BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum

1. Mayangkara Group

Mayangkara Group berdiri pada tahun 1980-an. Usaha pertamanya berupa agen minyak tanah, pada waktu itu belum disebut Mayangkara Group. Agen minyak tanah itu dinaungi oleh perusahaan bernama UD.Gajah Mada yang beralamatkan di Jl. Ciliwung No. 22 Blitar. Perusahaan ini murni perusahaan keluarga.

Bapak H. Hariyanto berhasil mendirikan usaha dalam bidang agen LPG 12 Kg yang diberi nama PT. Gas Elpindo Jaya. Tak berhenti disini saja, Bapak H. Hariyanto juga mulai mengepakkan sayap usaha di wilayah Tulungagung, pada tahun berikutnya akhirnya dibangun juga gudang LPG PT. Gas Elpindo Jaya Tulungagung yang berlokasi di belakang Radio Perkasa.

Belum puas menjajaki usaha di bidang agen minyak tanah, agen LPG 12 kg dan radio, Bapak H. Hariyanto berinovasi untuk mendirikan SPBU (Stasiun Pengisisan Bahan Bakar Umum). Pada tahun 1996 dibangunlah beberapa SPBU, yaitu SPBU Pakunden di Jl. Tanjung Pakunden Blitar, SPBU Srengat di Desa Bagelenan Srengat Blitar, SPBU Sumbergempol di Desa Sumberdadi Kec.Sumbergempol Tulungagung, SPBU Bandung

di Ds. Swaru Kec.Tulungagung, SPBU Durenan Tulungagung, SPBU Wates Lama di Desa Wates Kediri, dan SPBU Pare Kediri.

Pada tahun 2001 Bapak H. Hariyanto mulai membuka usaha di wilayah Jombang. Pada tahun 2002 Bpk. H. Hariyanto membuka kembali SPBU di desa Kandangan Kediri, serta membuka SPBU dengan saham gabungan yaitu SPBU Wlingi dan Kenari di Blitar serta SPBU Sambi, Mojo, dan Plosoklaten di Kediri. Dan di tahun 2005, Kemudian pada tahun 2007, juga mendirikan SPBU di daerah Jabon dan Tawang Wates Kediri.

Pada tahun 2005 harga minyak dunia mencapai US $ 70. Hal itu membuat pemerintah Indonesia menentukan kebijakan untuk menaikkan harga minyak tanah di kisaran harga Rp. 2000 per liter. Namun harga tersebut masih menunjukkan harga yang rendah dibading dengan harga minyak dunia yang tinggi. Kondisi ini diperparah dengan kenyataan bahwa alokasi 10 juta kiloliter minyak tanah bersubsidi yang diperuntukan bagi rumah tangga miskin dan usaha kecil menengah (UKM) tidak tersalurkan dengan baik. Pemerintah akhirnya membuat kebijakan untuk melakukan program konversi minyak tanah ke gas LPG 3kg untuk menekan subsidi minyak tanah.

Selain unit profit Mayangkara Group berupa 19 SPBU, 7 Radio, 2 agen LPG 12 Kg, 3 agen LPG 3 Kg, 1 SPPBE, dan 3 Retester, Mayangkara Group juga memiliki unit pendukung, diantaranya adalah Kantor Pusat yang beralamatkan di Jl. Ciliwung 22 Blitar, Mayangkara

Foundation yang didirikan tahun 2004 dengan lokasi menyatu dengan Radio Mayangkara, serta Koperasi Karyawan Mayangkara Artha yang juga didirikan tahun 2004 dengan anggota seluruh karyawan Mayangkara Group.

