

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Lokasi, Objek dan Waktu Penelitian**

##### **3.1.1. Lokasi Penelitian**

Menurut Sugiyono (2010:23) lokasi penelitian menunjukkan pada pengertian tempat atau lokasi sosial penelitian yang dicirikan oleh adanya unsur yaitu pelaku, tempat, dan kegiatan yang dapat diobservasi. Penelitian ini dilakukan di CV.Berlian Sari Medan, JL.Kedai Durian, Kec Medan Johor, Kota Medan, Sumatera Utara.

##### **3.1.2. Objek Penelitian**

Pada suatu penelitian salah satu yang pertama harus diperhatikan yaitu objek penelitian yang akan diteliti. Supriati (2012:38) objek penelitian adalah variabel yang diteliti oleh peneliti ditempat penelitian dilakukan. Objek penelitian merupakan masalah yang akan dijadikan penelitian agar dicari pemecahan masalahnya.

Adapun objek pada penelitian ini adalah Sikap kerja sebagai variabel bebas (X1), motivasi sebagai variabel bebas (X2) dan kinerja karyawan sebagai variabel tetap (Y). Di CV.Berlian Sari Medan, JL.Kedai Durian, Kec Medan Johor, Kota Medan, Sumatera Utara.

##### **3.1.3. Waktu Penelitian**

Penelitian ini diawali dengan pengamatan sebagai persiapan sampai ketahap akhir yaitu pelaporan hasil penelitian. Secara lebih terperinci untuk

jadwal dan waktu penelitian dimulai pada bulan Oktober s/d Desember 2022 dengan rencana kegiatan tiap minggu dan dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

No.	Kegiatan	Bulan															
		Oktober 2022				November 2022				Desember 2022				Januari 2023			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Pengajuan Judul	■															
2.	Melakukan Pra Riset		■														
3.	Penyusunan Proposal			■													
4.	Bimbingan Dan Perbaikan Proposal Skripsi				■	■	■	■									
5.	Seminar Proposal								■								
6.	Pengumpulan & Pengelolaan Data Analisis Data										■						
7.	Penyusunan Skripsi											■	■				
8.	Sidang Meja Hijau													■	■	■	■

Rincian Tabel 3.1 Rincian Waktu Penelitian

Tabel 3.1 Rincian Waktu Penelitian

Sumber data : dikelola oleh peneliti 2022

## 3.2. Populasi dan Sampel

### 3.2.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2010:72) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Pada penelitian ini populasi adalah seluruh karyawan di CV.Berlian Sari Medan yaitu berjumlah 45 orang yaitu sebagai berikut.

**Tabel 3.2**

No	Keterangan Daftar	Jumlah
1	Staff Operasional	
	a. SPG	21
2.	Staff Produksi	
	a. Karyawan Produksi	20
3.	Staff Adminitrasi	4
	<b>Jumlah</b>	<b>45</b>

### 3.2.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah yang mewakili responden yang ada didalam penelitian. Anggota sampel yang tepat digunakan menurut Sugiyono (2010:116) dalam penelitian tergantung pada tingkat kesalahan yang dikehendaki. Semakin besar jumlah sampel dari populasi yang diteliti, maka semakin kecil peluang kesalahan.

Dalam penelitian ini jenis teknik penentuan sampel yang digunakan yaitu Sampling jenuh. Sugiyono (2010:85) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan bila jumlah populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan jika jumlah populasi relative kecil, kurang dari 40, atau penelitian ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang

sangat kecil. Jadi sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu sama seperti populasi yakni sebanyak 45 orang.

### 3.3. Instrumen Penelitian

Menurut Sanjaya (2015:246) instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian agar dapat menghasilkan sesuatu yang di harapkan berupa data empiris. Instrumen yang digunakan dalam penelitian.

(Skala Likert) menggunakan lima tingkatan jawaban yang dapat berbentuk sebagai berikut:

**Tabel 3.3**

#### Instrumen Skala Likert

No	Skala	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sugiyono (2010, hal 86)

Untuk menguji apakah instrumen yang diukur sesuai dengan tujuan pengukurannya maka dilakukan :

#### a. Uji Validitas

Untuk menguji apakah instrumen yang dipakai cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai petunjuk pengukurannya maka dilakukan uji validitas. Uji validasi menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur mengukur apa yang ingin diukur. Menurut Situmorang dan Lutfi (2011:79), Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur mengukur apa yang ingin diukur. Dan Sugiyono (2010:172), Valid artinya data-data yang

diperoleh dengan penggunaan alat (instrumen) dapat menjawab tujuan penelitian. Untuk mempermudah dalam melakukan perhitungan secara statistik, maka analisis yang dilakukan dalam penelitian ini akan diolah dengan bantuan *software statistik SPSS 22.0 for Windows*.

