

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum CV. Jeparaz Tirta Mulia

4.1.1. Profil CV. Jeparaz Tirta Mulia

CV. Jeparaz Tirta Mulia atau yang di kenal dengan nama Yazz Tea ini merupakan suatu perusahaan yang bergerak di bidang agro industri yang memproduksi minuman dengan menggunakan daun pucuk teh sebagai salah satu bahan baku utamanya, di mana hasil produksinya adalah teh botol yang bermerek Yazz Tea. Minuman ini untuk kalangan masyarakat yang mempunyai suatu hajatan, pernikahan dan sunatan, dan tidak hanya masyarakat yang mengadakan hajatan saja dan juga menjual di toko-toko, dan kalau pelanggan atau masyarakat yang ingin pesan tidak harus ke perusahaan bisa langsung ke toko atau ke sales.

Didukung mesin-mesin produksi yang modern dan bekerja sama dengan perusahaan perkebunan teh yang bagus kualitasnya dan berpengalaman sehingga daun teh yang dihasilkan yaitu daun teh pilihan yang bercita rasa tinggi serta peran tenaga kerja tenaga produksi terlatih dan terampil, produk “Yazz Tea” tampil produk minuman higienis (tanpa bahan pengawet). Mempunyai peran dan dukungan yang telah memiliki keahlian di bidang produksi minuman teh botol ber merk “Yazz Tea” perusahaan ini baru beberapa tahun dan cepat berkembang dan berkualitas dengan sudah mendapatkan ijin dari balai pemeriksa obat dan makanan

POM RI MD. 168 311 001 418, dan bersertifikat halal dari MUI, sehingga kualitas produk lebih terjamin.

Wujud komitmen perusahaan dalam memberikan yang terbaik kepada konsumen atau pelanggan yaitu menciptakan produk minuman sehat, halal dan layak di konsumsi. Perusahaan ini selali bekerja sama dengan Dinas kesehatan yang terkait untuk memastikan bahwa produk yang telah di distribusikan terjamin kualitasnya dan aman untuk di konsumsi. CV. Jeparaz Tirta Mulia melayani kebutuhan para konsumen atau pelanggan dengan memberikan pelayanan prima. Kalimat slogan dari perusahaan CV.Jeparaz Tirta Mulia yaitu “Enak Rasane Enteng Regane”. Kalimat tersebut tidak hanya sebagai kalimat slogan semata, dan di harapkan dengan slogan Enak Rasane Enteng Regane produk yazz tea akan di kenal oleh masyarakat, khususnya berdomisili di kabupaten jepara dan sekitarnya, memilih slogan tersebut mudah untuk di ingat oleh masyarakat.

4.1.2. Filosofi CV. Jeparaz Tirta Mulia

CV. Jeparaz Tirta Mulia terus tumbuh dan berkembang mengikuti perjalanan kehidupan yang selalu berubah menjadi yang terbaik perwujudan tersebut perusahaan mempunyai filosofi sebagai berikut:

1. Kepuasan pelanggan adalah tolak ukur kesuksesan perusahaan.
2. Tim dalam Perusahaan saling mendukung dan menghargai sesuai fungsi tanggung jawab masing-masing serta komunikatif dalam pencapaian target.

3. Pelanggan adalah juri tertinggi dalam menilai keberhasilan dan kegagalan Perusahaan.
4. Pribadi Perusahaan selalu berfikir positif dan proaktif ketika mengambil keputusan selalu meningkatkan produktifitas, jujur dalam ucapan, hemat dan ketat dalam pengawasan (kontrol).
5. Perusahaan ini adalah tempat yang aman dan nyaman untuk berkarya, termotivasi dalam melakukan perbaikan terus menerus dan bersama-sama mengantisipasi perubahan dengan belajar.

4.1.3. Visi dan Misi CV. Jeparaz Tirta Mulia

Visi CV. Jeparaz Tirta Mulia adalah “Produk Yazz Tea sebagai produk pilihan utama masyarakat dalam memenuhi kebutuhan air minum teh dalam kemasan botol di Indonesia”.

Adapun misi CV. Jeparaz Tirta Mulia adalah:

1. Menghasilkan laba untuk mendukung pengembangan usaha.
2. Memproduksi berbagai produk minuman sesuai kebutuhan masyarakat dengan mutu, harga dan pelayanan yang berdaya saing tinggi dengan pengelolaan secara profesional demi kepuasan pelanggan.
3. Memberikan penghargaan kepada karyawan melalui pemberian kesejahteraan yang memadai, lingkungan kerja yang aman, sehat dan nyaman serta memberi kesempatan pengembangan karier serta melakukan inovasi.
4. Menjalinkan kemitraan dengan pemasok dan penyalur yang saling menguntungkan.

5. Berperan dan berkontribusi kepada masyarakat melalui penciptaan lapangan kerja, mendukung pembinaan sosial dan lingkungan.

