

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data adalah menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat simpulan yang berbentuk umum atau generalisasi. Dalam deskripsi data ini penulis akan menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain : Jenis Kelamin Responden, Usia, Pendidikan Terakhir, dan Masa Kerja.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin Responden

Gambaran umum mengenai jenis kelamin Karyawan divisi laboratorium CV. Bumi Waras divisi laboratorium Bandar Lampung. Berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat dari Tabel 4.1

Tabel 4.1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frequency	Percent
Laki- Laki	25	71,4
Perempuan	10	28,6
Jumlah	35	100,0

Sumber : Data Diolah Tahun, 2022

Berdasarkan Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dapat dilihat bahwa Karyawan CV. Bumi Waras divisi laboratorium Bandar Lampung banyak berjenis kelamin Laki- Laki sebanyak 25 orang atau sebesar 71,4%.

2. Usia Responden

Gambaran umum yang mengenai umur, Karyawan CV. Bumi Waras Bandar Lampung dapat dilihat dari Table 4.2

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
20 - 30 Tahun	9	25,7
31 – 40 Tahun	10	28,6
41 – 50 Tahun	6	17,1
> 60 Tahun	10	28,6
Total	35	100,0

Sumber : Data Diolah Tahun, 2022

Berdasarkan Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia dapat dilihat bahwa karyawan CV. Bumi Waras divisi laboratorium Bandar Lampung banyak berusia 31-40 Tahun sebanyak 10 orang atau sebesar 28,6%.

3. Pendidikan Terakhir Responden

Gambaran Umum mengenai pendidikan terakhir, Karyawan CV. Bumi Waras divisi laboratorium Bandar Lampung dapat dilihat dari Tabel 4.3

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA	19	54,3
D3	6	17,1
S1	10	28,6
Jumlah	35	100,0

Sumber : Data Diolah Tahun, 2022

Berdasarkan Tabel 4.3 Responden Berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat bahwa karyawan CV. Bumi Waras divisi laboratorium

Bandar Lampung yang paling banyak SMA sebanyak 19 orang atau sebesar 54,3%.

4. Masa Kerja

Gambaran umum mengenai masa kerja karyawan CV. Bumi Waras divisi laboratorium Bandar Lampung dapat dilihat dari Table 4.4 :

Tabel 4.4
Responden Berdasarkan Masa Kerja

Lama Kerja	Jumlah	Persentase
1 – 2 Tahun	9	25,7
3 – 4 Tahun	10	28,6
5 – 6 Tahun	8	22,9
>6 Tahun	8	22,9
Jumlah	35	100,0

Sumber : Data Diolah Tahun, 2022

Berdasarkan Tabel 4.4 Responden Berdasarkan lama kerja dapat dilihat dari karyawan CV. Bumi Waras divisi laboratorium Bandar Lampung masa kerja yang paling banyak 3 - 4 Tahun sebanyak 10 orang atau sebesar 28,6.

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Tabel 4.5
Hasil Jawaban Responden Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pertanyaan	Jawaban									
		SS(5)		S(4)		CS(3)		TS(2)		STS(1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Karyawan telah menargetkan semua pekerjaan sesuai dengan SOP (Standar	11	31,4	14	40,4	10	28,6	0	0	0	0

	Operasional Perusahaan)										
2	Karyawan menargetkan pekerjaan yang diberikan perusahaan	6	17,1	15	42,9	13	37,1	1	2,9	0	0
3	Karyawan tidak pernah melakukan penundaan dalam melakukan pekerjaan	7	20,0	13	37,1	14	40,0	1	2,9	0	0
4	Waktu kerja sesuai dengan tugas yang dikerjakan	11	31,4	19	54,3	5	14,3	0	0	0	0
5	Karyawan sangat disiplin dalam melakukan suatu pekerjaan	11	31,4	12	34,3	12	34,3	0	0	0	0
6	Semua karyawan bersikap bekerja sama dalam melakukan suatu pekerjaan	16	45,7	16	45,7	3	8,6	0	0	0	0
7	Selalu mengutamakan kerjasama dilingkungan pekerjaan antar sesama karyawan	15	42,9	16	45,7	4	11,4	0	0	0	0
8	Karyawan bertanggung jawab dalam meletakkan	9	25,7	22	62,9	3	8,6	1	2,9	0	0

	suatu barang yang sudah digunakan											
--	-----------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Sumber : Data Diolah Tahun, 2022