- a. Jika  $r$  hitung positif dan  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka pertanyaan dinyatakan valid
- b. Jika  $r$  hitung negatif dan  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka pertanyaan dinyatakan tidak valid

Sedangkan kriteria berdasarkan nilai signifikan sebagai berikut :

- a. Jika nilai signifikansi  $\leq 0,05$  maka pernyataan dinyatakan valid
- b. Jika nilai signifikansi  $\geq 0,05$  maka pernyataan dinyatakan tidak valid.

Berdasarkan hasil pengujian validitas terhadap setiap instrument variabel, maka dapat diperoleh hasil uji validitas sebagai berikut :

**Tabel 3.4**

**Hasil Uji Validitas Kinerja  
Karyawan**

<b>Item Pernyataan</b>	<b><math>r_{hitung} &gt;</math></b>	<b><math>R_{tabel}</math></b>	<b>Signifikan</b>	<b>Keterangan</b>
Item 1	0,831	0.242	0,000	Valid
Item 2	0,902	0.242	0,000	Valid
Item 3	0,760	0.242	0,000	Valid
Item 4	0,769	0.242	0,000	Valid
Item 5	0,862	0.242	0,000	Valid

*Sumber : Pengolahan data SPSS 26*

Dari tabel 3.4 di atas dapat dilihat uji validitas kinerja menunjukkan dari 10 item pernyataan seluruhnya dinyatakan valid karena nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan nilai signifikan  $< 0,05$ . Dengan demikian 10 item pernyataan dari variabel kinerja dapat dilanjutkan kepada pengujian reabilitas instrument.

**Tabel 3.5**

**Hasil Uji Validitas SikapKerja**

<b>Item Pernyataan</b>	<b><math>r_{hitung} &gt;</math></b>	<b><math>r_{tabel}</math></b>	<b>Signifikan</b>	<b>Keterangan</b>
Item 1	0,658	0.242	0,000	Valid
Item 2	0,319	0.242	0,032	Valid
Item 3	0,496	0.242	0,001	Valid
Item 4	0,783	0.242	0,000	Valid

*Sumber : Pengolahan data SPSS 26*

Dari tabel 3.5 di atas dapat dilihat uji validitas Sikap Kerja menunjukkan dari 10 item pernyataan seluruhnya dinyatakan valid karena nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan nilai signifikan  $< 0,05$ . Dengan demikian 10 item pernyataan dari variabel kinerja dapat dilanjutkan kepada pengujian reabilitas instrument.

**Tabel 3.6**

**Hasil Uji Validitas  
Motivasi**

<b>Item Pernyataan</b>	<b><math>r_{hitung} &gt;</math></b>	<b><math>r_{tabel}</math></b>	<b>Signifikan</b>	<b>Keterangan</b>
Item 1	0,394	0.242	0,007	Valid
Item 2	0,476	0.242	0,001	Valid
Item 3	0,682	0.242	0,000	Valid
Item 4	0,528	0.242	0,000	Valid
Item 5	0,672	0.242	0,000	Valid
Item 6	0,327	0.242	0,029	Valid
Item 7	0,497	0.242	0,001	Valid
Item 8	0,751	0.242	0,000	Valid

*Sumber : Pengolahan data SPSS 26*

Dari tabel 3.6 di atas dapat dilihat uji validitas Motivasi menunjukkan dari 10 item pernyataan seluruhnya dinyatakan valid karena nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan nilai signifikan  $< 0,05$ . Dengan demikian 10 item pernyataan dari variabel kinerja dapat dilanjutkan kepada pengujian reabilitas instrument.

## b. Uji Reliabilitas

Menurut Situmorang dan Lutfi (2011:79) Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Butir pertanyaan yang sudah dinyatakan valid dalam ujian validitas ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika positif atau lebih besar dari  $\alpha$  maka pertanyaan reliabel.
- b. Jika negatif atau lebih kecil dari  $\alpha$  maka pertanyaan tidak reliabel.

