

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data merupakan gambaran yang akan digunakan untuk proses selanjutnya, yaitu untuk melakukan pengujian hipotesis. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi karakteristik responden yang menjadi objek dalam penelitian. Responden dalam penelitian ini dapat digolongkan menjadi beberapa karakteristik antara lain seperti jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan penelitian terhadap karyawan Perum Bulog DivreLampung yang berjumlah 57 orang. Untuk mengetahui data jenis kelamin responden, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

NO	JENIS KELAMIN	JUMLAH	PERSENTASE
1	Laki-laki	30	52%
2	Perempuan	27	48%
Total		57	100%

Sumber : Data diolah, 2020

Dari tabel 4.1 dapat dilihat bahwa karakteristik jenis kelamin dari responden lebih didominasi oleh responden laki-laki yaitu sebanyak 30 orang atau 52% dan responden perempuan yaitu sebanyak 27 orang atau 48% dari total keseluruhan responden sebanyak orang.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

NO	USIA	JUMLAH	PERSENTASE
1	17 – 25 tahun	20	35%
2	26 – 35 tahun	25	44%
3	36 – 45 tahun	10	18%
4	46 – 55 tahun	2	3%
Total		57	100%

Sumber : Data diolah, 2020

Dari tabel 4.2 dapat dilihat bahwa karakteristik umur dari responden lebih didominasi oleh responden dengan umur 17 – 25 tahun yaitu sebanyak 20 orang atau 35%, kemudian responden dengan umur 26 – 35 tahun sebanyak 25 orang atau 44%, kemudian responden dengan umur 36 – 45 tahun sebanyak 12 orang atau 21% dari total keseluruhan responden sebanyak 57 orang.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

NO	TINGKAT PENDIDIKAN	JUMLAH	PERSENTASE
1	SMA	5	8%
2	Akademi (D3)	16	28%
3	S1	32	57%
4	S2	4	7%
Total		57	100%

Sumber : Data diolah, 2020

Dari tabel 4.3 dapat dilihat bahwa karakteristik tingkat pendidikan responden lebih didominasi oleh responden dengan tingkat pendidikan (SMA), yaitu sebanyak 5

orang atau 8%, kemudian responden dengan tingkat Pendidikan Akademik (D3) sebanyak 16 orang atau 28%, kemudian responden dengan tingkat Pendidikan (S1) sebanyak 32 orang atau 57% dan responden dengan tingkat pendidikan (S2) sebanyak 4 orang atau 7%

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Berikut ini hasil jawaban responden atas kuesioner mengenai kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.4
Hasil Jawaban Responden Motivasi Kerja (X1)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN									
		SS	%	S	%	CS	%	TS	%	STS	%
1	Tunjangan karyawan yang diterima sesuai dengan upah standar perusahaan	22	38%	21	37%	14	25%	0	0%	0	
2	Tunjangan yang diterima mengacu pada job jabatan	25	44%	20	35%	11	19%	1	2%	0	
3	Tunjangan yang diterima karyawan mencukupi kebutuhan	24	42%	22	39%	11	19%	0	0%	0	
4	Tunjangan yang diberikan kepada karyawan tidak dikurangi perusahaan	20	35%	19	33%	18	32%	0	0%	0	
5	Karyawan baru dapat diterima oleh karyawan lama	18	31%	20	35%	18	32%	1	2%	0	
6	Karyawan yang kurang paham dalam tugas yang diberikan dapat diterima dalam kelompok	19	33%	22	39%	15	26%	1	2%	0	
7	Karyawan yang memberikan ide- ide baru dalam kelompok	23	41%	15	26%	19	33%	0	0%	0	
8	Karyawan yang memiliki prestasi yang baik	24	42%	21	37%	11	19%	1	2%	0	

9	Perusahaan memiliki lingkungan kerja yang bersih membuat karyawan semangat bekerja	19	33%	23	41%	15	26%	0	0%	0	
10	Perusahaan harus memiliki standar lingkungan kerja yang baik	23	40%	22	39%	10	18%	2	3%	0	
11	Adanya petugas keamanan dilingkungan kantor	18	31%	26	46%	13	23%	0	0%	0	
12	Hubungan sesama rekan kerja sangat harmonis	21	37%	18	32%	18	31%	0	0%	0	
13	Pimpinan memberikan promosi jabatan pada karyawan tiap bulan	18	32%	22	38%	17	30%	0	0%	0	
14	Pemimpin selalu memberikan promosi kepada karyawan yang berprestasi	23	40%	18	32%	15	26%	1	2%	0	
15	Karyawan senang dengan adanya promosi jabatan	22	39%	23	40%	10	17%	2	4%	0	

