

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Profil Umum CV. Flexible Cipta Artha

CV. Flexible Cipta Artha merupakan perusahaan kontraktor yang bergerak di bidang konstruksi bangunan. CV. Flexible Cipta Artha berdiri sejak tanggal 9 Desember 2006. CV. Flexible Cipta Artha mulanya berkantor di Yogyakarta, namun sejak tahun 2017 pindah ke Kupang-Nusa Tenggara Timur. CV. Flexible Cipta Artha terakhir memperbaharui izin usaha dari Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Pemerintah Kota Kupang, dengan nomor izin usaha yaitu 0963-1/DPM-PTSP.510/PK/007/XI/2020.

CV. Flexible Cipta Artha menawarkan jasa berupa konsultasi konstruksi, seperti pengkajian, perencanaan, perancangan, pengawasan, dan manajemen penyelenggaraan konstruksi bangunan. Selain itu, CV. Flexible Cipta Artha juga bisa melayani pekerjaan konstruksi, seperti pembangunan, pengoperasian, pemeliharaan, pembongkaran, dan pembangunan kembali sebagian atau keseluruhan bangunan gedung maupun bangunan sipil.

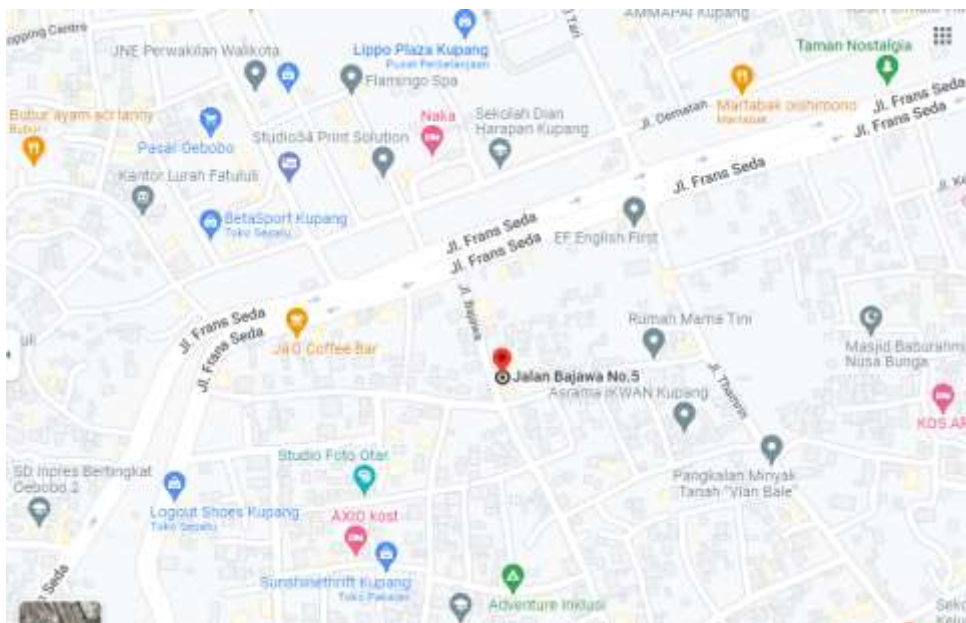
Pengerjaan proyek kontraktor dimulai dengan kontrak untuk menentukan jangka waktu suatu proyek yang disepakati. Proyek telah dilakukan oleh CV ini di Yogyakarta antara lain : pembangunan Parsley Bakery & Resto Seturan, Terrace Cafe, New Topsy Salon, Ruko-ruko dan lain-lain. Proyek yang dilakukan di Kupang-NTT diantaranya yaitu

pembangunan Subasuka Department Store Fatululi, Apotik Crystal Farma Merdeka, dan Apotik Samping RSU Yohanes, dan banyak rumah tinggal.

CV. Flexible Cipta Artha berlokasi di Jalan Bajawa Blok I no. 5, Fatululi, Kec. Oebobo, Kota Kupang, Nusa Tenggara Timur. Untuk lebih detailnya, peta alamat perusahaan data dilihat dari gambar 4.1 di bawah ini:

Gambar 4. 1

Lokasi CV.Flexible Cipta Artha



2. Visi dan Misi CV. Flexible Cipta Artha

a) Visi

Menjadi perusahaan kontraktor di bidang jasa konstruksi yang meliputi bidang perumahan, gedung, konstruksi baja dan jalan, interior serta developer dengan ditunjang total quality management yang memberikan total quality services bagi para pengguna jasa.

b) Misi

1) Memberikan pelayanan, mutu, dan kepuasan yang terbaik kepada

pelanggan.

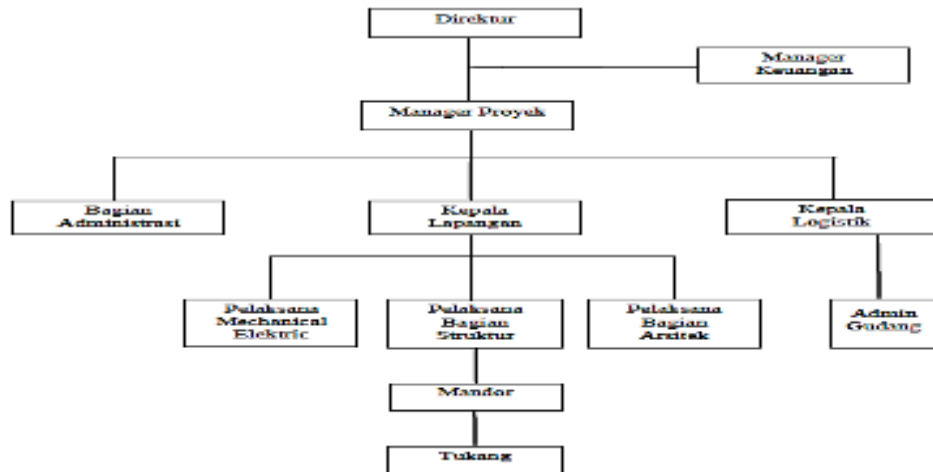
- 2) Membangun serta menciptakan citra terbaik CV.Flexible Cipta Artha
- 3) Serta turut berpartisipasi dalam pembangunan negara Republik Indonesia

