waralaba dengan pembukaan gerai pertama pada bulan Oktober di Jalan Melawai di Jakarta. Pembukaan gerai pertama terbukti sukses dan diikuti dengan pembukaan geraigerai selanjutnya di Jakarta dan ekspansi hingga ke sejumlah kota besar lainnya di Indonesia antara lain Bandung, Semarang, Surabaya, Medan, Makassar, dan Manado. Sukses membangun merek ini, menanamkan KFC dalam benak konsumennya sebagai merek waralaba cepat saji yang terkenal dan dominan di Indonesia.

Dengan bergabungnya Salim Group pada 1990 sebagai salah satu pemegang saham utama semakin mendorong inisiatif ekspansi bisnis Perseroan, dan pada 1993, Perseroan terdaftar sebagai emiten di Bursa Efek Jakarta (sekarang Bursa Efek Indonesia), satu langkah untuk meningkatkan pertumbuhannya. Kepemilikan saham mayoritas 80% pada saat ini terdistribusi 43,84% kepada PT Gelael Pratama dari Gelael Group dan 35,84% kepada PT Megah Eraraharja dari Salim Group; sementara saham minoritas (20%) terbagi kepada Masyarakat dan Koperasi Karyawan.

UNIVERSITAS MERCU BUANA
http://digilib.mercubuana.ac.id/

- Visi PT. Fast Food Indonesia, Tbk.

Selalu menjadi merek restoran cepat saji Nomor 1 di Indonesia dan mempertahankan kepemimpinan pasar dengan menjadi restoran yang termodern dan terfavorite dalam segi produk, harga, pelayanan, dan fasilitas.

- Misi PT. Fast Food Indonesia, Tbk.

Semakin memperkuat citra merek KFC dengan strategi-strategi dan ide-ide yang inovatif, terus meningkatkan suasana bersantap yang tiada bandingannya dan konsisten memberikan produk, layanan, serta fasilitas restoran yang selalu berkualitas mengikuti kebutuhan dan selera konsumen yang terus berubah.

- Obyektif

Mempersembahkan restoran dengan tampilan dan desain termodern dan sesuai dengan tren masa kini, dan memberikan suasana menyenangkan dengan tempat duduk yang nyaman dengan terus melakukan peremajaan restoran, dan menyajikan produku berkualitas tinggi yang paling digemari oleh pelanggan dengan kecepatan dan keramahan yang tak tertandingi.

UNIVERSITAS MERCU BUANA

2. Karakteristik Profil Responden

Berdasarkan jawaban yang diterima dari para responden berikut gambaran mengenai karakteristik profil responden:

a. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis kelamin

Berdasarkan pada data yang diperoleh melalui kuesioner, berikut gambaran mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.

http://digilib.mercubuana.ac.id/

TABEL 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	29.0	51.8	51.8	51.8
	Wanita	27.0	48.2	48.2	100.0
	Total	56.0	100.0	100.0	

Sumber : Pengolahan Data Primer 2019

Pada tabel 4.1 diatas terlihat mayoritas responden Pria yaitu sebesar 29 responden (51,8%) sedangkan sisanya 27 responden (48,2%) berjenis kelamin wanita.

b. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan data yang diperoleh melalui kuesioner, berikut gambaran mengenai karakteristik responden berdasarkan usia.

TABEL 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	19-30 Tahun	45.0	80.4	80.4	80.4
	31-40 Tahun	10.0	17.9	17.9	98.2
	41-50 Tahun	1.0	1.8	1.8	100.0
	Total	56.0	100.0	100.0	

Sumber : Pengolahan Data Primer 2019

Dilihat dari tabel 4.2 terlihat responden tertinggi yaitu berusia 19-30 tahun sebanyak 45 responden (80,4%) dimana usia responden terbanyak adalah usia yang masih sangat produktif untuk berkerja dan responden dengan terendah yaitu usia 41-50 Tahun sebanyak 1 responden (12,5%), dimana usia yang sangat matang dan mempunyai pengalaman dalam melakukan pekerjaan.

UNIVERSITAS MERCU BUANA

http://digilib.mercubuana.ac.id/

c. Deskripsi Responden berdasarkan Posisi Jabatan

Berdasarkan pada data yang diperoleh melalui kuesioner berikut gambaran mengenai karakteristik responden berdasarkan Jabatan.