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.4 hasil jawaban responden Motivasi Kerja, dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling tinggi direspon dengan jawaban sangat setuju (SS) adalah pada pernyataan nomor 1 yaitu “Tunjangan karyawan yang diterima sesuai dengan upah standar perusahaan” sebanyak 22 orang dan Direkomendasikan untuk memperbaiki kinerja melalui Motivasi kerja dengan memfokuskan pada Pernyataan karyawan No 5 “Karyawan baru dapat diterima oleh karyawan lama “ dari total keseluruhan responden sebanyak 57 orang.

Tabel 4.5

Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja

No	Pertanyaan	Jawaban									
		SS		S		CS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	perusahaan sudah memberikan gaji karyawan sesuai standar yang berlaku	24	42%	21	37%	11	19%	1	2%	0	
2	Karyawan menerima gaji yang cukup sesuai tanggung jawab yang diberikan perusahaan	24	42%	21	37%	11	19%	1	2%	0	
3	Karyawan mendapat kesempatan untuk memperoleh kenaikan gaji	25	44%	21	37%	9	16%	2	3%	0	
4	Karyawan senang dengan adanya promosi jabatan dalam perusahaan	21	37%	24	42%	11	19%	1	2%	0	
5	Karyawan senang dengan penilaian untuk promosi berdasarkan prestasi dan hasil kerja karyawan	23	40%	22	39%	10	18%	2	3%	0	
6	Karyawan senang ada kesempatan terbuka untuk promosi jabatan	18	32%	20	35%	19	33%	0	0%	0	
7	Karyawan senang bekerja dengan rekan kerja yang saling mendukung	19	33%	21	37%	17	30%	0	0%	0	
8	Karyawan senang dengan rekan kerja yang bertanggung jawab atas pekerjaannya	26	46%	18	32%	11	19%	2	3%	0	
9	Karyawan senang dengan rekan kerja yang memberikan solusi ketika ada kendala dalam bekerja	23	40%	18	32%	15	26%	1	2%	0	
10	Karyawan senang dengan atasan yang memberi motivasi atau dukungan pada karyawannya	22	39%	23	40%	10	17%	2	4%	0	
11	Karyawan senang dengan atasan yang bersikap baik pada bawahannya	26	46%	19	33%	10	17%	2	4%	0	

12	Karyawan senang dengan atasan yang memberikan bimbingan kepada karyawannya	25	44%	20	35%	11	19%	1	2%		
13	Karyawan senang dengan pekerjaan yang sesuai dibidangnya	24	42%	21	37%	11	19%	1	2%	0	
14	Karyawan senang mendapat pengalaman baru pada pekerjaan ini	19	33%	22	39%	15	26%	1	2%	0	
15	Karyawan senang pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik	23	41%	15	26%	19	33%	0	0%	0	

Berdasarkan tabel 4.5 hasil jawaban responden Kepuasan kerja dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling tinggi direspon dengan jawaban sangat setuju (SS) adalah pada pernyataan nomor 8 yaitu “Karyawan senang dengan rekan kerja yang bertanggung jawab atas pekerjaannya” sebanyak 26 orang dan Direkomendasikan untuk memperbaiki kinerja melalui kepuasan kerja dengan memfokuskan pada Pernyataan karyawan No 6 “Karyawan senang ada kesempatan terbuka untuk promosi jabatan“ dari total keseluruhan responden sebanyak 57 orang.

