

4.3 Deskripsi data responden

Tabel 4.1 analisis statistik deskriptif

	Descriptive Statistics							
	N	Rang e	Minim um	Maxim um	Mean		Std. Deviation	Varian ce
Statist ic	Statist ic	Statisti c	Statisti c	Statist ic	Std. Error	Statistic	Statist ic	
motivasi	80	40,00	10,00	50,00	37,65 00	,80093	7,16373	51,31 9
disiplin kerja	80	18,00	7,00	25,00	19,30 00	,42299	3,78337	14,31 4
kepuasan kerja	80	12,00	8,00	20,00	16,75 00	,23966	2,14358	4,595
kinerja	80	17,00	28,00	45,00	37,40 00	,40667	3,63736	13,23 0
Valid N (listwise)	80							

Sumber : pengolahan data SPSS

4.3.1 Jenis Kelamin Responden

Responden yang terpilih dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin yaitu laki-laki dan perempuan. Untuk mengetahui proporsi jenis kelamin dengan jelas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

081 283 056 404

TABEL 4.2 JENIS KELAMIN RESPONDEN

JENIS_KELAMIN					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI -LAKI	50	62,5	62,5	62,5
	PEREMPUA N	30	37,5	37,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Sumber: pengolahan data SPSS

Data tabel 4.3 dapat diketahui bahwa jumlah karyawan berdasarkan jenis kelamin adalah 50 orang laki-laki atau 62,5% dan 30 orang perempuan atau

37,5%, sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan yang paling dominan dalam penelitian ini dipt Yong Ma adalah laki-laki.

4.3.2 Pendidikan Responden

Responden yang terpilih dikelompokkan berdasarkan pendidikan terakhirnya yaitu D3, S1, dan S2. Untuk mengetahui dengan jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.3 sebagai berikut:



	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S1	80	100,0	100,0	100,0

Sumber: pengolahan data SPSS
Statistically Significant

Berdasarkan tabel 4.3.2 dapat diketahui bahwa responden yang mengisi kuesioner sebanyak 80 orang. Dari data tersebut seluruh responden mempunyai pendidikan terakhir S1.

081 283 056 404

4.4 Analisis Data

4.4.1 Uji instrumen penelitian

A. Uji reabilitas

Suatu variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,70 (Ghozali & Imam, 2013). Hasil uji reliabilitas yang dilakukan, dijelaskan pada tabel berikut ini:

TABEL 4.3.4 HASIL UJI REABILITAS

VARIABEL	CRONBACH ALPHA	KETERANGAN
MOTIVASI (X1)	0,890	RELIABLE
DISIPLIN KERJA (X2)	0,756	RELIABLE
KEPUASAN KERJA (Z)	0.766	RELIABLE
KINERJA (Y)	0,723	RELIABLE

Sumber : pengolahan data SPSS

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa semua variabel adalah reliable, hal ini terlihat dari nilai koefisien alpha (Cronbach Alpha) yang memiliki nilai lebih dari 0,70. Nilai koefisien alpha (Cronbach Alpha) dari variabel motivasi, disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan mendekati angka 1 yang artinya bahwa mempunyai ketepatan atau kehandalan yang tinggi untuk dijadikan variabel dalam satu penelitian.

B. UJI VALIDITAS

Pada penelitian ini , jumlah populasi dan sampel (n) = 80 dan α = 0.05 dan didapat $r_{tabel} = 0,220$, Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan nilai positif, maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid (Ghozali & Imam, 2013). Berikut adalah hasil uji validitas pada setiap pertanyaan masing-masing variabel :

