

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Subyek Penelitian

4.1.1 Sejarah PT Varia Usaha Fabrikasi Gresik

PT. Varia Usaha Fabrikasi adalah perusahaan berbentuk Perseroan Terbatas dan masih berada dinaungan keluarga besar PT. Semen Indonesia Logistik Group. Termasuk 1 lembaga penunjang yakni Koperasi Karyawan Sejahtera Bersama dan 4 anak perusahaan dari PT. Semen Indonesia Logistik, yaitu: PT. Semen Indonesia Logistik, PT. Varia Usaha Bahari, PT. Varia Usaha Lintas Segara dan PT. Varia Usaha Dharma Segara. Penyempurnaan mutu produk berkualitas disemua kegiatan bidang usaha untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan konsumen. Dari pemasaran hingga pelayanan yang menjadi komitmen perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan jangka panjang.

PT. Varia Usaha Fabrikasi memberikan kontribusi yang cukup terhadap stakeholder sekaligus mendukung pengembangan ekonomi nasional. Perusahaan selalu melakukan penempatan system dan penyempurnaan, aplikasi dan prosedur system dari semua bidang usaha secara terintegrasi dengan kedisiplinan pegawai menjadi perhatian, terutama dalam bidang keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Perkembangan modernisasi hingga perubahan-perubahan yang terjadi, menjadi tantangan bagi PT. Varia Usaha Fabrikasi untuk menghasilkan produk yang unggulan siap bersaing dipasar. Perusahaan selalu memberikan pelayanan terbaik terhadap pelanggan, dikarenakan pelanggan merupakan masa depan yang memberikan perubahan kepada perusahaan. Kritik dan masukan dari pelanggan

merupakan sesuatu yang paling berharga bagi perbaikan-perbaikan pelayanan dimasa depan.

4.1.2 Visi dan Misi PT Varia Usaha Fabrikasi

1. Visi

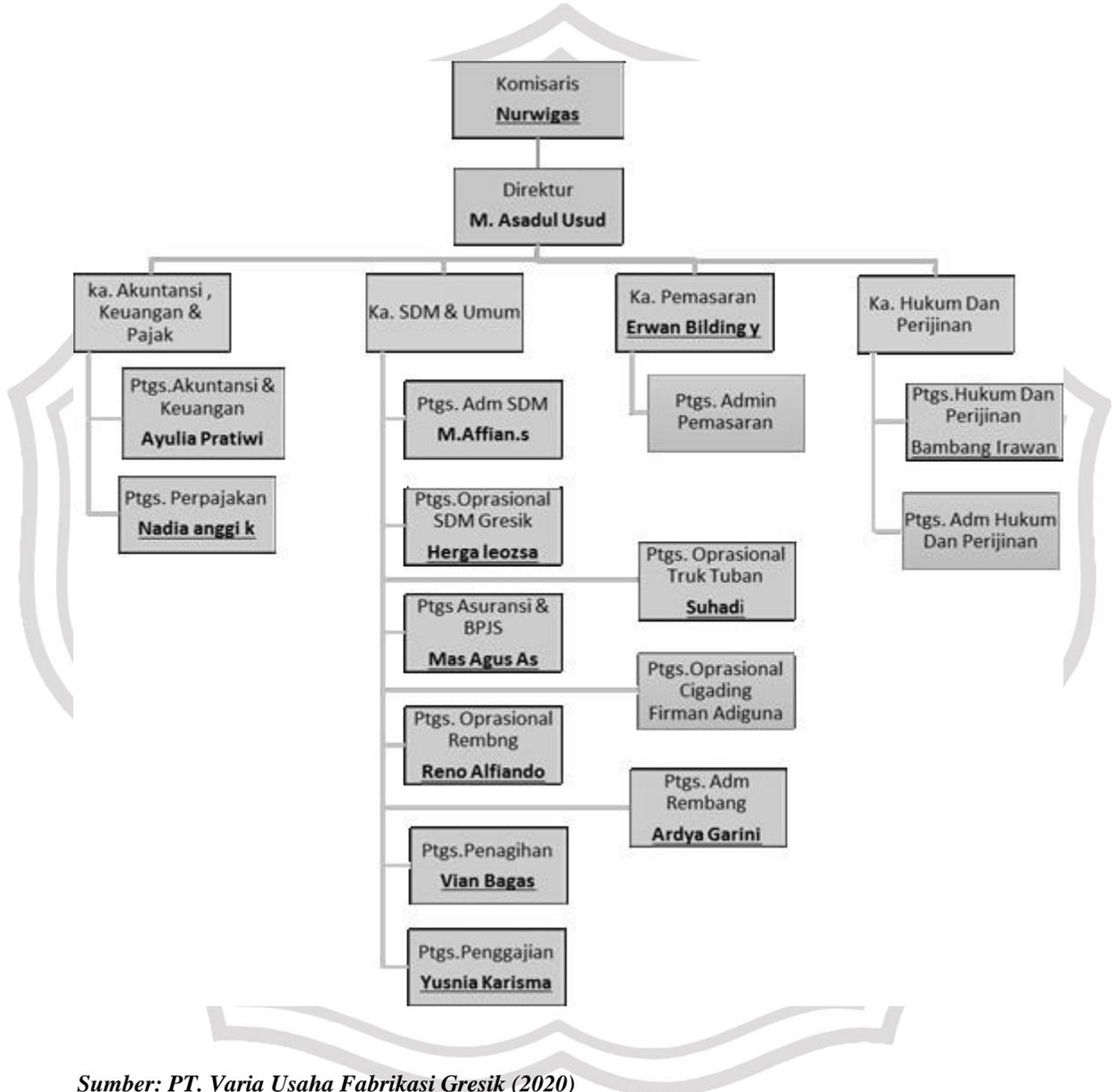
“Menjadi perusahaan berskala Nasional yang terpercaya dan kompeten”.