Berdasarkan Tabel 4.5 jawaban responden variabel kinerja karyawan, pada pertanyaan 6 dengan jawaban terbesar yaitu semua karyawan bersikap bekerja sama dalam melakukan suatu pekerjaan jawaban (sangat setuju) dengan hasil nilai 45,7%. jawaban responden yang terkecil (sangat setuju) pada pertanyaan 2 yaitu Karyawan menargetkan pekerjaan yang diberikan perusahaan dengan jumlah responden sebanyak 17,1%.

Table 4.6
Hasil Jawaban Responden Kepuasan Kerja (X1)

No.	Pertanyaan	Jawaban									
		SS(5)		S(4)		CS(3)		TS(2)		STS(1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Karyawan mendapatkan gaji yang adil	13	37,1	17	48,6	5	14,3	0	0	0	0
2	Perusahaan memberikan gaji yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang dilakukan	9	25,7	18	51,4	8	22,9	0	0	0	0
3	Perusahaan memberikan peluang yang adil untuk dipromosikan	4	11,4	13	37,1	18	51,4	0	0	0	0
4	Para karyawan saling membantu apabila mengalami kesulitan dalam melakukan suatu	8	22,9	19	54,3	8	22,9	0	0	0	0

	pekerjaan										
5	Karyawan memiliki kesempatan untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar dalam melakukan suatu pekerjaan	7	20,0	12	34,3	14	40,0	2	5,7	0	0
6	Seluruh karyawan divisi laboratorium mendapat dukungan penuh dari atasan	6	17,1	16	45,7	10	28,6	3	8,6	0	0

Sumber Diolah Tahun, 2022

Berdasarkan Tabel 4.6 jawaban responden variabel kepuasan kerja, pada pertanyaan 1 yaitu karyawan mendapatkan gaji yang adil dengan jawaban terbesar (sangat setuju) dengan hasil nilai 37,1%. jawaban responden yang terkecil (sangat setuju) pada pertanyaan 6 yaitu seluruh karyawan divisi laboratorium mendapat dukungan penuh dari atasan dengan jawaban terkecil (sangat setuju) dengan hasil nilai 17,1%.

Table 4.7

Hasil Jawaban Responden *Reward* (X2)

No.	Pertanyaan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS(2)		STS(1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Gaji yang diterima sudah sesuai dengan	13	37,1	17	48,6	4	11,4	1	2,9	0	0

	pekerjaan yang diberikan perusahaan										
2	Insentif yang diberikan kepada karyawan dibedakan dengan lulusan/ tamatan seorang karyawan	6	17,1	12	34,3	15	42,9	2	5,7	0	0
3	Perusahaan sering memberikan kesempatan melalui kenaikan promosi jabatan kepada karyawan	8	22,9	16	45,7	8	22,9	3	8,6	0	0
4	Atasan selalu mengapresiasi hasil pekerjaan yang telah dikerjakan oleh karyawan	8	22,9	19	54,3	7	20,0	1	2,9	0	0
5	Gaji yang diberikan dapat mendorong seorang karyawan untuk bekerja lebih baik.	8	22,9	17	48,6	8	22,9	2	5,7	0	0
6	Gaji yang diberikan perusahaan kepada karyawan relative tinggi	7	20,0	20	57,1	7	20,0	1	2,9	0	0

Sumber Data Diolah Tahun, 2022

Berdasarkan Tabel 4.7 jawaban responden variabel *reward*, pada pertanyaan 1 yaitu gaji yang diterima sudah sesuai dengan pekerjaan yang diberikan dengan jawaban terbesar (sangat setuju) dengan hasil nilai 37,1%. Jawaban responden yang terkecil (sangat setuju) pada pertanyaan 2 yaitu insentif yang diberikan kepada karyawan dibedakan dengan lulusan\tamatan seorang karyawan dengan hasil nilai 17,1%.