2. Unit Kerja Mayangkara Group Dalam bidang SPBU Blitar (Stasiun Pengisian Bahan bakar Umum)

Mayangkara Group terdiri dari beberapa unit kerja SPBU antara lain :

a. SPBU Kesamben (54 - 66115) – PT. Artika Usaha Budi Jaya
   Jl. Raya Ds. Siraman Kec. Kesamben Blitar
b. SPBU Srengat 54.66101 - Hariyanto
   Jl. Raya Desa Bagelenan Kec. Srengat Kab. Blitar
c. SPBU Pakunden (54 - 66103) – PT. Hariputra Sentosa Jaya
   Jl. Tanjung No. 198 Pakunden Blitar
d. SPBU Wlingi (54.66111) – Endang Setia Winata
   Jl. Raya Tangkil Kec. Wlingi Kab. Blitar
e. SPBU Kenari (54 - 66108) – PT. Mahapura Jaya Sakti
   Jl. Kenari 55 Blitar

3. Unit pendukung SPBU Mayangkara Group Blitar

a. Kantor Pusat

   Unit kerja Mayangkara Group yang melaksanakan fungsi pengadministrasian dan yang menaungi dari semua unit usaha Mayangkara Group sebagai kantor pusat beralamatkan di Jl. Ciliwung No. 22 Blitar

b. TPA (Taman Pendidikan Al-quran**)**

Unit pendukung SPBU Mayangkara salah satunya adalah tempat untuk meningkatkan ilmu agama dengan cara mengaji atau biasa disebut TPA (Taman Pendidikan Al-quran). SPBU yang umumnya menjadi tempat pengisian bahan bakar, kini manajemen Mayangkara menambah fungsinya dan menyediakan fasilitas untuk TPA baik itu sarana maupun prasarana. Fasilitas tersebut meliputi tempat, alat-alat mengajar, serta ustadzah yag mengajar TPA. TPA melibatkan berbagai kalangan, terutama dari kalangan anak-anak, ibu-ibu dan karyawan SPBU Mayangkara sendiri. Dengan manajemen yang ekstra baik Mayangkara mengajak untuk berilmu agama khususnya adalah mengaji atau membaca Al-quran.

TPA rutin ini sudah ditetapkan waktunya setiap kelompok, misal TPA anak-anak dan ibu-ibu dilakukan setiap hari pada waktu sore, kecuali pada hari minggu libur. TPA ini diikuti oleh masyarakat dari lingkungan SPBU sendiri yang berkenan untuk menuntut ilmu agama. Untuk memberikan motivasi kepada anak-anak pihak manajemen Mayangkara juga menyediakan snack yang di bagikan setiap hari jumat. Hal ini dinilai sangat mendorong anak-anak agar terus bersemangat.

Selain itu ada juga TPA yang diwajibkan untuk para karyawan SPBU Mayangkara. Jadwal untuk karyawan dilaksanakan pada sore hari setiap hari senin dan kamis. Agar tidak mengganggu waktu

bekerja, pembagian waktu antara kerja dan mengaji diikuti karyawan kelompok atau shift pagi (setelah beroprasi) dan shift yang pada hari itu libur. Jadi shift yang pada jam siang beroprasi tidak diwajibkan untuk mengaji saat itu, melainkan pada jadwal berikutnya sesuai giliran.

c. Es Dawet Berkah

Unit pendukung SPBU yang terbaru adalah pembagian es dawet geratis kepada pembeli bahan bakar. Pada saat pengisian bahan bakar, pembeli di beri kupon untuk ditukarkan semangkok es dawet. Mayangkara Group telah menyediakan 200 mangkok setiap harinya. Unit tersebut diniatkan sebagai sedekah dan disamping itu juga dapat menarik pengunjung atau konsumen pengisian bahan bakar.