Menurut Sugiyono (2010:64), Sebuah faktor dinyatakan reliable/handal jika Cronbach Alpha lebih besar dari 0,6. Berdasarkan hasil uji realibitas instrument, maka diperoleh hasil yakni sebagai berikut:

**Tabel 3.7**

**Hasil Uji Reliabilitas Kinerja  
Karyawan**

Reliability Statistics	
Cronbach's	N of Items
Alpha	
.859	5

*Sumber : Pengolahan data  
SPSS 26*

Dari tabel 3.7 di atas dapat dilihat uji reliabilitas kinerja menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar  $0,859 > 0,600$ , hal ini menunjukkan bahwa instrument variabel kinerja dinyatakan reliabel.

**Tabel 3.8**

**Hasil Uji Reliabilitas Sikap Kerja**

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.667	4

*Sumber : Pengolahan data SPSS 26*

Dari tabel 3.7 di atas dapat dilihat uji reliabilitas sikap kerja menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar  $0,667 > 0,600$ , hal ini menunjukkan bahwa instrument variabel kinerja dinyatakan reliabel.

**Tabel 3.8**

**Hasil Uji Reliabilitas Motivasi**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.652	8

*Sumber : Pengolahan data SPSS 26*

Dari tabel 3.7 di atas dapat dilihat uji reliabilitas motivasi menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,652 > 0,600, hal ini menunjukkan bahwa instrument variabel kinerja dinyatakan reliabel.

### **3.4. Defenisi Operasional**

Definisi operasional bertujuan untuk mendeteksi sejauh mana variabel pada satu atau lebih faktor lain dan juga untuk mempermudah dalam membahas penelitian yang akan dilakukan. Dalam penelitian ini yang menjadi definisi operasional adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.4 Defenisi Operasional**

<b>No.</b>	<b>Defenisi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala Pengukuran</b>
1.	<p><b>Kinerja Karyawan</b> Kinerja karyawan adalah hasil atau tingkat keberhasilan seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan kepadanya.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas kerja</li> <li>2. Kuantitas kerja</li> <li>3. Tanggung jawab</li> <li>4. Kerjasama</li> </ol>	Skala Likert
2.	<p><b>Sikap Kerja</b> Sikap kerja adalah kepatuhan atau ketaatan karyawan pada auran yang berlaku didalam suatu organisasi atau perusahaan.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tingkat kehadiran</li> <li>2. Ketaatan terhadap atasan</li> <li>3. Kesadaran kerja</li> <li>4. Tanggung jawab</li> </ol>	Skala Likert
3	<p><b>Motivasi</b> Motivasi merupakan cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai suatu danmewujudkan tujuan yang telah ditentukan.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gaji/Upah yang layak</li> <li>2. Pemberian insentif</li> <li>3. Mempertahankan harga diri</li> <li>4. Memenuhi kebutuhan rohani</li> <li>5. Menempatkan pegawai di tempat yang sesuai</li> <li>6. Timbul rasa aman dimasa depan</li> <li>7. Memperhatikan tempat kerja</li> <li>8. Menciptakan persaingan sehat</li> </ol>	Skala Likert

Sumber: Mangkunegara (2013,hal 75), Agustini (2011:73), Hamali(2018:248) Riduwan, (2012:66),

### **3.5. Teknik Pengumpulan Data**

Pada penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan menggunakan dokumentasi, wawancara dan kuisisioner.

#### **1. Dokumentasi**

Dokumentasi yang dipergunakan pada penelitian ini adalah dengan dokumentasi arsip, yakni salah satu teknik untuk mengumpulkan satu skunder dari beberapa sumber dan referensi yang terkait dengan penelitian serti buku, data sejarah atau literature lainnya. Dalam melakukan dokumentasi peneliti langsung meminta data kepada Kepala Cabang CV.Berlian Sari Medan.

#### **2. Wawancara**

Wawancara, dilakukan untuk mengetahui data dan masalah awal yang dijadikan acuan untuk melakukan penelitian. Adapun pihak yang diwawancarai adalah Kepala Cabang CV.Berlian Sari Medan.

#### **3. Kuesioner**

Sugiyono (2010:199) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Responden pada penelitian adalah karyawan di CV.Berlian Sari Medan yaitu berjumlah 45 orang yang dijadikan sebagai sampel penelitian.