2. Misi

- a. Menyediakan jasa tenaga kerja, memperdagangkan berbagai produk barang dan jasa, angkutan darat serta fabrikasi yang berorientasi kepada kepuasan pelanggan.
- b. Mensinergikan seluruh aktivitas perseroan dengan grup untuk meningkatkan nilai tambah secara berkesinambungan.
- c. Meningkatkan kesejahteraan para pemangku kepentingan, pemegang saham, karyawan dan masyarakat.
- d. Menyediakan dan mencetak sumber daya manusia yang handal dengan kualitas produk dan layanan prima untuk menciptakan kepuasan dan loyalitas pelanggan. Meningkatkan kemampuan memperoleh laba untuk mengoptimalkan pertumbuhan dan meningkatkan nilai Perseroan sehingga memuaskan para pemangku kepentingan.

3. Struktur Organisasi PT Varia Usaha Fabrikasi Gresik

Setiap lembaga memiliki struktur organisasi yang bertujuan menggambarkan wewenang, tugas dan tanggung jawab. Struktur organisasi PT. Varia Usaha Fabrikasi pada gambar 4.1



Sumber: PT. Varia Usaha Fabrikasi Gresik (2020)

Gambar 4.1
Struktur Organisasi PT Varia Usaha Fabrikasi Gresik

4.1.3 Tugas dan Fungsi Bagian:

a. Komisaris

Mengawasi kegiatan operasional perusahaan, pengelolaan direksi, perijinan dalam skala yang besar dan memberikan nasehat kepada direktur.

Direktur

Memimpin perusahaan, membuat kebijakan, membuat rencana kerja jangka pendek dan jangka panjang, mengawasi karyawan dan mengontrol laporan keuangan

b. Akuntansi, Keuangan dan Pajak

Mengelola, menghasilkan dan menyajikan laporan keuangan dan mengurus segala macam hal-hal yang bersifat administratif.

c. SDM dan Umum

Mengelola segala hal yang menyangkut tentang sumber daya manusia dan bidang umum dalam perusahaan seperti rekrutmen tenaga kerja, kompensasi, dan aktivitas-aktivitas perusahaan

d. Pemasaran

Bertugas untuk mencari dan memasarkan program perusahaan dengan bekerja sama dengan vendor dan menjaga hubungan baik dengan para pelanggan.

e. Hukum dan Perijinan

Mengurus dan menyelesaikan segala perizinan dan legalitas yang berkaitan dengan aktivitas perusahaan.

4.2 Deskripsi Hasil Penelitian

4.2.1 Karakteristik Responden

Responden yang ditentukan sebagai sampel sebanyak 54 karyawan. Masing-masing responden diberi lembar kuesioner untuk memberikan jawaban dari pernyataan yang sudah disediakan. Pada penelitian ini akan mengidentifikasi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.

4.2.2 Deskripsi Responden

1. Jenis Kelamin

Deskripsi responden berdasarkan kelamin dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut ini:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase%
Laki-laki	38	70,4
Perempuan	16	29,6
Total	54	100%

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data Diolah SPSS)

Berdasarkan tabel diatas jumlah presentase jenis kelamin yang paling tinggi adalah Laki-laki yaitu 38 responden atau 70,4% dan jenis kelamin perempuan sebanyak 16 responden dengan presentase 29,6%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada PT. Varia Usaha Fabrikasi mayoritas laki-laki.

