

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Cak Ed delivery adalah sebuah perusahaan yang dimiliki oleh perseorangan yang bergerak dalam bidang jasa layanan transportasi dan bergerak dalam bidang pesan antar makan, ojek, layaknya seperti GO-jek, Grab, dll. Model delivery order melalui *hotline* nomor telepon yang diakses oleh konsumen, dilayani oleh operator pelayanan, dan diantar oleh driver masing-masing, kemudian driver akan menghubungi para konsumen untuk pengantaran produk tersebut. Dengan kehadiran *platform online food delivery service* bagi UMKM terutama pelaku usaha di Kabupaten Lamongan terutama yang ada di daerah kota membawa manfaat dan membantu penjualan mereka sebagai sebuah inovasi terbaru dalam industry dalam bidang makanan.

4.2 Analisis Deskriptif

Responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini sebanyak 92 responden yang merupakan karyawan Cak Ed Delivery. Adapun gambaran tentang responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini diklasifikasikan berdasarkan jenis kelamin, usia dan jabatan. Berikut ini akan dibahas mengenai kondisi dari masing-masing klasifikasi responden tersebut.

1.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Identifikasi responden berdasarkan jenis kelamin pada penelitian ini digunakan untuk melihat karyawan Cak Ed Delivery yang menjadi sampel

penelitian. Adapun penjelasan dari identifikasi dapat dijelaskan di tabel berikut.

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
Laki-laki	65	70,7%
Perempuan	27	29,3%
Jumlah	92	100%

Sumber : Data Primer (Diolah) 2022

Berdasarkan tabel 4.1 dapat dilihat bahwa responden terbanyak adalah berjenis kelamin laki laki dengan jumlah 65 atau (70,7%) kemudian diikuti responden berjenis perempuan sebanyak 27 atau (29,3%). Sedangkan usia dapat dilihat pada tabel 4.2.

1.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Kelompok Usia	Jumlah	Persentase
1	<25 tahun	14	15,2 %
2	26-40 tahun	55	59,8%
3	> 40 keatas	23	25,0%
Jumlah		92	100%

Sumber : Data Pimer (Diolah), 2022

Berdasarkan tabel 4.2 dapat dilihat bahwa responden terbanyak adalah pada usia 26-40 tahun, yaitu sebanyak 55 orang atau 59,8%. Kemudian diikuti usia > 40 tahun tahun yaitu sebanyak 23 orang atau 25,0 %. Dan usia < 25 tahun sebanyak 14 orang atau 15,2 %. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Cak Ed Delivery sebagian besar dengan usia 26-40 tahun.

4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

No.	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	Driver	84	91,3%
2	Admin	8	8,7%
Jumlah		92	100%

Sumber : Data Pimer (Diolah), 2022

Berdasarkan tabel 4.3 dapat dilihat bahwa responden terbanyak adalah pada kelompok jabatan driver yaitu sebanyak 84 orang atau 91,3 %. Kemudian diikuti jabatan admin sebanyak 8 orang atau 8,7 %. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Cak Ed Delivery sebagian besar dengan jabatan driver.

Penilaian dari 92 responden dikelompokkan menjadi 3 variabel independent dan 1 variabel dependent. Variabel independent dalam penelitian ini ialah disiplin kerja, semangat kerja dan kepuasan kerja, variabel dependen dalam penelitian ini ialah kinerja karyawan. Penilaian variabel dalam penelitian ini dengan membuat suatu pertanyaan pada tiap indikatornya, dan

penilaiannya dengan cara menggunakan skala likert dengan interval 1 - dengan interval 5 dalam skala likert.

a. Disiplin Kerja (X_1)

Hasil penelitian menunjukkan, variabel disiplin kerja (X_1) diambil dari data yang diolah sesuai pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.4
Tanggapan dan Penelitian Responden Tentang Disiplin Kerja (X_1)

Indikator	Skala Nilai					Total
	5	4	3	2	1	
$X_{1.1}$	21	56	15	-	-	92
	22,8%	60,9%	16,3%	-	-	100%
$X_{1.2}$	18	59	15	-	-	92
	19,6%	64,1%	16,3%	-	-	100%
$X_{1.3}$	22	54	16	-	-	92
	23,9%	58,7%	17,4%	-	-	100%
$X_{1.4}$	23	57	12	-	-	92
	25%	62%	13%	-	-	100%
$X_{1.5}$	21	56	15	-	-	92
	22,8%	60,9%	16,3%	-	-	100%

Sumber: Data primer diolah (2022)

Berdasarkan pernyataan pada tabel 4.4 menjelaskan bahwa tanggapan responden tentang variabel disiplin kerja dengan respon jawaban yang paling tinggi (setuju) terletak pada indikator ke 2 diperoleh sebanyak 59 atau sebesar (64,1%).

b. Semangat Kerja (X_2)

Hasil penelitian menunjukkan, variabel semangat kerja (X_2) diambil dari data yang diolah sesuai pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.5
Tanggapan dan Penelitian Responden Semangat Kerja (X_2)

Indikator	Skala Nilai					Total
	5	4	3	2	1	
$X_{2,1}$	19	53	20	-	-	92
	20,7%	57,6%	21,7%	-	-	100%
$X_{2,2}$	18	57	16	1	-	92
	19,6%	62%	17,4%	1,1%	-	100%
$X_{2,3}$	24	51	17	-	-	92
	26,1%	55,4%	18,5%	-	-	100%
$X_{2,4}$	21	52	19	-	-	92
	22,8%	56,5%	20,7%	-	-	100%
$X_{2,5}$	19	60	13	-	-	92
	20,7%	65,2%	14,1%	-	-	100%