Tabel 4.6

Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Komitmen Organisasi

No	Pertanyaan	Jawaban									
		SS		S		CS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saudara/i merasa sangat senang menghabiskan sisa karir diperusahaan ini	22	39%	19	33%	16	28%	0	0%	0	
2	Saudara/i merasa masalah yang terjadi pada perusahaan menjadi permasalahan saya juga	27	47%	19	33%	10	18%	1	2%	0	
3	Saudara/i merasa menjadi bagian keluarga diperusahaan ini	27	47%	21	37%	8	14%	1	2%	0	
4	Saudara/i merasa bangga menjadi karyawan di perusahaan ini	16	28%	22	39%	18	31%	1	2%	0	
5	Saudara/I tidak mempunyai ikatan emosi pada perusahaan ini	24	42%	16	28%	14	25%	3	5%	0	

6	Saudara/i sulit meninggalkan perusahaan ini dan takut tidak mendapatkan perusahaan yang baru	19	33%	19	35%	17	30%	1	2%	0	
7	Saudara/i menyesal jika meninggalkan perusahaan ini	18	31%	17	30%	22	39%	0	0%	0	
8	Saudara/i sulit mendapatkan pekerjaan yang bagus seperti pekerjaan diperusahaan ini	28	49%	18	31%	9	16%	2	4%	0	
9	Saya saat ini tetap bersama perusahaan merupakan kebutuhan yang sangat saya inginkan	23	40%	21	37%	12	21%	1	2%	0	
10	Saya tidak takut akan apayang terjadi apabila berhenti dari pekerjaan, tanpa memiliki cadangan pekerjaan	18	32%	25	44%	11	19%	3	5%	0	
11	Saudara/i belum memberikan kontribusi yang baik terhadap perusahaan ini	21	37%	21	37%	14	24%	1	2%	0	
12	Saudara/i merasa perusahaan ini banyak berjasa pada kehidupan saya	21	37%	15	26%	21	37%	0	0%	0	
13	Saudara/i layak mendapatkan kesetiaan dari diri saya sendiri	21	37%	19	33%	17	30%	0	0%	0	
14	Saudara/i tetap percaya dan loyal kepada satu perusahaan	17	30%	22	38%	16	28%	2	4%	0	
15	Saudara/i jika ditawari untuk pekerjaan yang lebih baik ditempat lain, saya tidak akan meninggalkan perusahaan ini	25	44%	18	31%	13	23%	1	2%	0	

Berdasarkan tabel 4.6 diatas, jawaban atas beberapa pertanyaan yang diajukan kepada 57 responden diketahui bahwa butir pertanyaan no.2 yaitu “Saudara/i merasa masalah yang terjadi pada perusahaan menjadi permasalahan saya juga” mendapat responden tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebesar 27 orang dan Direkomendasikan untuk memperbaiki kinerja melalui Komitmen organisasi

dengan memfokuskan pada Pernyataan karyawan No 7 “Saudara/i menyesal jika meninggalkan perusahaan ini “ dari total keseluruhan responden sebanyak 57 orang.

Tabel 4.7

Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Kinerja karyawan

No	Pertanyaan	Jawaban									
		SS		S		CS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saudara/i melakukan pekerjaannya dengan efektif	26	46%	19	33%	10	17%	2	4%	0	
2	Saudara/i mengerjakan tugas yang diberikan oleh atasan dengan cepat	25	44%	20	35%	11	19%	1	2%	0	
3	Saudara/i berani mengambil inisiatif pada hal –hal tertentu	22	38%	21	37%	14	25%	0	0%	0	
4	Saudara/i harus pandai berkomunikasi dengan rekan kerja	25	44%	20	35%	11	19%	1	2%	0	
5	Saudara/i melakukan pekerjaan sesuai target yang diberikan perusahaan	24	42%	22	39%	11	19%	0	0%	0	
6	Saudara/i melakukan pekerjaan sesuai dengan keinginan atasan	20	35%	19	33%	18	32%	0	0%	0	
7	Saudara/i memberikan informasi pelayanan kepada masyarakat dengan benar	18	32%	20	35%	18	31%	1	2%	0	
8	Saudara/i lebih banyak melakukan kegiatan dikantor untuk bekerja	19	33%	22	39%	15	26%	1	2%	0	
9	Saudara/i memberikan ide ide baru pada perusahaan	19	33%	23	41%	15	26%	0	0%	0	
10	Saudara/i mengatasi berbagai masalah dengan pemikirannya sendiri	23	40%	22	39%	10	17%	2	4%	0	
11	Saudara/i selalu berusaha menjadi lebih baik dari keterbatasannya	26	45%	18	32%	11	19%	2	4%	0	
12	Saudara/i harus bersikap sopan santun kepada masyarakat	24	42%	21	37%	11	19%	1	2%	0	