TABEL 4.3
Karakteristik Berdasarkan Posisi Jabatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Crew	47.0	83.9	83.9	83.9
	Staff	9.0	16.1	16.1	100.0
	Total	56.0	100.0	100.0	

Sumber : Pengolahan Data Primer 2019

Berdasarkan Tabel 4.3 terlihat responden yang menjawab kuesioner ada dua jabatan yaitu Crew dan Staff. Dengan demikian dapat dilihat pada level Crew dapat menjawab kuesioner dengan total 47 responden (83,9%) dan level Staff sebanyak 9 responden (16,1%).

d. Deskripsi Responden berdasarkan pendidikan

Berdasarkan pada data yang diperoleh melalui kuesioner berikut gambaran mengenai karakteristik responden berdasarkan pendidikan.

UNIVERSITAS MERCU BUANA

TABEL 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMU	53.0	94.6	94.6	94.6
	S1	3.0	5.4	5.4	100.0
	Total	56.0	100.0	100.0	

Sumber : Pengolahan Data Primer 2019

Berdasarkan Tabel 4.4 terlihat responden yang paling banyak adalah lulusan SMU (Sekolah Menengah Umum) sebesar 53 responden (94,6%) dan lulusan S1 sebesar 3 responden (5,4%). Dengan demikian dapat di artikan

http://digilib.mercubuana.ac.id/

faktor untuk bekerja sebagai Crew, dengan karyawan Staff tidak harus memiliki jenjang pendidikan yang tinggi.

e. Deskripsi Responden berdasarkan Lama Bekerja.

Berdasarkan pada data yang diperoleh melalui kuesioner berikut gambaran mengenai karakteristik responden berdasarkan lama bekerja.

TABEL 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 Tahun	28.0	50.0	50.0	50.0
	6-10 Tahun	24.0	42.9	42.9	92.9
	16- 20 Tahun	3.0	5.4	5.4	98.2
	21-25 Tahun	1.0	1.8	1.8	100.0
	Total	56.0	100.0	100.0	

Sumber : Pengolahan Data Primer 2019

Berdasarkan tabel 4.5 diatas terlihat responden memiliki masa kerja tertinggi yaitu 1-5 tahun sebanyak 28 responden (50,0%) dan responden dengan masa kerja palng lama adalah 21-25 Tahun sebesar 1 responden (1,8%). Dapat dilihat dari jumlah karyawan sebanyak 56 orang sebagian besar karyawan relatif baru bekerja di kfc selama kurang lebih dibawah 10 Th sedangkan untuk yang bekerja di atas 10 – 25 tahun hanya beberapa karyawan saja.

B. Hasil 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 mebuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

UNIVERSITAS MERCU BUANA

http://digilib.mercubuana.ac.id/

Pada penelitian ini untuk melakukan uji statistic deskriptif menggunakan SPSS for windows version 22. Hasil output yang didapat adalah sebagai berikut :

TABEL 4.6
Uji Statistik Variabel Pengembangan Karier
Descriptive Statistics

No	Peryataan	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
1	Saya selalu menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan dengan tepat waktu	56	2.00	5.00	3.88	0.79
2	Atasan tidak pernah memperhatikan atau mempromosikan jabatan kepada saya	56	2.00	5.00	2.13	0.72
3	Saya menggunakan kepercayaan perusahaan untuk membuat berprestasi dalam bekerja	56	2.00	5.00	3.68	1.08
4	Saya bekerja diperusahaan ini menunjukkan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaan saya	56	1.00	5.00	2.93	1.44
5	Perusahaan tempat saya bekerja ini memperlakukan pengembangan karier saya sesuai dengan masa kerja saya	56	1.00	5.00	3.09	1.24
6	Perusahaan ditempat saya bekerja ini sangat nyaman untuk berinteraksi antar karyawan	56	1.00	4.00	4.00	0.79
7	Pemimpin ditempat saya bekerja, selalu mendapat dukungan dari bawahan setiap kali mengambil keputusan	56	1.00	5.00	2.89	1.37
8	Perusahaan tempat saya bekerja ini tidak memberikan kesempatan kepada saya untuk berkarier dengan baik	56	1.00	4.00	3.07	1.04
9	Perusahaan ditempat saya bekerja ini mempunyai jadwal yang baik setiap tahunnya untuk mengadakan pelatihan kepada karyawannya	56	2.00	5.00	4.05	0.77
10	Perusahaan memberikan kesempatan kepada saya untuk melanjutkan pendidikan formal	56	2.00	5.00	3.55	0.97

Sumber: Pengolahan Data Primer 2019

UNIVERSITAS MERCU BUANA

http://digilib.mercubuana.ac.id/

Pada Tabel 4.6 hasil uji statistik variabel pengembangan karier dengan nilai rata-rata tertinggi dengan indikator jadwal pelatihan dengan nilai 4.05, artinya bahwa karyawan mendapatkan kesempatn yang sama untuk mengikuti palatihan, karena perusahaan sudah menjadwalkan pelatihan. Sedangkan indikator atasan tidak memperhatikan atau mempromosikan jabatan menjadi terendah dengan nilai rata-rata sebesar 2.13, artinya karyawan tidak pernah diperhatikan untuk dipromosikan oleh atasan.