3. Struktur Organisasi

Struktur organisasi pada CV.Flexible Cipta Artha adalah struktur organisasi yang mengikuti perkembangan usaha dengan melihat situasi dan kebutuhan CV. Dalam hal pembagian tugas bukan saja perlu dilihat dari manfaat yang diperoleh tetapi juga dalam rangka mewujudkan penempatan orang yang tepat dalam rangka pengawasan dari atasan. Struktur dalam CV.Flexible Cipta Artha ditunjukkan pada gambar 4.2 berikut ini :

Gambar 4. 2

Struktur Organisasi CV. Flexible Cipta Artha



Pembagian tugas dan peran setiap anggota pada struktur organisasi di gambar 4.2 tersebut antara lain :

- a) **Direktur**

Tugas Direktur CV. Flexible Cipta Artha secara umum yaitu

membuat rencana kerja untuk kegiatan operasi CV, mengawasi dan mengevaluasi jalannya kegiatan operasi CV dan kemudian mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan. Secara terperinci tugas dan tanggung jawab Direktur adalah :

- 1) Memimpin dan mengendalikan kegiatan CV secara keseluruhan sehingga semua kegiatan usaha dan pekerjaan tidak menyimpang dari tugas rutin yang telah ditentukan
 - 2) Menandatangani dan memberi persetujuan terhadap usulan kontrak dan surat penting menyangkut CV.
 - 3) Mengkoordinir secara langsung seluruh kegiatan sehari-hari para staff
 - 4) Menetapkan program kerja dan anggaran pembelanjaan perusahaan secara keseluruhan melalui masukan dan usulan para staff
 - 5) Ikut serta dalam pengurusan dan berusaha untuk mendapatkan penawaran kerja
- b) Manager Keuangan

Tugas Manager Keuangan yaitu :

- 1) Bertanggung jawab terhadap Direktur
- 2) Mengatur dan melaksanakan pemeriksaan catatan-catatan keuangan dan melaporkan posisi keuangan kepada Direktur
- 3) Bertanggung jawab terhadap pembukuan keuangan dan menyediakan data mengenai kegiatan bidang keuangan dalam rangka menyusun laporan keuangan yang baik bagi pihak

internal maupun eksternal

- 4) Berwenang melakukan penagihan terhadap pemilik proyek apabila piutang telah jatuh tempo

c) Kepala Lapangan

Tugas Kepala Lapangan yaitu :

- 1) Bertanggung jawab terhadap Manager Proyek
- 2) Memimpin dan mengendalikan kegiatan pembangunan secara keseluruhan sehingga semua kegiatan pembangunan tidak menyimpang dari tugas dan target waktu yang telah ditentukan
- 3) Mengkoordinir secara langsung seluruh kegiatan sehari-hari para Pelaksana
- 4) Menetapkan program kerja dan anggaran pembelanjaan perusahaan secara keseluruhan melalui masukan dan usulan para Pelaksana
- 5) Ikut serta dalam pengurusan dan berusaha untuk mendapatkan penawaran kerja

d) Kepala Logistik

Tugas Kepala Logistik yaitu :

- 1) Bertanggung Jawab Terhadap Manager Proyek
- 2) Menentukan sistem *logistics management* yang dipakai
- 3) Menentukan moda transportasi yang akan dipakai untuk proses pengiriman
- 4) Membuat rancangan organisasi logistik
- 5) Menentukan lokasi pergudangan pada lokasi terbaik

6) Menentukan kegiatan operasional gudang.

e) Bagian Administrasi

Tugas Bagian Administrasi yaitu :

- 1) Menginput, rekap, dan merapikan data
- 2) Membuat rekapan biaya operasional
- 3) Menyusun format dan isi surat jalan
- 4) Membuat dan merekap data absensi, berikut data lembur karyawan
- 5) Menyusun absensi, SPL dan surat jalan
- 6) Menginput laporan bulanan.

f) Pelaksana Mechanical Elektrik

Tugas Pelaksana Mechanical Elektrik CV. Flexible Cipta Artha yaitu :

- 1) Menyiapkan data perencanaan yang dibutuhkan
- 2) Melakukan kegiatan pembuatan sistem mekanikal berdasarkan hasil rancangan
- 3) Membuat laporan hasil pekerjaan
- 4) Bertanggung jawab atas perhitungan (kualitas dan kuantitas) untuk bidang Elektrikal Bangunan.

g) Pelaksana Bagian Struktur

Pelaksana Bagian Struktur terdiri dari Mandor dan Tukang.

Tugas Mandor yaitu :

- 1) Bertanggung jawab terhadap Kepala Lapangan
- 2) Menentukan Pembagian Pekerjaan

- 3) Melakukan Pengarahan atau Instruksi
- 4) Menentukan dan Memeriksa Material dan Peralatan Kerja
- 5) Memperhatikan Keselamatan Para Tukang
- 6) Melaporkan Perkembangan Proyek dan Menagih Upah Para Tukang

Tugas Tukang yaitu :

- 1) Bertanggung jawab terhadap Mandor
- 2) Melakukan pengawasan terhadap kualitas pekerjaan di lapangan agar sesuai dengan gambar kerja yang berlaku dan spesifikasi bahan yang disyaratkan
- 3) Mengajukan kebutuhan material dan alat yang dibutuhkan di lapangan.
- 4) Ikut bertanggung jawab dalam pengawasan pemakaian bahan
- 5) Melakukan pengawasan terhadap target pekerjaan agar proyek berjalan sesuai dengan schedule waktu yang ditetapkan.

h) Pelaksana Bagian Arsitek

Tugas Pelaksana Bagian Arsitek yaitu :