13	Saudara/i harus menjalankan pelayanan yang sesuai dengan standar perusahaan	24	42%	21	37%	11	19%	1	2%	0	
14	Saudara/i harus mendengarkan keluhan dari masyarakat	25	43%	21	37%	9	16%	2	4%	0	
15	Saudara/I rela membantu urusan masalah masyarakat kepada perusahaan	21	37%	24	42%	11	19%	1	2%	0	

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.7 diatas, jawaban atas beberapa pertanyaan yang diajukan kepada 57 responden diketahui bahwa butir pertanyaan no.1 yaitu “Saudara/i melakukan pekerjaannya dengan efektif” mendapat responden tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebesar 26 orang dan Direkomendasikan untuk memperbaiki kinerja karyawan memfokuskan pada Pernyataan karyawan No 7 “Saudara/i memberikan informasi pelayanan kepada masyarakat dengan benar “ dari total keseluruhan responden sebanyak 57 orang

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen Data

4.2.1 Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden terlebih dahulu dilakukan uji validitas yang diujicobakan kepada responden. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi product moment. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS.

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X1)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 9	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 10	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 11	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 12	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 13	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 14	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 15	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Data Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.8 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan Motivasi Kerja (X1), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item Motivasi Kerja(X1), dinyatakan valid.

Tabel 4.9

Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (X2)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,002	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 9	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 10	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 11	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 12	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 13	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 14	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 15	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Data Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.9 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan Kepuasan Kerja (X2), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item Kepuasan Kerja (X2) dinyatakan valid.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi (X3)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 9	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 10	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 11	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 12	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 13	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 14	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 15	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Data Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.10 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan Komitmen Organisasi (X3), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item Komitmen Organisasi (X3) dinyatakan valid.

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 9	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 10	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 11	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 12	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 13	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Butir 14	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 15	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Data Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.11 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan Kinerja Karyawan (Y), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item Kinerja Karyawan(Y) dinyatakan valid.

4.2.2 Uji Reliabilitas

Pengukuran reliabilitas yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pengukuran sekali saja atau one shot. Dalam pengukuran jenis ini hanya dilakukan satu kali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Dasar pengambilan keputusannya adalah jika nilai *cronbach alpha* > 0,80 maka jawaban dinyatakan sangat tinggi .

Berikut adalah hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini :

Tabel 4.12

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Kondisi	Keterangan
Motivasi Kerja (X ₁)	0,866	r diantara 0,8000-1,0000	Sangat Tinggi
Kepuasan Kerja (X ₂)	0,893	r diantara 0,8000-1,0000	Sangat Tinggi
Komitmen Organisasi (X ₃)	0,898	r diantara 0,8000-1,0000	Sangat Tinggi
Kinerja Karyawan (Y)	0,875	r diantara 0,8000-1,0000	Sangat Tinggi

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan pada uji reliabilitas diketahui bahwa untuk semua variabel yang digunakan mendapatkan nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,80 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua jawaban responden terkait dengan variabel

Motivasi Kerja (X_1), Kepuasan Kerja (X_2), Komitmen Organisasi (X_3) dan Kinerja karyawan (Y) dinyatakan Sangat tinggi.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Data

4.3.1 Uji Normalitas

Uji persyaratan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas. Uji normalitas yang akan dilakukan dalam penelitian ini menggunakan statistik. Uji statistik dapat dilakukan dengan melakukan uji K-S (*non-parametrik Kolmogorov-Smirnov Test*). Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikan $> 0,05$ data residual berdistribusi normal
2. Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka data residual tidak berdistribusi normal

Berikut adalah hasil uji normalitas dalam penelitian ini :

Tabel 4.13
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.82190011
	Absolute	.084
Most Extreme Differences	Positive	.069
	Negative	-.084
Kolmogorov-Smirnov Z		.634
Asymp. Sig. (2-tailed)		.816

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan pada uji normalitas diketahui bahwa nilai signifikan sebesar $0,816 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa data residual dalam penelitian ini berdistribusi normal.

4.3.2 Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Pengolahan data dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical Program and Service Solution*). Hipotesis yang diajukan dan kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

a. Rumusan hipotesis:

Ho = Model regresi berbentuk linier.