TABEL 4.7
Uji Statistik Variabel Pelatihan
Descriptive Statistics

No	Pernyataan	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
1	Pelatihan yang diadakan oleh perusahaan tempat saya bekerja ini sangat menyenangkan karena program pelatihan dan fasilitas pelatihan sesuai dengan keinginan saya	56	2.00	5.00	4.05	0.75
2	Pelatihan yang diberikan kepada saya dari perusahaan tempat saya bekerja ini membuat saya tidak semangat dalam bekerja	56	2.00	5.00	2.30	0.80
3	Pelatihan yang diadakan oleh perusahaan sangat efektif, sehingga membuat saya bingung dalam mengikuti pelatihan yang ada	56	2.00	5.00	3.61	0.82
4	Pelatihan yang saya ikuti dari perusahaan tempat saya bekerja ini saya mendapatkan keterampilan lebih baik dari sebelumnya	56	1.00	4.00	2.18	0.92
5	Pelatihan yang saya ikuti dari perusahaan tempat saya bekerja ini sangat membantu saya mendapatkan pengetahuan yang lebih baik	56	1.00	5.00	3.07	1.14
6	Pelatihan yang saya ikuti dari perusahaan tempat saya bekerja ini tidak dapat diterapkan dalam pekerjaan saya dan pengetahuan yang saya dapatkan juga tidak berguna	56	1.00	4.00	2.29	0.95

UNIVERSITAS MERCU BUANA

http://digilib.mercubuana.ac.id/

	untuk pekerjaan saya					
7	Pelatihan yang ikuti membuat saya sadar dan bertanggung jawab atas pekerjaan saya	56	1.00	5.00	3.13	1.08
8	Dengan pelatihan yang diadakan oleh perusahaan tempat saya bekerja maka kinerja saya meningkat	56	2.00	5.00	3.32	0.96
9	Dengan pelatihan yang saya ikuti dari perusahaan saya bekerja membuat kemampuan komunikasi saya meningkat	56	2.00	5.00	3.30	1.06
10	Pelatihan yang diadakan membuat saya menjadi lebih efektif dalam menyelesaikan pekerjaan saya	56	2.00	5.00	3.20	1.05

Sumber : Pengolahan Data Primer 2019

Pada Tabel 4.7 hasil uji statistik variabel pelatihan dengan nilai rata-rata tertinggi dengan indikator program dan fasilitas pelatihan dengan nilai 4.05 artinya karyawan sangat bersemangat mengikuti pelatihan karena program dan fasilitas pelatihan sesuai dengan kebutuhan karyawan. Sedangkan indikator mendapatkan keterampilan lebih baik mendapatkan nilai 2.18, artinya banyak karyawan yang tidak mendapatkan keterampilan lebih baik dari sebelumnya, ada pelatihan yang tidak sesuai dengan yang dibutuhkan oleh karyawan.

UNIVERSITAS MERCU BUANA

TABEL 4.8
Uji Statistik Variabel Disiplin Kerja
Descriptive Statistics

No	Pernyataan	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
1	Saya bekerja diperusahaan ini mempunyai tujuan yang jelas dan kemampuan saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya	56	2.00	5.00	3.75	0.84

http://digilib.mercubuana.ac.id/

2	Pemimpin diperusahaan saya bekerja dapat dijadikan teladan untuk semua karyawan	56	3.00	5.00	4.32	0.61
3	Balas jasa yang saya terima dari perusahaan saya bekerja ini sesuai dengan pekerjaan saya	56	2.00	5.00	3.86	1.00
4	Saya tidak mendapatkan keadilan dalam menjalankan pekerjaan saya diperusahaan ini	56	2.00	5.00	3.93	1.02
5	Atasan saya selalu melakukan pengawasan yang ketat terhadap perilaku dan pekerjaan saya	56	2.00	5.00	3.68	1.03
6	Sanksi hukuman yang perusahaan terapkan terasa berat bagi saya jika saya melanggar peraturan perusahaan	56	1.00	3.00	1.80	0.44
7	Pemimpin perusahaan tempat saya bekerja ini memiliki ketegasan dalam menerapkan peraturan	56	1.00	3.00	2.09	0.48

Sumber : Pengolahan Data Primer 2019

Pada Tabel 4.8 hasil uji statistik variabel disiplin kerja dengan nilai rata-rata tertinggi dengan indikator pemimpin yang menjadi teladan dengan nilai 4.32, artinya pemimpin perusahaan dapat memberikan contoh kepada karyawan, sehingga karyawan mempunyai figur untuk dijadikan contoh dalam melakukan pekerjaan dan peraturan perusahaan. Sedangkan indikator sanksi hukuman mendapatkan nilai rata-rata terendah dengan nilai 1.80, artinya karyawan yang melanggar peraturan perusahaan sanksi yang diberikan oleh perusahaan sangat berat untuk karyawan.