- 1) Bertanggung jawab terhadap Kepala Lapangan
- 2) Merancang anggaran dan mengkoordinasikan proyek pembangunan
- 3) Berkomunikasi dengan klien untuk membuat bangunan sesuai dengan kebutuhan klien
- 4) Memastikan persetujuan dan izin proyek sesuai dengan peraturan

i) Admin Gudang

Tugas Admin Gudang CV.Flexible Cipta Artha yaitu :

- 1) Bertanggung jawab terhadap Kepala Logistik
- 2) Mencatat setiap keluar dan masuknya barang
- 3) Membuat laporan dan lakukan pemeriksaan stock barang
- 4) Melakukan pengecekan barang yang rusak untuk di-Retur ke produsen
- 5) Bertanggung jawab atas penyimpanan barang
- 6) Bertanggung jawab sekaligus mengawasi pelaksanaan bongkar muat barang di gudang
- 7) Melengkapi barang pengiriman dari permintaan muatan
- 8) Bertanggung jawab atas deadline laporan Gudang

B. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden digunakan untuk menentukan subjek penelitian. Karakteristik responden diperoleh melalui pengisian identitas oleh responden, yang kemudian diolah menggunakan metode statistika deskriptif. Karakteristik responden dalam penelitian ini, dibagi berdasarkan unit kerja, pendidikan terakhir, lama bekerja, dan besar gaji.

a) Unit kerja

Karakteristik responden berdasarkan unit kerja dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut :

Tabel 4. 1

Karakteristik Responden Berdasarkan Unit Kerja

No	Unit Kerja	Jumlah Orang	Persentase
1	Manager	2	4 %
2	Kepala Bagian	3	6 %
3	Admin Gudang	4	8 %
4	Arsitek	3	6 %
5	Kelistrikan	6	12 %
6	Mandor	2	4 %
7	Tukang	30	60 %
Total		50	100 %

Sumber : Hasil pengolahan data primer (2022)

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, dapat disimpulkan bahwa mayoritas pekerja di CV.Flexible Cipta Artha adalah di bagian pelaksana teknis dengan total 32 orang yang terdiri dari mandor 2 orang dan tukang 60%. Hal tersebut dikarenakan produk utama CV. Flexible Cipta Artha adalah bangunan sehingga dibutuhkan tukang yang banyak untuk menyelesaikan bangunan sesuai dengan target waktu yang ditentukan. Selanjutnya diikuti dengan bagian kelistrikan sejumlah 6 orang atau 12%, yang juga memegang peranan penting dalam pembangunan, terutama dalam hal membuat dan membangun rangkaian listrik pada bangunan proyek. Admin gudang berjumlah 4 orang atau 8%, bertanggung jawab terhadap keluar masuknya barang-barang kebutuhan proyek. Arsitek berjumlah 3 orang atau 6% selalu bekerja dari kantor, untuk menyelesaikan gambar atau rancang bangunan. Dan kemudian diikuti oleh kepala bagian masing-masing divisi sejumlah 3orang atau 6% dan manager sejumlah 2 orang atau 4%.

b) Pendidikan terakhir

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut :

Tabel 4. 2

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

	Pendidikan Terakhir	Jumlah Orang	Persentase
1	S1	9	18 %
2	SMA	14	28 %
3	SMP	17	34 %
4	SD	10	20 %
Total		50	100 %

Sumber : Hasil pengolahan data primer (2022)

Berdasarkan tabel 4.2 di atas, dapat disimpulkan bahwa CV.Flexible Cipta Artha didominasi oleh pekerja dengan pendidikan terakhir SMP dengan persentase 34 % atau 17 orang. Selanjutnya karyawan dengan pendidikan terakhir SMA berjumlah 14 orang atau 28 %, SD berjumlah 10 orang atau 20 %, dan S1 berjumlah 9 orang atau 18 %. Minim-nya pendidikan karyawan CV.Flexible Cipta Artha dikarenakan untuk menjadi pelaksana teknis atau tukang, yang dibutuhkan terutama adalah keahliannya.

c) Lama bekerja

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja di CV.Flexible

Artha dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut:

Tabel 4. 3

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Kerja	Jumlah Orang	Persentase
1	1-2 tahun	14	28 %
2	2-3 tahun	27	54 %
3	Lebih dari 4 tahun	9	18 %
Total		50	100 %

Sumber : Hasil pengolahan data primer (2022)

Berdasarkan tabel 4.3 di atas, dapat disimpulkan bahwa pekerja di CV.Flexible Cipta Artha mayoritas sudah bekerja antara 2-3 tahun, dengan jumlah persentase sebesar 54% atau 27 orang. Selanjutnya diikuti dengan 14 orang atau 28% karyawan yang bekerja antara 1-2 tahun, dan terakhir paling lama atau lebih dari 4 tahun berjumlah 9 orang atau 18%.

d) Besar gaji

Karakteristik responden berdasarkan besaran gaji dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut :

Tabel 4. 4

Karakteristik Responden Berdasarkan Besar Gaji

No	Besar Gaji	Jumlah Orang	Persentase
1	1-2 juta	33	66 %
2	2-3 juta	8	16 %
3	Lebih dari 3 juta	9	18 %
Total		50	100 %

Sumber : Hasil pengolahan data primer (2022)

Berdasarkan tabel 4.4 di atas, dapat disimpulkan bahwa karyawan CV.Flexible Cipta Artha paling banyak digaji 1-2 juta dengan persentase 66% atau 33 orang. Selanjutnya orang atau 18% digaji lebih dari 3 juta perbulan, dan orang orang atau 16% digaji sebesar 2-3 juta.

2. Pengujian Instrumen

a) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini. Uji validitas dilakukan

dengan menggunakan *Korelasi Pearson Product Momen*. Program aplikasi yang digunakan dalam uji validitas adalah SPSS 28.0. Dalam uji validitas ini, kriteria suatu kuisioner dikatakan valid jika nilai r_{hitung} lebih besar dari parameter 0,3.

1) Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Hasil uji validitas item pernyataan pada variabel disiplin kerja karyawan dapat dirangkum dalam tabel 4.5 berikut :

Tabel 4. 5
Uji Validitas Variabel Disiplin

Item	r_{hitung}	parameter	Keterangan
P1	0,847	0,300	Valid
P2	0,544	0,300	Valid
P3	0,556	0,300	Valid
P4	0,509	0,300	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data primer (2022)

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, dapat dilihat bahwa semua item memiliki nilai r_{hitung} yang lebih besar dari parameter. Hal ini berarti semua item pernyataan mengenai variabel disiplin kerja pada kuisioner adalah valid dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

2) Uji Validitas Variabel Kompensasi

Hasil uji validitas item pernyataan pada variabel kompensasi karyawan dapat dirangkum dalam tabel 4.6 berikut:

Tabel 4. 6
Uji Validitas Variabel Kompensasi

Item	r_{hitung}	Paraneter	Keterangan
P1	0,789	0,300	Valid
P2	0,669	0,300	Valid
P3	0,835	0,300	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data primer (2022)

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, dapat dilihat bahwa semua item memiliki nilai r_{hitung} yang lebih besar dari parameter. Hal ini berarti semua item pernyataan mengenai variabel kompensasi pada kuisisioner adalah valid dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

3) Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Hasil uji validitas item pernyataan pada variabel motivasi kerja dapat dirangkum dalam tabel 4.7 berikut :

Tabel 4. 7

Uji Validitas Variabel Motivasi

Item	r_{hitung}	Parameter	Keterangan
P1	0,867	0,300	Valid
P2	0,798	0,300	Valid
P3	0,831	0,300	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data primer (2022)

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, dapat dilihat bahwa semua item memiliki nilai r_{hitung} yang lebih besar dari parameter. Hal ini berarti semua item pernyataan mengenai variabel motivasi kerja pada kuisisioner adalah valid dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

4) Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Hasil uji validitas item pernyataan pada variabel kinerja karyawan dapat dirangkum dalam tabel 4.8 berikut :

Tabel 4. 8

Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Item	r_{hitung}	Parameter	Keterangan
P1	0,830	0,300	Valid
P2	0,615	0,300	Valid
P3	0,832	0,300	Valid
P4	0,881	0,300	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data primer (2022)

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, dapat dilihat bahwa semua item memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari parameter. Hal ini berarti semua item pernyataan mengenai variabel kinerja karyawan pada kuisioner adalah valid dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

b) Uji Reliabilitas

Suatu instrumen dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2006). Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *Cronbach's Alpha*. Uji reliabilitas terhadap 50 responden menggunakan program SPSS, dan hasil pengujian reliabilitas masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 9

Rekapitulasi Hasil Uji Realibitas

N0	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Parameter	Keterangan
1	Disiplin kerja	0.745	0.60	Realibel
2	Kompensasi	0.643	0.60	Realibel
3	Motivasi kerja	0.776	0.60	Realibel
4	Kinerja	0.802	0.60	Realibel

Sumber : Hasil Analisis SPSS (2022)

Hasil uji reliabilitas pada tabel 4.9 menunjukkan bahwa ketiga variabel dalam penelitian ini mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0.60, sehingga dapat dikatakan bahwa semua butir pernyataan tersebut reliabel. Hal ini dapat diartikan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian dapat digunakan berkali-kali.

3. Analisis Deskriptif Responden

Analisis jawaban responden ditentukan menggunakan persamaan sebagai berikut;

$$Ps = \left(\frac{\bar{X}Ps - p}{5} \right) \times 100\%$$

Sedangkan kriteria pengambilan keputusan untuk mengukur presentase jawaban responden jawaban responden adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 10

Kategori Interval Data Disiplin, Kompensasi, Motivasi, dan Kinerja Menurut Levis, (2013:173)

Skala	Kategori	Interval
1	Sangat Tidak Baik	≥ 20 – 36 %
2	Tidak Baik	> 36 – 52 %
3	Cukup Baik	> 52 – 68 %
4	Baik	> 68 – 84 %
5	Sangat Baik	> 84 – 100 %

Sumber : Hasil Olahan SPSS (2022)

Rentang skala pada tabel 4.10 digunakan untuk menentukan distribusi jawaban responden mengenai disiplin, kompensasi, motivasi, dan kinerja karyawan.

a) Analisis Deskriptif Responden Mengenai Disiplin

Analisis deskriptif responden mengenai disiplin ditunjukkan dalam tabel 4.11 berikut :

Tabel 4. 11**Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja**

No	Pernyataan	Rata-rata (XPs-p)	$((XPs-p)/5) \times 100 \%$	Kategori
1	P1.1	2,48	49.6	Tidak baik
2	P1.2	2,42	48.4	Tidak Baik
3	P1.3	3,86	77.2	Baik
4	P1.4	2,48	49.6	Tidak Baik
Rata-rata			56,2	Cukup Baik

Sumber : Hasil Olahan SPSS (2022)

Berdasarkan tabel 4.11, responden memiliki nilai yang tidak baik dalam hal melakukan pekerjaan tepat pada waktu yang ditentukan, melakukan pekerjaan sesuai dengan prasarana dan patuh dan taat pada aturan yang berlaku. Di sisi lain responden setuju jika telah melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab. Namun rata-rata skor responden mengenai disiplin secara keseluruhan yaitu 56,2% dan termasuk dalam kategori cukup baik. Hal ini berarti karyawan berpendapat bahwa mereka memiliki disiplin yang cukup baik dalam bekerja.

b) Analisis Deskriptif Responden Mengenai Kompensasi

Rata-rata jawaban responden mengenai kompensasi ditunjukkan dalam tabel 4.12 berikut :

Tabel 4. 12**Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi**

No	Pernyataan	Rata-rata (XPs-p)	$((XPs-p)/5) \times 100 \%$	Kategori
1	P2.1	2,52	50.4	Tidak baik
2	P2.2	3,96	79.2	Baik
3	P2.3	2,56	51.2	Tidak Baik
Rata-rata			60,23	Cukup Baik

Sumber : Hasil Olahan SPSS (2022)