Ha = Model regresi tidak berbentuk linier.

b. Kriteria pengambilan keputusan:

Ho ditolak apabila $\text{sig} < 0,05$ yang berarti model regresi tidak berbentuk linier.

Ho diterima apabila $\text{sig} > 0,05$ yang berarti model regresi berbentuk linier.

Dari hasil pengolahan data, diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 4.14
Hasil Uji Linieritas

Variabel	F	Sig	Kondisi	Keterangan
Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan	1,259	0,269	Sig > Alpha	Linier
Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan	1,246	0,277	Sig > Alpha	Linier
Komitmen organisasi terhadap Kinerja Karyawan	1,315	0,233	Sig > Alpha	Linier

Sumber : Data diolah, 2020

Dari hasil perhitungan linieritas pada tabel 4.14 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Motivasi kerja (X1) dan Kinerja (Y) sebesar 1,259 lebih besar dari 0,05 yang berarti Ho diterima dan hasil nilai signifikansi untuk variabel kepuasan kerja (X2), Komitmen Organisasi (X3) dan kinerja (Y) sebesar 0,233 lebih besar dari 0,05 yang berarti Ho diterima. Hasil nilai signifikansi untuk keseluruhan variabel lebih besar dari nilai alpha (0,05) yang berarti data dari populasi tersebut linier.

4.4 Hasil Penelitian

Pada bagian ini akan didiskusikan hasil analisis data dengan menggunakan uji regresi linier berganda sebagai berikut:

4.4.1 Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apakah nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Apakah pengaruhnya positif atau negatif. Adapun persamaan regresi linear berganda menurut (Sugiyono 2018).

$$Y = a + b_1X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Adapun hasil analisis regresi berganda dalam penelitian ini :

Tabel 4.15
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Nilai Kolerasi (R)	R Square (R ²)
0,969	0,939

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.15 dapat dilihat nilai koefisien korelasi R menunjukkan tingkat hubungan antara variabel yaitu sebesar 0,969 dan Koefisien determinasi R square sebesar 0,939 yang menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi Motivasi Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), Komitmen Organisasi (X3) dan Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.16
Hasil Uji Koefisien Regresi

	B	Sig
Constanta	0,797	0,789
Motivasi Kerja (X1)	0,383	0,000
Kepuasan Kerja (X2)	0,578	0,000
Komitmen Organisasi (X3)	0,032	0,299

Sumber : Data diolah, 2020

Model persamaan regresi berganda adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 \dots + b_nX_n + et$$

Berdasarkan tabel 4.16, maka model persamaannya menjadi:

$$Y = 0.797 + 0,383X_1 + 0,578X_2 + 0,032X_3 + et$$

Keterangan:

Y	= Nilai estimasi Y atau Kinerja
a	= Konstanta
X ₁ , X ₂ , X ₃ X _n	= Nilai variabel independen
b ₁ , b ₂ , b ₃ b _n	= Koefisien regresi X ₁ , X ₂ , X ₃ X _n
et	= Error term

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 0,797 menunjukkan bahwa jika tidak ada skor Motivasi Kerja (X₁), Kepuasan Kerja (X₂), Komitmen organisasi (X₃) Kinerja (Y) pada karyawan Perum Bulog Divre Lampung adalah sebesar 0,797
- Koefisien regresi untuk X₁ (Motivasi Kerja) sebesar 0,383 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan X₁ (Motivasi Kerja), maka akan meningkatkan Kinerja (Y) pada karyawan Perum Bulog Divre Lampung sebesar 0,383.
- Koefisien regresi untuk X₂ (Kepuasan Kerja) sebesar 0,578 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan X₂ (Kepuasan Kerja), maka akan meningkatkan Kinerja (Y) pada karyawan Perum Bulog Divre Lampung sebesar 0,578.
- Koefisien regresi untuk X₃ (Komitmen organisasi) sebesar 0,032 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan X₃ (Komitmen organisasi), maka akan meningkatkan Kinerja (Y) pada karyawan Perum Bulog Divre Lampung sebesar 0,032.
- Berdasarkan hasil nilai beta maka diketahui seberapa besar pengaruh Motivasi kerja (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0,383. Sedangkan untuk seberapa besar pengaruh Kepuasan Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0,578. Sedangkan untuk seberapa besar pengaruh

Komitmen organisasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0,032.