2. Berdasarkan Usia

Berdasarkan penelitian dari kuesioner, maka dapat diketahui karakteristik usia mengenai responden karyawan pada PT. Varia Usaha Fabrikasi. Responden

yang paling muda usianya adalah 23 tahun, sedangkan yang paling tua usianya adalah 45 tahun.

Untuk mengetahui rentang jarak antar usia responden sebagai berikut:

a. Range

$$\begin{aligned}(\text{Nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}) &= 45-23 \\ &= 22\end{aligned}$$

b. Jumlah Kelas

$$\begin{aligned}K &= 1 + 3,3 \log (n) \\ &= 1 + 3,3 \log (54) \\ &= 1 + 3,3 (1,7) \\ &= 6,61 \text{ dibulatkan menjadi } 7\end{aligned}$$

Jadi, jumlah kelas sebanyak 7

c. Range Skala

$$\begin{aligned}RS &= (\text{range/jumlah kelas}) \\ &= 22/7 \\ &= 3,1 \text{ dibulatkan menjadi } 4\end{aligned}$$

Deskripsi responden berdasarkan kelamin dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut ini:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Orang	Presentase %
23-26 tahun	22	40,7
27-30 tahun	15	27,8
31-34 tahun	7	13
35-38 tahun	6	11,1
39-42 tahun	3	5,6
43-45 tahun	1	1,9
Total	54	100

Sumber: Data Diolah SPSS 2021

Tabel 4.2 menunjukkan jumlah dan presentase usia responden dalam penelitian ini yaitu dominan usia 23-26 tahun dengan jumlah responden 22 dan presentasi 40,7%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Varia Usaha Fabrikasi Gresik mayoritas berusia 23-26 tahun.

3. Berdasarkan Pendidikan

Deskripsi responden berdasarkan kelamin dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut ini:

Tabel 4.3
Karakteristik Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah Orang	Presentase %
SMA/Sederajat	22	40,7
Diploma	9	16,7
S1	23	42,6
Total	54	100

Sumber: Data Diolah SPSS 2021

Dari tabel 4.3 dapat dijelaskan bahwa mayoritas responden memiliki pendidikan Strata 1 (S1) yaitu sebanyak 23 orang dan presentase 42,6%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Varia Usaha Fabrikasi mayoritas berpendidikan Strata 1 (S1).

4.3 Tanggapan Responden

Langkah-langkah dalam menentukan tanggapan responden yaitu:

Skor tertinggi – skor terendah

$$(5 \times 54) - (1 \times 54) = 270 - 54 = 216$$

$$P = \frac{216}{5}$$

$$= 43,2 \text{ di bulatkan jadi } 43.$$

Tabel 4.4
Skala Kriteria

No	Skala	Kriteria
1	54 - 97	Sangat Tidak Setuju
2	98 - 141	Tidak Setuju
3	142 - 186	Ragu-Ragu
4	187 - 230	Setuju
5	231 - 270	Sangat Setuju

Sumber: Data Diolah SPSS 2021

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan kuesioner mengenai prestasi belajar diambil dari data yang diolah sesuai dengan tabel berikut:

4.3.1 Kepemimpinan (X1)

Tabel 4.5
Tanggapan dan Penilaian Responden Kepemimpinan (X1)

Item	Tanggapan Responden					TOTAL	Skor Nilai					TOTAL
	SS	S	RG	TS	STS		5	4	3	2	1	
1	12	26	16	0	0	54	60	104	48	0	0	212
2	4	25	19	6	0	54	20	100	57	12	0	189
3	10	21	21	2	0	54	50	84	63	4	0	201
Jumlah	26	72	56	8	0	162	130	288	168	16	0	602
	RATA RATA											200,67

Sumber: Data Diolah SPSS 2021

Berdasarkan tabel diatas bisa dijelaskan bahwa jawaban responden terhadap kepemimpinan sebagai berikut:

1. Berdasarkan kuesioner pada item yang pertama, pendapat responden diperoleh skor 212, yang berarti sebagian besar responden setuju bahwa pemimpin mengarahkan secara jelas mengenai pekerjaan.
2. Berdasarkan kuesioner pada item yang kedua, pendapat responden skor 189, yang berarti sebagian besar responden ragu-ragu bahwa pemimpin memberikan semangat kerja.
3. Berdasarkan kuesioner pada item yang ketiga, pendapat responden diperoleh skor 201, yang berarti sebagian besar setuju bahwa pemimpin memberikan kepercayaan dalam menyelesaikan pekerjaan.
4. Berdasarkan indikator kepemimpinan di peroleh total rata-rata 200,67, responden menyatakan setuju atas semua pernyataan yang disampaikan.