UNIVERSITAS MERCU BUANA

http://digilib.mercubuana.ac.id/

TABEL 4.9
Uji Statistik Variabel Kinerja
Descriptive Statistics

No	Pernyataan	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
1	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan	56	2.00	5.00	4.32	0.61
2	Saya tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tidak teliti dalam bekerja	56	3.00	5.00	3.75	0.84
3	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan keterampilan saya	56	2.00	5.00	3.86	1.00
4	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan harapan dari perusahaan	56	2.00	5.00	3.93	1.02
5	Saya menyelesaikan pekerjaan melebihi dari target yang ditetapkan oleh perusahaan	56	2.00	5.00	3.68	1.03
6	Saya tidak dapat mengikuti instruksi atasan dalam melakukan pekerjaan	56	1.00	3.00	1.80	0.44
7	Saya mempunyai inisiatif dalam bekerja	56	1.00	3.00	2.09	0.48
8	Saya bekerja dengan penuh kehati-hatian	56	1.00	3.00	2.02	0.70
9	Saya mempunyai sikap peduli terhadap perusahaan	56	1.00	3.00	2.05	0.48
10	Saya mempunyai sikap tidak menghargai dengan karyawan lain	56	1.00	3.00	2.27	0.73

Sumber: Pengolahan Data Primer 2019

UNIVERSITAS MERCU BUANA

Pada tabel 4.9 hasil uji statistik variabel kinerja dengan nilai rata-rata tertinggi dengan indikator melakukan pekerjaan sesuai standar perusahaan dengan nilai 4.32, artinya bahwa karyawan bekerja sesuai standar perusahaan. Sedangkan indikator karyawan tidak dapat mengikuti intruksi atasan menjadi terendah nilai rata-rata sebesar 1.80, artinya karyawan tidak dapat mengikuti arahan dari atasan, hal ini sangat tidak baik, karena dapat menyebabkan kesalahan dalam melakukan pekerjaan

http://digilib.mercubuana.ac.id/

Berdasarkan tabel 4.12 terlihat bahwa seluruh r-hitung lebih besar dari r-tabel pada semua item pernyataan. Hal ini menunjukkan seluruh kriteria yang digunakan pada variabel Disiplin Kerja dianggap **Valid.**

d. Uji Validitas Variabel Kinerja

Dari pengolahan data yang dilakukan diperoleh hasil seperti terlihat pada tabel 4.13 sebagai berikut :

Tabel 4.13
Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

No	Pernyataan	r-Hitung	r-Tabel	Ket
1	Item 1	0,511	0,268	Valid
2	Item 2	0,371	0,268	Valid
3	Item 3	0,562	0,268	Valid
4	Item 4	0,512	0,268	Valid
5	Item 5	0,723	0,268	Valid
6	Item 6	0,687	0,268	Valid
7	Item 7	0,726	0,268	Valid
8	Item 8	0,709	0,268	Valid
9	Item 9	0,720	0,268	Valid
10	Item 10	0,462	0,268	Valid

Sumber Data : Hasil Pengolahan Data Primer

Berdasarkan tabel 4.13 terlihat bahwa seluruh r-hitung lebih besar dari r-tabel pada semua item pernyataan. Hal ini menunjukkan seluruh kriteria yang digunakan pada variabel kinerja dianggap **Valid.**

2. Hasil Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan bahwa kuesioner tersebut konsisten apabila digunakan untuk mengukur gejala yang sama di lain tempat. Metode yang biasa digunakan uji kehandalan adalah teknik ukur ulang dan teknik sekali ukur. Dalam penelitian ini uji reliabilitas dilakukan dengan teknik sekali ukur,

UNIVERSITAS MERCU BUANA

http://digilib.mercubuana.ac.id/

yaitu pengukurannya dilakukan hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pernyataan lain atau pengukuran korelasi antar jawaban pertanyaan. *SPSS* memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan metode *Cronbach's Alpha* untuk menentukan apakah setiap instrument reliabel atau tidak (Ghozali, 2013:49).