Berdasarkan tabel tabel 4.12 di atas, responden merasa tidak baik dalam menerima gaji dan responden merasa gaji yang diterima tidak berlandas pada prinsip keadilan dan tidak sesuai dengan hasil pekerjaannya. Di sisi lain responden merasa layak menerima gaji sesuai hasil pekerjaannya. Rata-rata jawaban responden secara keseluruhan yaitu 60,23%, yang artinya responden merasa cukup baik dalam menerima kompensasi yang diberikan oleh CV.Flexible Cipta Artha.

c) Analisis Deskriptif Responden Mengenai Motivasi

Rata-rata jawaban responden mengenai motivasi ditunjukkan dalam tabel 4.13 berikut :

Tabel 4. 13

Analisis Deskriptif Variabel Motivasi

No	Pernyataan	Rata-rata (XPs-p)	$((XPs-p)/5) \times 100 \%$	Kategori
1	P3.1	3,02	60.4	Cukup baik
2	P3.2	3,46	69.2	Baik
3	P3.3	2,96	59.2	Cukup Baik
Rata-rata			62,93	Cukup Baik

Sumber : Hasil Olahan SPSS (2022)

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, responden merasa cukup baik dalam hal dihargai oleh pihak perusahaan dan merasa cukup memiliki semangat juang yang tinggi dalam bekerja. Di sisi lain responden merasa baik dalam hal mereka telah bekerja keras untuk kemajuan CV. Rata-rata jawaban responden secara keseluruhan yaitu 62,93 %, yang artinya responden merasa cukup baik dalam hal motivasi bekerja di

CV.Flexible Cipta Artha.

d) Analisis Deskriptif Responden Mengenai Kinerja kerja

Analisis deskriptif responden mengenai kinerja ditunjukkan dalam tabel 4.14 berikut:

Tabel 4. 14

Analisis Deskriptif Variabel Kinerja

No	Pernyataan	Rata-rata (XPs-p)	$((XPs-p)/5) \times 100 \%$	Kategori
1	P4.1	3,12	62.4	Cukup baik
2	P4.2	3,56	71.2	Baik
3	P4.3	3,04	60.8	Cukup Baik
4	P4.4	2,48	49.6	Tidak Baik
Rata-rata			61	Cukup Baik

Sumber : Hasil Olahan SPSS (2022)

Berdasarkan tabel 4.14 di atas, responden merasa tidak baik dalam bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan, namun merasa cukup baik dalam hal melakukan pekerjaan sesuai kualitas yang ditetapkan dan melaksanakan tugas sesuai waktu yang ditetapkan. Di sisi lain responden merasa baik atau setuju bahwa mereka telah melakukan pekerjaan sesuai jumlah sesuai jumlah pekerjaan yang diberikan. Rata-rata jawaban responden secara keseluruhan yaitu 61%, yang artinya responden merasa cukup baik dalam hal kinerja kerjanya di CV.Flexible Cipta Artha.

C. Analisis Data

a) Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui apakah data-data yang digunakan dalam analisis regresi sudah memenuhi syarat-syarat atau belum.

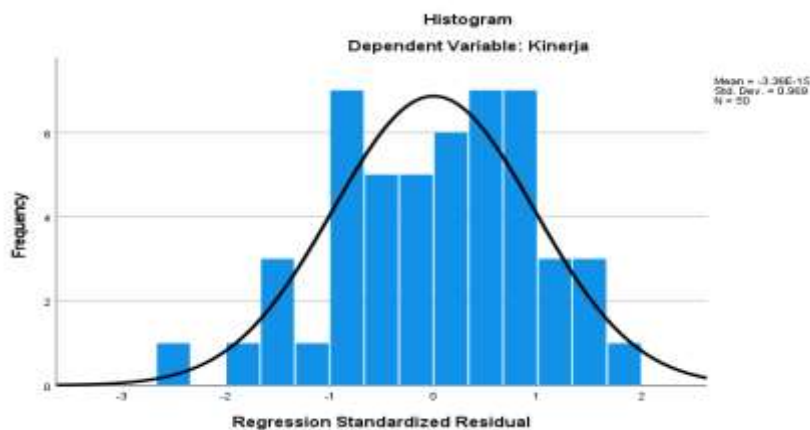
Uji asumsi klasik dalam penelitian ini ada tiga jenis yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedatitas.

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi normal atau mendekati normal. Hasil Uji Normalitas dengan grafik histogram dan P-Plot SPSS 28.0 ditunjukkan pada gambar 4.3 dan 4.4 berikut :

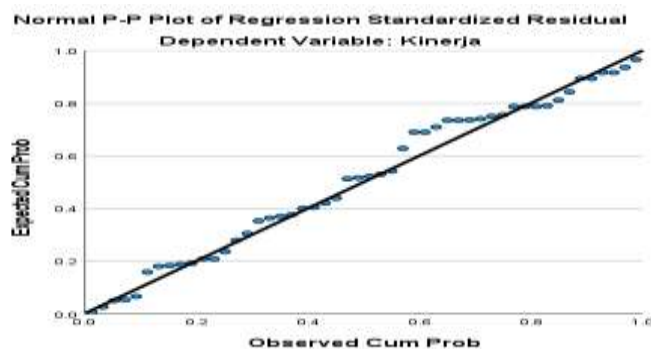
Gambar 4. 3

Grafik Histogram Uji Normalitas



Gambar 4. 4

Histogram Uji Normalitas



Sumber Hasil Olahan Data Analisis SPSS (2022)

. Pengambilan keputusan dengan melihat distribusi data pada histogram maupun P-Plot. Berdasarkan gambar 4.3, dapat dilihat bahwa grafik histogram memberikan pola distribusi yang melenceng ke kanan yang artinya data berdistribusi normal. Selanjutnya gambar 4.4, menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal, sehingga maka model regresi memenuhi normalitas

2) Uji Linearitas

Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear, pengujian dengan SPSS menggunakan *test for linearity* dengan taraf signifikan 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi linearitasnya lebih besar dari 0,051.