4.3.2 Motivasi (X2)

Tabel 4.6
Tanggapan dan Penilaian Responden Motivasi (X2)

Item	Tanggapan Responden					TOTAL	Skor Nilai					TOTAL
	SS	S	RG	TS	STS		5	4	3	2	1	
1	9	25	15	5	0	54	45	100	45	10	0	200
2	14	22	16	2	0	54	70	88	48	4	0	210
3	14	17	20	3	0	54	70	68	60	6	0	204
4	8	31	14	1	0	54	40	124	3	2	0	169
5	11	22	16	5	0	54	55	88	15	10	0	168
Jumlah	56	117	81	16	0	270	280	468	171	32	0	951
	RATA RATA											190,2

Sumber: Data Diolah SPSS 2021

Berdasarkan tabel diatas bisa dijelaskan bahwa jawaban responden terhadap motivasi sebagai berikut:

1. Berdasarkan kuesioner pada item pertama, pendapat responden diperoleh skor 200, yang berarti sebagian besar setuju bahwa kebutuhan sandang, pangan, papan menjadi motivasi kerja karyawan.
2. Berdasarkan kuesioner pada item kedua, pendapat responden diperoleh skor 210, yang berarti sebagian besar responden memilih setuju bahwa adanya jaminan asuransi keselamatan kerja.
3. Berdasarkan kuesioner pada item ketiga, pendapat responden diperoleh skor 204, yang berarti sebagian besar responden setuju bahwa karyawan mendapatkan kepastian masa depan dengan bekerja.
4. Berdasarkan kuesioner pada item keempat, pendapat responden diperoleh skor 169, berarti sebagian besar karyawan ragu-ragu bahwa karyawan sering mendapat apresiasi dalam bekerja.
5. Berdasarkan kuesioner pada item kelima, pendapat responden diperoleh skor 168, yang berarti sebagian besar ragu-ragu bahwa karyawan diberi kesempatan dalam mengambil keputusan.
6. Berdasarkan indikator motivasi di peroleh rata-rata 190,2 responden menyatakan setuju atas semua pernyataan yang disampaikan.

4.3.3 Kepuasan Kerja (X3)

Tabel 4.7
Tanggapan dan Penilaian Responden Kepuasan Kerja (X3)

Item	Tanggapan Responden					TOTAL	Skor Nilai					TOTAL
	X3	SS	S	RG	TS		STS	5	4	3	2	
1	4	24	18	8	0	54	20	96	54	16	0	186
2	8	20	20	6	0	54	40	80	60	12	0	192
3	4	27	18	5	0	54	20	108	54	10	0	192
4	4	25	16	9	0	54	20	100	27	18	0	165
5	5	20	19	10	0	54	25	80	30	20	0	155
Jumlah	25	116	91	38	0	270	130	468	228	78	1	890
RATA RATA												178

Sumber: Data Diolah SPSS 2021

Berdasarkan tabel diatas bisa dijelaskan bahwa jawaban responden terhadap kepemimpinan sebagai berikut:

1. Berdasarkan pada item pertama, pendapat responden diperoleh skor 186, yang berarti sebagian besar responden ragu-ragu bahwa karyawan menerima gaji sesuai dengan kebutuhan.
2. Berdasarkan pada item kedua, pendapat responden diperoleh skor 192, yang berarti dari sebagian besar responden setuju bahwa karyawan diperusahaan mendapat dukungan dari rekan kerja.
3. Berdasarkan pada item ketiga, pendapat responden diperoleh skor 192, yang berarti dari sebagian besar responden setuju bahwa karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai apa yang ditugaskan.
4. Berdasarkan pada item keempat, pendapat responden diperoleh skor 165, yang berarti dari sebagian besar ragu-ragu bahwa karyawan senang ketika atasan memberikan perintah dalam bekerja.

5. Berdasarkan pada item kelima, pendapat responden diperoleh skor 155, yang berarti sebagian besar ragu-ragu bahwa karyawan termotivasi adanya promosi jabatan.
6. Berdasarkan indikator kepuasan kerja di peroleh rata-rata 178, responden menyatakan ragu-ragu atas semua pernyataan yang disampaikan.