Sumber: Data primer diolah (2022)

Berdasarkan pernyataan pada tabel 4.5 menjelaskan bahwa tanggapan responden tentang variabel semangat kerja dengan respon jawaban yang paling tinggi (setuju) terletak pada indikator ke 5 diperoleh sebanyak 60 atau sebesar (65,2%).

b. Kepuasan Kerja (X_3)

Hasil penelitian menunjukkan, variabel kepuasan kerja (X_3) diambil dari data yang diolah sesuai pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Tentang Kepuasan Kerja (X_3)

Indikator	Skala Nilai					Total
	5	4	3	2	1	
$X_{3,1}$	21	54	17	-	-	92
	22,8%	58,7%	18,5%	-	-	100%
$X_{3,2}$	19	52	21	-	-	92
	20,7%	56,5%	22,8%	-	-	100%
$X_{3,3}$	22	48	22	-	-	92
	23,9%	52,2%	23,9%	-	-	100%
$X_{3,4}$	24	49	19	-	-	92
	26,1%	53,3%	20,7%	-	-	100%
$X_{3,5}$	16	61	15	-	-	92
	17,4%	66,3%	16,3%	-	-	100%
$X_{3,6}$	21	54	17	-	-	92
	22,8%	58,7%	18,5%	-	-	100%

Sumber: Data primer diolah (2022)

Berdasarkan pernyataan pada tabel 4.6 menjelaskan bahwa tanggapan responden tentang variabel kepuasan kerja dengan respon jawaban yang paling tinggi (setuju) terletak pada indikator ke 5 diperoleh sebanyak 61 atau sebesar (66,3%).

c. Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian menunjukkan, variabel kinerja karyawan (Y) diambil dari data yang diolah sesuai tabel di bawah ini:

Tabel 4.7
Tanggapan Responden Tentang Kinerja Karyawan (Y)

Indikator	Skala Nilai					Total
	5	4	3	2	1	
Y ₁₋₁	23	58	11	-	-	92
	25%	63%	12%	-	-	100%
Y ₁₋₂	26	51	15	-	-	92
	28,3%	55,4%	16,3%	-	-	100%
Y ₁₋₃	19	55	18	-	-	92
	20,7%	59,8%	19,6%	-	-	100%
Y ₁₋₄	19	55	18	-	-	92
	20,7%	59,8%	19,6%	-	-	100%
Y ₁₋₅	19	61	12	-	-	92
	20,7%	66,3%	13%	-	-	100%

Sumber: Data primer diolah (2022)

Berdasarkan pernyataan pada tabel 4.7 menjelaskan bahwa tanggapan responden tentang variabel kinerja karyawan dengan respon jawaban yang paling tinggi (setuju) terletak pada indikator ke 5 diperoleh sebanyak 61 (66,3%).

4.3 Pengujian Hipotesis

4.3.1 Uji Validitas

Validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan dengan teknik korelasi *Product moment* dari *karl Pearson*. Data dikatakan valid apabila hasil uji $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$. Berdasarkan Tabel 4.8 dapat di ketahui bahwa seluruh butir pertanyaan tentang kualitas

pelayanan, harga, fasilitas dan keputusan pembelian semua item pernyataan mempunyai r -hitung $>$ r -tabel sehingga butir pertanyaan di nyatakan valid.

Tabel 4.8
Rangkuman Hasil Uji Validitas

Variabel	Butir	R (hitung)	R (tabel)	Status
Disiplin kerja	1	0,854	0,1726	Valid
	2	0,823	0,1726	Valid
	3	0,783	0,1726	Valid
	4	0,786	0,1726	Valid
	5	0,762	0,1726	Valid
Semangat kerja	1	0,840	0,1726	Valid
	2	0,776	0,1726	Valid
	3	0,846	0,1726	Valid
	4	0,839	0,1726	Valid
	5	0,833	0,1726	Valid
Kepuasan kerja	1	0,878	0,1726	Valid
	2	0,766	0,1726	Valid
	3	0,797	0,1726	Valid
	4	0,811	0,1726	Valid
	5	0,791	0,1726	Valid
	6	0,878	0,1726	Valid
Kinerja Karyawan	1	0,800	0,1726	Valid
	2	0,805	0,1726	Valid
	3	0,823	0,1726	Valid
	4	0,823	0,1726	Valid
	5	0,770	0,1726	Valid

Sumber : Data Primer Diolah SPSS 24 (2022)

Dengan r tabel pada $df = N-2$ dan probabilitas 0,05 diperoleh r tabel = 0,1726. Tabel 4.8 menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai

koefisien korelasi terkoreksi yang lebih besar dari r tabel = 0,1726. Hal ini membuktikan bahwa semua indikator tersebut adalah valid.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis *Cronbach Alpha*. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel apabila mempunyai $\alpha > 0,6$. Hasil uji reliabilitas di sajikan dalam tabel 4.9. Dari tabel 4.9 dapat dilihat bahwa seluruh butir pertanyaan tentang disiplin kerja, semangat kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan mempunyai nilai $\alpha > 0,6$ sehingga dapat disimpulkan bahwa alat ukur tersebut dinyatakan reliabel.

