

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Karakteristik Responden

Responden yang menjadi sampel penelitian yaitu pada karyawan PT. Meskom Agro Sarimas Kabupaten Bengkalis, ini dapat dikelompokkan kedalam beberapa karakteristik meliputi jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan lama bekerja. Dengan demikian dapat mengetahui kinerja karyawan.

5.1.1 Respon Menurut Jenis Kelamin

Hasil penelitian mengenai jenis kelamin responden dapat dilihat pada tabel 5.1 berikut ini:

Tabel 5.1: Responden Menurut Jenis Kelamin

NO	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1	Laki-Laki	29	43,28
2	Perempuan	38	56,72
Jumlah		67	100

Sumber: Olahan Data Spss 25

Dari tabel 5.1 dapat disimpulkan bahwa mayoritas yang menjadi responden dalam penelitian ini berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 38 orang dengan persentase 56,72% sedangkan Laki-laki hanya 29 orang dengan persentase 43,28%.

5.1.2 Responden Menurut Usia

Hasil penelitian mengenai usia responden dapat dilihat pada tabel 5.7 berikut ini:

Tabel 5.2 : Responden Menurut Usia

NO	Tingkat Umur	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1	20-25 Tahun	10	14,92
2	26-30 Tahun	29	43,28
3	31-35 Tahun	14	20,90
4	36-40 Tahun	14	20,90
Jumlah		67 Orang	100

Sumber: Olahan Data Spss 25

Dari tabel 5.2 dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini berumur antara 26-30 Tahun yaitu sebanyak 29 orang dengan presentase 43,28%.

5.1.3 Respon Menurut Tingkat Pendidikan

Hasil penelitian mengenai tingkat pendidikan responden dapat dilihat pada tabel 5.3 berikut ini:

Tabel 5.3: Responden Menurut Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1	SMP	4	5,97
2	SMK	32	47,76
3	D3	4	5,97
4	S1	21	31,34
5	S2	6	8,96
Jumlah		67	100

Sumber: Olahan Data Spss 25

Pada tabel 5.3 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan memiliki tingkat pendidikan SMA yaitu sebanyak 32 orang dengan presentase 47,76%.

5.1.4 Respon Menurut Lama Bekerja

Hasil penelitian lama bekerja responden dapat dilihat pada tabel 5.9 berikut ini:

Tabel 5.4: Respon Menurut Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1	1-2 Tahun	15	22,39
2	1-5 Tahun	25	37,31
3	5-10 Tahun	27	40,30
Jumlah		67	100

Sumber: Olahan Data Spss 25



Dari tabel 5.4 dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini telah lama bekerja 5-10 tahun yaitu sebanyak 27 orang dengan presentase 40,30%.

5.2 Deskriptif Variabel

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel Kepuasan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) sebagai variabel bebas, Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Untuk lebih jelas pada penjelasan berikut ini :

5.2.1 Kepuasan Kerja

Untuk melihat jawaban responden tentang kepuasan kerja (X1) dapat dilihat pada tabel 5.5 berikut ini:

Tabel 5.5 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja (X1)

NO	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah
		SS	S	CS	TS	STS	
1	Pekerjaan saya saat ini menyenangkan bagi saya	7	29	24	7	-	67
		10,4%	43,3%	35,8%	10,4%	-	100%
2	Upah yang saya terima saat ini sudah sesuai dengan harapan saya	4	31	21	11	-	67
		6,0%	46,3%	31,3%	16,4%	-	100%
3	Perusahaan memberikan kesempatan naik jabatan (promosi) kepada karyawan yang memiliki keahlian dan prestasi kerja	15	26	22	4	-	67
		22,4%	38,8%	32,8%	6,0%	-	100%
4	Pemimpin selalu memberikan arahan, petunjuk serta mengawasi dalam pelaksanaan kerja	6	33	23	4	1	67
		9,0%	49,3%	34,3%	6,0%	1,5%	100%
5	Hubungan antar karyawan selama ini sangat baik	18	29	16	4	-	67
		26,9%	43,3%	23,9%	6,0%	-	100%
6	TOTAL	50	148	106	30	1	335
	Presentase	14,92 %	44,18 %	31,64 %	8,96%	0,30	100%

Sumber: Olahan Data Spss 25



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berdasarkan rekapitulasi jawaban responden tentang kepuasan kerja (X1), Menunjukkan bahwa 50 tanggapan dengan presentase 14,92% menyatakan sangat setuju, responden yang menunjukkan bahwa 148 tanggapan dengan presentase 44,18% menyatakan setuju, responden yang menunjukkan bahwa 106 tanggapan dengan presentase 31,64% menyatakan cukup setuju, responden yang menunjukkan bahwa 30 tanggapan dengan presentase 8,96% menyatakan tidak setuju dan responden yang menunjukkan bahwa 1 tanggapan dengan presentase 0,30% menyatakan sangat tidak setuju.