Dasar pengambilan keputusan adalah jika Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70 maka dapat diterima atau dipercaya dan sebaliknya jika Cronbach's Alpha kurang dari 0,70 maka tidak dapat diterima atau tidak dipercaya.

Hasil uji relibilitas dapat diringkas pada tabel berikut ini

Tabel 4.14
Uji Reliabel Variabel Pengembangan Karier (X_1)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,810	10

Sumber Data : Hasil Pengolahan Data Primer

Tabel 4.14 diatas menunjukkan variabel pengembangan karier memperoleh Cronbach's Alpha sebesar 0,810. Nilai Cronbach's Alpha variabel lebih besar dari 0,70 artinya seluruh variabel reliable dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

Tabel 4.15
Uji Reliabel Variabel Pelatihan (X_2)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,774	10

Sumber Data : Hasil Pengolahan Data Primer

UNIVERSITAS MERCU BUANA

http://digilib.mercubuana.ac.id/

Tabel 4.15 diatas menunjukkan variabel pelatihan memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,774. Nilai Cronbach's Alpha variabel lebih besar dari 0,70 artinya seluruh variabel reliable dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

Tabel 4.16
Uji Reliabel Variabel Disiplin Kerja (X_3)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,719	7

Sumber Data : Hasil Pengolahan Data Primer

Tabel 4.16 diatas menunjukkan variabel disiplin kerja memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,719. Nilai Crobanch's Alpha variabel lebih besar dari 0,70 artinya seluruh variabel reliable dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

Tabel 4.17
Uji Reliabel Variabel Kinerja (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,757	10

Sumber Data : Hasil Pengolahan Data Primer

Tabel 4.17 diatas menunjukkan variabel kinerja karyawan memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,757. Nilai Crobanch's Alpha variabel lebih besar dari 0,70 artinya seluruh variabel reliable dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

Kesimpulan berdasarkan tabel 4.14, 4.15, 4.16, 4.17 terlihat bahwa nilai Cronbach's Alpha dari variabel X_1, X_2,, X_3 dan Y lebih besar dari 0,70.

UNIVERSITAS MERCU BUANA

http://digilib.mercubuana.ac.id/

Hal ini berarti data yang digunakan telah layak untuk digunakan pada peneliti selanjutnya.

D. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik penting dilakukan untuk menghasilkan estimator yang linier tidak bias dengan varian yang minimum, yang berarti model regresi tidak mengandung masalah.

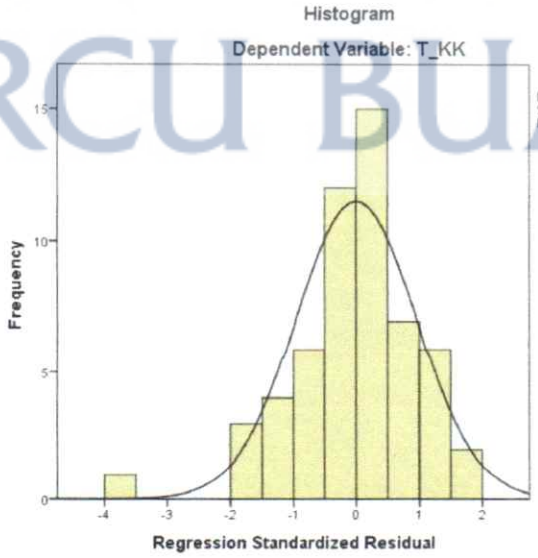
1. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen memiliki distribusi normal. Uji normalitas tersebut dilakukan dengan dasar pada uji Kolmogorov Smirnov (KS) dengan p 2 sisi (two tailed) dengan kriteria yang digunakan adalah apabila hasil perhitungan KS dengan 2 sisi lebih besar dari 0,05 maka data berdistribusi normal (Sugiyono 2015:323).

Hasil uji berdasarkan grafik histrogram menggunakan SPSS Versi 22

GRAFIK 4.1
UJI NORMALITAS

UNIVERSITAS MERCU BUANA



http://digilib.mercubuana.ac.id/

Berdasarkan grafik 4.1 diatas dapat dilihat bahwa garis kurva normal, artinya data sudah berdistribusi normal.

Dalam penelitian Uji Kolmogorob 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 4.18 berikut ini

TABEL 4.18
Hasil Uji Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters[a,b]	Mean	0.00000000
	Std. Deviation	1.0497006
Most Extreme Differences	Absolute	0.126
	Positive	0.059
	Negative	-0.126
Kolmogorov-Smirnov Z		0.941
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.338

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
Sumber : Pengolahan Data Primer 2019

UNIVERSITAS MERCU BUANA

Tabel 4.18 diatas menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) yang diperoleh sebesar 0,338 > 0,05 artinya data berdistribusi normal.