d. Sholat Jamaah

Unit pendukung SPBU Mayangkara yang selanjutnya adalah melaksanakan sholat jamaah pada saat waktu sholat tiba. Pelaksanaan sholat jamaah ini wajib diikuti oleh semua karyawan, dengan pengabsenan khusus untuk menilai karyawan dari sisi agamisnya. Pengabsenan dilakukan tidak hanya dalam laporan berupa tulisan, tetapi juga berupa foto dari setiap sholat jamaah didirikan. Foto tersebut langsung dikirim kepada manajer Mayangkara Group. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) pada Mayangkara Group memang sangat mementingkan kedisiplinan kerja, tapi disamping itu juga dituntut untuk disiplin menjalankan tugas-tugas dalam

kepentingan akhirat. Karyawan SPBU Mayangkara Group mayoritas beragama islam, maka dari itu pelaksanaan sholat sangat ditekankan. Karena sholat merupakan kewajiban yang harus dijalankan oleh umat islam.

e. Musolla

Musholla merupakan tempat yang utama bagi seorang muslim. Musolla adalah fasiitas umum sebagai unit pendukung pada setiap SPBU Mayngkara Group untuk beribadah.

f. Toilet Gratis

Unit pendukung yang selalu ada dalam setiap SPBU adalah toilet umum. Tetapi yang paling berbeda dengan toilet SPBU Mayangkara adalah toilet menyediakan fasilitas lengakap, bersih, nyaman, dan tanpa meminta imbalan uang (gratis). SPBU Mayangkara juga tidak pernah menyediakan kotak amal untuk biaya pembersihan toilet atau meminta upah kebersihan yang ditarget pihak kebersihannya sendiri. Disini toilet disediakan untuk *thoharoh*, yang artinya memfasilitasi pengunjung yang memerlukan untuk bersuci atau mensucikan diri. Jadi penyediaan fasilitas toilet gratis merupakan *shodaqoh* yang yang disediakan untuk umum.