Tabel 4. 15

Hasil Uji Linearitas Variabel Disiplin Kerja

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Disiplin	Between Groups	(Combined)	283.706	10	28.371	5.304	<.001
		Linearity	229.879	1	229.879	42.975	<.001
		Deviation from Linearity	53.826	9	5.981	1.118	.373
	Within Groups		208.614	39	5.349		
	Total		492.320	49			

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS

Berdasarkan hasil tabel 4.15 diketahui bahwa variabel disiplin kerja mempunyai hubungan linearitas karena nilai signifikansi 0,373 sehingga lebih besar dari pada taraf yakni 0,05.

Tabel 4. 16
Hasil Uji Linearitas Variabel Kompensasi

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Kompensasi	Between Groups	(Combined)	302.866	9	33.652	7.105	<.001
		Linearity	255.875	1	255.875	54.024	<.001
		Deviation from Linearity	46.991	8	5.874	1.240	.302
	Within Groups		189.454	40	4.736		
	Total		492.320	49			

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS

Berdasarkan hasil tabel 4.16 diketahui bahwa variabel kompensasi mempunyai hubungan linearitas karena nilai signifikansi 0,302 sehingga lebih besar daripada taraf yakni 0,05.

Tabel 4. 17
Hasil Uji Linearitas Variabel Motivasi

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Motivasi	Between Groups	(Combined)	473.753	10	47.375	99.514	<.001
		Linearity	470.222	1	470.222	987.720	<.001
		Deviation from Linearity	3.531	9	.392	.824	.598
	Within Groups		18.567	39	.476		
	Total		492.320	49			

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS

Berdasarkan hasil tabel 4.17 diketahui bahwa variabel kompensasi mempunyai hubungan linearitas karena nilai signifikansi 0,598 sehingga lebih besar dari pada taraf yakni 0,05.

3) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variable bebas atau independen. Representasi multikolinearitas menggunakan nilai VIF (*Variances Inflation Factor*) yang diperoleh melalui pengolahan data di program

SPSS 28.0. Jika Nilai VIF yang diperoleh < 10 dengan nilai *tolerance* $> 0,1$, maka tidak terjadi multikolinearitas. Sebaliknya jika $VIF > 10$ dengan nilai *tolerance* $< 0,1$ maka terjadi multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas untuk data penelitian ini ditunjukkan pada tabel 4.18 berikut :

Tabel 4. 18
Uji Multikolinearitas

Coefficients^a			
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	Disiplin	.644	1.554
	Kompensasi	.601	1.664
	Motivasi	.617	1.620

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS

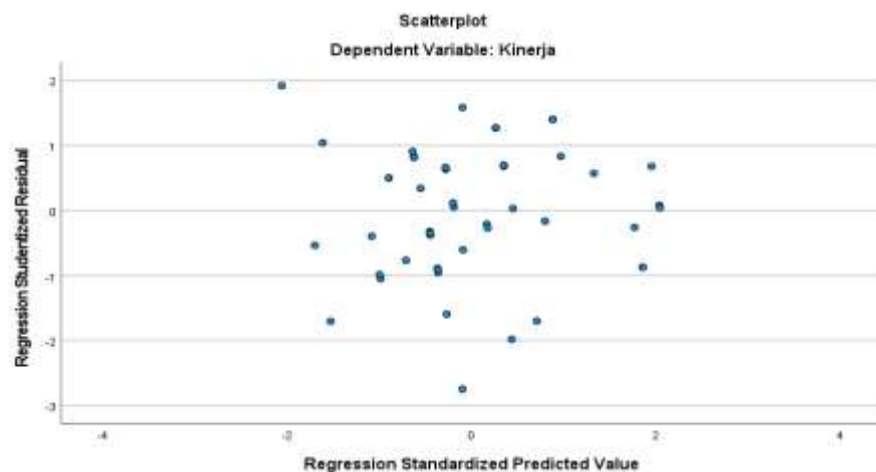
Berdasarkan tabel 4.18 diperoleh di atas, dapat diketahui bahwa nilai VIF (*Variances Inflation Factor*) yang diperoleh untuk variabel disiplin, kompensasi, dan motivasi < 10 dengan nilai *tolerance* $> 0,1$, maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi multikolinearitas atau variabel dependen tidak ada hubungan korelasi.

4) Uji Heteroskedastitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dari grafik plot antara *mla* prediksi

variabel terkait (dependen) yaitu ZPRED dengan nilai residualnya SRESID. Deteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antar SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah di prediksi. Hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar 4.5 berikut

Gambar 4. 5
Uji Heteroskedastisitas



Dari gambar 4.5 di atas menunjukkan bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi, dapat dikatakan dalam model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga model regresi layak dipakai untuk variabel disiplin, kompensasi dan motivasi kerja yang menginterpretasikan variabel kinerja.

b) Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk menguji pengaruh dua variabel atau lebih variabel independen terhadap suatu variabel dependen.

Hasil olah data untuk analisis regresi linear berganda pada penelitian ini, ditunjukkan dalam tabel 4.19:

Tabel 4. 19
Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.116	.321		-3.478	.001
	Disiplin	.008	.092	.008	.088	.930
	Kompensasi	.260	.125	.185	2.089	.042
	Motivasi	1.123	.036	.859	31.024	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS

Berdasarkan tabel 4.19 di atas, dapat dituliskan persamaan regresinya yaitu: $Y = 0.008 X_1 + 0.185 X_2 + 0.859X_3$

Persamaan regresi linear berganda di atas, dapat dijelaskan makna masing-masing koefisien regresi sebagai berikut:

- 1) Nilai $\beta_1 = 0.008$ apabila terjadi perubahan pada variabel disiplin kerja (X_1), maka variabel kinerja kerja karyawan (Y) akan berubah sebesar nilai perubahan disiplin kerja. Hal ini dimaksudkan di sini adalah apabila variabel disiplin kerja baik maka kinerja meningkat, begitupun sebaliknya apabila disiplin kerja tidak baik maka kinerja karyawan juga menurun.
- 2) Nilai $\beta_2 = 0.185$ apabila terjadi perubahan pada variabel kompensasi (X_2), maka kinerja kerja karyawan (Y) juga berubah sebesar perubahan nilai kompensasi (X_2). Artinya jika variabel kompensasi meningkat maka kinerja kerja karyawan akan meningkat, atau

sebaliknya apabila kompensasi rendah maka kinerja kerja karyawan rendah.