4.1.4. Tujuan CV. Jeparaz Tirta Mulia

Tujuan Perusahaan CV. Jeparaz Tirta Mulia menciptakan produk minuman teh botol “Yazztea” adalah:

1. Menciptakan produk minuman berkualitas dengan penawaran harga yang lebih terjangkau.
2. Terus berkarya dalam upaya memberikan yang terbaik kepada masyarakat khususnya kepada pelanggan yang telah memberikan kepercayaan penuh kepada perusahaan ini

4.1.5. Bentuk CV. Jeparaz Tirta Mulia

CV. Jeparaz Tirta Mulia atau Yazz tea merupakan salah satu pabrik atau perusahaan yang bergerak di bidang agro industri yang memproduksi minuman dengan menggunakan pucuk daun teh sebagai salah satu bahan baku utamanya, dimana salah satu produknya adalah teh botol Yazztea. Perusahaan CV. Jeparaz Tirta Mulia merupakan perusahaan yang terdaftar sudah diakui oleh Badan POM dan sertifikat Halal dari MUI.

4.2. Deskripsi Responden

Sebelum masuk dalam tahap pengujian, terlebih dahulu akan dikemukakan gambaran karakteristik-karakteristik responden, tujuannya untuk menampilkan informasi-informasi relevan yang terkandung dalam data tersebut. Deskriptif demografi responden memberikan gambaran mengenai karakteristik responden yang menunjukkan besarnya presentasi jenis kelamin

dan pendidikan terakhir karyawan CV. Jeparaz Tirta Mulia. Berikut adalah rangkuman data mengenai deskripsi karakteristik responden yang ditampilkan.

Tabel 4.1. Deskriptif Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Keterangan	Jumlah	Persentasi
1.	Laki-laki	15	28.9%
2.	Perempuan	37	74%
Jumlah		52	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Data di atas menunjukkan bahwa responden penelitian ini yaitu karyawan CV. Jeparaz Tirta Mulia. Sebagian besar karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 37 orang atau 74% dan yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 15 orang atau 28.9%. lebih dominannya karyawan perempuan dikarenakan perempuan lebih teliti dalam menyelesaikan pekerjaan dibanding laki-laki, dan karyawan laki-laki lebih difokuskan pada pekerjaan-pekerjaan yang mengandalkan tenaga.

Tabel 4.2. Deskriptif Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Keterangan	Jumlah	Persentasi
1.	SLTA	41	78.8%
2.	Diploma	5	9.6%
3.	Sarjana	6	11.5%
Jumlah		52	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2017.

Latar belakang pendidikan karyawan didominasi yang berpendidikan SMA yaitu sebanyak 41 orang atau sebesar 78.8% kemudian D3 sebanyak 5 orang atau sebesar 9.6%, S1 sebanyak 6 orang atau sebesar 11.5%. Lebih dominannya karyawan dengan pendidikan SMA dikarenakan banyak lulusan

SMA daerah Troso yang mengganggu sehingga perusahaan mau menampungnya, sedangkan karyawan dengan latar belakang D3 dan S1 ditempatkan dibagian administratif dan kemanageran.

4.3. Deskripsi Variabel

Penelitian ini menggunakan skala *Likert* dengan skor tertinggi di tiap pernyataan adalah 5 dan skor terendah adalah 1.

4.3.1. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kepuasan Kerja (X_1)

Indikator-indikator dari variabel kepuasan kerja (X_1) terbagi atas lima indikator, yaitu 1) Kenyamanan karyawan, 2) Supervisi, 3) Rekan kerja, 4) Promosi, dan 5) Imbalan finansial. Adapun hasilnya dapat dilihat di bawah ini:

Tabel 4.3. Distribusi Frekuensi Variabel X_1

Item Pernyataan	SS		S		N		R		TS		Skor
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X11	24	46.2	25	48.1	3	5.8	0	0	0	0	229
X12	26	50.0	25	48.1	1	1.9	0	0	0	0	233
X13	19	36.5	30	57.7	3	5.8	0	0	0	0	224
X14	19	36.5	31	59.6	2	3.8	0	0	0	0	225
X15	16	30.8	32	61.5	4	7.7	0	0	0	0	220

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS.21, 2018.

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Saat ini saya merasa nyaman bekerja di perusahaan ini.

Berdasarkan hasil tabel distribusi frekuensi responden variabel kepuasan kerja untuk item pernyataan 1 (X11) di atas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “sangat setuju”

yaitu sebesar 46.2 % sebanyak 24 responden. Artinya, responden sangat setuju bahwa saat ini responden merasa nyaman bekerja di perusahaan ini.

2. Supervisi yang telah dilakukan menghargai usaha saya.

Berdasarkan hasil tabel distribusi frekuensi responden variabel kepuasan kerja untuk item pernyataan 2 (X12) di atas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “sangat setuju” yaitu sebesar 50% sebanyak 26 responden. Artinya, responden sangat setuju bahwa supervisi yang telah dilakukan menghargai usaha responden.

3. Rekan kerja saya mudah diajak bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan hasil tabel distribusi frekuensi responden variabel kepuasan kerja untuk item pernyataan 3 (X13) di atas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “setuju” yaitu sebesar 57.7 % sebanyak 30 responden. Artinya, responden setuju bahwa rekan kerja mudah diajak bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan.

4. Kebijakan promosi yang dijalankan cukup adil bagi saya.

Berdasarkan hasil tabel distribusi frekuensi responden variabel kepuasan kerja untuk item pernyataan 4 (X14) di atas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “setuju” yaitu sebesar 59.6 % sebanyak 31 responden. Artinya, responden sangat

setuju bahwa kebijakan promosi yang dijalankan cukup adil bagi responden.