4.3.4 Fasilitas Kerja (X4)

Tabel 4.8
Tanggapan dan Penilaian Responden Fasilitas Kerja (X4)

Item X4	Tanggapan Responden					TOTAL	Skor Nilai					TOTAL
	SS	S	RG	TS	STS		5	4	3	2	1	
1	13	24	15	2	0	54	65	96	45	4	0	210
2	7	30	14	3	0	54	35	120	42	6	0	203
3	12	23	15	4	0	54	60	92	45	8	0	205
4	3	35	12	4	0	54	12	140	12	8	0	172
5	8	24	20	2	0	54	40	96	6	4	0	146
Jumlah	43	136	76	15	0	270	212	544	150	30	0	936
RATA RATA												187,2

Sumber: Data Diolah SPSS 2021

Berdasarkan tabel diatas bisa dijelaskan bahwa jawaban responden terhadap kepemimpinan sebagai berikut:

1. Berdasarkan item pertama, pendapat responden diperoleh skor 210, berarti sebagian responden setuju bahwa terdapat fasilitas jaminan kesehatan di tempat kerja.
2. Berdasarkan item kedua, pendapat responden diperoleh skor 203, berarti sebagian responden memilih setuju bahwa Terdapat fasilitas sarana prasarana yang mendukung pekerjaan karyawan.

3. Berdasarkan item ketiga, pendapat responden diperoleh skor 205, berarti sebagian responden memilih setuju bahwa terdapat kompensasi yang layak diperusahaan.
4. Berdasarkan item keempat, pendapat responden diperoleh skor 172, berarti sebagian responden memilih ragu-ragu bahwa terdapat fasilitas jenjang karir diperusahaan.
5. Berdasarkan item kelima, pendapat responden diperoleh skor 146, berarti sebagian responden memilih ragu-ragu bahwa terdapat fasilitas insentif diperusahaan.
7. Berdasarkan indikator fasilitas kerja di peroleh rata-rata 187,2, responden menyatakan setuju atas semua pernyataan yang disampaikan.

4.3.4 Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.9
Tanggapan dan Penilaian Responden Kinerja Karyawan (Y)

Item	Tanggapan Responden					TOTAL	Skor Nilai					TOTAL
	SS	S	RG	TS	STS		5	4	3	2	1	
1	5	30	18	1	0	54	25	120	54	2	0	201
2	5	34	13	2	0	54	25	136	39	4	0	204
3	10	22	18	4	0	54	50	88	54	8	0	200
Jumlah	20	86	49	7	0	162	100	344	147	14	0	605
	RATA RATA											201,67

Sumber: Data Diolah SPSS 2021

Berdasarkan tabel diatas bisa dijelaskan bahwa jawaban responden terhadap kepemimpinan sebagai berikut:

1. Berdasarkan item pertama, pendapat responden diperoleh skor 201, berarti sebagian responden memilih setuju bahwa karyawan mampu melaksanakan tugas sesuai standar kualitas perusahaan.
2. Berdasarkan item ke-dua, pendapat responden diperoleh skor 204, berarti sebagian responden memilih setuju bahwa karyawan mampu menyelesaikan semua tugas yang diberikan.
3. Berdasarkan item ke-tiga, pendapat responden diperoleh skor 200, berarti sebagian responden memilih setuju bahwa karyawan memiliki pengetahuan yang baik tentang pekerjaan.
4. Berdasarkan indikator kinerja karyawan di peroleh rata-rata 201,67, responden menyatakan setuju atas semua pernyataan yang disampaikan

4.4 Uji Instrumen

4.4.1 Uji Validitas

Tabel 4.10
Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	X1.1	0,706	0,268	Valid
	X1.2	0,806	0,268	Valid
	X1.3	0,794	0,268	Valid
Motivasi (X2)	X2.1	0,648	0,268	Valid
	X2.2	0,706	0,268	Valid
	X2.3	0,772	0,268	Valid
	X2.4	0,782	0,268	Valid
	X2.5	0,663	0,268	Valid
Kepuasan Kerja (X3)	X3.1	0,853	0,268	Valid
	X3.2	0,697	0,268	Valid
	X3.3	0,745	0,268	Valid
	X3.4	0,831	0,268	Valid
	X3.5	0,492	0,268	Valid
	X4.1	0,519	0,268	Valid

Fasilitas Kerja (X4)	X4.2	0,699	0,268	Valid
	X4.3	0,668	0,268	Valid
	X4.4	0,716	0,268	Valid
	X4.5	0,717	0,268	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,702	0,268	Valid
	Y1.2	0,718	0,268	Valid
	Y1.3	0,818	0,268	Valid

Sumber: Data diolah SPSS 2021

Berdasarkan hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Jadi bisa dinyatakan dari setiap item pernyataan pada variabel kepemimpinan, motivasi, kepuasan kerja, fasilitas kerja dan kinerja karyawan dinyatakan valid.