### **3.6. Teknik Analisis Data**

#### **3.6.1. Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis Regresi Linier berganda digunakan untuk menganalisa pengaruh beberapa variabel independen (X) terhadap satu variabel tidak bebas atau dependen variabel (Y) secara bersama-sama. Persamaan regresi linier berganda adalah:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Ket :

Y = Variabel dependen (kinerja)

X1, X2 = Variabel Independen (kompetensi, kerjasama tim, dan motivasi)

$\beta_1, \beta_2$  = Parameter koefisien masing-masing variabel a = Konstanta

e = Error

Penggunaan Model Regresi Linier berganda harus asumsi klasik, antara lain:

#### **a. Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal, Ada dua cara mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisa grafik dan uji statistic. Analisis grafik dengan melihat histogram dan normal plot (Ghozali 2013)

#### **b. Uji Multikolonieritas**

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

saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel adalah variabel independen sama dengan nol. Multikolinieritas dapat dilihat dari (1) nilai tolerance dan lawannya 92) variance inflation faktor (VIF), kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya Ghozali (2013).

### **c. Uji Heteroskedasitas**

Uji heteroskedasitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut heteroskedasitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau terjadi heterokedastisitas. Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas yaitu dengan melihat grafik plot uji Glesjer, Ghozali (2013).

## **3.6.2. Uji Hipotesis**

Uji hipotesis berguna untuk memeriksa atau menguji apakah koefisien korelasi yang dapat berpengaruh terhadap rumusan masalah. Ada dua jenis koefisien korelasi yang dapat dilakukan yaitu dengan uji t dan uji F

### **a. Uji t (uji parsial)**

Digunakan untuk menguji koefisien korelasi secara individual. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah secara parsial masing-masing variabel bebas mempunyai pengaruh atau tidak terhadap variabel terikat. Setelah didapat nilai t maka selanjutnya nilai t hitung dibandingkan dengan t tabel. Untuk menguji signifikan hubungan, digunakan rumus uji statistik t sebagai berikut :

**Keterangan :**

$t$  = Nilai  $t$  hitung       $n$  = Jumlah Sampel       $r$  = Koefisien Korelasi

**Bentuk Pengujian :**

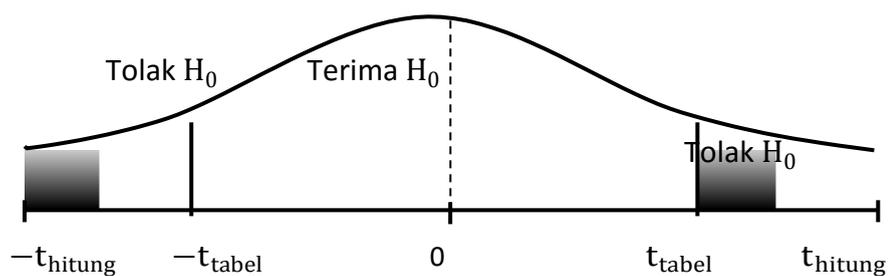
$H_0 = r_s = 0$ , artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

$H_0 = r_s \neq 0$ , artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

**Kriteria Pengambilan Keputusan :**

$H_0$  = diterima apabila  $t_{tabel} > t_{hitung}$  atau  $t_{tabel} \leq t_{hitung}$ , pada  $\alpha = 5\%$ ,  
 $df = n - 2$

$H_0$  = ditolak apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$



**GAMBAR 3.1**

**Kriteria Pengujian Hipotes Uji t b**

Uji F atau disebut juga dengan uji signifikan serentak dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu X untuk dapat atau

mampu menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel tidak bebas Y. Uji F juga dimaksudkan untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefesien kolerasi sama dengan nol. Nilai f hitung ditentukan dengan rumus

sebagai berikut :

R = Koefesien korelasi berganda

K = Jumlah anggota variabel n

= Jumlah anggota sampel

### Bentuk Pengujian :

$H_0 = 0$ , artinya tidak terdapat hubungan signifikan secara simultan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)

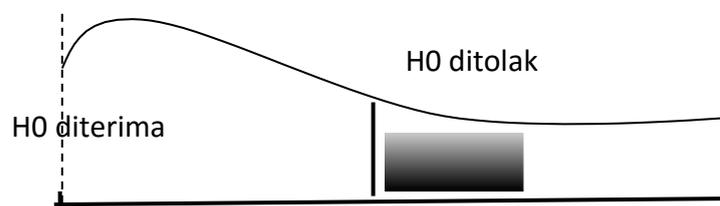
$H_a \neq 0$ , artinya terdapat hubungan signifikan secara simultan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)

Pada penelitian ini nilai F hitung akan dibandingkan dengan F table pada tingkat signifikan  $\alpha = 5\%$ .