5. Gaji saat ini sudah sesuai dengan harapan saya.

Berdasarkan hasil tabel distribusi frekuensi responden variabel kepuasan kerja untuk item pernyataan 5 (X15) di atas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “setuju” yaitu sebesar 61.5% sebanyak 32 responden. Artinya, responden setuju bahwa Gaji saat ini sudah sesuai dengan harapan responden.

4.3.2. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kompensasi (X₂)

Indikator-indikator dari variabel kompensasi (X₂) terbagi atas lima indikator, yaitu 1) Kesesuaian kompensasi dengan keterampilan yang dimiliki, 2) Kesesuaian kompensasi dengan pengalaman kerja, 3) Kesesuaian kompensasi dengan hasil usaha yang dilakukan, 4) Kesesuaian kompensasi dengan tingkat pendidikan, dan 5) Kesesuaian kompensasi dengan hasil kerja. Adapun hasilnya dapat dilihat di bawah ini:

Tabel 4.4. Distribusi Frekuensi Variabel X₂

Item Pernyataan	SS		S		N		R		TS		Skor
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X21	21	40.4	25	48.1	6	11.5	0	0	0	0	223
X22	23	44.2	25	48.1	4	7.7	0	0	0	0	227
X23	30	57.7	21	40.4	1	1.9	0	0	0	0	237
X24	22	42.3	27	51.9	3	5.8	0	0	0	0	227
X25	23	44.2	28	53.8	1	1.9	0	0	0	0	230

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS.21, 2018.

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Saya merasa kompensasi yang saya terima sesuai dengan keterampilan yang saya miliki.

Berdasarkan hasil tabel distribusi frekuensi responden variabel kompensasi untuk item pernyataan 1 (X21) di atas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “setuju” yaitu sebesar 48.1% sebanyak 25 responden. Artinya, responden setuju bahwa kompensasi yang diterima sesuai dengan keterampilan yang dimiliki.

2. Saya merasa kompensasi yang saya terima sudah sesuai dengan pengalaman kerja yang saya miliki.

Berdasarkan hasil tabel distribusi frekuensi responden variabel kompensasi untuk item pernyataan 2 (X22) di atas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “setuju” yaitu sebesar 48.1% sebanyak 25 responden. Artinya, responden setuju bahwa kompensasi yang diterima sudah sesuai dengan pengalaman kerja yang dimiliki.

3. Saya merasa kompensasi yang saya terima sebanding dengan hasil usaha yang telah saya lakukan.

Berdasarkan hasil tabel distribusi frekuensi responden variabel kompensasi untuk item pernyataan 3 (X23) di atas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “sangat setuju” yaitu sebesar 57.7% sebanyak 30 responden. Artinya, responden setuju bahwa

kompensasi yang diterima sebanding dengan hasil usaha yang telah dilakukan.

4. Saya merasa kompensasi yang saya terima sudah sesuai dengan tingkat pendidikan saya.

Berdasarkan hasil tabel distribusi frekuensi responden variabel kompensasi untuk item pernyataan 4 (X24) di atas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “setuju” yaitu sebesar 51.9% sebanyak 27 responden. Artinya, responden setuju bahwa kompensasi yang diterima sudah sesuai dengan tingkat pendidikan.

5. Kompensasi yang saya terima sudah sesuai hasil kerja saya di perusahaan.

Berdasarkan hasil tabel distribusi frekuensi responden variabel kompensasi untuk item pernyataan 5 (X25) di atas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “setuju” yaitu sebesar 53.8% sebanyak 28 responden. Artinya, responden setuju bahwa kompensasi yang diterima sudah sesuai hasil kerja di perusahaan.

4.3.3. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Disiplin Kerja (Y)

Indikator-indikator dari variabel disiplin kerja (Y) terbagi atas enam indikator, yaitu 1) Sikap Kerja, 2) Tingkat Ketrampilan, 3) Hubungan karyawan dan pimpinan, 4) Manajemen Produktivitas, 5) Efisiensi Tenaga Kerja, dan 6) Kewiraswastaan. Adapun hasilnya dapat dilihat di bawah ini:

Tabel 4.5. Distribusi Frekuensi Variabel Y

Item Pernyataan	SS		S		N		R		TS		Skor
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y1	23	44.2	25	48.1	4	7.7	0	0	0	0	227
Y2	27	51.9	21	40.4	4	7.7	0	0	0	0	231
Y3	21	40.4	25	48.1	6	11.5	0	0	0	0	223
Y4	27	51.9	22	42.3	3	5.8	0	0	0	0	232
Y5	28	53.8	22	42.3	2	3.8	0	0	0	0	234

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS.21, 2018.

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Saya datang tepat waktu sesuai dengan jam kantor.

Berdasarkan hasil tabel distribusi frekuensi responden variabel disiplin kerja untuk item pernyataan 1 (Y1) di atas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “setuju” yaitu sebesar 48.1% sebanyak 25 responden. Artinya, responden setuju bahwa responden datang tepat waktu sesuai dengan jam kantor.