4. Susunan pengurus MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia) Mayangkara Group

a. Direktur : H. Muhammad Fuad Saiful Anam

b. Wakil direktur : H. Rizal M. Kholid

: H. Helmi Anis Adnan

c. Staf SDM : Agung Ari Saputro

: Muhammad Bahrul Ulum

: Erika Dwi Y

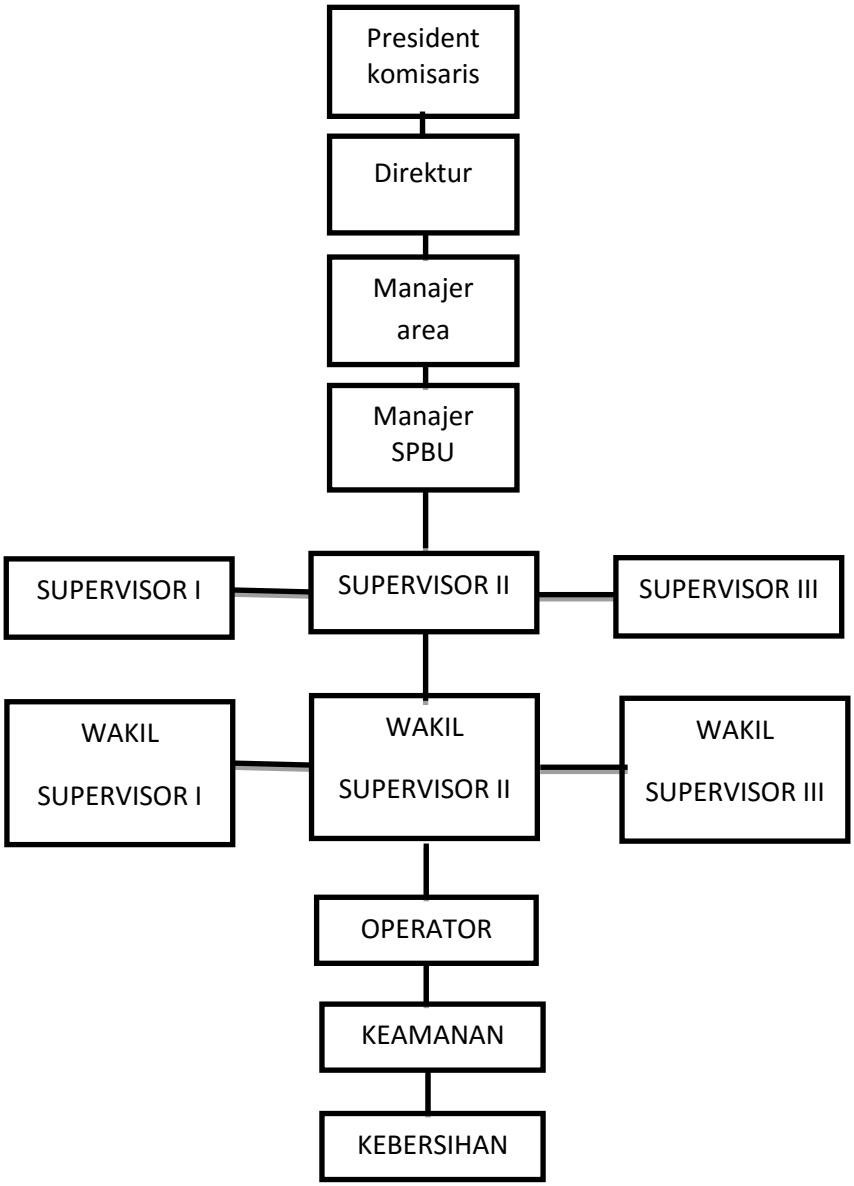
: Sri Asih

5. Struktur organisasi SPBU Mayangkara Group

Guna menunjang kelancaran tugas sehari-hari dan demi tercapainya efisiensi kerja yang maksimal dalam menjalankan operasi usaha SPBU, makapihak perusahaan yang mengelola SPBU telah merancang struktur organisasi. Penyusunan ini didasari oleh kebutuhan yang layak dengan membandingkan fasilitas pelayanan yang di miliki serta prinsip-prinsip yang efisiensi sebagaimana lazimnya dalam pengoperasian usaha sejenis. Struktur organisasi SPBU Mayangkara Group dapat digambarkan dalam skema dibawah ini:

Gambar 4.1

Struktur Organisasi SPBU Mayangkara Group



**Sumber: SPBU Mayangkara Group*

B. Deskripsi Data

1. Karakteristik Responden

Penulis akan menjelaskan mengenai data-data responden sebelum melakukan analisis yang digunakan sebagai sampel yang diambil dari karyawan SPBU Mayangkara Blitar berikut ini:

a) Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Data mengenai jenis kelamin responden SPBU Mayangkara Blitar sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase (%)
Laki-laki	37	69,81%
Perempuan	16	30,18%
Total	**53**	**100%**

**Sumber: Pengolahan Data Kuesioner*

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui tentang jenis kelamin responden dari SPBU Mayangkara Group Blitar yang diambil sebagai sampel, yang menunjukkan bahwa responden adalah 53 orang, yaitu 37 orang laki-laki atau sekitar 69,81%, sedangkan sisanya adalah responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 16 orang atau sekitar 30,18%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar dari karyawan SPBU Mayangkara Group Blitar adalah berjenis kelamin laki-laki.

b) Karakteristik Berdasarkan Usia

Data mengenai tingkat usia responden SPBU Mayangkara Blitar sebagai berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia Responden	Jumlah	Prosentase (%)
1.	< 20	12	22,6%
2.	21 tahun – 30 tahun	28	52,8%
3.	31 tahun – 40 tahun	10	18,8%
4.	41 tahun – 50 tahun	3	5,6%
	Jumlah	**53**	**100%**

**Sumber: Pengolahan Data Kuesioner*

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui tentang responden berdasarkan usia dari karyawan SPBU Mayangkara Group Blitar. Dari tabel diatas responden terbanyak berusia sekitar 21 tahun hingga 30 tahun dengan prosentase 52,8%, dan karyawan paling sedikit menurut usianya adalah sekitar usia 41 tahun hingga 50 tahun dengan prosentase 5,6%.