### Kriteria pengambilan keputusan

$H_0$  diterima jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  untuk  $\alpha = 5\%$

$H_0$  ditolak jika  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  untuk  $\alpha = 5\%$



Gambar 3.2

### Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F

### c. Koefisien Determinasi (R – Square)

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan besarnya presentase pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengaruh semua variabel bebas (secara simultan) di dalam model regresi terhadap nilai variabel terikat dapat diketahui dengan analisis varians. Alat statistik yang dapat digunakan adalah Analysis of Variance (ANOVA).

Hasil perhitungan  $R^2$  yang diantara nol dan satu dengan ketentuan. Nilai  $R^2$  yang semakin kecil (mendekati nol) berarti semakin kecil pengaruh semua variabel bebas terhadap nilai variabel terikat atau semakin kecil kemampuan model dalam menjelaskan perubahan nilai variabel terikat. Sebaliknya nilai  $R^2$  yang semakin besar (mendekati satu) berarti semakin besar pengaruh semua variabel bebas terhadap nilai variabel terikat atau semakin besar kemampuan model dalam menjelaskan perubahan nilai variabel terikat. Untuk melihat besarnya kontribusi pengaruh variabel bebas dan variabel terikat dapat dihitung dengan rumus :

$$D = R^2 100\%$$

**Keterangan :**

D = Determinasi

R = Nilai korelasi berganda

## **BAB IV**

### **GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

#### **4.1. Sejarah Singkat CV. Berlian Sari Medan**

CV. Berlian Sari Medan merupakan perusahaan distributor yang bergerak pada penyaluran obat – obatan resmi dan alat – alat kesehatan ke apotek. Penyaluran dilakukan pada daerah sekitar Sumatera Utara dan Aceh, seperti Tebing Tinggi, Siantar, Alab, Binjai, sampai dengan Lhoksumawe. CV. Berlian Sari Medan juga memiliki cabang yang bertempat di Deli Tua dan Marendal, yang beroperasi sebagai apotek yakni memperjual belikan obat-obatan dan alat kesehatan.

CV. Berlian Sari Medan akan terus melakukan perbaikan dan pembenahan di semua aspek sebagai wujud dari tanggung jawab moral dan profesionalisme kepada mitra kerja ( Principal ). CV. Berlian Sari Medan akan memiliki komitmen untuk menjadi perusahaan distributor yang paling efektif dan efisien, serta menjalin hubungan yang baik kepada para pelanggan dan principle.

CV. Berlian Sari Medan dengan sekuat tenaga ingin memberikan kesejahteraan yang layak kepada semua personil / karyawan yang ikut mendukung dan memperlancar usaha ini. Dengan harapan pada gilirannya akan menjadikan CV. Berlian Sari Medan sebagai perusahaan yang menyediakan produk kesehatan dan pelayanan terbaik keseluruh wilayah.

#### **4.2. Visi Misi CV. Berlian Sari Medan**

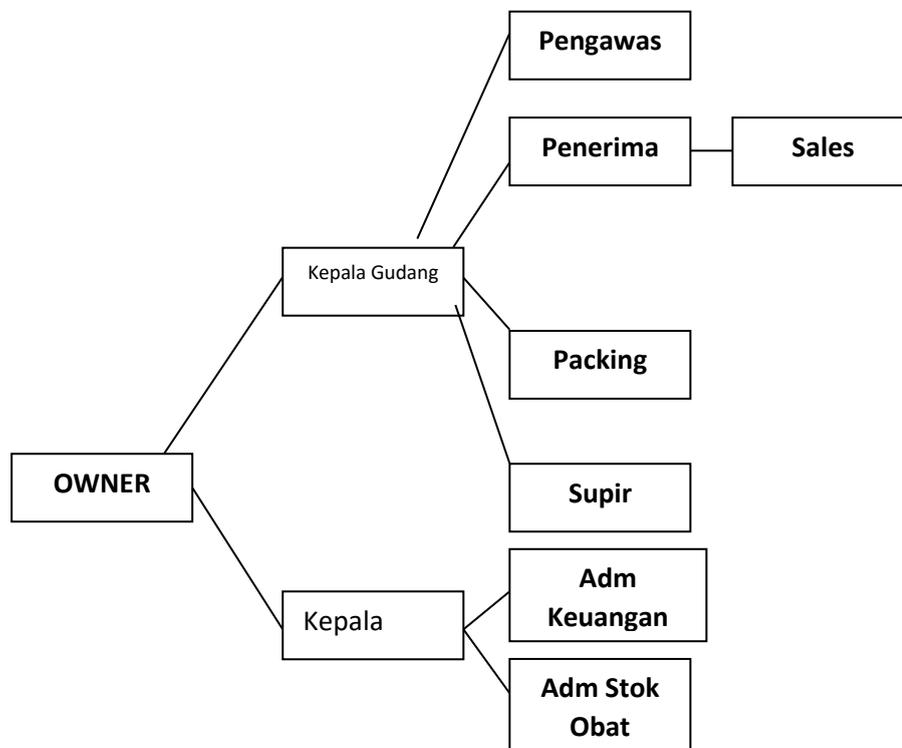
##### **Visi**

“ Menjadi perusahaan terkemuka dalam memenuhi kebutuhan masyarakat  
demi meningkatkan taraf hidup ”