2. Hasil Uji Multikolinearitas

Multikolnearitas adalah keadaan antara dua variabel bebas atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik mengsyaratkan tidak adanya multikolinieritas, Ghozali (2013:105). Tujuan dari uji Multikolinearitas

http://digilib.mercubuana.ac.id/

untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Uji Multikolinearitas dapat dideteksi dengan menghitung koefisien ganda dan membandingkannya dengan koefisien korelasi antar variabel bebas dengan nilai dasar VIF (*Varian Inflation Factor*). Kriteria yang digunakan adalah jika nilai VIF < 10 dan memiliki toleransi melebihi 0,1, maka dapat dikatakan tidak terdapat masalah Multikolinearitas. Dari hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 22, diperoleh tabel pengujian Multikolinearitas dapat dilihat di tabel 4.19 sebagai berikut :

TABEL 4.19
Hasil Multikolinearitas
Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	T_X1	0.129	7.742
	T_X2	0.216	4.630
	T_X3	0.185	5.410

a. Dependent Variable: T_Y
Sumber : Pengolahan Data Primer 2019

Tabel 4.19 diatas menunjukkan variabel Pengembangan Karier (X_1) memperoleh nilai *tolerance*, 0,129 > 0,10 dan VIF 7,742 < 10, Variabel Pelatihan (X_2) memperoleh nilai *tolerance*, 0,216 > 0,10 dan VIF 4,630 < 10, Variabel Disiplin Kerja (X_3) memperoleh nilai 0,185 dan VIF 5,410 < 10, maka tidak terdapat Multikolinearitas diantara variabel independen.

3. Hasil Uji Heteroskedatisitas

Uji heteroskedatisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan *Variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain

UNIVERSITAS MERCU BUANA

http://digilib.mercubuana.ac.id/

tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskesdastisitas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskesdastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan grafik Scatterplot. (Ghozali, 2013:139). Sebagai dasar analisanya sebagai berikut :

a. Jika pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.

b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Setelah melakukan pengujian dengan menggunakan SPSS, berikut hasil uji Heteroskedastisitas dan grafik *Scatterplot* sesuai dengan output yang dihasilkan.

TABEL 4.20
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.114	0.886		1.258	0.214
	T_PK	-0.025	0.057	-0.167	-0.436	0.665
	T_PLT	-0.022	0.045	-0.141	-0.478	0.635
	T_DS	0.054	0.068	0.252	0.788	0.434

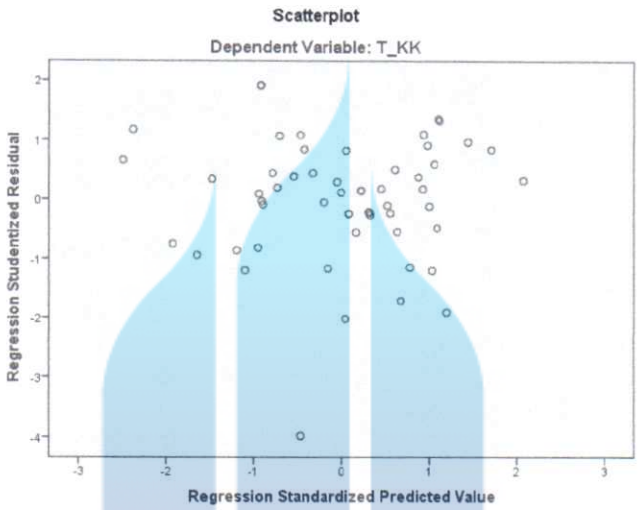
a. Dependent Variable: ABS_RES
Sumber : Pengolahan Data Primer 2019

Berdasarkan tabel 4.20 diatas, diketahui hasil uji Heteroskedastisitas menunjukkan bahwa variabel Pengembangan Karier (X_1), Pelatihan(X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) memperoleh nilai sig. > 0,05 maka

http://digilib.mercubuana.ac.id/

tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, dan diperkuat dengan grafik Scatteplot berikut ini :

GRAFIK 4.2
HASIL UJI GRAFIK SCATTEPLOT



Berdasarkan grafik 4.2 diatas, dapat diketahui bahwa titik-titik pada hasil Scatterplot berada diatas garis 0 (nol) dan dibawah garis 0 (nol). Hal ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

E. Hasil Uji Hipotesis

1. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2013:97) koefisien determinasi (R^2) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 (nol) dan 1 (satu). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Dan sebaliknya jika nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang

UNIVERSITAS MERCU BUANA

http://digilib.mercubuana.ac.id/

dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen.Berikut hasil uji koefisien determinasi (R^2) :

TABEL 4.21
HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI
Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,971[a]	,942	,939	107,956

a. Predictors: (Constant), T_DS, T_PLT, T_PK
b. Dependent Variable: T_KK
Sumber : Pengolahan Data Primer 2019

Tabel 4.21 diatas menunjukkan nilai R^2 sebesar 0,942 atau sebesar 94,2%. Artinya variabel pengembangan karier, pelatihan dan disiplin kerja memberikan pengaruh sebesar 94,2% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya 5,8 % dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian.