c) Karakteristik Berdasarkan Jabatan

Data mengenai tingkat usia responden SPBU Mayangkara Blitar sebagai berikut:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

NO	Jabatan	Jumlah	Prosentase (%)
1.	Manager	2	3,7%
2.	Supervisor	6	11,32%
3.	Wakil Supervisor	6	11,32%
4.	Operator	31	58,49%
5.	Office Boy	4	7,54%
6.	Security	4	7,54%
	Jumah	**53**	**100%**

**Sumber: Pengolahan Data Kuesioner*

Berdasarkan tabel 4.3 diatas dapat dilihat responden dengan karakteristik berdasarkan jabatan yang berbeda-beda. Jumlah karyawan yang paling banyak berada pada jabatan sebagai operator SPBU sebanyak 31 orang dengan prosentase sebesar 58,49%, dan paling sedikit berada pada tingkat jabatan manager berjumlah 2 orang dengan nilai prosentase sebesar 3,7%.

C. Deskripsi Variabel Penelitian

Angket yang telah disebarkan kepada responden yang terdiri dari 16 item soal dan dibagi dalam 4 kategori, yaitu:

1) 4 soal digunakan untuk mengetahui tentang pengaruh kompensasi (X_1).
2) 4 soal digunakan untuk mengetahui tentang pengaruh motivasi (X_2).
3) 4 soal digunakan untuk mengetahui tentang pengaruh disiplin (X_3).
4) 4 soal digunakan untuk mengetahui tentang pengaruh kinerja karyawan (Y).

Hasil dari jawaban yang diperoleh peneliti dari responden sebagaimana dipaparkan pada tabel berikut ini :

1) Kompensasi (X_1)

Tabel 4.4
Frekuensi Jawaban Kuesioner
Variabel Kompensasi

ITEM	SKOR JAWABAN									
	1		2		3		4		5	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0%	0	0%	4	4%	23	23%	26	26%
2	0	0%	0	0%	7	7%	27	27%	19	19%
3	0	0%	0	0%	10	10%	24	24%	19	19%
4	0	0%	2	2%	3	3%	28	28%	20	20%

2) Motivasi (X_2)

Tabel 4.5
Frekuensi Jawaban Kuesioner
Variabel Movitasi

ITEM	SKOR JAWABAN									
	1		2		3		4		5	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0%	0	0%	5	5%	35	35%	13	13%
2	0	0%	0	0%	5	5%	23	23%	25	25%
3	0	0%	2	2%	4	4%	36	36%	11	11%
4	0	0%	0	0%	5	5%	36	36%	12	12%

3) Disiplin (X_3)

Tabel 4.6
Frekuensi Jawaban Kuesioner
Variabel Disiplin

ITEM	SKOR JAWABAN									
	1		2		3		4		5	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0%	0	0%	4	4%	23	23%	26	26%
2	0	0%	0	0%	5	5%	36	36%	12	12%
3	0	0%	0	0%	5	5%	36	36%	12	12%
4	0	0%	0	0%	4	4%	23	23%	26	26%

4) Kinerja karyawan (Y)

Tabel 4.7
Frekuensi Jawaban Kuesioner
Variabel Kinerja Karyawan

ITEM	SKOR JAWABAN									
	1		2		3		4		5	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0%	0	0%	6	6%	36	36%	11	11%
2	0	0%	0	0%	3	3%	38	38%	12	12%
3	0	0%	0	0%	5	5%	22	22%	26	26%
4	0	0%	0	0%	7	7%	26	26%	20	20%

D. Pengujian Hipotesis

1. Uji Instrumen Data

a. Uji Validitas

Untuk menguji kevalidan suatu data maka dilakukan uji validitas terhadap butir-butir pertanyaan kuesioner. Tinggi rendah validitas suatu kuesioner dihitung dengan menggunakan metode *Pearson's Product Moment Correlation*, yaitu dengan menghitung korelasi antara sekor item pertanyaan dengan sekor total. Dalam penelitian ini perhitungan validitas item dianalisis menggunakan komputer program SPSS 16. Dari uji validitas yang sudah dilakukan, didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas

Variabel	Butir Pertanyaan	CorectedItem Total Correlation	Keterangan
Kompensasi (X_1)	K1	.763	Valid
	K2	.721	Valid
	K3	.619	Valid
Motivasi (X_2)	K4	.760	Valid
	K5	.518	Valid
	K6	.770	Valid
Disiplin (X_3)	K7	.784	Valid
	K8	.707	Valid
	K9	.707	Valid
	K10	.784	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	K11	.677	Valid
	K12	.694	Valid
	K13	.554	Valid

**Sumber: Data hasil SPSS 16.0*

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, seluruh ite, adalah valid karena nilai *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar daro 0,3. Dalam

penelitian ini berarti semua item dalam instrumen memenuhi persyaratan validitas atau shahih secara statistik serta dapat mengukur dengan tepat dan cepat.

b. Uji Realibilitas

Reliabilitas instrumen diperlukan untuk mendapatkan data sesuai dengan tujuan pengukuran. Untuk mencapai hal tersebut telah dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan skala *Alpa Chonbach's* 0 sampai dengan 1. Berikut hasil dari pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompensasi (X_1)	.723	Reliabel
Motivasi (X_2)	.695	Reliabel
Disiplin (X_3)	.797	Reliabel
Kinerja karyawan(Y)	.647	Reliabel

**Sumber: Data hasil SPSS 16.0*

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, masing-masing variabel memiliki nilai *Chonbach's* Alpha lebih dari 0,60 ($\alpha > 0,60$), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel X_1, X_2, X_3, dan Y adalah reliabel.

2. Uji Linearitas

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Pada uji normalitas data ini menggunakan Kolmogorov-Smirnov yang dipadukan dengan urva normal *P-P Plots,*

maka untuk mengetahui normalitas dari data penelitian menyajikan tabel sebagai berikut:

Tabel 4.10
Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters[a]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.63682764
Most Extreme Differences	Absolute	.052
	Positive	.052
	Negative	-.047
Kolmogorov-Smirnov Z		.378
Asymp. Sig. (2-tailed)		.999

a. Test distribution is Normal.

**Sumber: Data hasil SPSS 16.0*

Berdasarkan tabel 4.10 hasil pengujian statistik One Sample Kolmogorov-Smirnov diatas menunjukkan Sig. Dengan nilai sebesar 0,999. Yang artinya nilai residual terdistribusi normal atau memenuhi syarat uji normalitas.

3. Uji Asumsi Kliasik

a. Uji Multikolinearitas

Denagn uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui gejala korelasi antar variabel bebas yang ditunjukan digunakan dengan korelasi yang signifikan antara variabel bebas. Dimana dapat

dideteksi dengan menggunakan *variance inflation factor* (VIF). Dengan uji multikolinieritas menggunakan SPSS versi 16 didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji Multikolinieritas X_1, X_2, X_3 dan Y

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.430	1.400		1.736	.089		
	X1	.209	.055	.277	3.783	.000	.974	1.027
	X2	.199	.123	.220	1.622	.111	.284	3.526
	X3	.444	.096	.626	4.625	.000	.284	3.518