## Misi

- 1 .Memenuhi kebutuhan pelanggan dengan berupaya menyediakan produk yang berkualitas.
- 2 .Bekerja dengan penuh tanggung jawab terhadap pelanggan.
- 3.Menjalankan kegiatan perusahaan dengan kejujuran dan integritas.

### 4.3. Struktur Organisasi CV. Berlian Sari Medan



Gambar 4.1 Struktur Organisasi CV. Berlian Sari Medan

### 4.4 Uraian Tugas dan Jabatan

#### 1. Kepala Gudang

Adapun tugas dan wewenang dari jabatan ini yaitu :

- Membuat perencanaan pengadaan barang dan distribusinya
- Mengawasi dan mengontrol operasional gudang
- Menjadi pemimpin bagi semua staff gudang
- Mengawasi dan mengontrol semua barang yang masuk dan keluar sesuai SOP.
- Melakukan pengecekan pada barang yang diterima sesuai SOP.
- Membuat perencanaan, pengawasan dan laporan pergudangan.
- Memastikan ketersediaan barang sesuai dengan kebutuhan.
- Mengawasi pekerjaan staff gudang lainnya agar sesuai dengan standar kerja.
- Memastikan aktivitas keluar masuk barang berjalan lancar.
- Tugas seorang kepala gudang diberbagai bidang perusahaan atau industry secara umum seperti yang kami sampaikan di atas.

## **2.Kepada Administrasi**

Adapun tugas dan wewenang dari jabatan ini yaitu :

- Menyusun rencana kerja dan anggaran perusahaan sesuai dengan pedoman yang telah ditetapkan perusahaan, antara lain menentukan target yang akan dicapai, kebutuhan sarana dan personalian.
- Memberikan pelayanan informasi obat dan perbekalan farmasi lainnya kepada pasien, dokter dan tenaga kesehatan lainnya.
- Memberikan laporan berkala tentang kegiatan apotek mana yang dipimpinnya
- Melakukan kegiatan pengembangan apotek seperti menjalin hubungan yang baik dengan para pelanggan atau mencari pelanggan baru.
- Melakukan negoisasi kontrak jual beli dengan pihak ketiga.
- Menandatangani surat beharga.
- Mengusulkan status/kenaikan pangkat/mutasi karyawan.
- Memberikan penilaian terhadap seluruh karyawan apotek

## **3.Pengawas**

Adapun Tugas dan wewenang dari jabatan ini yaitu :

- Menjamin Ketepatan pelaksanaan sesuai rencana, kebijaksanaan dan perintah ( aturan yang berlaku )
- Menertibkan koordinasi kegiatan
- Mencegah pemborosan dan penyimpangan
- Menjamin terwujudnya kepuasan masyarakat atas barang dan jasa yang dihasilkan
- Membina kepercayaan masyarakat pada kepemimpinan organisasi.

#### **4.Penerima / Order**

Adapun Tugas dan wewenang dari jabatan ini yaitu :

- Pemeriksaan fisik barang
- Petugas gudang menerima barang kiriman
- Memeriksa dokumen pengiriman/dokumen pengambilan barang apakah alamatnya sesuai.
- Pemeriksaan barang dilakukan dengan teliti dan benar

#### **5. Packing**

Adapun Tugas dan wewenang dari jabatan ini yaitu :

- Melakukan pekerjaan yang berhubungan dengan bagian packing/packer barang.
- Menjaga barang data pengepakan.
- Menjaga lingkungan kerja.
- Melakukan packing barang sesuai SOP.
- Melakukan Packing barang produk jadi untuk dipasarkan
- Membuat laporan kerja.

#### **6. Supir**

Adapun Tugas dan wewenang dari jabatan ini yaitu :

- Memeriksa kondisi serta tekanan setiap ban.
- Memeriksa semua lampu, mulai depan hingga belakang.
- Memeriksa oli mesin, air radiator, air accu.
- Memeriksa pedal gas, rem, kopling dashboard dan instrument lainnya.