2. Uji Simultan (Uji Statistik F)

Uji Statistik F dilakukan untuk menguji secara simultan apakah variabel bebas (pengembangan karier, pelatihan dan disiplin kerja) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Dalam uji F ini menggunakan level of signifikan (α =5%). Model hipotesis yang akan digunakan adalah sebagai berikut :

a. H_0 = Pengembangan Karier, Pelatihan dan Disiplin Kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. H_1= Pengembangan Karier, Pelatihan dan Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

UNIVERSITAS MERCU BUANA

http://digilib.mercubuana.ac.id/

Dengan kriteria pengambilan keputusan jika signifikasi < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima berarti ada pengaruh signifikan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Jika signifikan > 0,05 maka H_0 diterima dan H_1 ditolak berarti tidak ada pengaruh signifikan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Berikut hasil Uji F

Tabel 4.22
UJI STATISTIK F
ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	986,754	3	328,918	282,226	,000[b]
	Residual	60,603	52	1,165		
	Total	1,047,357	55			

a. Dependent Variable: T_Y
b. Predictors: (Constant), T_X_3, T_X_2, T_X_1
Sumber : Pengolahan Data Primer 2019

Berdasarkan tabel 4.22 diatas menunjukkan bahwa hasil uji hipotesis simultan atau uji statistik F menghasilkan nilai F-hitung sebesar 282,226 lebih besar dari F-tabel 4,0266 dan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Artinya Artinya alat analisis regresi yang dipakai dalam penelitian ini layak digunakan dan dapat digunakan untuk memprediksi variabel bebas (pengembangan karier, pelatihan dan disiplin kerja) terhadap variabel dependent (kinerja).

3. Uji Parsial (Uji Statistik t)

Uji statistik T dilakukan untuk menguji secara parsial apakah variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Dalam

UNIVERSITAS MERCU BUANA

http://digilib.mercubuana.ac.id/

uji ini menggunakan level of signifikan (α =5%). Model hipotesis yang akan digunakan adalah sebagai berikut :

a.H_0 = Variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat

b.H_1 = Variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

Dengan kriteria pengambilan keputusan, jika signifikansi < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, jika signifikansi > 0,05 maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

TABEL 4.23
SIGNIFIKANSI PARAMETER INDIVIDUAL (Uji T)
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.734	1.332		2.052	0.045
	T_X1	0.250	0.086	0.269	2.903	0.005
	T_X2	0.191	0.068	0.200	2.793	0.007
	T_X3	0.717	0.103	0.541	6.970	0.000

a. Dependent Variable: T_Y
Sumber : Pengolahan Data Primer 2019

Dari tabel 4.23 diatas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

a. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil Uji Hipotesis pada (Tabel 4.23) menunjukan bahwa t hitung sebesar 2.903 lebih besar dari t table 2,006 dan signifikasn sebesar 0,005 lebih kecil dari alpha sebesar 0,05. Maka dapat diartikan pngembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dihadapkan dengan hipotesis pada Bab 2 yang menyatakan bahwa pengembangan

UNIVERSITAS MERCU BUANA

http://digilib.mercubuana.ac.id/

karier berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, maka hasil uji ini menerima hipotesis dimaksud.

b. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil Uji Hipotesis pada (table 4.23) menunjukan bahwa t hitung sebesar 2,793 lebih besar dari t table 2,006 dan nilai signifikan sebesar 0,007 lebih kecil dari 0,05 maka dapat diartikan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dihadapkan dengan hipotesis pada Bab 2 yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, maka hasil uji ini menerima hipotesis dimaksud.

c. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil Uji Hipotesis pada (table 4.23) menunjukan bahwa t hitung sebesar 6,970 lebih besar dari t table 2,006 dan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka dapat diartikan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dihadapkan dengan hipotesis pada Bab 2 yang menyatakan bahwa disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, maka hasil uji ini menerima hipotesis dimaksud.