a. Dependent Variable: Y

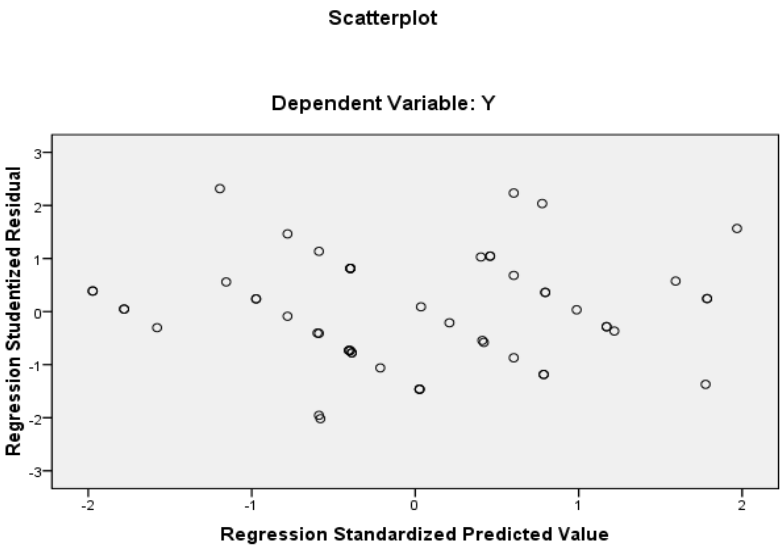
**Sumber: Data hasil SPSS 16.0*

Dari tabel 4.11 diatas dapat diketahui bahwa nilai VIF dari Kompensasi (X_1), Motivasi (X_2), dan Disiplin (X_3) sebesar 1.000. hasil ini menunjukkan variabel terbebas dari asumsi klasik multikolinieritas karena lebih kecil dari 10.

b. Uji Hekteroskedasitas

Uji hekteroskedasitas bertujuan untutabel 4.12k menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidak samaan varians dari residual, dari persamaan ke pengamatan yang lain. Dari hasil uji heteroskedasitas melalui SPSS versi 16 telah didapatkan hasil sebagai berikut:

Gambar 4.2
Hasil Uji HeteroskedasitasX_1, X_2, X_3 dan Y



Dari hasil gambar 4.2 diatas terlihat titik-titik yang menyebar acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu dengan jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y (Kinerja Karyawan). Dapat diartikan bahwa tidak terjadi heteroskedasitas pada model regresi, sehingga ini layak dipakai.

4. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis statistik inferensial yang digunakan dalam pennelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Hasil uji linier berganda dapat dilihat dari tabel sebagai berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.430	1.400		1.736	.089		
	X1	.209	.055	.277	3.783	.000	.974	1.027
	X2	.199	.123	.220	1.622	.111	.284	3.526
	X3	.444	.096	.626	4.625	.000	.284	3.518

a. Dependent Variable: Y

**Sumber: Data hasil SPSS 16.0*

Berdasarkan tabel 4.12 dari hasil uji regresi linier berganda diatas maka dapat diperoleh hasil persamaan sebagai berikut:

$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$

$Y = 2,430X + 0,209X + 0,199X + 0, 444X$

Dari persamaan regresi diatas, dapat dilihat hasil sebagai berikut:

a. Konstanta sebesar 2,430 menunjukkan kinerja karyawan sebelum dipengaruhi oleh variabel kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja adalah positif.

b. Nilai koefisien regresi variabel kompensasi (b_1) bernilai positif yaitu 0,209, yang berarti bahwa setiap peningkatan kompensasi sebesar satu satuan, kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0,209 atau 20,9%, dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.

c. Nilai koefisien regresi variabel kompensasi (b_2) bernilai positif yaitu 0,199, yang berarti bahwa setiap peningkatan kompensasi sebesar satu satuan, kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0,199 atau 19,9%, dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.

d. Nilai koefisien regresi variabel kompensasi (b_3) bernilai positif yaitu 0,444, yang berarti bahwa setiap peningkatan kompensasi sebesar satu satuan, kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0,444 atau 44,4%, dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.