## **7. Adm Keuangan**

Adapun Tugas dan wewenang dari jabatan ini yaitu :

- Membuat rencana keuangan perusahaan.
- Mengatur arus uang perusahaan.
- Mengetahui dan membayarkan hutang perusahaan.
- Menyusun kebijakan anggaran keuangan perusahaan.
- Mengurus surat – surat berharga perusahaan,

## **8. Adm Stok Obat.**

Adapun Tugas dan wewenang dari jabatan ini yaitu :

- Mencatat barang yang diterima.
- Mengklasifikasikan barang masuk sesuai jenisnya.
- Membandingkan data dengan jumlah stok fisik yang tersedia.
- Melakukan pengecekan stok barang di gudang.
- Melakukan pengawasan masa kadaluarsa produk.

## BAB V

### ANALISIS DAN EVALUASI DATA

#### 5.1. Analisis Data

##### 5.1.1. Deskripsi Data

Penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan sampel yang sudah ditetapkan yakni sebanyak 45 orang di CV. Berlian Sari Medan. Karakteristik responden yang digunakan pada penelitian ini yakni berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan masa kerja.

##### 5.1.1.1. Karakteristik Usia Responden

Karakteristik usia responden dapat dilihat berdasarkan tabel dibawah ini yakni sebagai berikut :

**Tabel 5.1 Usia Responden**

					Cumulative
Valid	<30 Tahun	10	22.2	22.2	22.2
	30-40 Tahun	23	51.1	51.1	73.3
	>40 Tahun	12	26.7	26.7	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

*Sumber : SPSS IBM*

*Statistics 26*

Berdasarkan tabel 5.1 dapat dilihat bahwa personel di CV. Berlian Sari Medan yang paling dominan berusia rata-rata mulai dari 30-40 tahun, yang menandakan personel memiliki cukup pengalaman dibidangnya masing-masing untuk melaksanakan tugas yang diberikan, yang bermakna kinerja bidkum dalam keadaan baik.

#### 5.1.1.2. Karakteristik Jenis Kelamin Responden

Karakteristik jenis kelamin responden dapat dilihat berdasarkan tabel dibawah ini yakni sebagai berikut :

**Tabel 5.2 Jenis Kelamin**

					Cumulative
Valid	Laki-laki	7	15.6	15.6	15.6
	Perempuan	38	84.4	84.4	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

*Sumber : SPSS IBM Statistics 26*

Dari tabel 5.2 dapat dilihat bahwa personel di CV. Berlian Sari Medan yang paling dominan adalah yang memiliki jenis kelamin perempuan dibandingkan dengan laki-laki.

#### 5.1.1.3. Karakteristik Pendidikan Terakhir Responden

Karakteristik pendidikan terakhir responden dapat dilihat berdasarkan tabel dibawah ini yakni sebagai berikut :

**Tabel 5.3 Pendidikan Terakhir**

					Cumulative
Valid	SMA	27	60.0	60.0	60.0
	S1	16	35.6	35.6	95.6
	S2	2	4.4	4.4	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber : SPSS IBM Statistics 26

Dari tabel 4.3 dapat dilihat bahwa personel di CV. Berlian Sari Medan yang paling dominan adalah karyawan yang memiliki pendidikan terakhir SMA.

#### 5.1.1.4. Karakteristik Pendidikan Terakhir Responden

Karakteristik Masa Kerja responden dapat dilihat berdasarkan tabel di bawah ini yakni sebagai berikut :

**Tabel 5.4 Masa Kerja**

					Cumulative
Valid	<10 Tahun	28	62.2	62.2	62.2
	10 - 20 Tahun	13	28.9	28.9	91.1
	>20 Tahun	4	8.9	8.9	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber : SPSS IBM

Statistics 26

Dari tabel 4.4 dapat dilihat personel di CV. Berlian Sari Medan yang paling dominan adalah personel yang memiliki masa kerja dibawah 10 tahun.

