

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian**

##### **4.1.1 Sejarah Perusahaan Tenun Santa Maria**

Perusahaan Tenun Santa Maria didirikan dan dipimpin oleh Bruder Josue pada tahun 1938 di daerah Boro. Bruder Josue ialah seorang Belanda yang datang ke Indonesia untuk memulai perusahaan tenun ini. Walaupun Bruder Josue seorang Belanda, namun tidak banyak mengalami kesulitan, sebab sebelum datang ke Indonesia Bruder Josue sudah mempelajari budaya dan bahasa Jawa serta mempelajari tentang perusahaan tenun.

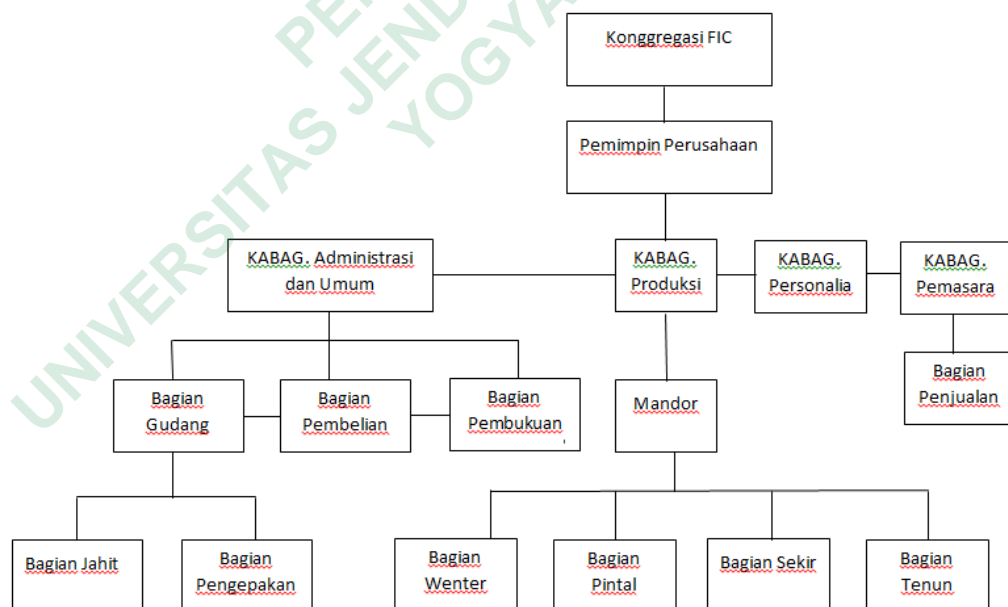
Perusahaan Tenun Santa Maria Boro beralamat di daerah Boro, Kelurahan Banjarsari, Kecamatan Kalibawang, Kabupaten Kulonprogo, Yogyakarta. Perusahaan didirikan satu kompleks dengan biara Bruder FIC Panti Asuhan Putra, Sekolah Dasar dan SLTP. Boro merupakan desa yang berada di lereng pegunungan Menoreh, terletak 30 KM dari pusat kota Yogyakarta ke arah Barat Daya. Letak perusahaan pun dekat dengan jalan raya, sehingga mempermudah akses transportasi.

Daerah Boro merupakan daerah yang sulit dalam pengolahan sawah dan ladang. Maka tujuan pertama didirikan perusahaan tenun adalah untuk memberi lapangan pekerjaan bagi masyarakat yang belum memiliki pekerjaan. Alasan kedua pendirian perusahaan ini adalah untuk memanfaatkan mesin tenun dan menolong tenaga kerja dari pertenunan yang dikelola seorang pastor yang segera

akan ditutup. Alasan ketiga dari pendirian perusahaan ini untuk mencukupi kebutuhan sandang anak-anak panti asuhan dan masyarakat sekitar. Maka secara umum alasan pendirian Perusahaan Pertenunan Santa Maria adalah untuk meningkatkan taraf hidup masyarakat Boro.