4.4.2 Uji Reliabilitas

Tabel 4.11
Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

No	Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Batas Reliabilitas	Keterangan
1.	Kepemimpinan	0,657	0,60	Reliabel
2.	Motivasi	0,752	0,60	Reliabel
3.	Kepuasan Kerja	0,767	0,60	Reliabel
4.	Fasilitas Kerja	0,674	0,60	Reliabel
5.	Kinerja Karyawan	0,602	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS 2021

Berdasarkan tabel 4.11 menunjukkan dari masing-masing variabel nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60. Dengan demikian bisa disimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

4.5 Uji Asumsi Klasik

4.5.1 Uji Multikolinieritas

Tabel 4.12
Koefisien *Tolerance Value* dan VIF Masing-Masing Variabel

Variabel Bebas	<i>Tolerance Value</i>	VIF	Keterangan
Kepemimpinan	0,257	3.634	Non Multikolinieritas
Motivasi	0,906	1.103	Non Multikolinieritas
Kepuasan Kerja	0,461	2.167	Non Multikolinieritas
Fasilitas Kerja	0,472	2.119	Non Multikolinieritas

Sumber: Data diolah SPSS 2021

Berdasarkan pada tabel 4.12 diperoleh nilai *tolerance value* lebih besar dari 0,1 dan VIF lebih kecil dari 10, maka bisa disimpulkan bahwa model regresi linier tidak memiliki masalah multikolinieritas.

4.5.2 Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.13
Hasil Uji Glejser

Variabel	Sig	Keterangan
Kepemimpinan	0,941	Non Heteroskedastisitas
Motivasi	0,871	Non Heteroskedastisitas
Kepuasan Krja	0,874	Non Heteroskedastisitas
Fasilitas Kerja	0,919	Non Heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah SPSS 2021

Berdasarkan pada tabel 4.13 diatas menunjukkan bahwa Nilai Glejser kepemimpinan (X1) 0,941, Motivasi (X2) 0,871, Kepuasan Kerja (X3) 0,874, Fasilitas Kerja (X4) 0,919. Hal ini menunjukkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas karena hasil sig. > 0.05.

4.5.3 Uji Normalitas

Tabel 4.14
Hasil Uji Normalitas One Sample Kolmogrov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.91775156
Most Extreme Differences	Absolute	.102
	Positive	.068
	Negative	-.102
Test Statistic		.102
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data diolah SPSS 2021

Berdasarkan tabel 4.14 hasil pengujian normalitas dengan menggunakan *One Sample Kolmogorov Smirnov Test* menghasilkan *Asymptotic Significance* sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Berdasarkan dari ketentuan pada uji normalitas maka bisa disimpulkan bahwa nilai residual regresi dalam penelitian ini berdistribusi normal.

4.6 Teknik Analisis

4.6.1 Uji Kelayakan Model

1. Uji F

Pada pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah model dalam penelitian ini memiliki kelayakan model yang layak atau tidak. Analisis didasarkan pada nilai signifikansi, jadi apabila sig kurang dari 0,05 maka model persamaan dalam penelitian ini bisa dikatakan layak. Berikut adalah hasil uji kelayakan model dalam penelitian ini.

Tabel 4.15
Uji kelayakan Model

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	98.119	4	24.530	26.925	.000 ^a
	Residual	44.640	49	.911		
	Total	142.759	53			

Sumber: Data diolah SPSS 2021

Berdasarkan tabel 4.15 diatas, bisa dilihat bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 yang dimana lebih kecil dari 0,05, sehingga bisa disimpulkan bahwa model dalam penelitian ini dapat dikatakan layak.

2. Koefisiensi Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) adalah perbandingan dari variasi variabel-variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel independen secara bersama-sama yang dibandingkan dengan variasi total variabel dependen. Menurut Ghozali (2013;97) koefisien determinasi (R²) pada dasarnya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai dari koefisien determinasi antar nol dan satu. Berikut adalah hasil dari koefisiensi determinasi (R²) dalam penelitian ini:

Tabel 4.16
Koefisiensi Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.829 ^a	.687	.662	.954

Sumber: Data diolah SPSS 2021

Berdasarkan tabel 4.16 hasil koefisien determinasi diperoleh nilai R Square 0,687, artinya variabel bebas dalam penelitian ini berpengaruh sebesar 68,7% terhadap variabel terikat dan 31,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

4.6.2 Uji Koefisien Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dimaksud untuk menganalisis pengaruh dari variabel kepemimpinan (X1), motivasi (X2), kepuasan kerja (X3), fasilitas kerja (X4) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Varia Usaha Fabrikasi dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Keterangan :

Y = Variabel Regresi

a = Konstanta

b₁, b₂, b₃, b₄ = Koefisien Regresi

X₁, X₂, X₃, X₄ = Variabel Bebas

e = Error/ Variabel Pengganggu

Tabel 4.17
Koefisien Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.118	1.224		.097	.923
	X1	.290	.139	.317	2.081	.043
	X2	.111	.046	.201	2.394	.021
	X3	.162	.063	.303	2.577	.013
	X4	.156	.074	.245	2.110	.040

Sumber: Data dialh SPSS 2021

Berdasarkan tabel 4.17, diperoleh persamaan regresi linier berganda di penelitian ini, sebagai berikut:

$$Y = 0,118 + 0,290X_1 + 0,111X_2 + 0,162X_3 + 0,156X_4 + e$$

1. Nilai konstanta (α) adalah sebesar 0,118 yang berdasarkan persamaan regresi linier berganda di atas menunjukkan koefisien bertanda positif.
2. Variabel kepemimpinan (X_1) menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
3. Variabel Motivasi (X_2) menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
4. Variabel Kepuasan Kerja (X_3) menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
5. Variabel Fasilitas Kerja (X_4) menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

4.7 Uji Signifikan

1. Uji t

Uji t pada penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel *independent* secara parsial terhadap variabel dependen. Berikut merupakan hasil dari uji t dalam penelitian ini:

Tabel 4.18
Hasil Uji t

Variabel	Sig	Hasil
Kepemimpinan	0,043	Signifikan
Motivasi	0,021	Signifikan
Kepuasan Kerja	0,013	Signifikan
Fasilitas Kerja	0,040	Signifikan

Sumber: Data dioalh SPSS 2021

Berdasarkan tabel 4.18 dapat diketahui bahwa:

1. Variabel kepemimpinan (X1) mempunyai nilai signifikan sebesar $0,043 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan pada PT. Varia Usaha Vabrikasi.
2. Variabel motivasi (X2) mempunyai nilai signifikan sebesar $0,021 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Varia Usaha Vabrikasi.
3. Variabel kepuasan kerja (X3) mempunyai nilai signifikan sebesar $0,013 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja (X3) berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Varia Usaha Fabrikasi.

4. Variabel Fasilitas kerja (X4) mempunyai nilai signifikan $0,040 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel fasilitas kerja (X4) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Varia Usaha Fabrikasi.

4.8 Interpretasi Hasil Analisis

Berdasarkan penelitian dan analisa yang peneliti olah menggunakan bantuan dari SPSS (*Statistical Product and Service Solution*). Maka penelitian dapat menginterpretasikan hasil sebagai berikut:

4.8.1 Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki arah hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Varia Usaha Fabrikasi. Sutrisno (2016;213) mengatakan bahwa kepemimpinan merupakan proses kegiatan untuk menggerakkan orang lain dengan membimbing, pemimpin, mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil kerja yang diinginkan. Hasil dari pengaruh variabel kepemimpinan memiliki tingkat signifikan 0,043 lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Varia Usaha Fabrikasi. Penelitian yang signifikan menggambarkan bahwa besarnya kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Varia Usaha Fabrikasi. Dalam penelitian ini menggunakan tiga indikator yang digunakan untuk mengukur variabel kepemimpinan yang memiliki tiga instrumen pernyataan jawaban responden. Dari

instrumen yang sudah digunakan didapati pernyataan responden yang paling tinggi total skor dengan perolehan 212, yang menunjukkan bahwa karyawan setuju bahwa pemimpin mengarahkan secara jelas mengenai pekerjaan. Berdasarkan nilai rata-rata dari keseluruhan instrumen pernyataan indikator-indikator pada variabel kepemimpinan dengan total 200,67, yang dikategorikan setuju. Nilai ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dibutuhkan untuk memberikan pengarahan dan dorongan dalam mencapai suatu tujuan perusahaan. Hasil ini searah dengan pernyataan dari Warsidi (2011) mengatakan, kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pernyataan tersebut didukung oleh Eunike dan Piol (2015) mengatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.8.2 Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki arah hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Varia Usaha Fabrikasi. Hasil penelitian yang signifikan menggambarkan bahwa dengan adanya motivasi sebagai pendorong bagi karyawan menunjukkan sikap dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Varia Usaha Fabrikasi. Hasil dari pengaruh variabel motivasi memiliki nilai signifikan 0,021 lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Varia Usaha Fabrikasi. Penelitian yang signifikan menggambarkan bahwa besarnya motivasi dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Varia Usaha Fabrikasi. Dalam penelitian ini menggunakan lima indikator yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi yang memiliki lima instrumen pernyataan jawaban responden.

Dari instrumen yang sudah digunakan didapati pernyataan responden yang paling tinggi total skor dengan perolehan 210, yang menunjukkan bahwa karyawan setuju bahwa adanya jaminan asuransi keselamatan kerja. Berdasarkan nilai rata-rata dari keseluruhan instrumen pernyataan indikator-indikator pada variabel motivasi dengan total 190,2, yang dikategorikan setuju. Nilai ini menunjukkan bahwa motivasi karyawan dipengaruhi oleh adanya jaminan asuransi keselamatan kerja pada perusahaan. Hal ini sesuai dengan teori menurut Sutrisno (2011;090) Motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan kegiatan tertentu, oleh sebab itu motivasi sering diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Febriyani, dkk (2015) menyatakan bahwa motivasi dari seorang karyawan sangat mempengaruhi kinerjanya, karena jika seorang karyawan memiliki motivasi yang tinggi maka kinerja karyawan tersebut akan semakin meningkat.

4.8.3 Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawa

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan (X_3) memiliki arah hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Varia Usaha Fabrikasi.

Hasil dari pengaruh variabel kepuasan kerja memiliki nilai signifikan 0,013 lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Varia Usaha Fabrikasi. Penelitian yang signifikan menggambarkan bahwa besarnya kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Varia Usaha Fabrikasi. Dalam penelitian ini menggunakan lima indikator yang digunakan untuk mengukur variabel kepuasan kerja yang memiliki lima instrumen pernyataan jawaban responden. Dari instrumen

yang sudah digunakan didapati pernyataan responden yang paling tinggi total skor dengan perolehan 192, yang menunjukkan bahwa karyawan setuju bahwa karyawan diperusahaan mendapat dukungan dari rekan kerja. Berdasarkan nilai rata-rata dari keseluruhan instrumen pernyataan indikator-indikator pada variabel motivasi dengan total 178, yang dikategorikan ragu-ragu. Nilai ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh mendapat dukungan dari rekan kerja diperusahaan. Hasil sesuai dengan teori Heryanto (2011; 66-84) yang menyatakan bahwa ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara signifikan. Diperkuat dengan penelitian Sulistyawati dan Indrayani (2014) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Di dukung oleh hasil penelitian Kristianto, dkk (2010) mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa setiap karyawan akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang ber beda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku dalam dirinya. Semakin banyak aspek-aspek pekerjaan yang sesuai dengan keinginan karyawan, maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawan pada perusahaan.

4.8.4 Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja (X_4) memiliki arah hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Varia Usaha Fabrikasi. Hasil dari pengaruh variabel kepuasan kerja memiliki nilai signifikan 0,013 lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Varia Usaha Fabrikasi. Penelitian yang signifikan menggambarkan bahwa besarnya fasilitas kerja dapat

meningkatkan kinerja karyawan PT. Varia Usaha Fabrikasi. Dalam penelitian ini menggunakan lima indikator yang digunakan untuk mengukur variabel fasilitas kerja yang memiliki lima instrumen pernyataan jawaban responden. Dari instrumen yang sudah digunakan didapati pernyataan responden yang paling tinggi total skor dengan perolehan 210, yang menunjukkan bahwa karyawan setuju bahwa karyawan diperusahaan setuju bahwa terdapat fasilitas jaminan kesehatan ditempat kerja. Berdasarkan nilai rata-rata dari keseluruhan instrumen pernyataan indikator-indikator pada variabel fasilitas kerja dengan total 187,2 yang dikategorikan setuju. Nilai ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja karyawan dipengaruhi oleh terdapat fasilitas jaminan kesehatan ditempat kerja. Hasil penelitian yang signifikan menggambarkan bahwa lengkapnya fasilitas kerja pada perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Varia Usaha Fabrikasi. Fasilitas kerja dibutuhkan untuk melengkapai kebutuhan pekerjaan dalam mencapai suatu tujuan perusahaan. Hasil sesuai dengan teori Darajat (2014;6) fasilitas kerja merupakan suatu bentuk segala sesuatu yang bisa mempermudah pekerjaan dalam mencapai suatu tujuan, sehingga fasilitas menghasilkan kinerja yang maksimal sesuai dengan tujuan suatu perusahaan. Diperkuat dengan penelitian Sari (2016) yang menyatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.