Tabel 4.9
Rangkuman Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha	Status
Disiplin kerja	0,860	Reliabel
Semangat kerja	0,884	Reliabel
Kepuasan kerja	0,902	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,863	Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah SPSS 24 (2022)

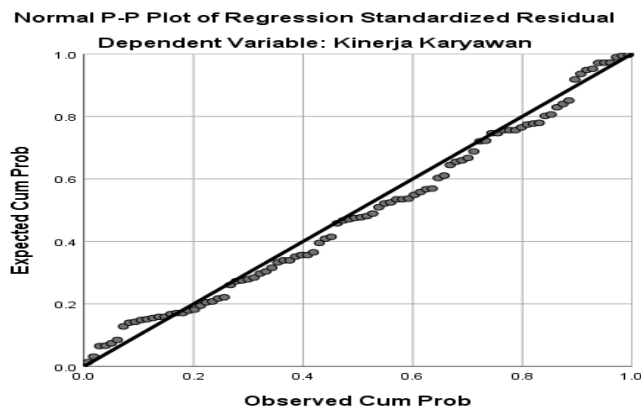
Hasil pengujian reabilitas konstruk variabel yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh nilai Alpha yang lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa semua pertanyaan kuesioner telah memiliki standar konsistensi (*reliable*) yang memenuhi kriteria $> 0,6$ sehingga dapat dinyatakan baik untuk melanjutkan penelitian.

4.3.3 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk mengetahui data variabel penelitian berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas menggunakan teknik analisis Kolmogorov-smirnov dan untuk perhitungannya menggunakan program *SPSS 24 for windows*. Hasil uji normalitas untuk variabel penelitian disajikan berikut ini:

Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas



Sumber : Data Primer Diolah SPSS 24 (2022)

Gambar 4.1 menunjukkan bahwa titik titik pada gambar mengikuti garis diagonal yang artinya data tersebut berdistribusi secara normal.

Tabel 4.10
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		92
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,11661931
Most Extreme Differences	Absolute	,071
	Positive	,071
	Negative	-,060
Kolmogorov-Smirnov Z		,683
Asymp. Sig. (2-tailed)		,740
a. Test distribution is Normal.		

b. Calculated from data.

Sumber : Data Primer Diolah SPSS 24 (2022)

Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui nilai signifikansi $0,818 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal

2. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas, model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas untuk model regresi pada penelitian ini disajikan pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.11
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,818	1,057		,774	,441		
	Disiplin kerja	,312	,071	,310	4,423	,000	,460	2,174
	Semangat kerja	,249	,065	,264	3,800	,000	,468	2,139
	Kepuasan kerja	,338	,056	,433	6,051	,000	,440	2,272

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Data Primer Diolah SPSS 24 (2022)

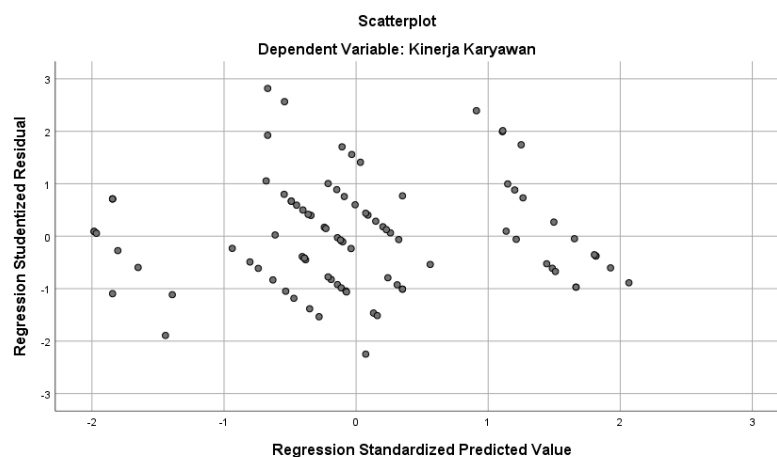
Dari tabel 4.11 terlihat bahwa semua variabel mempunyai nilai toleransi diatas 0,1 dan nilai VIF semua variabel dibawah 10,00

sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual atau pengamatan yang lain. Berikut ini adalah hasil uji heteroskedastisitas terhadap model regresi pada penelitian ini

Gambar 4.2
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data Primer Diolah SPSS 24 (2022)

Pada gambar 4.2 menunjukkan ciri-ciri tidak terjadi heteroskedastisitas antara lain yaitu : titik titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0, titik-titik tidak hanya mengumpul di atas atau dibawah saja.

4. Uji Autokorelasi

Untuk mengetahui hubungan antara error periode yang satu dengan error periode lainnya. Persamaan regresi yang baik adalah

tidak memiliki masalah autokorelasi. Ukuran dalam menentukan ada tidaknya masalah autokorelasi dengan uji Durbin-Watson (DW), dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Angka D-W di bawah -2 berarti ada autokorelasi
- 2) Angka D-W diantara -2 sampai +2 berarti tidak ada autokorelasi
- 3) Angka D-W di atas +2 berarti ada autokorelasi negatif

Adapun hasil perhitungan melalui SPSS versi 24 terlihat pada tabel berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji Auto Korelasi

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,895 ^a	,801	,794	1,13549	1,934

a. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja, Semangat kerja, Disiplin kerja

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Data Primer Diolah SPSS 24 (2022)

Dari tabel diatas didapatkan nilai Durbin-Watson (DW) sebesar 1,446. Berdasarkan kriteria yang telah ditentukan DW hitung berada diantara -2 dan +2, yakni $-2 \leq 1,934 \leq 2$ maka ini berarti tidak terjadi autokorelasi. Sehingga kesimpulannya adalah uji autokorelasi terpenuhi.