#### 4.1.2 Struktur Organisasi Perusahaan

Perusahaan memberikan tugas kepada karyawan berdasar pada kemampuan masing-masing agar karyawan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik. Oleh karena itu diperlukan adanya pembagian tugas dan wewenang yang dijelaskan dalam bagan struktur organisasi sebagai berikut:



Gambar 4.1 Bagan Struktur Organisasi Perusahaan Tenun Santa Maria

Sumber : Dokumen struktur organisasi Perusahaan Tenun Santa Maria

### **4.1.3 Tujuan Perusahaan**

1. Memenuhi kebutuhan sandang bagi misionaris, anak-anak panti asuhan dan masyarakat
2. Menciptakan lapangan kerja bagi masyarakat Boro dan sekitarnya sehingga ikut serta dalam mengatasi masalah pengangguran.
3. Meningkatkan taraf hidup masyarakat sehingga tidak hanya mengandalkan bidang pertanian.
4. Mencari dan mengembangkan dana dengan memasarkan produk.

### **4.1.4 Lokasi Perusahaan**

Perusahaan Tenun Santa Maria beralamat di dusun Boro, kelurahan Banjarasri, kecamatan Kalibawang, kabupaten Kulonprogo, Daerah Istimewa Yogyakarta. Peneliti mengambil lokasi penelitian tersebut karena untuk memudahkan akses penelitian dan menjadi salah satu objek tempat penelitian untuk mendapatkan informasi mengenai kinerja karyawan di Perusahaan tenun Santa Maria.

## **4.2 Deskripsi Data**

### **4.2.1 Analisis Deskriptif Karakteristik Responden**

Analisis deskriptif bertujuan untuk menganalisis data yang berhubungan dengan identitas responden yang meliputi jenis kelamin, usia, masa kerja dan pendidikan terakhir. Berdasarkan data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner penelitian maka diperoleh data responden sebagai berikut:

## 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis kelamin

Dalam klasifikasi ini jenis kelamin dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu:

Tabel 4.3 Jenis kelamin responden

<b>Keterangan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
<b>Laki-laki</b>	18	60%
<b>Perempuan</b>	12	40%
<b>Total</b>	30	100%

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 4.3 responden didominasi oleh laki-laki sebanyak 60% atau 18 orang. Sedangkan responden perempuan sebanyak 40% atau 12 orang. Responden laki-laki lebih banyak jumlahnya daripada responden perempuan di bagian produksi disebabkan oleh tenaga laki-laki yang dinilai lebih kuat terutama dibagian pengrajin tenun.

## 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Dalam klasifikasi usia dapat dikelompokkan menjadi lima, yaitu:

Tabel 4.4 Usia responden

<b>Keterangan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
20 s/d 29	1	3,333%
30 s/d 39	9	30%
40 s/d 49	9	30%
50 s/d 59	10	33,334%
>60	1	3,333%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 4.4 responden didominasi oleh karyawan dengan usia 50 tahun – 59 tahun sebanyak 33,334 % atau 10 orang. Untuk karyawan dengan

usia 20 tahun – 29 tahun sebanyak 3,333% atau 1 orang. Karyawan dengan usia 30 tahun – 39 tahun dan 40 tahun – 49 tahun sebanyak 18 orang atau 60%. Sedangkan karyawan dengan usia >60 tahun sebanyak 1 orang atau 3,333%. Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan di Perusahaan Tenun Santa Maria memiliki rentan usia 50 tahun sampai dengan 59 tahun.

### 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Dalam klasifikasi masa kerja responden dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu:

Tabel 4.5 Masa kerja responden

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1	< 1 tahun – 4 tahun	7	23,333%
2	>5 tahun	23	76,666%
Total		30	100%

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 4.5 responden didominasi oleh karyawan dengan masa kerja diatas 5 tahun sebanyak 76,666% atau 23 orang. Sedangkan karyawan dengan masa kerja <1 tahun – 4 tahun sebanyak 23,333% atau 4 orang. Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan yang bekerja di Perusahaan Tenun Santa Maria lebih dari lima tahun.