5. Uji Hipotesis

a. Uji T

Uji T digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, dimana jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka uji regresi dikatakan signifikan. Atau melihat dengan angka signifikannya. Jika nilai Sig. < tingkat signifikansi ($\alpha = 0,05$), maka secara parsial atau sendiri-sendiri variabel independen mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Adapun prosesnya sebagai berikut:

H_0 : artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

H_1 : artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Pengaruh kompensasi, motivasi, dan disiplin terhadap kinerja karyawan secara parsial disajikan dalam tabel dibawah ini :

Tabel 4.13
Hasil Uji t test X_1, X_2, X_3 dan Y

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.430	1.400		1.736	.089		
X1	.209	.055	.277	3.783	.000	.974	1.027
X2	.199	.123	.220	1.622	.111	.284	3.526
X3	.444	.096	.626	4.625	.000	.284	3.518

a. Dependent Variable: Y

**Sumber: Data hasil SPSS 16.0*

Berdasarkan tanbel 4.13 diatas, untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut :

a) Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Dari tabel *Coefficient*[a] diperoleh t_{hitung} sebesar 3,783 dan nilai probabilitas (sig) sebesar 0,209. Nilai t_{hitung} (3,783 > $t_{tabel\ x}$(1,66071 dan nilai sig (0,00) < 0,05 maka H_1 diterima yang artinya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan , hal ini berarti koefisien regresi adalah signifikan.

b) Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Dari tabel *Coefficient*[a] diperoleh t_{hitung} sebesar 1,622 dan nilai probabilitas (sig) sebesar 0,199. Nilai t_{hitung} (1,622 < t_{tabel} (1,66071 dan nilai sig (0,00) < 0,05 maka H_1 ditolak yang artinya tidak terdapat

pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan , hal ini berarti koefisien regresi adalah tidak signifikan.

c) Pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan

Dari tabel *Coefficient*[a] diperoleh t_{hitung} sebesar 4,625 dan nilai probabilitas (sig) sebesar 0,444. Nilai t_{hitung} (4,625 > t_{tabel} (1,66071 dan nilai sig (0,00) < 0,05 maka H_1 diterima yang artinya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti koefisien regresi adalah signifikan.

b. Uji F

Uji F adalah uji statistik yang digunakan untuk menilai apakah uji regresi yang dilakukan mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak, dimana jika nilai F_{hitung} > F_{tabel} maka uji regresi dikatakan signifikan. Atau jika nilai sig. > 0,05 maka secara simultan atau bersama-sama mempengaruhi variabel independen terhadap variabell dependen adalah signifikan. Berdasarkan hasil uji SPSS 16 diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.14
Hasil Uji F X_1, X_2, X_3 dan Y

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	61.440	3	20.480	47.586	.000[a]
	Residual	21.089	49	.430		
	Total	82.528	52			

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

b. Dependent Variable: Y

**Sumber: Data hasil SPSS 16.0*

Dari tabel 4.14 anova[b] diperoleh F_{hitung} sebesar 47,586 dan nilai probabilitas (sig.) sebesar 0,000. Nilai F_{hitung} (47,586) > F_{tabel}(2,79) dan nilai sig. (0,000) < 0,05 maka H_1 diterima, hal ini berarti kompensasi, motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

6. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi mempunyai tujuan untuk mengetahui besarnya variasi variabel independen dalam menerangkan variabel dependen, atau untuk menjelaskan sejau mana kemampuan variabel independen (kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Dari hasil perhitungan melalui alat ukur statistik SPSS 16 didapat nilai koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 4.15
Hasil Uji Ajusted P Squere X_1, X_2, X_3 dan Y

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.863[a]	.744	.729	.65603	2.309

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2
b. Dependent Variable: Y

** Sumber: Data hasil SPSS 16.*

Dari tabel 4.15 diatas dapat diperoleh R Square sebesar 0,744 yang menunjukkan bahwa pengaruh variabel kompensasi X_1, motivasi X_2, disiplin X_3. Sedangkan angka Adjusted R Square sebesar 0,729 yang menunjukkan variabel kompensasi X_1, motivasi X_2, disiplin X_3secara

bersama-sama mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan (Y) sebesar 72,9%, sedangkan sisanya sebesar 27,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang digunakan dalam penelitian.