2. Saya merawat peralatan kantor yang saya gunakan dengan baik.

Berdasarkan hasil tabel distribusi frekuensi responden variabel disiplin kerja untuk item pernyataan 2 (Y2) di atas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “sangat setuju” yaitu sebesar 51.9% sebanyak 27 responden. Artinya, responden sangat setuju bahwa responden merawat peralatan kantor yang digunakan dengan baik.

3. Saya bertanggung jawab penuh atas pekerjaan yang telah saya lakukan.

Berdasarkan hasil tabel distribusi frekuensi responden variabel disiplin kerja untuk item pernyataan 3 (Y3) di atas menunjukkan bahwa

responden terbanyak memberikan pernyataan “setuju” yaitu sebesar 48.1% sebanyak 25 responden. Artinya, setiap karyawan bertanggung jawab penuh atas pekerjaan yang telah dilakukan.

4. Saya taat terhadap semua peraturan yang telah ditetapkan perusahaan.

Berdasarkan hasil tabel distribusi frekuensi responden variabel disiplin kerja untuk item pernyataan 4 (Y4) di atas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “sangat setuju” yaitu sebesar 51.9% sebanyak 27 responden. Artinya, responden taat terhadap semua peraturan yang telah ditetapkan perusahaan.

5. Saya bersedia diberi sanksi jika ada kesalahan terhadap pekerjaan yang sudah dilaksanakan.

Berdasarkan hasil tabel distribusi frekuensi responden variabel disiplin kerja untuk item pernyataan 5 (Y5) di atas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “sangat setuju” yaitu sebesar 53.8% sebanyak 28 responden. Artinya, responden bersedia diberi sanksi jika ada kesalahan terhadap pekerjaan yang sudah dilaksanakan.

4.4. Metode Analisis Data

4.4.1. Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif bertujuan untuk melihat distribusi data dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Berikut ini statistik deskriptif dari masing-masing variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 4.6. Hasil Penghitungan Statistik Deskriptif Data

Variabel	N	Mean	Std. Deviasi
X ₁	52	21.75	2.132
X ₂	52	22.00	2.612
Y	52	22.06	2.682

Sumber: Data Primer Diolah Menggunakan SPSS 21, 2018.

Tabel di atas menjelaskan bahwa pada variabel kepuasan kerja (X₁) jawaban responden mendapatkan nilai rata-rata (mean) sebesar 21.75 dan standar deviasi sebesar 2.132. Nilai standar deviasi didapatkan lebih kecil dari nilai rata-rata, yang artinya jawaban pada variabel kepuasan kerja diantara para responden tidak ada perbedaan yang begitu besar.

Tabel di atas menjelaskan bahwa pada variabel kompensasi (X₂) jawaban responden mendapatkan nilai rata-rata (mean) sebesar 22.00 dan standar deviasi sebesar 2.612. Nilai standar deviasi didapatkan lebih kecil dari nilai rata-rata, yang artinya jawaban pada variabel kompensasi diantara para responden tidak ada perbedaan yang begitu besar.

Tabel di atas menjelaskan bahwa pada variabel disiplin kerja (Y) jawaban responden mendapatkan nilai rata-rata (mean) sebesar 22.06 dan standar deviasi sebesar 2.682. Nilai standar deviasi didapatkan lebih lebih kecil dari nilai rata-rata, yang artinya jawaban pada variabel disiplin kerja diantara para responden tidak ada perbedaan yang begitu besar.

4.4.2. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pernyataan pada kuesioner yang harus dibuang atau diganti karena dianggap tidak

relevan. Validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan uji moment *product correlation* atau yang lebih dikenal dengan nama *corrected item-total correlation*. Penelitian ini menggunakan semua sampel sejumlah (n) = 52 maka besarnya $df = 52 - 2 = 50$. Dengan $\alpha = 0,05$ maka diperoleh r_{tabel} sebesar 0.273. Berikut adalah ukuran validitas tiap butir-butir pernyataan setiap variabel dalam penelitian ini.

Tabel 4.7. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X₁)

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
X1_1	0.825	0.273	Valid
X1_2	0.577	0.273	Valid
X1_3	0.324	0.273	Valid
X1_4	0.558	0.273	Valid
X1_5	0.671	0.273	Valid

Sumber: Data Primer Diolah Menggunakan SPSS 21, 2018.

Berdasarkan pada tabel atas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam variabel independen kepuasan kerja adalah valid. Hal ini terlihat bahwa nilai *corrected item-total correlation* (r_{hitung}) setiap item pernyataan $> r_{tabel}$ (0.273).

Tabel 4.8. Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X₂)

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
X2_1	0.705	0.273	Valid
X2_2	0.928	0.273	Valid
X2_3	0.714	0.273	Valid
X2_4	0.832	0.273	Valid
X2_5	0.881	0.273	Valid

Sumber: Data Primer Diolah Menggunakan SPSS 21, 2018.

Berdasarkan pada tabel atas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam variabel independen kompensasi adalah valid. Hal ini terlihat bahwa nilai *corrected item-total correlation* (r_{hitung}) setiap item pernyataan $>$ nilai r_{tabel} (0.273).

Tabel 4.9. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (Y)

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
Y1	0.850	0.273	Valid
Y2	0.817	0.273	Valid
Y3	0.729	0.273	Valid
Y4	0.707	0.273	Valid
Y5	0.776	0.273	Valid

Sumber: Data Primer Diolah Menggunakan SPSS 21, 2018.