4.4.2 Hasil Pengujian Hipotesis

Pada bagian ini akan dilakukan uji hipotesis dengan menggunakan uji t dan uji f sebagai berikut:

4.4.2.1 Uji t

Uji t (uji parsial) digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Dalam pengujian ini ingin diketahui apakah jika secara terpisah, suatu variabel X masih memberikan kontribusi secara signifikan terhadap variabel Y. Uji t dalam penelitian ini menggunakan pengolahan data dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical Program and Service Solution*). Untuk menguji uji t, perlu diketahui nilai dari t_{tabel} sesuai dengan jumlah n (responden) dan tingkat derajat kebebasan dengan rumus $df = n - 2$ dimana n (responden) dalam penelitian ini sebanyak 57 orang, maka $df = 57 - 4 = 53$ sehingga diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,674.

Kriteria pengujian uji t dilakukan dengan:

1. Jika nilai sig < 0,05 maka H_0 ditolak
2. Jika nilai sig > 0,05 maka H_0 diterima
3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

4.4.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada Perum Bulog Divre Lampung.

Berikut ini hasil uraian dari Meningkatkan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:

H_0 = Motivasi Kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) pada karyawan Perum Bulog Divre Lampung

H_a = Motivasi Kerja (X1) Berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) pada karyawan Perum Bulog Divre Lampung.

Dari hasil pengolahan data, diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 4.17
Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Variabel	Sig	alpha	Kondisi	Simpulan
Motivasi Kerja (X1)	0,000	0,005	sig < 0,05	Ho ditolak

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.17 dapat dilihat bahwa variabel Motivasi Kerja(X1) memiliki nilai sig 0,000 dimana nilai tersebut kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan Ho ditolak sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) secara parsial Berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Perum Bulog Divre Lampung.

4.4.2.3 Pengaruh Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada Perum Bulog Divre Lampung.

Berikut ini hasil uraian dari pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:

Ho = Kepuasan Kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) pada karyawan Perum Bulog Divre Lampung.

Ha = Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) pada karyawan Perum Bulog Divre Lampung.

Tabel 4.18
Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

VARIABEL	Sig	Alpha	KONDISI	SIMPULAN
Kepuasan Kerja (X2)	0,000	0,05	sig > 0,05	Ho ditolak

Sumber : Data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.18 dapat dilihat bahwa variabel Kepuasan Kerja (X2) memiliki nilai sig 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05, maka dapat

disimpulkan H_0 ditolak sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X2) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Perum Bulog Divre Lampung.

4.4.2.4 Pengaruh Komitmen Organisasi (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada Perum Bulog Divre Bandar Lampung.

Berikut ini hasil uraian dari pengaruh Komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:

H_0 = Komitmen Organisasi (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) pada karyawan Perum Bulog Divre Lampung.

H_a = Komitmen Organisasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) pada karyawan Perum Bulog Divre Lampung.

Tabel 4.19

Komitmen Organisasi (X3) Terhadap Kinerja (Y)

VARIABEL	Sig	Alpha	KONDISI	SIMPULAN
Komitmen Organisasi (X3)	0,299	0,05	$t_{hitung} < t_{tabel}$ $sig > 0,05$	H_0 diterima

Sumber : Data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.19 dapat dilihat bahwa variabel Komitmen Organisasi (X3) memiliki nilai sig 0,299 dimana nilai tersebut lebih dari 0,05, maka dapat disimpulkan H_0 diterima sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Komitmen organisasi (X3) secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja (Y) pada Perum Bulog Divre Lampung .

4.4.2.5 Uji F

Uji F merupakan Uji simultan bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan kedalam model secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Uji F dalam penelitian ini menggunakan pengolahan data dilakukan dengan bantuan program SPSS

(*Statistical Program and Service Solution*). Untuk menguji F, perlu diketahui nilai dari F_{tabel} sesuai dengan jumlah n (responden) dan tingkat derajat kebebasan dengan rumus $df_1 = k - 1$ dan $df_2 = n - k$ dimana n (responden) dalam penelitian ini sebanyak 57 orang dan k adalah jumlah variabel bebas dan terikat yaitu 4, maka $df_1 = 4 - 1 = 3$ dan $df_2 = 57 - 4 = 53$ sehingga diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 2,78.