Tabel 4.5 hasil Uji Validitas

Variabel	item pertanyaan	r hitung	r tabel	keterangan
Motivasi (X1)	motivasi 1	0,810	0,22	valid
	motivasi 2	0,643		valid
	motivasi 3	0,640		valid
	motivasi 4	0,790		valid
	motivasi 5	0,756		valid
	motivasi 6	0,680		valid
	motivasi 7	0,730		valid
	motivasi 8	0,634		valid
	motivasi 9	0,683		
	motivasi 10	0,751		valid
Disiplin Kerja (X2)	Disiplin Kerja 1	0,783	0,22	valid
	Disiplin Kerja 2	0,696		valid
	Disiplin Kerja 3	0,697		valid
	Disiplin Kerja 4	0,719		valid
	Disiplin Kerja 5	0,672		valid
Kepuasan Kerja (Z)	Kepuasan Kerja 1	0,741	0,22	valid
	Kepuasan Kerja 2	0,801		valid
	Kepuasan Kerja 3	0,791		valid
	Kepuasan Kerja 4	0,740		valid
Kinerja (Y)	Kinerja 1	0,597	0,22	valid
	Kinerja 2	0,543		valid
	Kinerja 3	0,587		valid
	Kinerja 4	0,632		valid
	Kinerja 5	0,544		valid
	Kinerja 6	0,537		valid
	Kinerja 7	0,506		valid
	Kinerja 8	0,543		valid
	Kinerja 9	0,551		valid

Sumber : pengolahan data SPSS

Berdasarkan tabel 4.5, diketahui bahwa r tabel sebesar 0,22 dan semua butir pertanyaan dari variabel perilaku disiplin kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan menunjukkan bahwa r hitung $> r$ tabel atau r hitung $> 0,22$

4.5 Uji Asumsi klasik

Model 1: Kinerja = Motivasi+Kepuasan Kerja+ Disiplin Kerja

Model 2: Kepuasan Kerja = Motivasi + Disiplin Kerja

A. Uji Normalitas

Menurut (Ghozali & Imam, 2013) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi penganggu atau residual memiliki distribusi normal. Data dikatakan dan terdistribusi normal ketika lebih dari 0,05. uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Hasil uji normalitas yang diperoleh dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.6.1 Hasil Uji Normalitas Metode Kolmogorov Smirnov Test

(Model 1)		
Jasa Olah Data		
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std.	
	Deviation	3,19094360
Most Extreme Differences	Absolute	,059
	Positive	,059
	Negative	-,049
Test Statistic		,059
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 : pengolahan data SPSS

Tabel 4.6.1 Hasil Uji Normalitas Metode

Kolmogorov Smirnov Test (Model 2)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.08787648
Most Extreme Differences	Absolute	.082
	Positive	.066
	Negative	-.082
Test Statistic		.082
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.

Jasa Olah Data

Berdasarkan tabel 4.6 terlihat Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 dengan probabilitas > 0,05 maka data dalam penelitian ini terdistribusi normal.

B. Uji Multikolinearitas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara

variabel independen. Jika nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 maka artinya tidak terjadi multikolinearitas terhadap data yang diuji, jika sebaliknya nilai Tolerance lebih kecil dari 0,10 maka artinya terjadi multikolinearitas atau sama dengan VIF (Variance Inflation Factor) ≤ 10 . Berikut hasil uji multikolinearitas :

TABEL 4.7.1 Hasil Uji Multikolineritas (Model 1)

Model	Coefficients ^a			t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	17,496	4,446		3,935	,000		
MOTIVASI	,154	,052	,304	2,974	,004	,969	1,032
DISIPLIN KERJA	,329	,098	,342	3,368	,001	,982	1,018
KEPUASAN KERJA	,462	,175	,272	2,642	,010	,952	1,051

a. Dependent Variable: KINERJA

TABEL 4.7.2 Hasil Uji Multikolineritas (Model 2)

Model	Coefficients ^a			t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	10.125	1.756		5.764	,000		
Motivasi	,078	,033	,247	2.341	,022	1.000	1.000
DisiplinKerja	,170	,063	,285	2.697	,009	1.000	1.000

a. Dependent Variable: KepuasanKerja

Sumber : pengolahan data SPSS

Dari hasil tabel perhitungan diatas menunjukkan bahwa nilai tolerance menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai tolerance kurang dari 0,10 dan Hasil perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) yang menunjukkan bahwa tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