Berdasarkan pada tabel atas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam variabel independen disiplin kerja adalah valid. Hal ini terlihat bahwa nilai *corrected item-total correlation* (r_{hitung}) setiap item pernyataan $>$ r_{tabel} (0.273).

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen yang dalam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama. Untuk ukuran reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah koefisien *Cronbach Alpha* $>$ 0.60 menunjukkan suatu konstruk atau variabel tersebut reliabel.

Tabel 4.10. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	Cronbach Alpha	Kesimpulan
Kepuasan Kerja (X_1)	0.801	Reliabel
Kompensasi (X_2)	0.926	Reliabel
Disiplin Kerja (Y)	0.911	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah Menggunakan SPSS 21, 2018.

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* untuk masing-masing variabel penelitian, nilainya lebih dari 0.60, yaitu 0.801 untuk variabel Kepuasan Kerja (X_1), 0.926 untuk variabel Kompensasi (X_2), dan 0.911 untuk variabel Disiplin Kerja (Y), yang menunjukkan dapat diterimanya derajat reliabilitas. Dapat disimpulkan bahwa instrumen pada masing-masing variabel penelitian memiliki kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pernyataan yang merupakan dimensi suatu variabel yang disusun dalam suatu bentuk kuesioner.

4.4.3. Uji Asumsi Klasik

Hipotesis penelitian diuji dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier harus terpenuhi beberapa pengujian prasyarat analisis atau asumsi klasik, antara lain uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinearitas, dan uji homosedastisitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel pengganggu atau residual mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Adapun kriteria

penilaiannya adalah jika nilai *Asymp Sig* kurang dari atau sama dengan 0,05 maka data berdistribusi normal, jika *Asymp Sig* lebih dari 0,05 maka distribusi data tidak normal. Berikut adalah hasil pengolahan uji normalitas dengan menggunakan SPSS 21,

Tabel 4.11. Hasil Uji Normalitas

Variabel Penelitian	Asym.Sig	Kesimpulan
Kepuasan Kerja (X_1)	0.006	Data Normal
Kompensasi (X_2)	0.000	Data Normal
Disiplin Kerja (Y)	0.000	Data Normal

Sumber: Data Primer Diolah Menggunakan SPSS 21, 2018.

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan uji *kolmogorov smirnov* memiliki nilai statistik $< 0,05$, yaitu 0.006 untuk variabel Kepuasan Kerja (X_1), 0.000 untuk variabel Kompensasi (X_2), dan 0.000 untuk variabel Disiplin Kerja (Y). Maka dapat dikatakan bahwa residual berdistribusi secara normal.

2. Uji Linieritas

Uji Linieritas merupakan analisis statistik yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat bersifat linier atau tidak. Apabila pola regresinya linier maka analisis model linier dapat dilakukan. Uji Linieritas penelitian ini menggunakan metode uji F pada taraf signifikansi 5% pada kedua variabel tersebut. Jika nilai Signifikansi $F_{hitung} < 0,05$ maka hubungannya bersifat linier.

Tabel 4.12. Hasil Uji Linieritas

Model	Sum of Squares	F	Sig.	Kesimpulan
Regression	340.094	311.689	0.000	Data Linier
Residual	26.733			
Total	366.827			

Sumber: Data Primer Diolah Menggunakan SPSS 21, 2018.

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan uji F memiliki nilai signifikansi $< 0,05$, yaitu 0.000, sehingga dapat dikatakan bahwa data berdistribusi secara linier.

3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi yang diajukan telah ditemukan korelasi kuat antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Kriteria penilaian kolinieritas dapat diketahui dari besaran VIF (*variance inflation factor*). Kriterianya adalah jika nilai VIF tersebut kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinearitas, sedangkan jika nilai VIF lebih dari 10 maka terjadi multikolinearitas.

Tabel 4.13. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Kepuasan Kerja (X_1)	0.162	6.180	Tidak Terjadi
Kompensasi (X_2)	0.162	6.180	Multikolinieritas

Sumber: Data Primer Diolah Menggunakan SPSS 21, 2018.

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan uji VIF memiliki nilai lebih kecil dari 10, yaitu 6.180 untuk masing-masing variabel

kepuasan kerja dan variabel kompensasi, sehingga dapat dikatakan bahwa data tidak terjadi multikolinieritas.

4. Uji Homosedastisitas

Uji Homosedastisitas dalam penelitian ini dengan *spearman's rho*, yaitu mengkorelasikan nilai residual (*unstandardized residual*) dengan masing-masing variabel independen. Jika signifikansi korelasi < 0,05, maka pada model regresi terjadi masalah Homosedastisitas.

Tabel 4.14. Hasil Uji Homosedastisitas

Variabel Penelitian	Sig	Kesimpulan
Kepuasan Kerja (X ₁)	0.000	Terjadi Homosedastisitas
Kompensasi (X ₂)	0.000	
Disiplin Kerja (Y)	0.000	

Sumber: Data Primer Diolah Menggunakan SPSS 21, 2018.

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk masing-masing variabel adalah sebesar 0.000 yang nilainya < 0.05, yang artinya terjadi Homosedastisitas.

4.4.4. Pengujian Regresi Berganda

Pengujian hipotesis penelitian ini menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian hipotesis ini digunakan analisis regresi linear berganda. Analisis regresi linear berganda ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara ketiga variabel dependen terhadap variabel independen. Untuk mengetahui pengaruh persepsi keadilan kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kedisiplinan kerja karyawan, digunakan persamaan regresi sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Perhitungan analisis regresi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel. 4.15. Perhitungan Analisis Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.296	1.086		1.193	0.238
Kepuasan_Kerja	0.326	0.121	0.259	2.705	0.009
Kompensasi	0.739	0.098	0.720	7.508	0.000

Sumber: Data Primer Diolah Menggunakan SPSS 21, 2018.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai a sebesar 1.296, b_1 sebesar 0.326, dan b_2 sebesar 0.739. Melihat hasil tersebut maka dapat disusun persamaan regresi:

$$\hat{Y} = 1.296 + 0.326 X_1 + 0.739 X_2 + e$$

Keterangan:

\hat{Y} = nilai Disiplin Kerja yang diteliti.

X_1 = nilai Kepuasan Kerja yang diteliti.

X_2 = nilai Kompensasi yang diteliti.

α = Konstanta.

β = Koefisien Regresi

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda di atas diperoleh nilai konstanta sebesar 1.296. Artinya, jika variabel Disiplin Kerja (Y) apabila tidak dipengaruhi oleh kedua variabel bebasnya atau persepsi Kepuasan

Kerja (X_1) dan Kompensasi (X_2) bernilai nol, maka besarnya rata-rata Disiplin Kerja Karyawan akan bernilai 1.296.

Koefisien regresi untuk variabel bebas X_1 (Kepuasan Kerja) bernilai positif, yaitu 0.326, menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja (X_1) terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Y). Hal ini mengandung arti untuk setiap penambahan Kepuasan Kerja (X_1) sebesar satu satuan akan menyebabkan meningkatnya Disiplin Kerja karyawan (Y) sebesar 0.326.

Koefisien regresi untuk variabel bebas X_2 (Kompensasi) bernilai positif, yaitu 0.739, menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara Kompensasi (X_2) terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Y). Hal ini mengandung arti untuk setiap penambahan Kompensasi (X_2) sebesar satu satuan akan menyebabkan meningkatnya Disiplin Kerja Karyawan (Y) sebesar 0.739.

4.4.5. Hasil Pengujian Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji Statistik t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Penelitian ini digunakan pengujian parsial yaitu untuk menguji variabel independen Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan. Pengujian terhadap hasil regresi dilakukan dengan menggunakan uji t pada derajat keyakinan sebesar 95% atau $\alpha = 5\%$. Kriteria pengujian adalah:

- a. Jika tingkat signifikansi $> 5\%$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima, sebaliknya H_a ditolak.
- b. Jika tingkat signifikansi $< 5\%$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, sebaliknya H_a diterima.

Tabel. 4.16. Perhitungan Analisis Regresi

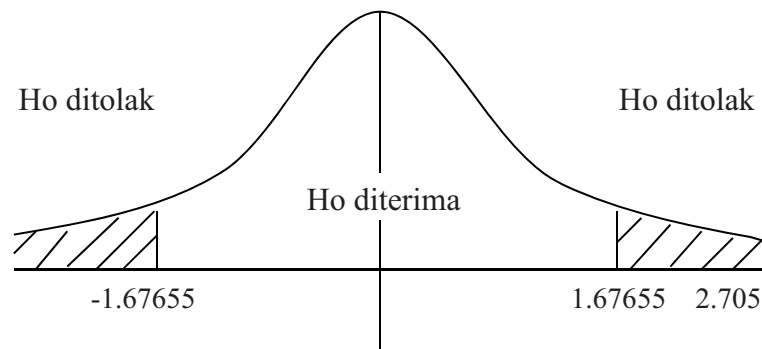
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.296	1.086		1.193	0.238
Kepuasan_Kerja	0.326	0.121	0.259	2.705	0.009
Kompensasi	0.739	0.098	0.720	7.508	0.000

Sumber: Data Primer Diolah Menggunakan SPSS 21, 2018.

Berdasarkan hasil uji parsial dalam tabel di atas, pengaruh kepuasan kerja dan kompensasi terhadap disiplin kerja diuji sebagai berikut:

1) Pengujian Hipotesis Pertama

Hipotesis pertama menyatakan bahwa “Diduga kepuasan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan CV. Jeparaz Tirta Mulia.” Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil estimasi variabel kepuasan kerja diperoleh nilai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0.326 dengan nilai $t_{hitung} = 2.705$ dengan probabilitas sebesar 0.009. Nilai t_{tabel} dengan nilai $df: n-k-1 = 52-2-1 = 49$ dengan taraf signifikansi sebesar 0.05 dengan uji dua arah didapatkan nilai sebesar 1.67655.