Tabel 4.8
Hasil Jawaban Responden *Punishment*

No.	Pertanyaan	Jawaban									
		SS(5)		S(4)		CS(3)		TS(2)		STS(1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Perusahaan memberikan hukuman/teguran kepada karyawan yang uka datang terlambat	8	22,9	13	37,1	13	37,1	1	2,9	0	0
2	Perusahaan menerapkan <i>punishment</i> untuk menjaga peraturan yang sudah ditetapkan perusahaan	7	20,0	18	51,4	8	22,9	2	5,7	0	0
3	Karyawan yang melakukan kesalahan berulang- ulang kali akan dikeakan sanksi surat peringatan	10	28,6	13	37,1	11	31,4	1	2,9	0	0
4	<i>Punishment</i> diciptakan agar seluruh karyawan tidak	8	22,9	18	51,4	8	22,9	1	2,9	0	0

	melanggar peraturan perusahaan										
5	Melakukan penerapan sistem <i>punishment</i> , apabila karyawan melakukan kesalahan yang dapat merugikan perusahaan.	7	20,0	21	60,0	6	17,1	1	2,9	0	0
S 6 S	Perusahaan menerapkan tata tertib dan kedisiplinan agar meningkatkan kinerja karyawan	7	20,0	21	60,0	6	17,1	1	2,9	0	0

Sumber : Data Diolah Tahun, 2022

Berdasarkan Tabel 4.8 jawaban responden variabel *punishment*, pada pertanyaan 3 yaitu karyawan yang melakukan kesalahan berulang-ulang kali akan dikenakan sanksi surat peringatan dengan jawaban terbesar (sangat setuju) dengan hasil nilai 28,6%. Jawaban responden yang terkecil (sangat setuju) pada pertanyaan 2 yaitu perusahaan menerapkan *punishment* untuk menjaga peraturan yang sudah diterapkan perusahaan dengan hasil nilai 20,0%.

Table 4.9
Hasil Jawaban Responden Pelatihan (X3)

No.	Pertanyaan	Jawaban									
		SS(5)		S(4)		CS(3)		TS(2)		STS(1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan	11	31,4	12	34,3	12	34,3	0	0	0	0

2	Pelatihan menekankan kinerja untuk mencapai kinerja perusahaan	6	17,1	13	37,1	15	42,9	1	2,9	0	0
3	Pelatihan dapat memotivasi karyawan agar dapat melakukan pekerjaan dengan lebih baik	6	17,1	11	31,4	16	45,7	2	5,7	0	0
4	Peserta berpartisipasi aktif dalam pelaksanaan program pelatihan	7	20,0	13	37,1	14	40,0	1	2,9	0	0
5	Peserta menguasai berbagai materi pelatihan yang diberikan dengan cepat	10	28,6	12	34,3	13	37,1	0	0	0	0

Berdasarkan Tabel 4.9 jawaban responden variabel Pelatihan, pada pertanyaan 1 yaitu materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dengan jawaban terbesar (sangat setuju) 31,4%. Jawaban responden yang terkecil (sangat setuju) pada pertanyaan 3 yaitu pelatihan dapat memotivasi karyawan agar dapat melakukan pekerjaan dengan lebih baik dengan hasil nilai 17,1% .

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrument

4.2.1 Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden dengan uji validitas dan uji realibilitas yang di uji cobakan pada

responden. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 25.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja Karyawan (Y)

Pertanyaan	rhitung	rtabel	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,818	0,334	rhitung>rtabel	Valid
Butir 2	0,625	0,334	rhitung>rtabel	Valid
Butir 3	0,655	0,334	rhitung>rtabel	Valid
Butir 4	0,436	0,334	rhitung>rtabel	Valid
Butir 5	0,790	0,334	rhitung>rtabel	Valid
Butir 6	0,593	0,334	rhitung>rtabel	Valid
Butir 7	0,566	0,334	rhitung>rtabel	Valid
Butir 8	0,474	0,334	rhitung>rtabel	Valid

Sumber : Data Diolah Tahun, 2022

Tabel 4.10 Hasil uji validitas variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Kinerja Karyawan. Hasil yang didapatkan yaitu nilai rhitung > rtabel, dimana nilai rhitung paling tinggi yaitu 0,818 dan paling rendah 0,436 dinyatakan valid.