4.3.4 Uji Regresi Linier Berganda

Analisis Kuantitatif digunakan untuk menunjukkan Hipotesis yang diajukan dengan menggunakan model analisis regresi linier berganda. Pembuktian ini dimaksudkan untuk menguji variasi suatu model regresi

yang digunakan dalam menerangkan pengaruh antara satu atau beberapa variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dengan cara menguji kemaknaan dari koefisien regresinya. Adapun hasil dari olahan data dengan program SPSS 24 dapat dirangkup dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,818	1,057		,774	,441
	Disiplin kerja	,312	,071	,310	4,423	,000
	Semangat kerja	,249	,065	,264	3,800	,000
	Kepuasan kerja	,338	,056	,433	6,051	,000
a. Dependent Variable: Kinerja karyawan						

Sumber : Data Primer Diolah SPSS 24 (2022)

Berdasarkan tabel 4.13, maka dapat di susun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 0,818 + 0,312 X_1 + 0,249 X_2 + 0,338 X_3$$

Dimana :

Y = Kinerja karyawan

X₁ = Disiplin kerja

X₂ = Semangat kerja

X₃ = Kepuasan kerja

Maksud dari persamaan tersebut yaitu sebagai berikut :

1. Konstanta (a)

$a = 0,818$ menunjukkan besarnya variabel terikat kinerja karyawan (Y) sebesar 0,818 dengan asumsi variabel lain yang mempengaruhi di anggap konstan.

2. Koefisien regresi disiplin kerja (X_1)

$b_1 = 0,312$ artinya apabila disiplin kerja di naikkan 1 satuan atau 1 unit, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,312 dengan asumsi variabel lain yang mempengaruhi di anggap konstan.

3. Koefisien regresi semangat kerja (X_2)

$b_2 = 0,249$ menunjukkan adanya kenaikan variabel semangat kerja (X_2) dapat mengakibatkan kenaikan kinerja karyawan atau dengan kata lain apabila semangat kerja (X_2) di naikkan 1 satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,249. Dengan asumsi variabel lain yang mempengaruhi di anggap konstan.

4. Koefisien regresi kepuasan kerja (X_3)

$b_3 = 0,388$ Menunjukkan adanya kenaikan variabel kepuasan kerja (X_3) dapat mengakibatkan kenaikan kinerja karyawan atau dengan kata lain apabila kepuasan (X_3) di naikkan 1 satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,338 Dengan asumsi variabel lain yang mempengaruhi di anggap konstan

Berdasarkan persamaan regresi linier dapat diketahui bahwa variabel bebas yang paling berpengaruh adalah variabel kepuasan kerja dengan koefisien 0,338 dan yang berpengaruh paling rendah adalah variabel semangat kerja dengan koefisien 0,249.

4.3.5 Uji Korelasi Berganda

Suatu nilai yang bertujuan untuk mengetahui seberapa kuatnya pengaruh atau hubungan dua variabel atau lebih secara bersama-sama dengan variabel lain. Berikut ini adalah hasil korelasi berganda.

Tabel 4.14
Hasil Uji Korelasi

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,895 ^a	,801	,794	1,13549	,801	118,253	3	88	,000
a. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja, Semangat kerja, Disiplin kerja									

Sumber : Data Primer Diolah SPSS 24 (2022)

Berdasarkan uji korelasi berganda pada tabel 4.14 menunjukkan angka koefisien (R) sebesar 0,895 menunjukkan bahwa ada hubungan yang sangat kuat antara disiplin kerja, semangat kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Semakin tinggi nilai korelasi disiplin kerja, semangat kerja, kepuasan kerja maka semakin tinggi juga kinerja karyawan.

4.3.6 Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui dan mengukur sejauh mana kemampuan sebuah model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Berikut ini tabel yang menunjukkan hasil uji determinasi.

Tabel 4.15
Hasil Uji Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,895 ^a	,801	,794	1,13549
a. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja, Semangat kerja, Disiplin kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja karyawan				

Sumber : Data Primer Diolah SPSS 24 (2022)

Dari tabel 4.15 dapat diketahui bahwa Koefisien Determinasi di tunjukkan oleh *R square* yaitu sebesar 0,801 atau 80,1%. Dari *R square* tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja, semangat kerja, kepuasan kerja dari variabel terikat kinerja karyawan memberikan kontribusi sebesar 80,1 sedangkan sisanya 19,9% dipengaruhi oleh variabel bebas selain disiplin kerja, semangat kerja, kepuasan kerja, seperti motivasi menurut Natalia Susanto (2019), variabel insentif menurut Moh. Amirul Haq (2020), dan komitmen organisasi menurut Sulihatul Munawwaroh (2022).

4.3.7 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis yang dilakukan pada penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis ini terdiri dari uji hipotesis secara simultan dan uji hipotesis secara parsial.

1. Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing atau secara parsial variabel independen (disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Di gunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat dengan rumus :

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

t : Nilai t hitung

r : Nilai koefisien korelasi

n : Jumlah data pengamatan

Selanjutnya t_{tabel} di peroleh dengan

Tingkat signifikansi adalah $\alpha / 2 = 5\% / 2 = 0,025$

$$\begin{aligned} t_{tabel} (\alpha/2 ; n-k-1) &= 0,025 ; n-k-1 \\ &= 0,025 ; 92-3-1 \\ &= 0,025 ; 88 \end{aligned}$$

Maka nilai t_{tabel} sebesar 1,987

Uji hipotesis statistik yang diajukan adalah

1. $H_0 : b_1, b_2 = 0$, variabel bebas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel terikat.
2. $H_1 : b_1, b_2 \neq 0$, variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel terikat.

Kriteria keputusan :

1. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima atau H_1 di tolak.

2. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 diterima atau H_1 di tolak.

Berdasarkan perhitungan di peroleh uji t yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.16
Hasil Perhitungan Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,818	1,057		,774	,441
	Disiplin kerja	,312	,071	,310	4,423	,000
	Semangat kerja	,249	,065	,264	3,800	,000
	Kepuasan kerja	,338	,056	,433	6,051	,000
a. Dependent Variable: Kinerja karyawan						

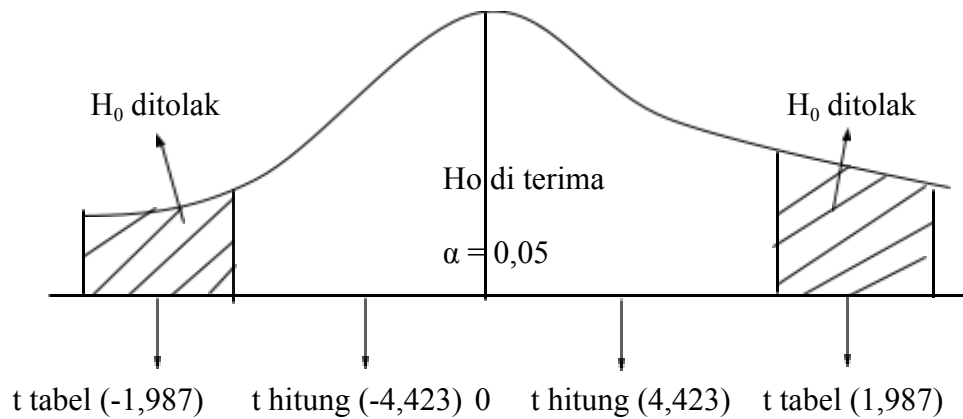
Sumber : Data Primer Diolah SPSS 24 (2022)

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat di jelaskan sebagai berikut :

Nilai t_{hitung} disiplin kerja (X_1) = 4,423 dengan demikian t_{hitung} (4,423) $>$ t_{tabel} (1,987), sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Cak Ed Delivery.

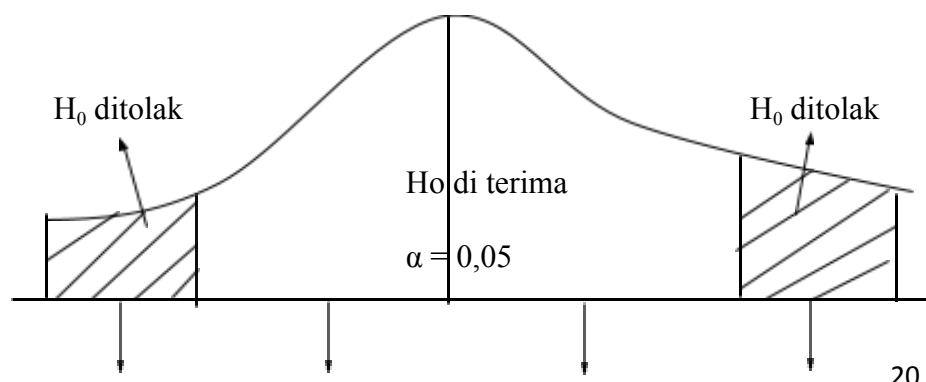
Nilai t_{hitung} semangat kerja (X_2) = 3,800 dengan demikian t_{hitung} (3,800) $>$ t_{tabel} (1,987), sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semangat kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Cak Ed Delivery.

Nilai t_{hitung} kepuasan kerja (X_3) = 6,051 dengan demikian t_{hitung} (6,051) > t_{tabel} (1,987), sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Cak Ed Delivery.



Gambar 4.3
Kurva Uji t Variabel Disiplin Kerja (X_1)

Nilai t_{hitung} disiplin kerja (X_1) = 4,423 dengan demikian t_{hitung} (4,423) > t_{tabel} (1,987), sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Cak Ed Delivery

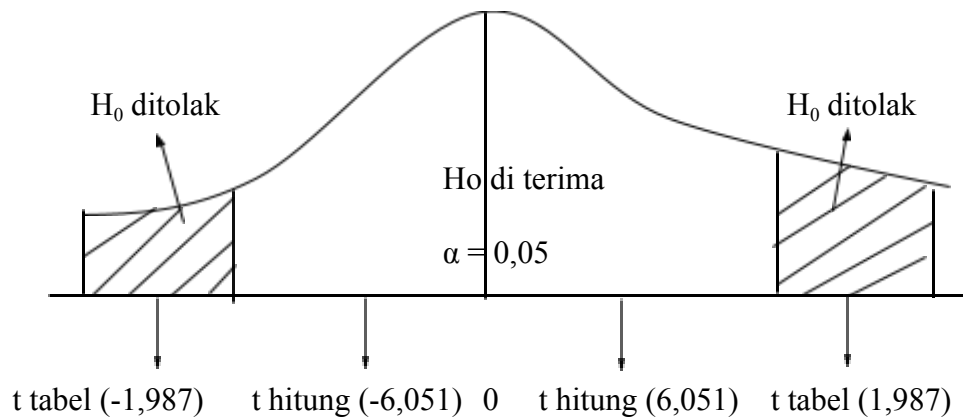


t tabel (-1,987) t hitung (-3,800) 0 t hitung (3,800) t tabel (1,987)

Gambar 4.4

Kurva Uji t Variabel Semangat Kerja (X_2)

Nilai t_{hitung} semangat kerja (X_2) = 3,800 dengan demikian t_{hitung} (3,800) > t_{tabel} (1,987), sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semangat kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Cak Ed Delivery.



Gambar 4.5

Kurva Uji t Variabel Kepuasan Kerja (X_3)

Nilai t_{hitung} kepuasan kerja (X_3) = 6,051 dengan demikian t_{hitung} (6,051) > t_{tabel} (1,987), sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Cak Ed Delivery.