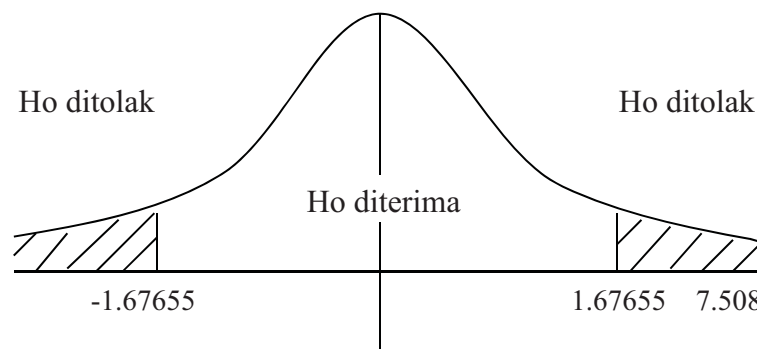


Gambar 4.1. Kurva Normal Uji X1

Berdasarkan hasil penghitungan hipotesis di atas, didapatkan nilai $t_{hitung} = 2.705 > \text{nilai } t_{tabel} (1.67655)$, dengan taraf signifikansi $0.009 < 0.05$. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap variabel disiplin kerja karyawan, sehingga hipotesis pertama yang menyatakan, “Diduga kepuasan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan CV. Jeparaz Tirta Mulia,” dapat **diterima**.

2) Pengujian Hipotesis Kedua

Hipotesis kedua menyatakan bahwa “Diduga kompensasi berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja karyawan CV. Jeparaz Tirta Mulia.” Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil estimasi variabel kompensasi diperoleh nilai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0.739 dengan nilai $t_{hitung} = 7.508$ dengan probabilitas sebesar 0.000. Nilai $t_{hitung} = 7.508 > \text{nilai } t_{tabel} (1.67655)$, dengan taraf signifikansi $0.000 < 0.05$.



Gambar 4.2. Kurva Normal Uji X²

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap variabel kedisiplinan kerja karyawan, sehingga hipotesis kedua yang menyatakan, “Diduga kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan CV. Jeparaz Tirta Mulia,” dapat **diterima**.

2. Uji Simultan (Uji Statistik F)

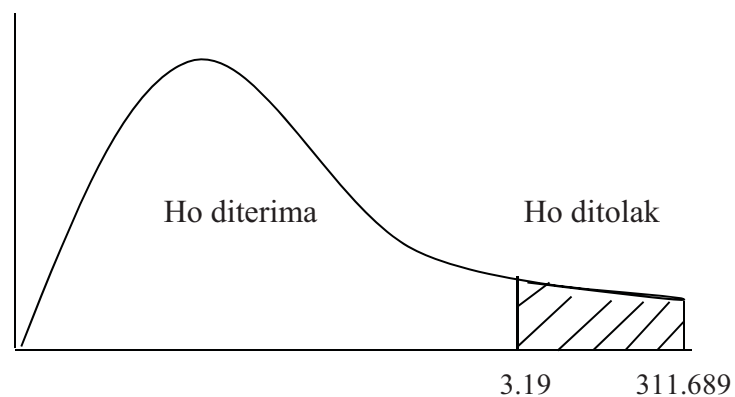
Uji F digunakan untuk menguji kesesuaian atau ketepatan model regresi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kesesuaian model yang digunakan atau untuk mengetahui pengaruh secara simultan variabel-variabel dependen terhadap variabel independen. Apabila nilai signifikansi < 0.05 maka model regresi yang digunakan memiliki pengaruh secara simultan.

Tabel. 4.17. Uji Kesesuaian Model (Uji Statistik F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	340.094	2	170.047	311.689	0.000
Residual	26.733	49	0.546		
Total	366.827	51			

Sumber: Data Primer Diolah Menggunakan SPSS 21, 2018.

Besarnya nilai F_{tabel} dengan df penyebut sebesar 49 dan df pembilang sebesar 2 didapatkan nilai sebesar 3.19. Berdasarkan tabel di atas, pengaruh simultan variabel kepuasan kerja dan kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 311.689 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000, karena nilai $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ (3.19) maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi disiplin kerja karyawan atau dapat dikatakan bahwa variabel kepuasan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel disiplin kerja karyawan CV. Jeparaz Tirta Mulia.

**Gambar 4.3. Kurva Normal Uji F**

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengukur besarnya persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Koefisien determinasi ini digunakan karena dapat menjelaskan kebaikan dari model regresi dalam variabel dependen. Semakin tinggi nilai koefisien determinasi maka akan semakin baik pula kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

Besarnya koefisien determinasi berkisar antara nol sampai dengan satu. Semakin mendekati nol besarnya koefisien determinasi suatu persamaan regresi, maka semakin kecil pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya semakin besar koefisien determinasi mendekati angka satu, maka semakin besar pula pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel. 4.18. Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.963	0.927	0.924	0.739

Sumber: Data Primer Diolah Menggunakan SPSS 21, 2018.

Hasil uji R^2 pada penelitian ini diperoleh nilai *R Square* sebesar 0.927. Hal ini berarti variabel independen dapat menjelaskan variasi dari variabel dependen sebesar 92.7% sedangkan sisanya (100%-92.7%=7.3%) dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain diluar model.

4.5. Pembahasan

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan CV. Jeparaz Tirta Mulia. Peneliti memperoleh hasil penelitian ini setelah melakukan analisis data yang bersumber dari kuesioner dan menggunakan metode regresi linier berganda. Beberapa temuan hasil penelitian adalah sebagai berikut:

4.5.1. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan CV.