1. Nilai tolerance untuk variabel motivasi sebesar $0,969 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $1,032 < 10$, sehingga variabel Motivasi dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas.
2. Nilai tolerance untuk variabel disiplin kerja sebesar $0,982 > 0,10$ *"Statistically Significant"* dan nilai VIF sebesar $1,018 < 10$, sehingga variabel disiplin kerja dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas.
3. Nilai tolerance untuk variabel kepuasan kerja sebesar $0,952 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $1,051 > 10$, sehingga variabel kepuasan kerja dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas.

C. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas .Hasil uji heteroskedastisitas yang diperoleh dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.8 :

Tabel 4.8 Hasil Uji Heteroskedasitas Metode Spearman's rho (Model 1)

		Correlations			
		MOTIVASI VASI	DISIPLIN KERJA	KEPUASAN KERJA	Unstandardized Residual
Spearman's rho	MOTIVASI	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	1,000 .660 80	,050 .362 80	-,103 .362 80
	DISIPLIN KERJA	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	,050 .660 80	1,000 .269 80	-,125 .269 80
	KEPUASAN KERJA	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	-,103 .362 80	-,125 .269 80	1,000 .185 80
Unstandardized Residual	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	-,075 .509 80	,042 .713 80	,150 .185 80	1,000 .80 80

Sumber : pengolahan data SPSS

Jadi analisis output dari uji heteroskedasitas dengan metode Spearman's

rho adalah

081 283 056 404

- Nilai sig (2-tailed) motivasi (X1) : 0,509 (>0,05)
- Nilai sig (2-tailed) disiplin kerja (X2) : 0,713 (>0,05)
- Nilai sig (2-tailed) kepuasan kerja (Z) : 0,185 (>0,05)

Dengan hasil diatas berkesimpulan tidak terjadi gejala heteroskedasitas,

karena nilai signifikansi yang didapat lebih besar dari 0,05

Tabel 4.8 Hasil Uji Heteroskedasitas Metode Spearman's rho (Model 2)

			Correlations		
			Motivasi	DisiplinKerja	Unstandardized Residual
Spearman 's rho	Motivasi	Correlation Coefficient	1.000	.050	-.154
		Sig. (2-tailed)	.	.660	.171
		N	81	80	80
	DisiplinKerja	Correlation Coefficient	.050	1.000	.038
		Sig. (2-tailed)	.660	.	.735
		N	80	80	80
	Unstandardiz ed Residual	Correlation Coefficient	-.154	.038	1.000
		Sig. (2-tailed)	.171	.735	.
		N	80	80	80

Sumber : pengolahan data SPSS

Jadi analisis output dari uji heteroskedasitas dengan metode Spearman's rho adalah

- Nilai sig (2-tailed) motivasi (X1) : 0,171 ($>0,05$)
- Nilai sig (2-tailed) disiplin kerja (X2) : 0,735 ($>0,05$)

Dengan hasil diatas berkesimpulan tidak terjadi gejala heteroskedasitas, karena nilai signifikansi yang didapat lebih besar dari 0,05

D. Uji Signifikansi simultan (uji F)

Menurut (Bawono & Anton, 2006) uji F dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa jauh semua variabel independen secara bersama-sama dapat mempengaruhi variabel dependen. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan. Sedangkan jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$

maka H_0 diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan. Berikut tabel 4.9 hasil uji F_{test} yang diperoleh penelitian ini:

Tabel 4.9 Hasil uji F (Model 1)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	240,812	3	80,271	7,584	,000 ^b
	Residual	804,388	76	10,584		
	Total	1045,200	79			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, DISIPLIN KERJA, MOTIVASI