5.2.2 Disiplin Kerja (X2)

Untuk melihat jawaban responden tentang disiplin kerja (X2) dapat dilihat pada tabel 5.6 berikut ini:

Tabel 5.6 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja (X2)

NO	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah
		SS	S	CS	TS	STS	
1	Saya sudah mematuhi semua peraturan perusahaan	8	14	26	15	4	67
		11,9%	20,9%	38,8%	22,4%	6,0%	100%
2	Saya memanfaatkan waktu yang diberikan perusahaan dengan sebaik-baiknya dalam melaksanakan pekerjaan	6	19	30	7	5	67
		9,0%	28,4%	44,8%	10,4%	7,5%	100%
3	Saya memiliki tanggung jawab yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas yang telah diberikan perusahaan	14	32	12	8	1	67
		20,9%	47,8%	17,9%	11,9%	1,5%	100%
4	Saya tidak pernah mangkir dari aktifitas perusahaan	10	29	19	7	2	67
		14,9%	43,3%	28,4%	10,4%	3,0%	100%
TOTAL		38	94	87	37	12	268
Presentase		14,18%	35,07%	32,46%	13,81%	4,48%	100%

Sumber: Olahan Data Spss 25



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Berdasarkan rekapitulasi jawaban responden tentang disiplin kerja (X2), menunjukkan bahwa 38 tanggapan dengan presentase 14,18% menyatakan sangat setuju, responden yang menunjukkan bahwa 94 tanggapan dengan presentase 35,07% menyatakan setuju, responden yang menunjukkan bahwa 87 tanggapan dengan presentase 32,46% menyatakan cukup setuju, responden yang menunjukkan bahwa 37 tanggapan dengan presentase 13,81% menyatakan tidak setuju dan responden yang menunjukkan bahwa 12 tanggapan dengan presentase 4,48% sangat tidak setuju.

5.2.3 Varibel Kinerja Karyawan (Y)

Untuk melihat jawaban responden tentang kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel 5.7 berikut ini:

Tabel 5.7 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

NO	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah
		SS	S	CS	TS	STS	
1	Karyawan selalu mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan oleh perusahaan	12	37	13	2	3	67
		17,9%	55,2%	19,4%	3,0%	4,5%	100%
2	Jumlah pekerjaan yang berhasil diselesaikan sesuai dengan target yang telah ditetapkan	17	33	14	1	2	67
		25,4%	49,3%	20,9%	1,5%	3,0%	100%
3	Karyawan bekerja setiap hari kecuali libur kerja yang telah ditetapkan	7	29	24	7	-	67
		10,4%	43,3%	35,8%	10,4%	-	100%
4	Karyawan memiliki keterampilan dan cara dalam menyelesaikan pekerjaan agar lebih cepat dari waktu yang telah ditetapkan	7	29	24	7	-	67
		10,4%	43,3%	35,8%	10,4%	-	100%
5	Karyawan mempunyai kemampuan dan keandalan untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan	7	29	24	7	-	67
		10,4%	43,3%	35,8%	10,4%	-	100%
6	Tanpa diawasi atau dinilai, karyawan tetap mengerjakan pekerjaan dengan baik.	15	26	22	4	-	67
		22,4%	38,8%	32,8%	6,0%	-	100%
TOTAL		65	183	121	28	5	402
Presentase		16,17%	45,53%	30,09%	6,97%	1,24%	100%

Sumber: Olahan Data Spss 25



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berdasarkan rekapitulasi jawaban responden tentang variabel kinerja karyawan (Y), menunjukkan bahwa 65 tanggapan dengan presentase 16,17% menyatakan sangat setuju, respon yang menunjukkan bahwa 189 tanggapan dengan presentase 45,52% menyatakan setuju, respon yang menunjukkan bahwa 121 tanggapan dengan presentase 30,09% menyatakan cukup setuju, respon yang menunjukkan bahwa 28 tanggapan dengan presentase 6,97% menyatakan tidak setuju dan respon yang menunjukkan bahwa 5 tanggapan dengan presentase 1,24% menyatakan sangat tidak setuju.

5.3 Uji Kualitas Data

5.3.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. **Prayitmo (2009 : 119)**. Uji validitas dapat dilakukan dengan melihat korelasi antara skor masing-masing item dalam kuesioner dengan total skor yang ingin diukur, yaitu dengan menggunakan Coefficient Correlation Pearson dalam SPSS 25. Pedoman untuk mengambil keputusan dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel dengan derajat $(n-2)$. Jika nilai r hasil perhitungan lebih besar dari nilai r dalam tabel pada alfa tertentu maka berarti signifikan sehingga disimpulkan bahwa butir pertanyaan atau butir pernyataan Valid. adapun r tabel dalam penelitian ini yaitu 0,2404, r tabel berasal dari tabel r yang disesuaikan dengan df (degree of freedom) dalam penelitian ini $df = 67 - 2 = 65$

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dengan signifikan pada 0,05. Berikut adalah tabel hasil uji validitas berdasarkan penyebaran angket yang dilakukan adalah sebagai berikut :

Tabel 5.8 : Rekapitulasi Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	N	r hitung	r tabel	Keterangan
Kepuasan Kerja (X1)	P1	72	0,773	0,2404	Valid
	P2	72	0,739	0,2404	Valid
	P3	72	0,700	0,2404	Valid
	P4	72	0,665	0,2404	Valid
	P5	72	0,561	0,2404	Valid
Disiplin Kerja (X2)	P1	72	0,766	0,2404	Valid
	P2	72	0,752	0,2404	Valid
	P3	72	0,765	0,2404	Valid
	P4	72	0,799	0,2404	Valid
Variabel	Pernyataan	N	r hitung	r tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	P1	72	0,613	0,2404	Valid
	P2	72	0,724	0,2404	Valid
	P3	72	0,914	0,2404	Valid
	P4	72	0,914	0,2404	Valid
	P5	72	0,914	0,2404	Valid
	P6	72	0,578	0,2404	Valid

Sumber: Olahan Data Spss 25

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa 6 butir item pernyataan untuk variabel kinerja semuanya dinyatakan valid, sedangkan untuk variabel kepuasan kerja terdiri dari 5 butir pernyataan juga dinyatakan valid dan untuk variabel disiplin kerja yang terdiri dari 4 butir pernyataan dinyatakan valid. Karena nilai r hitung dari setiap pernyataan lebih besar dari r tabel (0,2404) dan item kusioner yang valid dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya.

5.3.2 Uji Reliabilitas

Uji rehabilitas bertujuan untuk mengukur seberapa reliabel atau handal kusioner yang disebar kepada para responden, yang berguna sebagai instrumen dalam penelitian ini. Uji reliabilitas merupakan alat untuk



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Menurut **Ghozali (2013:47)**, butir kuesioner dikatakan reliabel (layak) jika *cronbach's alpha* > 0,60 dan dikatakan tidak reliabel jika nilai *cronbach's alpha* < 0,60. Berikut adalah tabel hasil uji reliabilitas untuk penelitian ini.

Tabel 5.9: Rekapitulasi Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item dalam Kuesioner	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kepuasan Kerja (X1)	5	0,720	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	4	0,770	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	6	0,862	Reliabel

Sumber: Olahan Data Spss 25

Dari tabel diatas dapat diketahui nilai reliabilitas seluruh variabel > 0,60, artinya adalah bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini reliabel atau dapat dipercaya.

5.4 Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah hasil estimasi yang dilakukan betul-betul terbatas dari adanya gejala outokorelasi, multikonearitas, dan gejala heterokedasitas, perlu dilakukan pengujian yang disebut dengan uji asumsi klasik.

5.4.1 Uji Normalitas Data

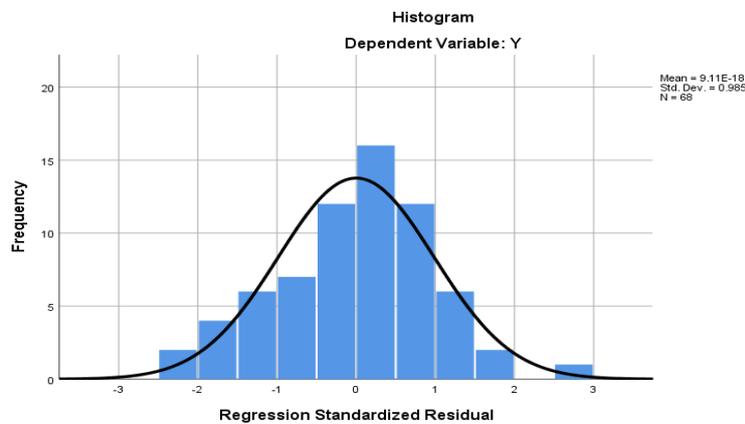
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas dalam pengujian ini menggunakan analisis grafik. Data yang berdistribusi normal jika data tersebut berbentuk sebuah lonceng yang kedua sisinya tidak terhingga (**Suliyanto, 2011:69**). Atau data

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menyebar disepanjang garis diagonal. Gambar 5.1 dan 5.2 adalah gambar pengujian normalitas data yang telah dilakukan pengujian.

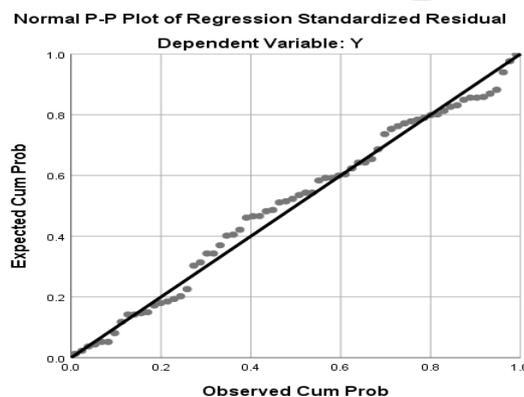
Gambar 5.1:
Uji Normalitas Histogram



Sumber: Olahan Data Spss 25

Berdasarkan tampilan histogram di atas terlihat distribusi data membentuk lonceng dengan kedua sisi yang tidak hingga, yaitu tidak memiliki batasan capaian angka dikedua sisinya yang tidak terhingga nilainya. Berdasarkan uji normalitas variabel dependen memiliki distribusi normal.

Gambar 5.2
Uji Normalitas Garis Plot



Sumber: Olahan Data Spss 25



Berdasarkan tampilan *Normal P-P PlotRegression Standardized* di atas terlihat bahwa titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal, hal ini berarti data memiliki distribusi normal dan dapat digunakan.

5.4.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi yang terbentuk, ada korelasi yang tinggi atau sempurna diantara variabel bebas atau tidak. Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dari masing-masing variabel bebasnya terhadap variabel terikatnya. Jika nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) tidak lebih dari 10. Maka model regresi dinyatakan tidak terdapat gejala multikolinieritas (Suliyanto, 2011:81).

Tabel 5.10 adalah tabel pengujian multikolinieritas dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dengan menggunakan SPSS dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

Tabel 5.10:
Hasil Multikonearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
KEPUASAN KERJA	,667	1,500
DISIPLIN KERJA	,667	1,500

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Olahan Data Spss 25

Pada tabel 5.10 *Coefficients*, diketahui bahwa nilai VIF dari masing-masing variabel independen lebih kecil dari 10, yaitu nilai VIF variabel kepuasan kerja (X1) 1,500 dan disiplin kerja (X2) 1,500. Berdasarkan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

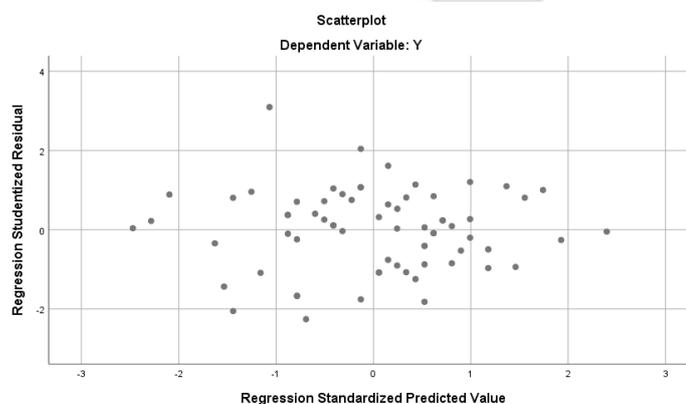
kriteria penilaian, jika VIF kurang dari 10 maka tidak terdapat gejala Multikolinearitas oleh karena itu variabel yang digunakan dalam penelitian ini terhindar dari gejala Multikolinearitas.

5.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas berarti ada varian pada model regresi yang tidak sama (konstan). Metode analisis grafik dilakukan dengan mengamati scatterplot dimana sumbu horizontal menggambarkan nilai predicted standartdized sedangkan sumbu vertikal menggambarkan nilai residual studentized. Jika scatterplot membentuk pola tertentu, hal ini menunjukkan adanya masalah heteroskedastisitas pada model regresi yang dibentuk.

Sedangkan Jika Scaterplot membentuk polatorrent (menyebarkan) maka nregresi tidak mengalami gangguan heterokedastisitas dan sebaliknya **Suliyanto (2011:95)**. Gambar 5.3 adalah gambar pengujian data berdasarkan uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

Gambar 5.3
Output Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Olahan Data Spss 25



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islam

ian Syarif Kasim Riau

Berdasarkan grafik 5.3 dapat dilihat bahwa distribusi data tidak teratur dan tidak membentuk pola tertentu, serta tersebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

5.5 Analisa Data Penelitian

5.5.1 Regresi Linear Berganda

Teknik regresi linier berganda didasari pada pengaruh fungsional ataupun kausal dua variabel independen dengan satu variabel dependen Sugiyono (2016: 237). Untuk menganalisa pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Meskom Argo Sarimas Bengkalis dilakukan analisis regresi linear berganda. Kinerja merupakan variabel dependen (Y) yang di pengaruhi oleh kepuasan kerja dan disiplin kerja (X1,X2) yang menajdi variabel independen. Berdasarkan hasil olahan data menggunakan SPSS versi 25 maka dapat dibuat tabel pengaruh antara variabel beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja sebagai berikut:

Tabel 5.11 : Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1			
(Constant)	.846	1.739	
KEPUASAN KERJA	.934	.114	.677
DISIPLIN KERJA	.311	.106	.242

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Olahan Data Spss 25

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linear berganda maka diperoleh persamaan regresi seabagai berikut:

$$Y = 0,846 + 0,934X_1 + 0,311X_2 + e$$



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pada persamaan tersebut di tunjukkan pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependent (Y). Dari hasil perhitungan dan persamaan analisis statistik koefesien regresi linear berganda diatas maka dapat diartikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 0.846. artinya adalah apabila kepuasan kerja dan disiplin kerja pada PT. Meskom Argo Sarimas Bengkalis di asumsikan bernilai nol (0), maka kinerja pegawai PT. Meskom Argo Sarimas Bengkalis sebesar 0.846.
2. Nilai koefisien regresi 0.934 menyatakan kepuasan kerja pegawai PT. Meskom Argo Sarimas Bengkalis mengalami peningkatan 1 satuan, maka Kinerja pegawai PT. Meskom Argo Sarimas Bengkalis akan mengalami peningkatan sebesar 0.934.
3. Nilai koefisien regresi 0.311 menyatakan disiplin kerja pada pegawai PT. Meskom Argo Sarimas Bengkalis mengalami peningkatan 1 satuan, maka Kinerja pegawai PT. Meskom Argo Sarimas Bengkalis mengalami peningkatan sebesar 0.311.
4. Standar eror (ϵ) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas yang mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan.

5.2 Uji Secara Simultan (Uji F)

Uji ini digunakan untuk melihat pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan dengan membandingkan antara F hitung dengan F tabel **Suliyanto (2011:61)**. Jika F hitung > F tabel maka

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Ho ditolak dan Ha diterima, artinya kepuasan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Meskom Argo Sarimas Bengkalis. Berdasarkan uji regresi yang dilakukan, diperoleh nilai F hitung sebagai berikut :

$$F_{\text{tabel}} = Df1 = k - 1 : Df2 = n - k$$

$$F_{\text{tabel}} = Df1 = 3 - 1 : Df2 = 67 - 3$$

$$F_{\text{tabel}} = 3,14$$

Tabel 5.12 :Uji F hitung

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	736.985	2	368.492	77.251	.000 ^b
	Residual	305.284	64	4.770		
	Total	1042.269	66			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja

Sumber : Olahan Data Spss 25

Berdasarkan hasil pada tabel diperoleh F hitung dengan taraf signifikan 95% (0,05) adalah 77.251 dan tingkat probabilitas (sig) adalah 0,000. F_{tabel} dapat diperoleh dari F tabel statistik sebesar 3,14. Dengan demikian diketahui $F_{\text{hitung}} (77,251) > F_{\text{tabel}} (3,14)$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Maka secara simultan atau bersamaan kepuasan kerja serta disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Meskom Argo Sarimas Bengkalis.

5.5.3 Uji Secara Parsial (Uji T)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen secara sendiri-sendiri terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan t yang didapat dari perhitungan dengan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

nilai t yang ada pada tabel dengan tingkat kesalahan (α) sebesar 5%. Rumus pengambilan t tabel dengan nilai signifikan 5% adalah sebagai berikut :

$$T \text{ tabel} = n - k : 0,05 / 2$$

$$T \text{ tabel} = 67 - 3 : 0,05 / 2$$

$$T \text{ tabel} = 1,99773$$

Dengan kriteria pengambilan keputusan dalam penelitian **Suliyanto (2011:62)** adalah sebagai berikut :

- a. Bila $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ dengan nilai signifikan $< 0,05$ maka hipotesis diterima.
- b. Bila $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ dengan nilai signifikan $> 0,05$ maka hipotesis ditolak.

Berikut adalah hasil pengujian regresi linier sederhana dalam penelitian ini di dapat t – statistik sebagai berikut :

Tabel 5.13 : Uji T Hitung

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.846	1.739		.487	.628
	Kepuasan Kerja	.934	.114	.677	8.175	.000
	Disiplin Kerja	.311	.106	.242	2.927	.005

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Olahan Data Spss 25

Berdasarkan tabel 5.13 di atas maka dapat diketahui sebagai berikut :

1. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Meskom Argo Sarimas Bengkalis menunjukkan nilai t_{hitung} (8.175) $>$ t_{tabel} (1,99773) dengan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,000 masih berada dibawah 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Meskom Argo Sarimas Bengkalis.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak mengizinkan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT. Meskom Argo Sarimas Bengkalis menunjukkan nilai $t_{hitung} (2,927) > t_{tabel} (1,99773)$ dengan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,005 masih berada dibawah 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Meskom Argo Sarimas Bengkalis.

5.5.4 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model regresi dalam menerangkan variasi variabel dependent. Hasil uji koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 5.14 : Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.841 ^a	.707	.698	2.184

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Olahan Data SPSS 25

Dari tabel di atas dapat diketahui nilai Adjusted R Square sebesar 0,698 atau 69,8% berarti Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja dapat mempengaruhi Kinerja pegawai PT. Meskom Argo Sarimas Bengkalis sebesar 69,8% sementara sisanya sebesar 0,302 atau 30,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

5.6 Pembahasan

Setelah peneliti melakukan penelitian secara langsung dengan penyebaran angket yang di tujukan kepada pegawai PT. Meskom Argo



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sarimas Bengkalis maka tujuan yang di kemukakan dalam penelitian ini adalah untuk menjelaskan:

Hasil penelitian yang telah dilaksanakan didapatkan persamaan analisis regresi linier berganda $Y = 0,846 + 0,934X_1 + 0,311X_2 + e$. Jika variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja bernilai 0 maka tingkat kinerja pegawai sebesar 0,846.

Setiap terjadi penambahan 1 satuan variabel kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,934. Setiap terjadi penambahan 1 satuan variabel disiplin kerja akan meningkatkan kinerja perawat sebesar 0,311.

5.6.1 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Meskom Argo Sarimas Bengkalis

Kepuasan kerja adalah suatu keadaan diri seseorang karyawan yang berkaitan dengan emosional yang ia punyai untuk menentukan senang atau tidaknya ia dengan pekerjaan **Hasibuan (2010: 201)**.

Kepuasan kerja ditempat kerja merupakan faktor penting dengan asumsi bahwa kepuasan kerja adalah suatu kondisi yang akan memunculkan kinerja seseorang. Kinerja karyawan yang tinggi salah satunya ditunjukan dari tingkat kepuasan kerja yang diperoleh karyawan ditempat kerja, karyawan tersebut akan merasa nyaman dalam bekerja sehingga mampu mengoptimalkan kemampuan yang dimilikinya pada akhirnya akan memberikan keuntungan terhadap perusahaan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Secara deskriptif tanggapan responden terhadap variabel Kepuasan Kerja (X1), tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju dan setuju mendapatkan persentasi yang lebih besar (59,11%) dari pada yang menyatakan kurang setuju dan tidak setuju (8.99%), peneliti dapat menyimpulkan atau menjelaskan bahwa variabel kepuasan kerja dapat mempengaruhi Kinerja pegawai PT. Meskom Argo Sarimas Bengkalis.

Dengan menggunakan uji t diketahui $t_{hitung} (8.175) > t_{tabel} (1,99773)$ dengan nilai signifikan sebesar 0,000 ini berarti hipotesis diterima. Hal ini menunjukkan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Meskom Argo Sarimas Bengkalis sehingga kepuasan kerja yang tinggi atau baik akan membuat karyawan semakin loyal kepada perusahaan atau organisasi.

Hasil penelitian ini di perkuan dengan penelitian yang dilakukan **Ivonne A. S. Sajang Bati (2013)** dengan judul Pengaruh motivasi, disiplin, dan kepuasan terhadap kinerja pegawai PT.Pos Indonesia (Persero) Cabang Bitung. Hasil dari pengujian menunjukkan bahwa secara parsial kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja PT. Pos Indonesia.

5.6.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Meskom Argo Sarimas Bengkalis.

Menurut **Afandi ((2018:11)** Disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu orrganisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dsn diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang bergabung



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak mengizinkan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui peruses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai 0 nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban. Secara deskriptif tanggapan responden terhadap variabel Lingkungan Kerja (X2), tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju dan setuju mendapatkan persentasi yang lebih besar (49,25%) dari pada yang menyatakan kurang setuju dan tidak setuju (18,29%), peneliti dapat menyimpulkan atau menjelaskan bahwa variabel disiplin dapat mempengaruhi Kinerja pegawai pada pegawai PT. Meskom Argo Sarimas Bengkalis.

Dengan menggunakan uji t diketahui $t_{hitung} (2,927) > t_{tabel} (1,99773)$ dengan nilai signifikan sebesar 0,005 ini berarti hipotesis diterima. Hal ini menunjukan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Meskom Argo Sarimas Bengkalis berarti disiplin kerja yang tinggi atau baik akan membuat karyawan memiliki prestasi dan tercapai tujuan perusahaan dalam bentuk produksi.

Hasil penelitian ini di perkuat dengan penelitian yang dilakukan **Aan Qurrotul'aini (2011)** dengan judul Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan muslim (studi kasus di Dedy Jaya Plaza Ketanggungan Brebes) menunjuk kan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

5.6.3 Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Meskom Argo Sarimas Bengkalis

Menurut **Kasmir (2016: 182)** Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas – tugas dan tanggung jawab yang di berikan dalam suatu priode tertentu.kinerja juga diaartikan sebagai suatu pelaksanaan fungsi – fungsi yang di tuntutan dari seseorang. Berdasarkan hasil penelitian Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perawat dengan demikian diketahui $F_{hitung} (77,251) > F_{tabel} (3,14)$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$ artinya secara simultan Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja pegawai PT. Meskom Argo Sarimas Bengkalis. Dengan nilai R sebesar 0,841 atau 84,10% yang berarti terdapat hubungan antar Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai PT. Meskom Argo Sarimas Bengkalis. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,698 atau 69,8% Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja dapat mempengaruhi Kinerja pegawai PT. Meskom Argo Sarimas Bengkalis. Sementara sisanya 0,302 atau 30,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan **Aan Qurrotul'aini (2011)** dengan Judul Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan muslim (studi kasus di Dedy Jaya Plaza Ketanggungan Brebes) menemukan bahwa Hasil dari pengujian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.