Jeparaz Tirta Mulia

Hasil pengujian hipotesis mendapatkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan CV. Jeparaz Tirta Mulia, hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi yang bernilai positif yaitu 0.326 dan nilai $t_{hitung} (2.705) > t_{tabel} (1.67655)$ serta nilai signifikansinya $(0.009) < 0.05$. Hasil ini berarti bahwa kepuasan kerja mampu memberikan kontribusi signifikan terhadap disiplin kerja karyawan CV. Jeparaz Tirta Mulia. Sedangkan nilai t_{hitung} bernilai positif berarti bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki karyawan maka akan menaikkan tingkat disiplin kerja karyawan CV. Jeparaz Tirta Mulia. Hasil penelitian mendukung penelitian Rahayu (2012) dan Widiandaru (2014), yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan kerja karyawan.

Disiplin kerja merupakan suatu sikap karyawan yang sadar bahwa tujuan organisasi akan tercapai jika adanya ketaatan. Jadi disiplin merupakan kunci untuk tercapainya tujuan suatu organisasi, sehingga

disiplin kerja harus diperhatikan oleh pihak organisasi. Ada beberapa hal yang berpengaruh terhadap kedisiplinan yaitu kepuasan kerja. Karyawan CV. Jeparaz Tirta Mulia yang puas akan memiliki sikap positif dengan pekerjaannya sehingga memacu kinerjanya dan otomatis disiplin kerjanya baik. Pada saat karyawan puas pada saat bekerja, ia akan melakukan yang terbaik untuk menyelesaikan pekerjaannya. Dengan demikian, pekerjaan yang diberikan kepada karyawan CV. Jeparaz Tirta Mulia akan segera terselesaikan dan performa karyawan akan meningkat.

4.5.2. Pengaruh Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan CV.

Jeparaz Tirta Mulia

Hasil pengujian hipotesis mendapatkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan CV. Jeparaz Tirta Mulia, hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi yang bernilai positif yaitu 0.739 dan nilai $t_{hitung} (7.508) > t_{tabel} (1.67655)$ serta nilai signifikansinya $(0.000) < 0.05$. Hasil ini berarti bahwa kompensasi mampu memberikan kontribusi positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan CV. Jeparaz Tirta Mulia. Sedangkan nilai t_{hitung} bernilai positif berarti bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan kepada karyawan maka akan menaikkan tingkat disiplin kerja karyawan CV. Jeparaz Tirta Mulia. Hasil penelitian mendukung penelitian Rahayu (2012) dan Widiandaru (2014), yang menyimpulkan bahwa persepsi keadilan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan kerja karyawan.

Karyawan CV. Jeparaz Tirta Mulia mengetahui bahwa balas jasa berupa gaji atau tunjangan sudah diatur perusahaan jumlah kompensasinya berdasarkan pangkat golongan dan jabatan. Sehingga sebagian besar karyawan tidak mem-permasalahkannya karena masing-masing sudah mengetahui berapa kompensasi yang akan diterimanya berdasarkan statusnya saat ini. Sedangkan sebagian karyawan lainnya menyatakan bahwa alasan mereka ikut bekerja di CV. Jeparaz Tirta Mulia adalah untuk mengisi waktu luang dari pada menganggur tanpa pekerjaan.

4.5.3. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi secara simultan terhadap Disiplin Kerja Karyawan CV. Jeparaz Tirta Mulia

Hasil pengujian hipotesis mendapatkan bahwa kepuasan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan CV. Jeparaz Tirta Mulia, hal ini ditunjukkan dengan nilai F_{hitung} yang positif (311.689) dan jauh lebih besar dari F_{tabel} (3.19) serta nilai signifikansinya < 0.05 ($0.000 < 0.05$). Hasil ini berarti bahwa kepuasan kerja dan kompensasi secara simultan mampu memberikan kontribusi yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan CV. Jeparaz Tirta Mulia. Adapun nilai koefisien determinasi yang dihasilkan adalah sebesar 0.927, yang artinya kontribusi pengaruh yang diberikan oleh kepuasan kerja dan kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan CV. Jeparaz Tirta Mulia adalah sebesar 92.7% sedangkan sisanya (7.3%) adalah pengaruh dari variabel lain diluar variabel penelitian ini.

Setiap karyawan CV. Jeparaz Tirta Mulia pasti menghendaki perlakuan yang adil baik dari sisi distribusi dan prosedur atau disebut sebagai keadilan distributif dan keadilan prosedural. Karyawan CV. Jeparaz Tirta Mulia juga mengharap-kan adanya keadilan dan keterbukaan pada sistem dan proses pemberian kompensasi. Jika pemberian kompensasi tersebut dirasa tidak adil dan baik, maka akan mengakibatkan menurunnya tingkat kepuasan kerja karyawan, hal ini terjadi karena karyawan merasa tidak diberlakukan adil dalam pemberian kompensasi. Kondisi tersebut akan mengakibatkan kepuasan kerja karyawan CV. Jeparaz Tirta Mulia tidak tercapai dan menjadi kurang disiplin dalam bekerja.