1 Uji F

Uji statistik F pada dasarnya menjukan bahwa apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai

pengaruh secara simultan terhadap variabel dependennya. Hasil perhitungan uji F ini dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.17
Hasil Perhitungan Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	457,407	3	152,469	118,253	,000 ^b
	Residual	113,462	88	1,289		
	Total	570,870	91			
a. Dependent Variable: Kinerja karyawan						
b. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja, Semangat kerja, Disiplin kerja						

Sumber : Data Primer Diolah SPSS 24 (2022)

Langkah-langkah pengujian hipotesis (uji F) :

1. Ketentuan yang di gunakan yaitu :

Ho : $b_1 = b_2 = 0$, menunjukkan secara simultan antara variabel bebas tidak memiliki pengaruh dengan variabel terikat.

Hi : $b_1 \neq b_2 \neq 0$, menunjukkan secara simultan antara variabel bebas memiliki pengaruh dengan variabel terikat.

2. Dengan taraf signifikan $\alpha = 0,05$

3. Menentukan nilai kritis

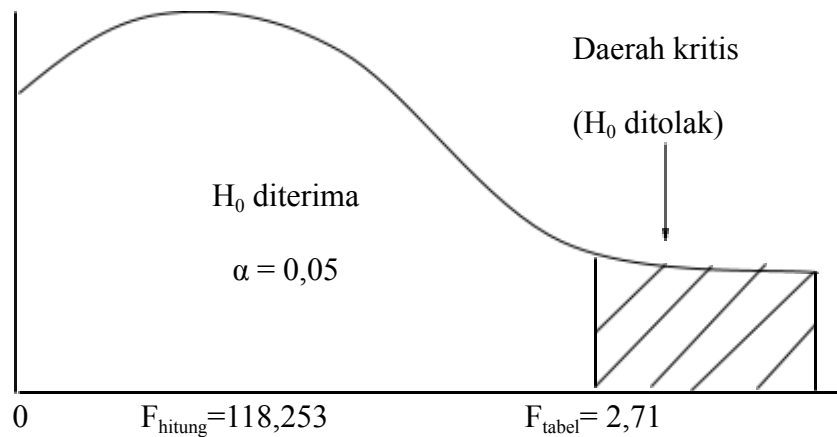
Cara menentukan F_{tabel} adalah dengan memnentukan derajat bebas pembilang atau df_1 yang berjumlah 3 variabel bebas, setelah itu menentukan derajat bebas pembagian atau df_2 dengan rumus $n - k - 1 = 92 - 3 - 1 = 88$. Sehingga di peroleh nilai F_{tabel} sebesar 2,71.

4. Perhitungan F_{hitung} :

$$F_h = \frac{\frac{r^2}{k}}{(1-r^2)(n-k-1)}$$

$$= 118,253 \text{ (Lampiran SPSS)}$$

5. Pengujian



Gambar 5.5

Kurva Uji Simultan

Ho diterima dan Hi di tolak apabila $F_{hitung} < 2,71$

Ho ditolak dan Hi di terima apabila $F_{hitung} > 2,71$

Dari hasil perhitungan tersebut di peroleh F_{hitung} sebesar 118,253 yang berarti $F_{hitung} (118,253) > F_{tabel} (2,71)$ jadi Ho di tolak dan Hi di terima. Dapat di simpulkan bahwa secara simultan variabel bebas disiplin kerja (X_1), semangat kerja (X_2) kepuasan kerja (X_3) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa variabel disiplin kerja (X_1), semangat kerja (X_2) kepuasan kerja (X_3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Cak Ed Delivery.

4.3.8 Interpretasi Hasil Penelitian

Dari perhitungan analisis data di atas dapat di simpulkan beberapa hal sebagai berikut :

1. Uji Validitas

- a. Hasil perhitungan uji validitas disiplin kerja (X_1) dengan item $X_{1,1} = 0,854$, item $X_{1,2} = 0,823$, item $X_{1,3} = 0,783$, item $X_{1,4} = 0,786$, item $X_{1,5} = 0,762$ dikatakan valid jika lebih dari $r_{tabel} = 0,1726$. Jadi dapat disimpulkan bahwa semua instrumen dalam variabel disiplin kerja (X_1) adalah valid, hal ini di buktikan dengan nilai item $r_{hitung} > r_{tabel}$.
- b. Hasil perhitungan uji validitas semangat kerja (X_2) dengan item $X_{2,1} = 0,840$, item $X_{2,2} = 0,776$, item $X_{2,3} = 0,846$, item $X_{2,4} = 0,839$, item $X_{2,5} = 0,833$ dikatakan valid jika lebih dari $r_{tabel} = 0,1726$. Jadi dapat disimpulkan bahwa semua instrumen dalam variabel semangat kerja (X_2) adalah valid, hal ini di buktikan dengan nilai masing-masing item $r_{hitung} > r_{tabel}$.
- c. Hasil perhitungan uji validitas kepuasan kerja (X_3) dengan item $X_{3,1} = 0,878$, item $X_{3,2} = 0,766$, item $X_{3,3} = 0,797$, item $X_{3,4} = 0,811$, item $X_{3,5} = 0,791$, item $X_{3,6} = 0,878$, dikatakan valid jika lebih dari $r_{tabel} = 0,1726$. Jadi dapat disimpulkan bahwa semua instrumen dalam variabel kepuasan kerja (X_3) adalah valid, hal ini di buktikan dengan nilai masing-masing item $r_{hitung} > r_{tabel}$.
- d. Hasil perhitungan uji validitas kinerja karyawan (Y_1) dengan item $Y_{1,1} = 0,800$, $Y_{1,2} = 0,805$, $Y_{1,3} = 0,823$, item $Y_{1,4} = 0,823$, item $Y_{1,5} = 0,770$ dikatakan valid jika lebih dari $r_{tabel} = 0,1726$. Jadi dapat disimpulkan bahwa semua instrumen dalam variabel kinerja karyawan (Y_1) adalah valid, hal ini di buktikan dengan nilai masing-masing item $r_{hitung} > r_{tabel}$.

2. Uji Reliabilitas

Hasil perhitungan uji reliabilitas disiplin kerja $X_1 = 0,860$, semangat kerja $X_2 = 0,884$, kepuasan kerja $X_3 = 0,902$, kinerja karyawan $Y = 0,863$. Dari masing-masing variabel di peroleh koefisien alpa lebih besar dari 0,6. Untuk instrument yang berupa alat tes atau angket, apabila koefisien alpa di atas 0,6 maka dapat di simpulkan bahwa alat ukur tersebut di katakan reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji normalitas

Pada gambar 4.1 menunjukkan bahwa titik titik pada gambar mengikuti garis diagonal yang artinya data tersebut berdistribusi secara normal

b. Uji multikolinearitas

Pada tabel 5.11 terlihat bahwa semua variabel mempunyai nilai toleransi diatas 0,1 dan nilai VIF semua variabel dibawah 10,00 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji heteroskedastisitas

Pada gambar 4.2 menunjukkan ciri-ciri tidak terjadi heteroskedastisitas antara lain yaitu : titik titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0, titik-titik tidak hanya mengumpul di atas atau dibawah saja.

d. Uji autokorelasi

Pada tabel 4.12 diatas didapatkan nilai Durbin-Watson (DW) sebesar 1,446. Berdasarkan kriteria yang telah ditentukan DW hitung berada diantara -2 dan +2, yakni $-2 \leq 1,934 \leq 2$ maka ini berarti tidak terjadi autokorelasi. Sehingga kesimpulannya adalah uji autokorelasi terpenuhi

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil perhitungan regresi linier berganda menghasilkan sebagai berikut $Y = 0,818 + 0,312 X_1 + 0,249 X_2 + 0,338 X_3$. Maksud dari persamaan tersebut yaitu sebagai berikut :

a. Konstanta (a)

$a = 0,818$ menunjukkan besarnya variabel terikat kinerja karyawan (Y) sebesar 0,818 dengan asumsi variabel lain yang mempengaruhi di anggap konstan.

b. Koefisien regresi disiplin kerja (X_1)

$b_1 = 0,312$ artinya apabila disiplin kerja di naikkan 1 satuan atau 1 unit, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,312 dengan asumsi variabel lain yang mempengaruhi di anggap konstan.

c. Koefisien regresi semangat kerja (X_2)

$b_2 = 0,249$ menunjukkan adanya kenaikan variabel semangat kerja (X_2) dapat mengakibatkan kenaikan kinerja karyawan atau dengan kata lain apabila semangat kerja (X_2) di naikkan 1 satuan

maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,249. Dengan asumsi variabel lain yang mempengaruhi di anggap konstan.

d. Koefisien regresi kepuasan kerja (X_3)

$b_3 = 0,388$ Menunjukkan adanya kenaikan variabel kepuasan kerja (X_3) dapat mengakibatkan kenaikan kinerja karyawan atau dengan kata lain apabila kepuasan (X_3) di naikkan 1 satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,338 Dengan asumsi variabel lain yang mempengaruhi di anggap konstan

Berdasarkan persamaan regresi linier dapat diketahui bahwa variabel bebas yang paling berpengaruh adalah variabel kepuasan kerja dengan koefisien 0,338 dan yang berpengaruh paling rendah adalah variabel semangat kerja dengan koefisien 0,249.

5. Uji Korelasi Berganda

Berdasarkan uji korelasi berganda pada tabel 4.14 menunjukkan angka koefisien (R) sebesar 0,895 menunjukkan bahwa ada hubungan yang sangat kuat antara disiplin kerja, semangat kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Semakin tinggi nilai korelasi disiplin kerja, semangat kerja, kepuasan kerja maka semakin tinggi juga kinerja karyawan.

6. Uji Koefisien Determinasi

Dari tabel 4.15 dapat diketahui bahwa Koefisien Determinasi di tunjukkan oleh *R square* yaitu sebesar 0,801 atau 80,1%. Dari *R square* tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja,

semangat kerja, kepuasan kerja dari variabel terikat kinerja karyawan memberikan kontribusi sebesar 80,1 sedangkan sisanya 19,9% dipengaruhi oleh variabel bebas selain disiplin kerja, semangat kerja, kepuasan kerja, seperti motivasi menurut Natalia Susanto (2019), variabel insentif menurut Moh. Amirul Haq (2020), dan komitmen organisasi menurut Sulihatul Munawwaroh (2022).

7. Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing atau secara parsial variabel disiplin kerja, semangat kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Di gunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Perhitungan uji t dapat di lihat X_1 dengan nilai t hitung $4,423 > t$ tabel $1,987$ sedangkan X_2 nilai t hitung $3,800 > t$ tabel $1,987$, X_3 nilai t hitung $6,051 > t$ tabel $1,987$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya bahwa ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel disiplin kerja (X_1) semangat kerja (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan Cak Ed Delivery.

8. Uji F

Uji statistik F bertujuan untuk menguji pengaruh variabel secara simultan atau bersama-sama. Pada dasarnya menjukan bahwa apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model

mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependennya. Dari hasil perhitungan uji F di peroleh F_{hitung} sebesar 118,253 yang berarti $F_{hitung} (118,253) > F_{tabel} (2,71)$ jadi H_0 di tolak dan H_1 di terima. Dapat di simpulkan bahwa secara simultan variabel disiplin kerja (X_1) semangat kerja (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Cak Ed Delivery.

4.4 Pembahasan

H_1 diterima dimana disiplin kerja (X_1) semangat kerja (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Cak Ed Delivery, hal ini dibuktikan berdasarkan uji t dimana dengan nilai t hitung X_1 4,423 > t tabel 1,987 sedangkan X_2 nilai t hitung 3,800 > t tabel 1,987, X_3 nilai t hitung 6,051 > t tabel 1,987, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya bahwa ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel disiplin kerja (X_1) semangat kerja (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan Cak Ed Delivery.

H_2 diterima dimana disiplin kerja (X_1) semangat kerja (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Cak Ed Delivery, hal ini dibuktikan berdasarkan uji F dimana nilai F hitung > F tabel. Nilai $F_{hitung} (118,253) > F_{tabel} (2,71)$ sehingga dapat dikatakan bahwa disiplin kerja (X_1) semangat kerja (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Cak Ed Delivery.

H_3 diterima dimana kepuasan kerja paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan karyawan Cak Ed Delivery, hal ini dibuktikan

dengan hasil uji regresi linier berganda $Y = 0,818 + 0,312 X_1 + 0,249 X_2 + 0,338 X_3$ dimana nilai koefisien kepuasan kerja lebih besar dari pada variabel disiplin kerja dan semangat kerja.

4.4.1 Disiplin Kerja

H_1 diterima dimana disiplin kerja (X_1) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Cak Ed Delivery, hal ini dibuktikan berdasarkan uji t dimana dengan nilai t hitung variabel disiplin kerja X_1 $4,423 > t$ tabel $1,987$ dan nilai sig $0,000 < 0,005$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya bahwa ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Cak Ed Delivery. Disiplin kerja yang bagus terhadap kinerja karyawan, karena dengan adanya kedisiplinan karyawan akan mampu meningkatkan ke efektifitasan dan efisiensi dalam melakukan tugas pekerjaannya.

Pada penelitian ini disiplin kerja yang terjadi karyawan selalu hadir tepat waktu saat bekerja, selalu pulang bekerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan, mengikuti aturan yang berlaku yang telah ditetapkan perusahaan, menggunakan seragam sesuai dengan peraturan perusahaan, dan bertanggung jawab dan menerima sanksi jika melakukan kesalahan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan, Zainur Rahman (2019), Fike Zufin (2020), Sandhi Fialy Harahap Satria Tirtayasa (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian juga

menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja yang ditunjukkan oleh karyawan, kinerja karyawan juga akan semakin meningkat.

4.4.2 Semangat Kerja

H_1 diterima dimana semangat kerja (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Cak Ed Delivery, hal ini dibuktikan berdasarkan uji t dimana dengan nilai t hitung variabel semangat kerja X_2 nilai t hitung $3,800 > t$ tabel $1,987$ dan nilai sig $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya bahwa ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel semangat kerja terhadap kinerja karyawan Cak Ed Delivery. Dengan karyawan memiliki semangat kerja maka berdampak pada kinerja karyawan, karena dengan semangat kerja yang tinggi mampu mendorong seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.

Pada penelitian ini, semangat kerja yang ada pada karyawan antara lain seperti karyawan tidak pernah absen dalam bekerja, karyawan senang menjalin kerja sama dengan teman kerja maupun dengan pimpinan, karyawan merasa nyaman dengan pekerjaan saat ini, karyawan memiliki rasa puas dalam hati apabila pekerjaan saya selesai dengan baik dan benar, serta karyawan menganggap rekan kerja sebagai keluarga sehingga mampu berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh . Razif Hafiz, Sri Hastari, Ascosenda Ika Rizqi, (2019), Sumardin, Septa Diana Nabella, (2020), dan Sulihatul Munawweroh, (2022) yang menyatakan semangat kerja memiliki pengaruh yang positif

terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa semakin tinggi semangat kerja yang dimiliki karyawan akan berdampak bagus terhadap kinerja karyawan.

4.4.3 Kepuasan Kerja

H_1 diterima dimana kepuasan kerja (X_3) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Cak Ed Delivery, hal ini dibuktikan berdasarkan uji t dimana dengan nilai t hitung variabel kepuasan kerja X_3 6,051 > t tabel 1,987 dan nilai sig sebesar 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya bahwa ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel kepuasan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan Cak Ed Delivery. Semakin tinggi kepuasan yang diterima karyawan maka berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang tinggi pula.

Pada penelitian ini, karyawan menikmati pekerjaan yang saat ini, Upah yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan tuntutan pekerjaan, Perusahaan memberikan promosi yang adil, Komunikasi antara pimpinan dan karyawan selama ini terjalin dengan baik dalam menyelesaikan masalah-masalah pekerjaan, Hubungan dengan rekan kerja terjalin dengan baik sehingga mampu berdampak positif terhadap kepuasan karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Natalia Susanto, (2019), Moh. Amirul Haq Agus Febriantora, (2020), dan Muhammad Zaki Latif, Axel Giovanni (2022) yang menyatakan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosi

yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Dimana kepuasan kerja yaitu hasil pandangan karyawan terkait bagaimana pekerjaan yang mereka lakukan dalam memberi nilai penting. Semakin tinggi kepuasan kerja dapat mendorong kinerja karyawan terlaksana dengan baik.