- 3) Nilai $\beta_3 = 0.859$ apabila terjadi perubahan pada variabel motivasi kerja (X3), maka kinerja kerja karyawan (Y) juga berubah. Artinya jika variabel motivasi kerja meningkat maka kinerja kerja karyawan akan meningkat atau sebaliknya apabila motivasi kerja rendah maka kinerja kerja karyawan rendah.
- 4) Hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X3) lebih berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan dengan nilai **0,859**.

c) Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis, dilakukan dua pengujian yaitu uji T dan uji F.

1) Uji parsial (Uji t)

Uji t bertujuan untuk menguji secara parsial pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini yaitu disiplin (X1), kompensasi (X2), motivasi kerja (X3) sedangkan variabel dependen yaitu variabel kinerja kerja karyawan (Y). Kaidah pengambilan keputusan yaitu dengan membandingkan nilai t_{hitung} dan t_{tabel} . Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, $\alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dan sebaliknya jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, $\alpha = 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. H_0 berarti variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat, dan sebaliknya H_a berarti variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

Hasil olah data penelitian ditunjukkan pada tabel 4.20 berikut :

Tabel 4. 20

Hasil Uji-t

No	Variabel Independen	t _{tabel}	Nilai	
			t _{hitung}	Sign
1	Disiplin	1,679	0,088	0,930
2	Kompensasi	1,679	2,089	0,042
3	Motivasi	1,679	31,024	0,001

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS (2022)

Interpretasi hasil pada tabel 4.20 di atas antara lain :

a. Disiplin Kerja (X_1)

Hasil uji t untuk variabel Disiplin kerja (X_1) menunjukkan nilai thitung 0,088 dengan nilai signifikansi 0,930 lebih besar dari tingkat alfa yang digunakan 0.05 (5%), maka keputusan menolak hipotesis alternative (H_a) dan menerima hipotesis nol (H_o), artinya secara parsial variabel disiplin kerja mempunyai hipotesis tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Flexible Cipta Artha.

b. Kompensasi (X_2)

Hasil uji t untuk variabel kompensai (X_2) menunjukkan nilai thitung 2,089 dengan nilai signifikansi 0,042 lebih kecil dari tingkat alfa yang digunakan 0.05 (5%), maka keputusannya adalah menerima hipotesis alternative (H_a), dan meneolak hipotesis nol (H_o), artinya secara parsial variabel kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Flexible Cipta Artha..

c. Motivasi kerja (X3)

Hasil uji t untuk variabel Disiplin kerja (X1) menunjukkan nilai thitung 31,024 dengan nilai signifikansi 0,001 lebih kecil dari tingkat alfa yang digunakan 0.05 (5%), maka keputusan menerima hipotesis alternative (H_a) dan menolak hipotesis nol (H_o), artinya secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Flexible Cipta Artha..

2) Uji F

Uji F bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas disiplin kerja (X1), kompensasi (X2), motivasi kerja (X3) secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y). Kaidah pengambilan keputusan yaitu dengan membandingkan nilai thitung dan ttabel. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, $\alpha = 0,05$ maka H_o ditolak dan H_a diterima, dan sebaliknya jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, $\alpha = 0,05$ maka H_o diterima dan H_a ditolak. H_o berarti variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat, dan sebaliknya H_a berarti variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

Hasil olah data penelitian ditunjukkan pada tabel 4.21 berikut :

Tabel 4. 21
Hasil Uji-F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.816	3	.534	6.889	<.001 ^b
	Residual	10.719	46	.233		
	Total	4.923	49			

a. Dependent Variable: Kinerja
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin, Kompensasi

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS (2022)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.21 diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 6,889 dengan tingkat signifikan 0.001. karena nilai signifikan lebih kecil dari nilai alfa 0.05 ($0.001 < 0.05$) Dengan kata lain, variabel disiplin kerja, kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan dan positif terhadap variabel kinerja kerja karyawan CV. Flexible Cipta Artha.

d) Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil uji Uji koefisien determinasi (R^2) penelitian ini, ditunjukkan pada tabel 4.22 berikut :

Tabel 4. 22

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.989 ^a	.978	.977	.483

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin, Kompensasi

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS (2022)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R^2) di atas dapat diketahui koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,978 atau 97,8 %. Hal ini menunjukkan bahwa 97,8 % kinerja karyawan CV.Flexible Cipta Artha secara bersama-sama dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja, kompensasi dan motivasi kerja. Sedangkan 2,2 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan oleh peneliti ke dalam penelitian ini. Variabel-variabel lain yang tidak termasuk ini, mungkin dapat dikembangkan oleh peneliti-peneliti selanjutnya.

D. Pembahasan

Hasil penelitian yang dijelaskan di atas, diteliti dengan menggunakan langkah-langkah metode penelitian seperti menggunakan skala pengukuran yang di dalamnya mencakup uji instrumen, analisis data dan analisis statistik inferensial. Selain itu hasil penelitian inipun dikerjakan dengan menggunakan teori-teori para ahli sebelumnya sebagai landasan teoritis penulisan sesuai dengan variabel yang dipilih. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen atau bebas yakni disiplin kerja sebagai X_1 , kompensasi sebagai X_2 dan motivasi kerja sebagai X_3 terhadap variabel dependen atau terikat yaitu kinerja kerja karyawan CV. Flexible Cipta Artha Kupang