H_0 = Motivasi Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Komitmen organisasi (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) pada karyawan Perum Bulog Divre Lampung.

H_a = Motivasi Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Komitmen organisasi (X3) Berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) pada karyawan Perum Bulog Divre Lampung.

Kriteria pengujian uji F dilakukan dengan:

Jika nilai sig < 0,05 maka H_0 ditolak

Jika nilai sig > 0,05 maka H_0 diterima

Dari hasil pengolahan data, diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 4.20
Hasil Uji F

Variabel	Sig	alpha	Kondisi	Keterangan
Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi	0,000	0,05	Sig < Alpha	H_0 ditolak

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.19 dapat dilihat bahwa nilai sig 0,000 dimana nilai tersebut kurang dari 0,05, Sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Motivasi Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Komitmen Organisasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) pada karyawan Perum Bulog Divre Lampung.

4.5 Pembahasan

Hasil jawaban dari pertanyaan pertama dalam rumusan masalah seberapa besar Meningkatkan Kinerja Karyawan Perum Bulog Divre Lampung melalui Motivasi kerja, Kepuasan kerja dan Komitmen organisasi dapat dilihat pada hasil pengujian pengumpulan data diatas, sebagai berikut:

4.5.1 Pembahasan Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil Uji hipotesis menggunakan Uji t dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja Berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian Hipotesis Pertama menyatakan bahwa Motivasi Kerja Berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian terdahulu yaitu dengan perbedaan indikator yang digunakan. Hasil pengujian yang telah dilakukan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pratama (2017) yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja karyawan, Hasil Penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Achmad Fadhil dan Yuniadi Mayowan(2018) bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. maka dapat diketahui bahwa ada pengaruh dari faktor Motivasi kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan Perum Bulog Divre Lampung, dengan kata lain dapat dikatakan bahwa jika terjadi peningkatan dari faktor Motivasi Kerja pada karyawan, maka akan berdampak positif terhadap kinerja.

4.5.2 Pembahasan Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil Uji hipotesis menggunakan Uji t dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja Berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian Hipotesis kedua menyatakan bahwa Kepuasan Kerja Berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan Hasil pengujian yang telah dilakukan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari (2018) yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja karyawan. hasil pengujian yang telah dilakukan sejalan dengan penelitian terdahulu yang diteliti oleh Endik Sunaryo dan Herni Widiyah nasrul

(2018).hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Variabel Kepuasan Kerja dapat mempengaruhi Kinerja karyawan. Maka dapat diketahui Kepuasan kerja ada pengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y) pada karyawan Perum Bulog Divre Lampung. Hal ini berarti bahwa Kepuasan kerja ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pada karyawan Perum Bulog Divre Lampung.

4.5.3 Pembahasan Komitmen Organisasi (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil Uji hipotesis menggunakan Uji t dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja Berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian Hipotesis kedua menyatakan bahwa Komitmen organisasi Tidak Berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian yang telah dilakukan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Masoit (2017) yang menyatakan bahwa Komitmen Organisasi tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja karyawan. Hasil Uji hipotesis menggunakan Uji t dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi Tidak Berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian Hipotesis ketiga menyatakan bahwa Komitmen organisasi tidak Berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian yang telah dilakukan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh penelitian terdahulu yang diteliti oleh Abdul Latief ,Syardiansah dan Muhammad Safwan (2019).hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Variabel Komitmen organisasi tidak dapat mempengaruhi Kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa Komitmen organisasi tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pada karyawan Perum Bulog Divre Lampung..

4.5.4 Pembahasan Motivasi Kerja(X1), Kepuasan Kerja (X2), Komitmen Organisasi (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa ada pengaruh dari faktor gaya kepemimpinan transaksional (X1), motivasi kerja (X2), terhadap kinerja (Y) pada karyawan Perum Bulog

Divre Lampung, dengan kata lain dapat dikatakan bahwa jika terjadi peningkatan dari keseluruhan faktor-faktor yang ada yaitu Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasin, maka akan berdampak positif atau meningkatkan terjadinya kinerja karyawan, begitu juga sebaliknya. Penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Niken Wulan Sari (2018) memiliki hasil dimana variabel Motivasi Kerja ,Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja.