

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Tempat Penelitian

1. Gambaran PT. Global Vision Impex

PT. Global Vision Impex adalah perusahaan yang bergerak pada bidang perdagangan ekspor yang didirikan pada tahun 1998. Perusahaan ini menangani komoditas agro terutama di bidang rempah-rempah seperti kayu manis cinnamon/cassia, cengkeh, batang cengkeh, kemukus, merica panjang, pala, bunga pala, kapulaga, kunyit kering, buah pinang, lada hitam, gambir, dll. Getah dan resin alam seperti damar batu, benzamin, damar, copal, kelapa kering, dll. Perusahaan ini juga mengekspor minyak esensial alami seperti minyak nilam, minyak pala, minyak daun cengkeh, minyak serai, minyak akar wangi, minyak kenanga.

PT. Global Vision Impex mengekspor ke berbagai Negara yaitu Timur Tengah (Dubai, Iran, Suriah, Yordania, Palestina, Arab Saudi, Turki), Afrika (Mesir, Tunisia, Maroko, Libya, Aljazair, Afrika Selatan), Amerika Selatan (Amerika Serikat, Brazil, Argentina), dan Asia (India, Pakistan, Sri

Lanka, Singapura, Nepal, Bangladesh, dll). Lalu perusahaan ini sedang bekerja untuk mengembangkan pasar lain di Cina, Eropa, dan Amerika Utara.

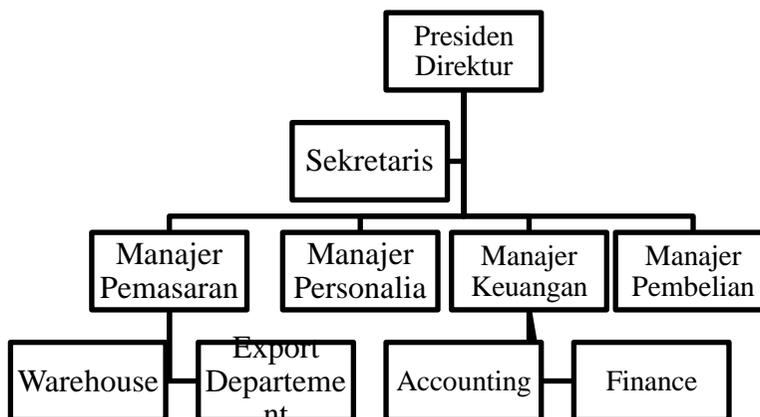
2. Motto

Menyediakan produk berkualitas dengan harga yang kompetitif untuk pembeli kami dan menjadi pemimpin dalam rempah-rempah, getah, kelapa kering dan minyak esensial alami dari Indonesia.

3. Struktur Organisasi

Gambar 4.1

Struktur Organisasi



Sumber: PT. Global Vision Impex

B. Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini, responden adalah karyawan PT. Global Vision Impex sebanyak 55 karyawan. Berdasarkan data dari 55 responden didapat kondisi responden tentang jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki – Laki	40	72.7%
2	Perempuan	15	27.3%
Total		55	100%

Sumber: Data Primer yang Diperoleh (2021)

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	<21 tahun	1	1.8%
2	21-30 tahun	10	18.2%
3	31-40 tahun	29	52.7%
4	41> tahun	15	27.3%
Total		55	100%

Sumber: Data Primer yang Diperoleh (2021)

Tabel 4.3**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	S1	15	27.3%
2	SMA	25	45.4%
3	SMP	15	27.3%
Total		55	100%

Sumber: Data Primer yang Diperoleh (2021)

C. Total Hasil Kuesioner**Tabel 4.4****Total Hasil Kuesioner**

Responden	Gaji (X ₁)	Kepuasan Kerja (X ₂)	Kinerja Karyawan (Y)
1	55	46	39
2	55	45	38
3	50	48	38
4	60	50	40
5	54	47	37
6	55	41	36
7	56	43	38

8	54	45	37
9	56	45	36
10	56	47	36
11	57	47	36
12	57	41	35
13	60	39	39
14	60	48	40
15	48	47	37
16	60	47	36
17	48	40	37
18	48	50	39
19	57	44	35
20	53	43	35
21	52	42	34
22	54	43	37
23	51	45	35
24	55	49	36
25	52	46	33
26	56	46	38
27	48	42	32
28	51	44	36
29	52	50	37

30	52	40	33
31	60	45	40
32	60	50	40
33	54	42	37
34	53	42	33
35	55	41	34
36	56	48	39
37	52	49	35
38	56	42	37
39	54	43	35
40	46	45	32
41	53	44	34
42	56	50	40
43	54	41	32
44	48	45	32
45	48	46	33
46	48	46	34
47	51	47	32
48	60	44	39
49	54	50	39
50	55	42	36
51	56	41	34

52	52	40	32
53	50	45	35
54	54	46	37
55	55	43	38

Sumber: Data Hasil Pengolahan Kuesioner (2021)

D. Hasil Penelitian

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Item dalam kuesioner dinyatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada taraf signifikan 5% (0,05), sebaliknya apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ artinya item tersebut tidak valid. Menentukan r_{tabel} dengan taraf signifikan 0.05 dan sampel yang digunakan 55 orang responden dengan $df = n-k$ sehingga diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0.2656. Berikut ini hasil uji validitas variabel gaji (X_1) dengan menggunakan program SPSS 23.

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Variabel Gaji (X_1)

No Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	0.390	0.2656	Valid
2	0.607	0.2656	Valid
3	0.349	0.2656	Valid
4	0.447	0.2656	Valid
5	0.455	0.2656	Valid
6	0.508	0.2656	Valid
7	0.610	0.2656	Valid
8	0.519	0.2656	Valid
9	0.635	0.2656	Valid
10	0.664	0.2656	Valid
11	0.694	0.2656	Valid
12	0.519	0.2656	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23

Berdasarkan tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan memiliki r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} , maka 12 pernyataan dinyatakan valid dan dapat

digunakan untuk penelitian. Selanjutnya hasil uji validitas variabel kepuasan kerja (X_2) sebagai berikut.

Tabel 4.6

Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X_2)

No Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	0.463	0.2656	Valid
2	0.570	0.2656	Valid
3	0.570	0.2656	Valid
4	0.708	0.2656	Valid
5	0.603	0.2656	Valid
6	0.570	0.2656	Valid
7	0.708	0.2656	Valid
8	0.336	0.2656	Valid
9	0.570	0.2656	Valid
10	0.477	0.2656	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23

Berdasarkan tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan memiliki r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} , maka 10 pernyataan dinyatakan valid dan dapat digunakan

untuk penelitian. Lalu selanjutnya hasil uji validitas variabel kinerja karyawan (Y) sebagai berikut.

Tabel 4.7

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	0.280	0.2656	Valid
2	0.494	0.2656	Valid
3	0.471	0.2656	Valid
4	0.616	0.2656	Valid
5	0.492	0.2656	Valid
6	0.815	0.2656	Valid
7	0.646	0.2656	Valid
8	0.598	0.2656	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23

Berdasarkan tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan memiliki r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} , maka 8 pernyataan dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas memiliki tujuan untuk mengetahui reliabel (konsisten) suatu instrument penelitian. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *Cronbach's Alpha*. Kuesioner dapat dinyatakan konsisten atau reliabel jika *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0.60 atau 60%. Berikut ini hasil uji reliabilitas variabel gaji (X_1):

Tabel 4.8
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Gaji (X_1)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.735	12

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23

Dari tabel output tersebut menunjukkan N *of Items* (jumlah pernyataan kuesioner) sebanyak 12 item dengan *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0.60, yaitu $0.735 > 0.60$. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa item-item pernyataan mengenai gaji dinyatakan reliabel, sehingga

kuesioner dinyatakan baik dan dapat digunakan sebagai alat ukur.

Tabel 4.9

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja (X₂)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.758	10

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23

Dari tabel output tersebut menunjukkan *N of Items* (jumlah pernyataan kuesioner) sebanyak 10 item dengan *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0.60, yaitu $0.758 > 0.60$. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa item-item pernyataan mengenai kepuasan kerja dinyatakan reliabel, sehingga kuesioner dinyatakan baik dan dapat digunakan sebagai alat ukur.

Tabel 4.10**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.657	8

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23

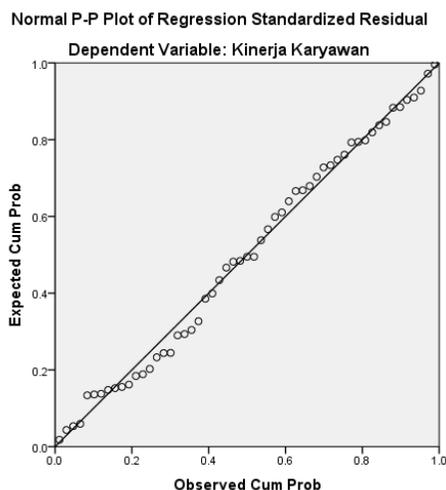
Dari tabel output tersebut menunjukkan *N of Items* (jumlah pernyataan kuesioner) sebanyak 8 item dengan *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0.60, yaitu $0.657 > 0.60$. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa item-item pernyataan mengenai kinerja karyawan dinyatakan reliabel, sehingga kuesioner dinyatakan baik dan dapat digunakan sebagai alat ukur.

2. Uji Asumsi Klasik**a. Uji Normalitas**

Uji normalitas memiliki tujuan untuk menguji model regresi variabel dependen dan variabel independen apakah keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini pengujian normalitas dilakukan dengan

dua cara yaitu pendekatan grafik dan analisis statistik *Kolmogorov-Smirnov*. Pendekatan grafik dapat dilihat dengan grafik *Normal Probability-Plot* sebagai berikut:

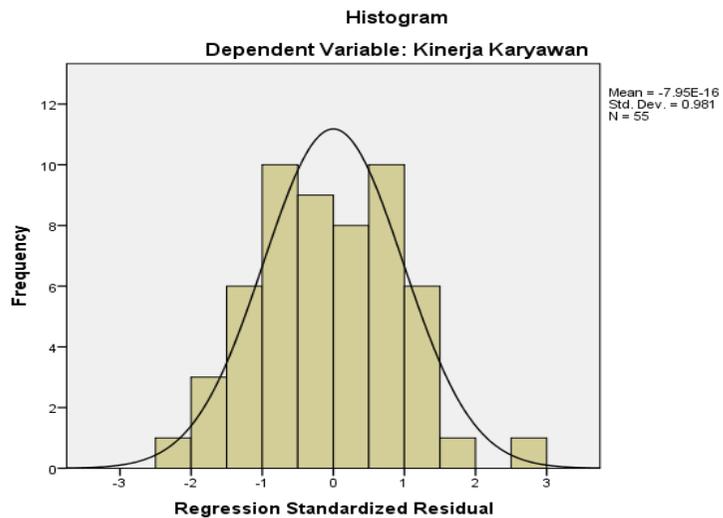
Gambar 4.2
Hasil Uji Normalitas dengan Grafik P-Plot



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23

Gambar P-Plot tersebut menunjukkan bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal yang menunjukkan pola distribusi normal sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 4.3
Hasil Uji Normalitas dengan Histogram



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23

Berdasarkan gambar 4.3 membuktikan bahwa residual menyebar secara normal. Karna bisa terlihat dari bentuk kurva yang membentuk kurva normal mengikuti arah histogramnya. Lalu untuk memperkuat hasil uji normalitas dilakukan juga uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov)
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.74152967
	Most Extreme Absolute Differences	.069
	Positive	.069
	Negative	-.057
Test Statistic		.069
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23

Dari output tersebut menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah 0.2 yaitu lebih besar dari 0.05. Sehingga dapat dinyatakan bahwa model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas dan

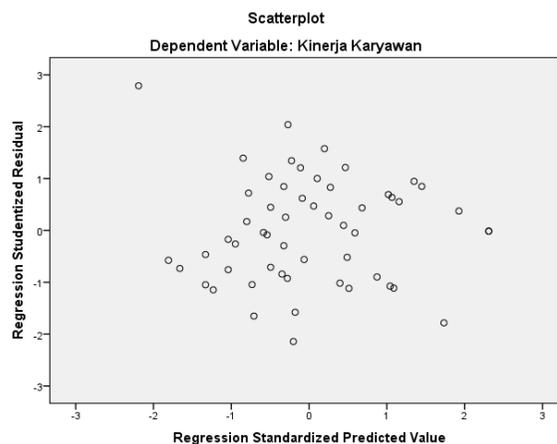
model regresi layak digunakan untuk penelitian karena data berdistribusi normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ini bertujuan untuk menguji model regresi apakah terdapat kesamaan atau ketidaksamaan varian antar pengamatan satu dengan yang lainnya. Jika varian dari pengamatan satu ke pengamatan lainnya tidak tetap maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Berikut hasil uji heteroskedastisitas:

Gambar 4.4

Hasil Uji Heteroskedastisitas (Scatterplot)



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23

Output scatterplots tersebut menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0, titik-titik tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja, penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali, dan penyebaran titik-titik data tidak berpola apapun. Berdasarkan hal-hal tersebut maka dapat dinyatakan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Untuk menegaskan hasil uji heteroskedastisitas dilakukan juga uji glejser dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.12

Hasil Uji Heteroskedastisitas (Glejser)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.341	2.730		1.956	.056
Gaji	-.047	.037	-.174	-1.278	.207
Kepuasan Kerja	-.031	.044	-.096	-.709	.481

a. Dependent Variable: RES2

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23

Berdasarkan output tersebut dapat diketahui bahwa nilai signifikansi X_1 adalah 0.207 dan nilai signifikansi X_2 adalah 0.481. Dengan demikian nilai sig. > 0.05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan nilai *Tolerance*.

Tabel 4.13

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.532	4.927		.311	.757		
Gaji	.368	.066	.550	5.553	.000	.998	1.002
Kepuasan Kerja	.328	.079	.412	4.162	.000	.998	1.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23

Berdasarkan output tersebut dapat diketahui bahwa nilai *Tolerance* pada variabel X_1 dan X_2 adalah 0.998. Dengan demikian nilai *Tolerance* lebih besar dari 0.1 sehingga dapat dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas. Berdasarkan nilai VIF juga menunjukkan hal serupa yaitu tidak terjadi multikolinearitas karna nilai $VIF = 1.002$ dimana nilai ini kurang dari 10. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen.

d. Uji Linearitas

Uji ini berguna untuk mengetahui bentuk hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Berikut output uji linearitas:

Tabel 4.14
Hasil Uji Linearitas Variabel X₁
ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja	Between Groups	(Combined) Linearity	157.358	10	15.736	4.213	.000
Karyawan *			103.363	1	103.363	27.672	.000
Gaji		Deviation from Linearity	53.995	9	5.999	1.606	.143
Within Groups			164.351	44	3.735		
Total			321.709	54			

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23

Berdasarkan output tersebut dapat diketahui bahwa variabel X₁ (gaji) memiliki nilai sig. deviation from linearity sebesar 0.143. Dengan demikian nilai sig. deviation from linearity lebih besar dari 0.05 sehingga dapat dinyatakan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel X₁ (gaji) dengan variabel Y (kinerja karyawan).

Tabel 4.15
Hasil Uji Linearitas Variabel X₂
ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Kepuasan Kerja	Between Groups	(Combined) Linearity	137.001	11	12.455	2.899	.006
		Deviation from Linearity	60.826	1	60.826	14.160	.001
			76.174	10	7.617	1.773	.095
	Within Groups		184.708	43	4.296		
Total			321.709	54			

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23

Lalu berdasarkan output variabel X₂ (kepuasan kerja) dapat diketahui memiliki nilai sig. deviation from linearity sebesar 0.095. Maka nilai sig. deviation from linearity lebih besar dari 0.05 sehingga dapat dinyatakan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel X₂ (kepuasan kerja) dengan variabel Y (kinerja karyawan). Jadi, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas dengan variabel terikat.

3. Uji Analisis Regresi Berganda

Tabel 4.16

Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.532	4.927		.311	.757
Gaji	.368	.066	.550	5.553	.000
Kepuasan Kerja	.328	.079	.412	4.162	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23

Berdasarkan output di atas, diperoleh koefisien regresi yaitu variabel Gaji (X_1) sebesar 0.368, variabel kepuasan kerja (X_2) sebesar 0.328, dan konstanta sebesar 1.532. Dengan demikian model persamaan regresi yang didapat yaitu:

$$Y = 1.532 + 0.368X_1 + 0.328X_2 + e$$

- a. Nilai sebesar 1.532 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel kinerja karyawan (Y) belum dipengaruhi oleh variabel gaji (X_1) dan variabel kepuasan kerja (X_2).

Jika variabel independen tersebut sama dengan 0 maka kinerja karyawan akan tetap sebesar 1.532.

- b. Nilai koefisien regresi variabel gaji (X_1) sebesar 0.368, artinya variabel gaji mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Apabila terjadi kenaikan 1 satuan variabel gaji, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.368.
- c. Nilai koefisien regresi variabel Kepuasan Kerja (X_2) sebesar 0.328, artinya variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Apabila terjadi kenaikan 1 satuan variabel kepuasan kerja, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.328.

4. Uji Hipotesis

a. Uji T (Parsial)

Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat secara parsial. Hasil uji hipotesis secara parsial dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.17
Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.532	4.927		.311	.757
Gaji	.368	.066	.550	5.553	.000
Kepuasan Kerja	.328	.079	.412	4.162	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23

Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan dalam uji t, jika nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$ dan nilai signifikansi < 0.05 , maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sedangkan jika nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{tabel}$ dan nilai signifikansi > 0.05 , maka H_0 diterima dan H_a ditolak. t_{hitung} dapat dilihat pada output dan t_{tabel} dapat diketahui dengan melihat tabel distribusi t pada probabilitas/ taraf signifikansi 0.05 (uji dua arah). Derajat bebas (df) adalah $n-k = 55-3 = 52$. Maka diperoleh t_{tabel} sebesar 2.00665.

Dari output tersebut menunjukkan bahwa variabel X_1 (gaji) mempunyai t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} yaitu $5.553 > 2.00665$ dan nilai signifikansi variabel X_1 (gaji) lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Lalu pada variabel X_2 (kepuasan kerja) juga mempunyai t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} yaitu $4.162 > 2.00665$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$). sehingga dapat dinyatakan H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jadi dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel X_1 (gaji) dan variabel X_2 (kepuasan kerja) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan).

b. Uji F (Simultan)

Uji f bertujuan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat secara simultan/bersama-sama. Hasil uji hipotesis secara simultan dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.18
Hasil Uji Hipotesis (Uji f)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	157.931	2	78.966	25.072	.000 ^b
	Residual	163.778	52	3.150		
	Total	321.709	54			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23

Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan dalam uji f, jika nilai $f_{hitung} > \text{nilai } f_{tabel}$ dan nilai signifikansi < 0.05 , maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sedangkan jika nilai $f_{hitung} < \text{nilai } f_{tabel}$ dan nilai signifikansi > 0.05 , maka H_0 diterima dan H_a ditolak. f_{hitung} dapat dilihat pada output dan f_{tabel} dapat diketahui dengan melihat tabel distribusi f pada probabilitas 0.05, derajat kebebasan (df) untuk pembilang (N_1) = $k-1$, dimana k adalah jumlah variabel bebas dan terikat sehingga $df_1/N_1 = 3-1 = 2$. Dan df untuk penyebut (N_2) = $n - k$, dimana n adalah jumlah

sampel/responden sehingga $df1/N2 = 55-3 = 52$. Diperoleh F_{tabel} sebesar 3.175.

Dari output tersebut menunjukkan bahwa variabel X_1 (gaji) dan variabel X_2 (kepuasan kerja) mempunyai f_{hitung} yang lebih besar dari f_{tabel} yaitu $25.072 > 3.175$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel X_1 (gaji) dan variabel X_2 (kepuasan kerja) berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan).

5. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jadi dengan kata lain untuk mengetahui seberapa besar kontribusi yang diberikan variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.19
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.701 ^a	.491	.471	1.775

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

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23

Berdasarkan output tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi atau R square (R^2) sebesar 0.491 atau 49.1%. Maka dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh variabel X_1 dan X_2 terhadap variabel Y adalah sebesar 49.1%. Sedangkan sisanya sebesar $100\% - 49.1\% = 50,9\%$ dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

E. Hasil Wawancara

Menurut penuturan salah satu karyawan di bagian gudang (*Warehouse*), pada PT. Global Vision Impex pemberian gaji (upah) tepat waktu dan sesuai perjanjian antar karyawan dengan perusahaan. Namun dalam hal kenaikan gaji pada perusahaan sesuai keinginan dari atasan saja dan tidak merata ke semua

karyawan. Perusahaan juga memerhatikan kepuasan kerja bagi karyawannya dengan memberikan bonus kepada semua karyawan setiap tahunnya, kenyamanan transportasi berupa kendaraan antar jemput pulang pergi sehingga karyawan tidak perlu membawa kendaraan dan tidak berdesak-desakan menggunakan transportasi umum, lingkungan kerja pun tenang dan nyaman karna antar rekan kerja kompak dan saling membantu.

Namun dalam beberapa hal terdapat kondisi yang perlu diperhatikan dan diperbaiki perusahaan diantaranya tidak adanya promosi atau seleksi karir untuk naik jabatan sehingga penempatan karyawan tidak berubah dalam waktu yang lama, tidak adanya pelatihan kerja untuk karyawan, dan tidak adanya penghargaan (*reward*) untuk karyawan yang berprestasi. Hal-hal tersebut tentunya menghambat berkembangnya karyawan. Ketiadaan promosi atau naik jabatan membuat karyawan tidak mempunyai tantangan untuk berinovasi dan bekerja melampaui target. Posisi yang sama dalam jangka waktu yang lama menyebabkan tidak adanya penambahan pengalaman dan ilmu

karyawan tersebut. Lalu tidak adanya pelatihan kerja untuk karyawan. Sementara pelatihan kerja memiliki peran penting untuk pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan sehingga karyawan merasa puas akan hasil pekerjaannya. Kemudian tidak adanya penghargaan untuk karyawan yang berprestasi membuat karyawan tidak merasa diapresiasi sehingga akan terjadi penurunan semangat untuk meraih prestasi.¹

Analisis SWOT pada perusahaan, *strengths/* kekuatan PT. Global Vision Impex adalah perusahaan yang dibangun atas dasar prinsip kekeluargaan. Pilar dasar perusahaan adalah saling menjaga, saling menguatkan dan saling melengkapi. Dengan pilar dasar dan prinsip tersebut hingga saat ini perusahaan mampu berdiri, berjalan, dan bersaing di pasar lokal dan internasional dengan sangat baik. Bahkan ditengah pandemi Covid-19 yang melanda dunia, di mana banyak perusahaan berhenti beroperasi, atas izin Tuhan Yang Maha Esa PT. Global Vision Impex tetap beroperasi dengan baik. *Weakness/*

¹ Gusnila Saputri, Staff Gudang PT. Global Vision Impex, wawancara dengan penulis di ruang kantornya, tanggal 5 Januari 2021.

kelemahan PT. Global Vision Impex adalah perusahaan penanaman modal asing milik keluarga yang saham dan modal usahanya dimiliki dan berasal dari lingkungan keluarga sendiri, sehingga masih memiliki keterbatasan modal usaha dan tak jarang masih bergantung pada pinjaman modal usaha dari pihak bank.

Opportunities/ peluang, saat ini penggunaan rempah-rempah dan hasil bumi pada produk hasil jadi terus menerus dikembangkan dan semakin bervariasi. Kondisi ini tentu saja menguntungkan banyak produsen termasuk PT. Global Vision Impex, perusahaan semakin memiliki kesempatan dan peluang untuk maju dan berkembang dengan sangat baik. *Threats/* ancaman, produk komoditi PT. Global Vision Impex adalah rempah-rempah dan hasil bumi. Perusahaan sangat bergantung pada pasokan hasil bumi yang bagus, berkualitas, dan dalam jumlah yang mencukupi kebutuhan. Namun dalam kenyataannya cuaca buruk dan bencana alam seringkali menjadi ancaman dalam ketersediaan dan kualitas hasil bumi produk komoditi.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah diuraikan di atas, maka dapat penulis simpulkan sebagai berikut :

1. Kenaikan gaji tidak merata dan tidak adanya kebijakan yang mengatur mengenai kenaikan gaji.
2. Penempatan karyawan tidak berubah dalam jangka waktu yang lama karena tidak adanya promosi jabatan menyebabkan kepuasan kerja karyawan menurun.
3. Tidak adanya pelatihan kerja untuk karyawan. Pelatihan kerja memiliki peran penting untuk pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan sehingga karyawan merasa puas akan hasil pekerjaannya.
4. PT. Global Vision Impex belum mampu secara maksimal mengapresiasi karyawan seperti tidak adanya penghargaan untuk karyawan yang berprestasi.

F. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, hasil penelitian ini membuktikan bahwa gaji dan kepuasan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada

hasil uji hipotesis yaitu uji t pada variabel gaji (X_1) memiliki nilai $5.553 > 2.00665$ dan pada variabel kepuasan kerja (X_2) mempunyai nilai $4.162 > 2.00665$. Pada uji F mempunyai nilai $25.072 > 3.175$. Lalu pada uji f dan uji t memperoleh nilai signifikansi yaitu 0.000 lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$). Sehingga dapat dinyatakan H_0 ditolak dan H_a diterima. Gaji dan kepuasan kerja yang diterima karyawan baik sehingga meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan PT. Global Vision Impex terlihat dari jumlah transaksi penjualan yang terus meningkat dari tahun ke tahun, laporan komplain dari *supplier* dan *customer* semakin berkurang bahkan bisa dikatakan hampir tidak ada. Sehingga tujuan dan target perusahaan tercapai dan profit perusahaan pun meningkat. Maka perusahaan perlu untuk terus meningkatkan perhatian dan evaluasi terhadap gaji dan kepuasan kerja yang diterima karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Indra Gunawan Syah Putro, Nurul Qomari, Enny Istanti yang menunjukkan bahwa gaji memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina Patra Niaga,

dengan hasil penelitian yang menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $6.828 > 1.6536$ dan nilai sig. $0.000 < 0.05$. Lalu penelitian ini juga selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Yolanda Dwiki Kartika, Debby Ayu Rizani, Nofpitasari, Ricky Togi Sibuea yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perum Bulog Divre Sumut, dengan hasil penelitian yang menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $6.288 > 1.66039$ dan nilai sig. $0.000 < 0.05$. Yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hasil pengujian regresi berganda menghasilkan konstanta sebesar 1.532 yaitu keadaan saat variabel kinerja karyawan (Y) belum dipengaruhi oleh variabel gaji (X1) dan variabel kepuasan kerja (X2). Jika variabel independen tersebut sama dengan 0 maka kinerja karyawan akan tetap sebesar 1.532. Lalu nilai koefisien regresi variabel gaji (X1) sebesar 0.368, artinya variabel gaji mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Apabila terjadi kenaikan 1 satuan variabel gaji, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.36. Kemudian memperoleh nilai koefisien regresi variabel Kepuasan Kerja (X2)

sebesar 0.328, artinya variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Apabila terjadi kenaikan 1 satuan variabel kepuasan kerja, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.328.

Secara umum, perbedaan dari penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah dari lokasi penelitian, karena perbedaan lokasi penelitian juga akan membedakan karakteristik dan sampel yang digunakan dalam penelitian. Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada hasil penelitiannya seperti penelitian yang dilakukan Handika Mulyo Pranyoto yaitu sama-sama gaji secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai sig. $0.000 < 0.05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2.168 > 2.012$. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan Ike Ratnasari dan Ashadi Mahmud yang menunjukkan bahwa gaji memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Uniplastindo Interbuana Pandaan, dengan hasil penelitian yang menunjukkan nilai sig. $0.012 < 0.05$. Lalu penelitian ini juga selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh

Natalia Susanto yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rembaka, dengan hasil penelitian yang menunjukkan nilai sig. $0.030 < 0.05$. sehingga hasil penelitian memiliki persamaan yaitu H_0 ditolak dan H_a diterima.

Berdasarkan hasil pengolahan data primer menggunakan SPSS 23, dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0.491 atau 49.1%. Maka dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh variabel X_1 dan X_2 terhadap variabel Y adalah sebesar 49.1%. Sedangkan sisanya sebesar $100\% - 49.1\% = 50.9\%$ dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini diperoleh kesimpulan bahwa gaji dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Yang artinya setiap gaji dan kepuasan kerja meningkat akan menghasilkan peningkatan pada kinerja karyawan di PT. Global Vision Impex.