1. Pengaruh variabel disiplin kerja (X_1) terhadap karyawan (Y)

Hasil analisis deskriptif terhadap variabel disiplin kerja adalah cukup baik yakni dengan skor 56,2%. Artinya gambaran tentang disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah cukup baik. Penilaian responden tersebut juga diikuti oleh kategori persepsi untuk variabel kinerja kerja karyawan cukup baik yakni 60,8%. Hasil uji statistik secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki nilai signifikansi 0,930 dan taraf signifikansi itu sendiri bernilai 0,05. Hal ini menggambarkan bahwa nilai signifikansi disiplin kerja lebih kecil dari taraf signifikansi itu sendiri maka keputusan yang diambil terima hipotesis nol atau H_0 dan tolak hipotesis alternatif atau H_a . Dengan demikian disiplin kerja (X_1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Menurut Siswanto (2011:825), Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghargai dan menghormati secara patuh dan

taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis oleh semua pihak yang bekerja pada suatu organisasi ataupun perusahaan. Fenomena yang terjadi pada CV.Flexible Cipta Artha kupang sebagai tempat penelitian secara keseluruhan karyawan memiliki disiplin kerja yang baik mulai dari masuk kerja hingga keluar kerja. Begitupun juga pada pemanfaatan sarana atau fasilitas kerja oleh karyawan CV.Flexible Cipta Artha kupang juga baik atau dengan kata lain karyawan memiliki tanggung jawab terhadap fasilitas kerja yang tinggi. Interpretasinya adalah disiplin kerja tidak memiliki dampak yang begitu besar pada kinerja kerja CV.Flexible Cipta Artha kupang maka dapat disimpulkan bahwa karyawan pada CV.Flexible Cipta Artha kupang yang memiliki disiplin kerja yang tinggi maupun rendah tetap tidak berdampak pada kinerja karyawan itu sendiri. Hasil ini tidak sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Lutfitasari (2014), Utami (2014), Goda (2018) dan Nαιοes (2018), yang menyatakan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Di sisi lain, menurut Hasibuan (2013:193), tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi maupun instansi mencapai hasil yang optimal.

2. Pengaruh Kompensasi (X₂) terhadap Kinerja karyawan(Y)

Hasil analisis deskriptif terhadap variabel kompensasi adalah cukup baik yakni dengan skor 60,23%. Artinya gambaran tentang kompensasi terhadap kompensasi cukup baik. Penilaian responden tersebut juga diikuti oleh kategori persepsi untuk variabel kinerja karyawan yakni baik dengan skor 60,8%. Hasil uji statistik secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa

kompensasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,042 signifikansi dan taraf signifikansi itu sendiri bernilai 0,05. Hal ini menggambarkan signifikansi kompensasi lebih kecil dari taraf signifikansi itu sendiri maka keputusan yang diambil adalah menerima hipotesis alternatif (H_a) dan tolak hipotesis nol (H_0). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Disisi lain, Utami (2014) dan Goda (2018) memiliki hasil yang berbeda yaitu kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Suwanto dan Priansa (2011:222), pemberian kompensasi yang tidak berdasarkan atas asas keadilan, kelayakan dan kewajaran, berpotensi untuk mengganggu iklim kerja dan fenomena yang terjadi di CV.Flexible Cipta Artha kupang sebagai tempat penelitian terlihat bahwa gaji dan tunjangan – tunjangan yang diberikan berupa fasilitas atau kendaraan pribadi yang diberikan kepada karyawan yang memiliki jabatan khusus sudah sesuai. Interpretasinya adalah kompensasi memiliki dampak yang begitu besar pada kinerja kerja CV. Flexible Cipta Artha kupang maka dapat disimpulkan bahwa pemberian kompensasi yang baik pada karyawan CV. Flexible Cipta Artha akan berdampak baik pada kinerja karyawan.

3. Pengaruh Motivasi kerja (X_3) terhadap Kinerja karyawan(Y)

Hasil analisis deskriptif terhadap variabel motivasi adalah cukup baik yakni dengan skor 62,93%. Artinya gambaran tentang motivasi kerja terhadap kepuasan kerja cukup baik. Penilaian responden tersebut juga diikuti oleh kategori persepsi untuk variabel kinerja karyawan yakni baik dengan skor 60,8%. Hasil uji statistik secara parsial (uji t) menunjukkan

bahwa motivasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,001 signifikansi dan taraf signifikansi itu sendiri bernilai 0,05. Hal ini menggambarkan signifikansi kompensasi lebih kecil dari taraf signifikansi itu sendiri maka keputusan yang diambil adalah menerima hipotesis alternatif (H_a) dan tolak hipotesis nol (H_0). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2009:29), ada beberapa dengan adanya motivasi maka akan mendorong gairah serta semangat kerja karyawan, meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan dan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Di sisi lain, Goda (2018) memiliki hasil yang berbeda yaitu motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2009:29), ada beberapa dengan adanya motivasi maka akan mendorong gairah serta semangat kerja karyawan, meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan dan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Fenomena yang terjadi di CV. Flexible Cipta Artha kupang terlihat bahwa beban kerja, gaji dan pemberian motivasi dari manager ke karyawan sudah baik dan karyawan merasa senang dan merasa dihargai. Interpretasinya adalah motivasi memiliki dampak yang begitu besar pada kinerja kerja CV.Flexible Cipta Artha kupang maka dapat disimpulkan bahwa motivasi yang baik pada karyawan CV.Flexible Cipta Artha akan berdampak baik pada kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini tidak sel Di sisi lain, Goda (2018) memiliki hasil yang berbeda yaitu motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja

Kerja CV.Flexible Cipta Artha

Hasil analisis secara simultan menunjukkan signifikan $0,001 < 0,05$ nilai α . Hal ini berarti bahwa disiplin kerja (X_1), kompensasi (X_2) dan motivasi kerja (X_3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan (Y). Interpretasinya adalah apabila disiplin kerja, kompensasi dan motivasi kerja ditingkatkan maka kinerja kerja karyawan juga akan meningkat dan sebaliknya jika disiplin kerja, kompensasi dan motivasi kerja menurun maka kinerja kerja karyawan juga akan menurun.

Berdasarkan analisis data menunjukkan bahwa nilai *Rsquare* (R^2) sebesar 0,978. Hal ini menyatakan bahwa 97,8% kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja, kompensasi dan motivasi kerja sedangkan sisanya 2,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.