Berdasarkan tabel 4.9, diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 7,584 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil ini memiliki arti bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karena f hitung $> f$ tabel ($7,584 > 2,720$) dan nilai signifikansi kurang dari 5%. Maka dapat dikatakan disiplin kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Jasa Olah Data
Tabel 4.9 Hasil uji F (Model 2)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	57.171	2	28.585	6.391	,003 ^b
	Residual	344.379	77	4.472		
	Total	401.550	79			

a. Dependent Variable: KepuasanKerja

b. Predictors: (Constant), DisiplinKerja, Motivasi

Berdasarkan tabel 4.9, diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 6,391 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil ini memiliki arti bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karena f hitung $> f$ tabel ($6,391 > 2,720$) dan nilai signifikansi kurang dari 5%. Maka dapat dikatakan disiplin kerja, motivasi kerja secara bersama-sama dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

E. Uji koefisien regresi secara parsial (Uji t)

Menurut (Bawono & Anton, 2006), uji ini digunakan untuk melihat tingkat signifikansi variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara individu atau sendiri-sendiri. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan. Sedangkan jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan. Berikut hasil Uji t di tabel 4.10 :

Tabel 4.10 Hasil Uji t (Model 1)

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant) 17,496	4,446		3,935	,000
	MOTIVASI ,154	,052	,304	2,974	,004
	DISIPLIN KERJA ,329	,098	,342	3,368	,001
	KEPUASAN KERJA ,462	,175	,272	2,642	,010

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : pengolahan data SPSS

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa :

1. T_{hitung} pada variabel motivasi (X_1) lebih kecil dari t_{tabel} (1,9916), maka H_0 diterima. Artinya adanya pengaruh yang signifikan antara variabel independen (motivasi) dengan variabel dependen (kinerja karyawan).

2. T hitung pada variabel disiplin kerja (X2) lebih besar dari t tabel (1,9916), maka Ha diterima. Artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.
3. T hitung pada variabel kepuasan kerja (Z) lebih besar dari t tabel (1,9916), maka Ha diterima. Artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel intervening dengan variabel dependen.

Tabel 4.10 Hasil Uji t (Model 2)

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta		
1	(Constant)	10.125	1.756	5.764	.000
	Motivasi	.078	.033	2.341	.022
	DisiplinKerj a	.170	.063	.285	.009

a. Dependent Variable: KepuasanKerja

Sumber : pengolahan data SPSS

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa :

1. T hitung pada variabel motivasi (X1) lebih besar dari t tabel (1,9916), maka Ha diterima. Artinya adanya pengaruh yang signifikan antara variabel independen (motivasi) dengan variabel dependen (kepuasan kerja).
2. T hitung pada variabel disiplin kerja (X2) lebih besar dari t tabel (1,9916), maka Ha diterima. Artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.

F. Uji Sobel

Hubungan	ab	sab	z-value	p-value
Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja	0.036036	0.021262964	1.694777825	0.045058788
Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja	0.07854	0.043055457	1.824159022	0.034064017

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa :

1. Z hitung pada variabel motivasi (X1) lebih besar dari z tabel (1,69), maka Ha diterima. Artinya adanya pengaruh yang signifikan antara variabel independen (motivasi) dengan variabel dependen (kepuasan kerja) melalui variabel mediasi (kinerja karyawan) *"Statistically Significant"*
2. Z hitung pada variabel disiplin kerja (X2) lebih besar dari z tabel (1,69), maka Ha diterima. Artinya adanya pengaruh yang signifikan antara variabel independen (disiplin kerja) dengan variabel dependen (kepuasan kerja) melalui variabel mediasi (kinerja karyawan)

Analisis Jalur

Pengaruh Koefisien

Pengaruh Variabel	Pengaruh Kausal		
	Langsung	Tidak Langsung	Total
X1 terhadap Z	0,247 (Signifikan)	-	-
X2 terhadap Z	0,285 (Signifikan)	-	-
X1 terhadap Y	0,304 (Signifikan)	0,082 (Signifikan)	0,386
X2 terhadap Y	0,342 (Signifikan)	0,093 (Signifikan)	0,435
Z terhadap Y	0,272 (Signifikan)	-	-