UNIVERSITAS

F. Persamaan Regresi Linear Berganda

MERCU BUANA

Koefisien Regresi Linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat. Untuk regresi yang variabel bebasnya terdiri atas dua atau lebih, regresinya disebut regresi linear berganda. Dengan menggunakan SPSS hasilnya disajikan pada tabel 4.24 berikut :

http://digilib.mercubuana.ac.id/

TABEL 4.24
Hasil Uji Linear Berganda
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.734	1.332		2.052	0.045
	T_X1	0.250	0.086	0.269	2.903	0.005
	T_X2	0.191	0.068	0.200	2.793	0.007
	T_X3	0.717	0.103	0.541	6.970	0.000

a. Dependent Variable: T_Y
Sumber : Pengolahan Data Primer 2019

Berdasarkan tabel 4.24 diatas, maka dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 2{,}734 + 0{,}250X_1 + 0{,}191X_2 + 0{,}717X_3$$

Hasil persamaan regresi terhadap signifikasi koefisien dan interprestasi dari persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut :

1. Nilai Konstanta (a) = 2,734; yang menyatakan bahwa jika keberadaan Pengembangan Karier, Pelatihan dan Disiplin Kerja tidak ada atau bernilai 0, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 2,374
2. Pengembangan Karier (X_1) = 0,250; dengan tanda positif maka pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja. Dengan demikian jika terjadi peningkatan pada Pengembangan Karier, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.
3. Pelatihan (X_2) = 0,191; dengan tanda positif maka pelatihan berpengaruh terhadap kinerja. Dengan demikian jika terjadi peningkatan pada Pelatihan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

UNIVERSITAS MERCU BUANA

http://digilib.mercubuana.ac.id/

4. Disiplin Kerja (X_3) = 0,717; dengan tanda positif maka disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja. Dengan demikian jika terjadi peningkatan pada Disiplin Kerja, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

G. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karier, pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Fast Food Indonesia, Tbk Jakarta Pembahasan masing – masing variabel sebagai berikut:

1. Pengaruh Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis pada tabel 4.23 dan 4.24 diketahui bahwa pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa pengembangan karir akan berdampak pada kinerja karyawan, maka dalam perusahaan tersebut harus membuat program pengembangan karir karyawan yang jelas dan berkualitas. Sehingga program pengembangan karir tersebut dapat bermanfaat untuk perusahaan sendiri dalam mempertahankan karyawan yang baik dan tinggi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Keseger (2013), Irene, Hazel (2014), Palampanga, Mahardina (2016), Kaengke, Tewal, Uhing (2018) menyatakan pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Tetapi berbeda dengan hasil penelitian dari Soffi (2018), Rian (2018), Andri, Bagus dan Rini (2018) menyatakan Bahwa Pengembangan karier tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

UNIVERSITAS MERCU BUANA

http://digilib.mercubuana.ac.id/

2. Pengaruh Pelatihan Terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan analisis pada tabel 4.23 dan 4.24 dapat diketahui bahwa pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa pelatihan akan berdampak pada kinerja karyawan. Maka dalam hal ini perusahaan perlu dilakukan program pelatihan, pentingnya program pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan dapat bermanfaat bagi para karyawan sehingga mereka dapat mengetahui tugas – tugas dan fungsi dari pekerjaan serta berguna untuk meningkatkan motivasi kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Wulandari, Alamanda (2012), Nababan, Uhing (2016), Rosmadi, Tachyan (2018) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Tetapi tidak sejalan dengan Rian (2018), Andri, Bagus dan Rini (2018) yang menyatakan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja

3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan analisis pada tabel 4.23 dan 4.24 dapat diketahui bahwa disiplin berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa disiplin akan berdampak pada kinerja karyawan. Maka sikap disiplin seorang karyawan merupakan aspek pendukung kinerja karyawan untuk mematuhi dan mentaati norma – norma peraturan yang berlaku pada sekitarnya, dan disiplin karyawan yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan.

UNIVERSITAS MERCU BUANA

http://digilib.mercubuana.ac.id/

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Wulandari, Alamanda (2012), Pratami, Susanta, Nurseto (2013), Marzuki, Yoyok (2016) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Tetapi tidak sejalan dengan Soffi (2018), yang menyatakan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Mengacu pada penelitian terdahulu dan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karier, pelatihan diterima oleh karyawan dan diberi kesempatan maka kinerja karyawan akan terus meningkat. Sedangkan untuk disiplin kerja, jika peraturan perusahaan diterapkan secara konsisten dan karyawan mempunyai rasa tanggung jawab yang baik maka kinerja karyawan akan meningkat.

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

http://digilib.mercubuana.ac.id/

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

http://digilib.mercubuana.ac.id/