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Kuesioner Kepuasan Kerja (X1)

Pertanyaan	Rhitung	rtabel	Kondisi	Kesimpulan
Butir 1	0,496	0,334	rhitung>rtabel	Valid
Butir 2	0,670	0,334	rhitung>rtabel	Valid
Butir 3	0,762	0,334	rhitung>rtabel	Valid

Butir 4	0,749	0,334	rhitung>rtabel	Valid
Butir 5	0,734	0,334	rhitung>rtabel	Valid
Butir 6	0,693	0,334	rhitung>rtabel	Valid

Sumber : Data Diolah Tahun, 2022

Tabel 4.11 Hasil uji validitas Kepuasan Kerja (X1) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Kepuasan Kerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai rhitung > rtabel, dimana nilai rhitung paling tinggi yaitu 0,762 dan paling rendah 0,496 dinyatakan valid.

Tabel 4.12
Hasil Uji Validitas Kuesioner Reward (X2)

Pertanyaan	Rhitung	rtabel	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,516	0,334	rhitung>rtabel	Valid
Butir 2	0,600	0,334	rhitung>rtabel	Valid
Butir 3	0,500	0,334	rhitung>rtabel	Valid
Butir 4	0,704	0,334	rhitung>rtabel	Valid
Butir 5	0,755	0,334	rhitung>rtabel	Valid
Butir 6	0,759	0,334	rhitung>rtabel	Valid

Sumber Data Diolah Tahun, 2022

Tabel 4.12 Hasil uji validitas Reward (X2) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Reward. Hasil yang didapatkan yaitu nilai rhitung > rtabel, dimana nilai rhitung paling tinggi yaitu 0,759 dan paling rendah 0,500 dinyatakan Valid.

Tabel 4.13
Hasil Uji Validitas Kuesioner Punishment (X2)

Pertanyaan	Rhitung	rtabel	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,634	0,334	rhitung>rtabel	Valid

Butir 2	0,757	0,334	rhitung>rtabel	Valid
Butir 3	0,564	0,334	rhitung>rtabel	Valid
Butir 4	0,372	0,334	rhitung>rtabel	Valid
Butir 5	0,724	0,334	rhitung>rtabel	Valid
Butir 6	0,724	0,334	rhitung>rtabel	Valid

Sumber : Data Diolah Tahun. 2022

Uji Validitas Punishment (X2) dengan menampilkan seluruh item pertanyaan yang bersangkutan mengenai *punishment*. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $rhitung > rtabel$, dimana nilai *rhitung* paling tinggi yaitu 0,757 dan paling rendah 0,372 dinyatakan Valid.

Tabel 4.14
Hasil Uji Validitas Pelatihan (X3)

Pertanyaan	Rhitung	rtabel	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,817	0,334	rhitung > rtabel	Valid
Butir 2	0,898	0,334	rhitung > rtabel	Valid
Butir 3	0,891	0,334	rhitung > rtabel	Valid
Butir 4	0,866	0,334	rhitung > rtabel	Valid
Butir 5	0,799	0,334	rhitung > rtabel	Valid

Sumber : Data Diolah Tahun, 2022

Tabel 4.14 Hasil uji validitas Pelatihan (X3) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai *Punishment*. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $rhitung > rtabel$, dimana nilai *rhitung* paling tinggi yaitu 0,898 dan paling rendah 0,799 dinyatakan Valid.