### 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Dalam klasifikasi pendidikan terakhir responden dikelompokkan menjadi dua, yaitu:

Tabel 4.6 Pendidikan responden

Keterangan	Jumlah	Persentase
SMP	9	30%
SMA	21	70%
Total	30	100%

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 4.6 diketahui dari 30 responden, sebanyak 70% atau 21 orang responden berpendidikan terakhir SMA serta 30% atau 9 orang responden berpendidikan terakhir SMP. Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas pendidikan karyawan di Perusahaan Tenun Santa Maria yaitu SMA.

### 4.3 Uji Kualitas Data

#### 4.3.1 Uji Kualitas

##### 1. Uji Validitas

Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel. Nilai  $r$  tabel dapat diperoleh dari *degree of freedom* ( $df$ )= $n-2$ , dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sampel yaitu 30 responden, ( $df$ )=  $30-2 = 28$ , pada  $r$  tabel dengan  $\alpha = 5\%$  atau 0,05 dan ( $df$ ) = 28, didapati  $r$  tabel 0,361. Maka pertanyaan atau indikator dapat dinyatakan valid apabila  $r$  hitung  $> 0,361$ .

Tabel berikut menunjukkan rincian hasil uji validitas dari empat variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 4.7 Uji Validitas Variabel Motivasi (X1)

No	Pertanyaan	r tabel	r hitung	Keterangan
1	M1	0,361	0,401	Valid
2	M2	0,361	0,496	Valid
3	M3	0,361	0,502	Valid
4	M4	0,361	0,454	Valid
5	M5	0,361	0,482	Valid
6	M6	0,361	0,525	Valid
7	M7	0,361	0,491	Valid
8	M8	0,361	0,717	Valid
9	M9	0,361	0,482	Valid

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.7 menunjukkan bahwa semua pertanyaan pada variabel motivasi dinyatakan valid atau layak untuk kuesioner serta mampu membuktikan objek yang diukur dalam penelitian karena nilai r hitung > r tabel yaitu 0,361.

Tabel 4.8 Uji Validitas Variabel Kompensasi (X2)

No	Pertanyaan	r tabel	r hitung	Keterangan
1	K1	0,361	0,848	Valid
2	K2	0,361	0,963	Valid
3	K3	0,361	0,945	Valid
4	K4	0,361	0,945	Valid
5	K5	0,361	0,745	Valid
6	K6	0,361	0,745	Valid

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.8 menunjukkan bahwa semua pertanyaan pada variabel kompensasi dinyatakan valid atau layak untuk kuesioner serta mampu membuktikan objek yang diukur dalam penelitian karena nilai r hitung > r tabel yaitu 0,361.

Tabel 4.9 Uji Validitas Variabel Pelatihan Kerja (X3)

No	Pertanyaan	r tabel	r hitung	Keterangan
1	PL1	0,361	0,708	Valid
2	PL2	0,361	0,803	Valid
3	PL3	0,361	0,527	Valid
4	PL4	0,361	0,742	Valid
5	PL5	0,361	0,573	Valid
6	PL6	0,361	0,663	Valid
7	PL7	0,361	0,663	Valid

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.8 menunjukkan bahwa semua pertanyaan pada variabel pelatihan dinyatakan valid atau layak untuk kuesioner serta mampu membuktikan objek yang diukur dalam penelitian karena nilai r hitung > r tabel yaitu 0,361.

Tabel 4.10 Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

No	Pertanyaan	r tabel	r hitung	Keterangan
1	Ki1	0,361	0,654	Valid
2	Ki2	0,361	0,651	Valid
3	Ki3	0,361	0,700	Valid
4	Ki4	0,361	0,700	Valid
5	Ki5	0,361	0,494	Valid
6	Ki6	0,361	0,372	Valid
7	Ki7	0,361	0,386	Valid

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.8 menunjukkan bahwa semua pertanyaan pada variabel kinerja(Y) dinyatakan valid atau layak untuk kuesioner serta mampu membuktikan objek yang diukur dalam penelitian karena nilai r hitung > r tabel yaitu 0,361.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel yang digunakan. Kuesioner penelitian dinyatakan reliabel



apabila jawaban yang diberikan responden terhadap setiap pertanyaan tetap stabil dari waktu ke waktu atau nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 4.11  
Uji Reliabilitas Variabel Motivasi (X1)

<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>N of Items</b>
.632	9

Sumber Data : Data Primer yang diolah, 2022

Dari hasil analisis data pada tabel 4.11 diperoleh nilai Cronbach's Alpha dari variabel motivasi sebesar 0,632 dari total item yaitu 9. Nilai tersebut lebih besar dari 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan dinyatakan reliabel.

Tabel 4.12  
Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi (X2)

<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>N of Items</b>
.912	6

Sumber Data : Data Primer yang diolah, 2022

Dari hasil analisis data pada tabel 4.12 diperoleh nilai Cronbach's Alpha dari variabel kompensasi sebesar 0,912 dari total item yaitu 6. Nilai tersebut lebih besar dari 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan dinyatakan reliabel.

Tabel 4.13

Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan (X3)

<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>N of Items</b>
.774	7

Sumber Data : Data Primer yang diolah, 2022

Dari hasil analisis data pada tabel 4.13 diperoleh nilai Cronbach's Alpha dari variabel pelatihan sebesar 0,774 dari total item yaitu 7. Nilai tersebut lebih besar dari 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan dinyatakan reliabel.

Tabel 4.14  
Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)

Cronbach's Alpha	N of Items
.617	7

Sumber Data : Data Primer yang diolah, 2022

Dari hasil analisis data pada tabel 4.14 diperoleh nilai Cronbach's Alpha dari variabel kinerja sebesar 0,617 dari total item yaitu 7. Nilai tersebut lebih besar dari 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan dinyatakan reliabel

#### 4.3.2 Uji Asumsi Klasik

##### 1. Uji Normalitas

Uji statistik yang digunakan untuk menguji Normalitas Residual adalah *Statistic non-parametric Kolmogorov-Smirnov*. Normal tidaknya distribusi data dilakukan dengan cara melihat nilai signifikansi variabel. Jika nilai signifikansi variabel lebih besar dari 0,05 atau 5% maka variabel mempunyai distribusi normal.

Tabel 4.15  
Uji Normalitas

N	30
Kolmogorov-Smirnov Z	,667
Asymp. Sig. (2-tailed)	,766

Sumber Data : Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan *one-sample Kolmogorov-Smirnov* (1-Sample K-S) diketahui bahwa nilai signifikansi 0,766 atau  $0,766 > 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian mempunyai distribusi normal.

## 2. Uji Heterokedastisitas

Dalam penelitian ini uji heterokedastisitas dilakukan menggunakan uji *Glejser*, yaitu uji yang bertujuan untuk mengetahui apakah sebuah model regresi mempunyai indikasi heterokedastisitas dengan cara meregres absolut residual. Berikut dasar pengambilan keputusan pada uji *Glejser*:

- c. Nilai signifikansi  $> 0,05$  berarti tidak terjadi heterokedastisitas
- d. Nilai signifikansi  $< 0,05$  berarti terjadi heterokedastisitas

Tabel 4.16  
Uji Heterokedastisitas

Model	t	Sig.
(Constant)	,561	,580
Motivasi	-457	,651
Kompensasi	618	,542
Pelatihan	-587	,562

Sumber Data : Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.16 diperoleh nilai signifikansi variabel motivasi 0,651 kompensasi 0,542 dan pelatihan 0,562 yang berarti lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi.

## 3. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2013) uji multikolinearitas digunakan untuk melakukan

pengujian pada model regresi apakah terdapat korelasi antar variabel independen. Model regresi yang dapat digunakan tidak terdapat korelasi antar variabel independen. Uji multikolinearitas dapat diamati dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) serta nilai *Tolerance*. Nilai *cutoff* yang umum digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinearitas yaitu nilai VIF  $\geq 10$  atau nilai *Tolerance*  $\leq 0,10$ . Berikut hasil uji VIF dan *tolerance* dari model regresi:

Tabel 4.17  
Uji Multikolinearitas

Model	Tolerance	VIF
(Constant)		
Motivasi	,805	1,243
Kompensasi	,704	1,420
Pelatihan	,815	1,226

Sumber Data : Data Primer yang diolah, 2022

Hasil pengujian multikolinearitas pada tabel 4.17 menunjukkan bahwa nilai VIF masing-masing variabel yaitu motivasi sebesar 1,243 kompensasi 1,1420 pelatihan 1,226. Hal ini menunjukkan bahwa dari semua variabel yang digunakan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai VIF  $> 10$ . Dapat disimpulkan tidak terdapat multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi. Hasil pengujian juga menunjukkan nilai *tolerance* variabel yaitu motivasi 0,805 kompensasi 0,704 pelatihan 0,815. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *tolerance*  $< 0,10$ . Dapat disimpulkan menurut nilai *tolerance* tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi.

#### 1.4.1 Analisis Data

##### 1. Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen yaitu motivasi (X1), kompensasi (X2), dan pelatihan (X3) terhadap variabel dependen yaitu kinerja (Y) dimana variabel yang digunakan dalam penelitian lebih dari satu. Hasil analisis korelasi berganda sebagai berikut:

Tabel 4.18  
Analisis Korelasi Berganda

Model	B	t	Sig.
(Constant)	-9,511	-1,870	,073
Motivasi	,643	4,952	,000
Kompensasi	,451	2,688	0,012
Pelatihan	,106	,813	0,424

Sumber Data : Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.18 dapat diperoleh persamaan korelasi berganda yaitu sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = -9,511 + 0,643X_1 + 0,451X_2 + 0,106X_3$$

Dimana :

Y = Kinerja

A = konstanta

b1-b2-b3 = Koefisien variabel independen

X<sub>1</sub> = Motivasi

X<sub>2</sub> = Kompensasi

X<sub>3</sub> = Pelatihan

- a. Nilai konstanta ( $\alpha$ ) menunjukkan besarnya nilai perilaku kinerja (Y).

Hal ini menyatakan bahwa jika tidak ada variabel motivasi, kompensasi dan pelatihan kerja maka nilai variabel kinerja sebesar - 9,511.

- b. Koefisien regresi variabel motivasi ( $X_1$ ) sebesar 0,643, menyatakan bahwa adanya pengaruh antara motivasi dengan kinerja karyawan, apabila motivasi semakin baik maka kinerja karyawan akan meningkat positif.
- c. Koefisien regresi variabel kompensasi ( $X_2$ ) sebesar 0,451, menyatakan bahwa adanya pengaruh antara kompensasi dengan kinerja karyawan, apabila kompensasi semakin baik maka kinerja karyawan akan meningkat positif.
- d. Koefisien regresi variabel pelatihan ( $X_3$ ) sebesar 0,106, menyatakan bahwa adanya pengaruh antara pelatihan dengan kinerja karyawan, apabila pelatihan semakin baik maka kinerja karyawan akan meningkat positif.

## 2. Pengujian Hipotesis

### a. Uji T

Uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel secara individual (parsial) terhadap variabel dependen. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali: 2016).

Berdasarkan tabel 4.18 koefisien pada uji t dan membandingkan  $t_{hitung}$

dengan  $t_{tabel}$  sebesar 2,056 yang diperoleh dari tabel t dengan  $df=n-k-1$  (30-3-1) yaitu 26 dengan  $alpha$  0,05. Berikut pembahasan hipotesis dari uji t (parsial) pada variabel motivasi, kompensasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Tenun Santa Maria.

### **Hipotesis 1 : Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji t pada variabel motivasi terhadap kinerja menunjukkan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $4,952 > 2,056$ . Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel  $X_1$  mempunyai hubungan yang searah dengan Y. Maka dapat disimpulkan  $H_{a1}$  diterima dan  $H_{01}$  ditolak yang artinya motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Tenun Santa Maria. Hasil penelitian ini serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Lily Setyawati Kristianti dan Azhar Affandi (2021) yang membuktikan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Hipotesis 2 : Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji t pada variabel kompensasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja (Y) menunjukkan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $2,688 > 2,056$ . Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel  $X_1$  mempunyai hubungan yang searah dengan Y. Maka dapat disimpulkan  $H_{a2}$  diterima dan  $H_{02}$  ditolak yang berarti kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Tenun Santa Maria. Penelitian ini serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Alvi Nugraha dan Sri Surjani Tjahjawati (2017) yang membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

### Hipotesis 3 : Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t pada variabel pelatihan (X3) terhadap kinerja (Y) menunjukkan  $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$  yaitu  $0,813 < 2,056$ . Maka dapat disimpulkan  $H_{03}$  diterima dan  $H_{a3}$  ditolak yang berarti pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan karyawan di Perusahaan Tenun Santa Maria. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Hokgy Wicaksono (2019) yang membuktikan bahwa variabel pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### b. Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2016) koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur besarnya pengaruh dari variabel independen yaitu motivasi, kompensasi dan pelatihan kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja. Nilai koefisien determinasi yaitu antara nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen mampu memberikan semua informasi untuk memprediksi variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.19

Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel Motivasi (X1)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,762	,580	,565	1,15482

Sumber Data : Data Primer yang diolah, 2022

Berdasar tabel 4.20 menunjukkan bahwa koefisien determinasi yang telah



disesuaikan (*Adjusted R Square*) pada variabel motivasi sebesar 0,565 atau 56 %. Maka disimpulkan bahwa 56% variabel kinerja dipengaruhi oleh variabel motivasi, selisihnya 44% (100-56) dipengaruhi oleh variabel lain.

Tabel 4.20

## Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel Kompensasi (X2)

<b>Model</b>	<b>R</b>	<b>R Square</b>	<b>Adjusted R Square</b>	<b>Std. Error of the Estimate</b>
1	,639	,408	,387	1,37102

Sumber Data : Data Primer yang diolah, 2022

Berdasar tabel 4.21 menunjukkan bahwa koefisien determinasi yang telah disesuaikan (*Adjusted R Square*) pada variabel kompensasi sebesar 0,387 atau 39%. Maka disimpulkan bahwa 39% variabel kinerja dipengaruhi oleh variabel kompensasi, selisihnya 61% (100-39) dipengaruhi oleh variabel lain.

Tabel 4.21

## Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel Pelatihan (X3)

<b>Model</b>	<b>R</b>	<b>R Square</b>	<b>Adjusted R Square</b>	<b>Std. Error of the Estimate</b>
1	,388	,150	,120	,1,64312

Sumber Data : Data Primer yang diolah, 2022

Berdasar tabel 4.22 menunjukkan bahwa koefisien determinasi yang telah disesuaikan (*Adjusted R Square*) pada variabel pelatihan sebesar 0,120 atau 12 %. Maka disimpulkan bahwa 12% variabel kinerja dipengaruhi oleh variabel pelatihan, selisihnya 88% (100-12) dipengaruhi oleh variabel lain.

Tabel 4.22

## Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,839	,704	,670	1,00616

Sumber Data : Data Primer yang diolah, 2022

Berdasar tabel 4.20 menunjukkan bahwa koefisien determinasi yang telah disesuaikan (*Adjusted R Square*) sebesar 0,670 atau 67%. Maka disimpulkan bahwa 67% variabel kinerja dipengaruhi oleh variabel motivasi, kompensasi dan pelatihan, selisihnya 33% (100-67) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

#### 4.4 Pembahasan

##### 2.4.1 Deskripsi Data

###### 1. Karakteristik Responden berdasar Jenis Kelamin

Berdasarkan tabel 4.3 responden didominasi oleh laki-laki sebanyak 60% atau 18 orang. Sedangkan responden perempuan sebanyak 40% atau 12 orang. Responden laki-laki lebih banyak jumlahnya daripada responden perempuan di bagian produksi disebabkan oleh tenaga laki-laki yang dinilai lebih kuat terutama dibagian pengrajin tenun

###### 2. Karakteristik Responden berdasar Usia

Berdasarkan tabel 4.4 responden didominasi oleh karyawan dengan usia 50 tahun – 59 tahun sebanyak 33,334 % atau 10 orang. Untuk karyawan dengan usia 20 tahun – 29 tahun sebanyak 3,333% atau 1 orang. Karyawan dengan usia 30 tahun – 39 tahun dan 40 tahun – 49 tahun

sebanyak 18 orang atau 60%. Sedangkan karyawan dengan usia >60 tahun sebanyak 1 orang atau 3,333%. Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan di Perusahaan Tenun Santa Maria memiliki rentan usia 50 tahun sampai dengan 59 tahun.

### **3. Karakteristik Responden berdasar Pendidikan**

Berdasarkan tabel 4.6 diketahui dari 30 responden, sebanyak 70% atau 21 orang responden berpendidikan terakhir SMA serta 30% atau 9 orang responden berpendidikan terakhir SMP. Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas pendidikan karyawan di Perusahaan Tenun Santa Maria yaitu SMA.

### **4. Karakteristik Responden berdasar Masa Kerja**

Berdasarkan tabel 4.5 responden didominasi oleh karyawan dengan masa kerja diatas 5 tahun sebanyak 76,666% atau 23 orang. Sedangkan karyawan dengan masa kerja <1 tahun – 4 tahun sebanyak 23,333% atau 4 orang. Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan yang bekerja di Perusahaan Tenun Santa Maria lebih dari lima tahun.

### **5. Koefisien Determinasi**

Berdasar tabel 4.20 menunjukkan bahwa koefisien determinasi yang telah disesuaikan (*Adjusted R Square*) sebesar 0,670 atau 67%. Maka disimpulkan bahwa 67% variabel kinerja dipengaruhi oleh variabel motivasi, kompensasi dan pelatihan, selisihnya 33% (100-67) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

### **6. Pengaruh Parsial Motivasi terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji t pada variabel motivasi terhadap kinerja menunjukkan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $4,952 > 2,056$ . Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel  $X_1$  mempunyai hubungan yang searah dengan Y. Maka dapat disimpulkan  $H_{a1}$  diterima dan  $H_{01}$  ditolak yang artinya motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Tenun Santa Maria. Hal ini berarti apabila motivasi meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat, sebaliknya jika motivasi menurun maka kinerja karyawan juga akan menurun. Hasil penelitian ini serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Lily Setyawati Kristianti dan Azhar Affandi (2021) yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pariwisata Purwakarta” yang membuktikan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **7. Pengaruh Parsial Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji t pada variabel kompensasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja (Y) menunjukkan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $2,688 > 2,056$ . Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel  $X_1$  mempunyai hubungan yang searah dengan Y. Maka dapat disimpulkan  $H_{a2}$  diterima dan  $H_{02}$  ditolak yang berarti kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Tenun Santa Maria. Hal ini berarti apabila kompensasi meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat, sebaliknya jika kompensasi menurun maka kinerja karyawan juga akan menurun. Penelitian ini serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Alvi Nugraha

dan Sri Surjani Tjahjawati (2017) dengan judul “Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan” yang membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **8. Pengaruh Parsial Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji  $t$  pada variabel pelatihan ( $X_3$ ) terhadap kinerja ( $Y$ ) menunjukkan  $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$  yaitu  $0,813 < 2,056$ . Maka dapat disimpulkan  $H_{03}$  diterima dan  $H_{a3}$  ditolak yang berarti pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan karyawan di Perusahaan Tenun Santa Maria, sebab keterampilan kerja karyawan di bidang produksi sudah terbentuk mengingat mayoritas masa kerja karyawan lebih dari lima tahun serta jarang terjadi *turnover* karyawan. Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hokgy Wicaksono (2019) yang berjudul “Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan” yang membuktikan bahwa variabel pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.