4.2.2 Hasil Uji Realibilitas

Setelah Uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji realibilitas terhadap masing- masing instrument variabel X1, variabel X2, variabel X3, dan

instrument variabel Y menggunakan rumus *Alpha Cronchbach* dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada Tabel 4.15 :

Tabel 4.15
Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Koefesien Cronbach Alpha	Koefisien r	Simpulan
Kepuasan Kerja	0,770	0,6000-0,7999	Tinggi
Reward and Punishment	0,861	0,8000-1,000	Sangat Tinggi
Pelatihan	0,907	0,8000-1,000	Sangat Tinggi
Kinerja Karyawan	0,778	0,6000-0,7999	Tinggi

Sumber : Data Diolah Tahun, 2022

Hasil Uji Realibilitas Tabel 4.15 nilai Croncbach's alpha variabel Kepuasan Kerja (X1) sebesar 0,770 dengan tingkat realibel tinggi, untuk variabel *Reward and Punishment* (X2) memiliki nilai Croncbach's alpha yaitu 0,861 dengan tingkat realibel sangat tinggi, untuk variabel pelatihan (X3) memiliki nilai Croncbach's alpha yaitu 0,907 dengan tingkat realibel sangat tinggi dan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai Croncbach's alpha yaitu 0,0778 yang artinya tingkat realibel Tinggi.

4.3 Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah tiga variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Hasil uji linieritas diperoleh hasilnya sebagai berikut :

Table 4.16
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja	0,617	0,05	Sig > alpha	Linier

Karyawan				
<i>Reward and Punishment Terhadap Kinerja Karyawan</i>	0,205	0,05	Sig > alpha	Linier
Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan	0,644	0,05	Sig > alpha	Linier

Sumber : Data Diolah Tahun, 2022

1. Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.16 hasil perhitungan ANOVA tabel didapat nilai sig pada baris deviation from linearity $0,617 > 0,05$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

2. *Reward and Punishment Terhadap Kinerja Karyawan*

Berdasarkan tabel 4.16 hasil perhitungan ANOVA tabel didapat nilai sig pada baris deviation from linearity $0,205 > 0,05$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

3. Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.16 hasil perhitungan ANOVA tabel didapat nilai sig pada baris deviation from linearity $0,644 > 0,05$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

4.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai *Variance Inflationfactor (VIF)* dengan nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,1 dan untuk nilai VIF kurang dari 10 Dalam penelitian ini uji multikolinieritas hanya menggunakan Regresi Linier Berganda pengujian dengan menggunakan program SPSS 25.

Table 4.17
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	kondisi	Keterangan
Kepuasan Kerja	1,145	VIF<10	Tidak ada gejala multikolinieritas
<i>Reward and Punishment</i>	1,799	VIF<10	Tidak ada gejala multikolinieritas
Pelatihan	1,778	VIF<10	Tidak ada gejala multikolinieritas

Sumber : Data Diolah Tahun, 2022

Dari hasil perhitungan pada tabel coefficient 4.17 menunjukkan nilai VIF Variabel Kepuasan Kerja (X1) = 1,145 dan nilai VIF variabel *Reward and Punishment* (X2) = 1,799 dan nilai VIF variabel Pelatihan (X3) = 1,788. Dari semua variabel menunjukkan nilai VIF setiap variabel < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas tinggi antar variabel independen terhadap variabel dependen. Multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. Kemiripan antar variabel independen akan mengakibatkan kolerasi yang sangat kuat.

4.4 Hasil Metode Analisis Data

4.4.1 Hasil Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Hasil analisis diperoleh dan hasilnya sebagai berikut :

Tabel 4.18
Hasil Perhitungan Coeficient Regresi

Variabel	Nilai Regresi
Constant	4,470
Kepuasan Kerja	-0,425

<i>Reward and Punishment</i>	0,456
Pelatihan	5,687
R (korelasi)	0,816
R Square (determinasi)	0,666

Sumber : Data diolah tahun, 2022

Berdasarkan Tabel 4.18 diatas, didapatkan nilai koefisien determinasi r square sebesar 0,666 artinya kepuasan kerja, *reward and punishment* dan pelatihan dapat menjelaskan kinerja karyawan sebesar 66% dan sisanya 34% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai r menunjukkan arah hubungan antara kepuasan kerja, *reward and punishment* dan pelatihan terhadap kinerja karyawan memiliki tingkat hubungan yang tinggi karena nilai r sebesar 0,816 berada pada rentan 0,8000-1,0000.

Berdasarkan tabel 4.18 diatas menunjukkan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 25. Didapatkan hasil persamaan regresi sebagai berikut :

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

$$Y = 4,470 + (-0,425)X_1 + 0,456X_2 + 5,687X_3$$

1. Nilai Konstanta (Y) sebesar 4,470 yang berarti tanpa adanya kepuasan kerja, *reward and punishment*, maka besar kinerja karyawan adalah 4,470 satuan.
2. Koefisien kepuasan kerja (X1), jika kepuasan kerja naik sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar -0,425 satuan.
3. Koefisien *Reward and Punishment* (X2), jika *reward and punishment* naik sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,456 satuan.
4. Koefisien Pelatihan (X3), jika pelatihan naik sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 5,687 satuan.

4.4.2 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t parsial digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) dapat dilihat dari Tabel 4.19 :

Tabel 4.19
Hasil Uji Parsial (t)
Hasil Perhitungan Coefficients

Variabel	Sig	Alph a	Kondisi	thitung	Ttabel	Kondisi	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,674	0,05	Sig> alpha	-0,425	2,040	thitung< ttabel	Ho diterima
<i>Reward and Punishment</i>	0,652	0,05	Sig >alpha	0,456	2,040	thitung< ttabel	Ho diterima
Pelatihan	0,000	0,05	Sig< alpha	5,687	2,040	thitung> ttabel	Ho ditolak

Sumber : Data Diolah Tahun, 2022

1. Pengaruh Kepuasan Kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)
Berdasarkan tabel 4.19 didapat perhitungan pada kepuasan kerja (X1) diperoleh nilai thitung sebesar -0,425 sedangkan nilai ttabel adalah 2,040 jadi thitung -0,425 < ttabel 2,040 dan nilai sig 0,674 > alpha 0,05 dengan demikian Ho diterima dan Ha ditolak sehingga disimpulkan bahwa kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) divisi laboratorium pada CV. Bumi Waras Bandar Lampung.
2. Pengaruh *Reward and Punishment* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)
Berdasarkan tabel 4.19 didapat perhitungan pada *reward and punishment* (X2) diperoleh nilai thitung sebesar 0,456 sedangkan nilai ttabel adalah 2,040 jadi thitung 0,456 < ttabel 2,040 dan nilai sig 0,652 > alpha 0,05 dengan demikian Ho diterima Ha ditolak sehingga disimpulkan bahwa *reward and punishment* secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) divisi laboratorium pada CV. Bumi Waras Bandar Lampung.
3. Pengaruh Pelatihan (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) Berdasarkan tabel 4.19 didapat perhitungan pada pelatihan (X3) diperoleh nilai thitung sebesar

5,687 sedangkan nilai t_{tabel} adalah 2,040 jadi $t_{hitung} 5,687 > t_{tabel} 2,040$ dan nilai $sig 0,000 < \alpha 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak H_a diterima sehingga disimpulkan bahwa pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) divisi laboratorium pada CV. Bumi Waras Bandar Lampung.

4.4.3 Hasil Uji Simultan (F)

Uji F simultan bertujuan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji hipotesis secara simultan (F) dapat dilihat dari Tabel 4.20 :

Tabel 4.20
Hasil Uji Simultan (F)

Variabel	f_{hitung}	F_{tabel}	Kondisi	Sig	Alph a	Kondisi	Keterangan
Kepuasan Kerja, <i>Reward and Punishment</i> dan Pelatihan	20,596	2,90	$F_{hitung} > f_{tabel}$	0,000	0,05	$Sig < 0,05$	Berpengaruh

Sumber : Data Diolah Tahun, 2022

Berdasarkan hasil analisis data, maka diperoleh f_{hitung} sebesar 20,596 sedangkan nilai f_{tabel} sebesar 2,90. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, dan H_a diterima. Sedangkan dilihat dari probabilitas hitung adalah 0,000 yaitu $> 0,05$ maka keputusannya juga H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa ada pengaruh. Antara kepuasan kerja (X1), *reward and punishment* (X2) dan pelatihan (X3) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) divisi laboratorium pada CV. Bumi Waras Bandar Lampung.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari penelitian ini adalah kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil praduga diawal tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan ternyata tidak sesuai dengan hasil uji hipotesis yang dilakukan oleh peneliti. Hal ini berarti apapun yang berkaitan dengan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, yang berarti juga apapun bentuk perubahan dan peningkatan dari perusahaan mengenai kepuasan kerja ternyata tidak berdampak pada kinerja karyawan CV Bumi Waras divisi laboratorium Bandar Lampung.

Hal ini tidak sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Saktisyaputra, Susanto (2022) yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan dari variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja karyawan yang artinya kepuasan kerja berdampak baik bagi kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan tidak perlu meningkatkan kepuasan kerja karena yang terjadi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.5.2 Pengaruh *Reward and Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari penelitian ini adalah *reward and punishment* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil praduga diawal tentang pengaruh *reward and punishment* terhadap kinerja karyawan ternyata tidak sesuai dengan hasil uji hipotesis yang dilakukan oleh peneliti. Hal ini berarti apapun yang berkaitan dengan *reward and punishment* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yang berarti juga apapun bentuk perubahan dan peningkatan dari perusahaan mengenai *reward and punishment* ternyata tidak berdampak pada kinerja karyawan CV Bumi Waras divisi laboratorium Bandar Lampung.

Hal ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Puspasari, Ekowati (2022) yang menunjukkan bahwa *reward and punishment* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya *reward and punishment* yang berdampak baik pada karyawan. Oleh karena itu, perusahaan tidak perlu

meningkatkan *reward and punishment* karena yang terjadi tidak ada pengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.5.3 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini adalah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti perusahaan harus meningkatkan motivasi kerja karyawan karena akan berdampak bagi kinerja karyawan. Pelatihan yang baik akan memberikan dampak positif bagi kinerja karyawan. Perusahaan harus memberi pelatihan lebih terhadap karyawan dan pendampingan agar kerja karyawan tetap tinggi yang akan bisa meningkatkan kinerjanya.

Hal ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Asnusa & Aziz (2018) yang menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Yang artinya pelatihan yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, sebaiknya perusahaan dapat meningkatkan pelatihan agar kinerja karyawan akan lebih baik dan akan meningkat.

4.5.4 Pembahasan Kepuasan kerja, *Reward and punishment*, dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan.

Agus & Nunung (2018) kepuasan kerja adalah perasaan tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan berdasarkan atas harapan dengan imbalan yang diberikan oleh instansi. Penghargaan (*reward*) merupakan imbalan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan, Sastrohadiwiry, 2010 dalam (Efendy dkk, 2017). Hukuman atau sanksi (*Punishment*) adalah salah satu penguatan negative yang menjadi alat motivasi jika diberikan secara tepat dan bijak sesuai dengan prinsip- prinsip pemberian hukuman Menurut Sardiman dalam (Astuti, 2018). Pelatihan adalah aktivitas yang dirancang untuk memberikan karyawan keahlian baru, konsep maupun tingkah laku sebagai upaya peningkatan kinerja karyawan pada organisasi (Adianto & Sugiyanto, 2019).

Dari hasil pengujian hipotesis variabel kepuasan kerja, *reward and punishment* dan pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hal ini

sama dengan penelitiann yang dilakukan oleh Saktisyaputra & Susanto (2022), Puspasari & Ekowati (2022), Asnusa & Aziz (2018) yang menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja, *reward and punishment* dan pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, sebaiknya pihak perusahaan harus bisa meningkatkan yang berkaitan dengan variabel diatas agar kinerja karyawan dapat meningkat dan akan berdampak baik bagi perusahaan.