## 5.1.2. Deskripsi Variabel Penelitian

### 5.1.2.1. Data angket variabel Y (Kinerja)

Berikut ini adalah tabel tabulasi angket dari variabel Y yakni kinerja sebagai berikut :

**Tabel 5.4 Tabulasi Angket Kinerja Karyawan**

	Angket Kinerja											
	STS		TS		RR		S		SS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>1</b>	0	0	0	0	2	4,4	34	75,6	9	20,0	45	100
<b>2</b>	0	0	0	0	0	0,0	39	86,7	6	13,3	45	100
<b>3</b>	0	0	0	0	0	0,0	39	86,7	6	13,3	45	100
<b>4</b>	0	0	0	0	0	0,0	40	88,9	5	11,1	45	100
<b>5</b>	0	0	0	0	0	0,0	32	71,1	13	28,9	45	100

Dari tabel yang terdapat di atas maka dapat dijelaskan data jawaban tabulasi angket kinerja yakni sebagai berikut :

1. Dari 45 karyawan yang dijadikan sebagai sampel terdapat 34 (75,6%) karyawan yang menyatakan setuju bahwa memiliki ketelitian dalam melaksanakan tugas.
2. Dari 45 karyawan yang dijadikan sebagai sampel terdapat 39 (86,7%) karyawan yang menyatakan setuju bahwa mampu menyelesaikan beberapa pekerjaan.

3. Dari 45 karyawan yang dijadikan sebagai sampel terdapat 39 (86,7%) karyawan yang menyatakan setuju bahwa bertanggung jawab dengan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan.
4. Dari 45 karyawan yang dijadikan sebagai sampel terdapat 40 (88,9%) karyawan yang menyatakan setuju bahwa mampu menerima kritik dan saran dari rekan kerja untuk bekerja lebih baik.
5. Dari 45 karyawan yang dijadikan sebagai sampel terdapat 32 (71,1%) karyawan yang menyatakan setuju bahwa bersedia melakukan pekerjaan tanpa diperintah atasan.

#### 5.1.2.2. Data angket variabel X1 (Sikap Kerja)

Berikut ini adalah tabel tabulasi angket dari variabel X1 yakni Sikap Kerja sebagai berikut :

**Tabel 5.5 Tabulasi Angket Sikap Kerja**

	Angket Kompetensi											
	STS		TS		RR		S		SS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>1</b>	0	0,0	0	0,0	0	0,0	25	55,6	20	44,4	45	100
<b>2</b>	0	0,0	0	0,0	0	0,0	16	35,6	29	64,4	45	100
<b>3</b>	0	0,0	0	0,0	0	0,0	29	64,4	16	35,6	45	100
<b>4</b>	0	0,0	0	0,0	0	0,0	15	33,3	30	66,7	45	100

Dari tabel yang terdapat di atas maka dapat dijelaskan data jawaban tabulasi angket Sikap Kerja yakni sebagai berikut :

1. Dari 45 karyawan yang dijadikan sebagai sampel terdapat 25 (55,6%) karyawan yang menyatakan setuju bahwa selalu datang tepat waktu.

2. Dari 45 karyawan yang dijadikan sebagai sampel terdapat 29 (64,4%) karyawan yang menyatakan sangat setuju bahwa taat atas perintah yang diberikan oleh atasan.
3. Dari 45 karyawan yang dijadikan sebagai sampel terdapat 29 (64,4%) karyawan yang menyatakan setuju bahwa bersedia bekerja tanpa menunggu perintah atasan.
4. Dari 45 karyawan yang dijadikan sebagai sampel terdapat 30 (66,7%) karyawan yang menyatakan sangat setuju bahwa bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan oleh atasan.

#### 5.1.2.3.Data angket variabel X2 (Motivasi)

Berikut ini adalah tabel tabulasi angket dari variabel X2 yakni motivasi sebagai berikut :

**Tabel 5.6 Tabulasi Angket Motivasi**

No	Angket Motivasi											
	STS		TS		RR		S		SS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0	0	0,0	0	0,0	38	84,444	7	15,56	45	100
2	0	0	1	2,2	7	15,6	35	77,778	2	4,444	45	100
3	0	0	0	0,0	0	0,0	35	77,778	10	22,22	45	100
4	0	0	0	0,0	0	0,0	37	82,222	8	17,78	45	100
5	0	0	0	0,0	4	8,9	33	73,333	8	17,78	45	100
6	0	0	1	2,2	1	2,2	38	84,444	5	11,11	45	100
7	0	0	0	0,0	0	0,0	37	82,222	8	17,78	45	100
8	0	0	0	0,0	0	0,0	33	73,333	12	26,67	45	100

Dari tabel yang terdapat di atas maka dapat dijelaskan data jawaban tabulasi angket Motivasi Kerja yakni sebagai berikut :

1. Dari 45 karyawan yang dijadikan sebagai sampel terdapat 25 (55,6%)

karyawan yang menyatakan setuju bahwa selalu datang tepat waktu.

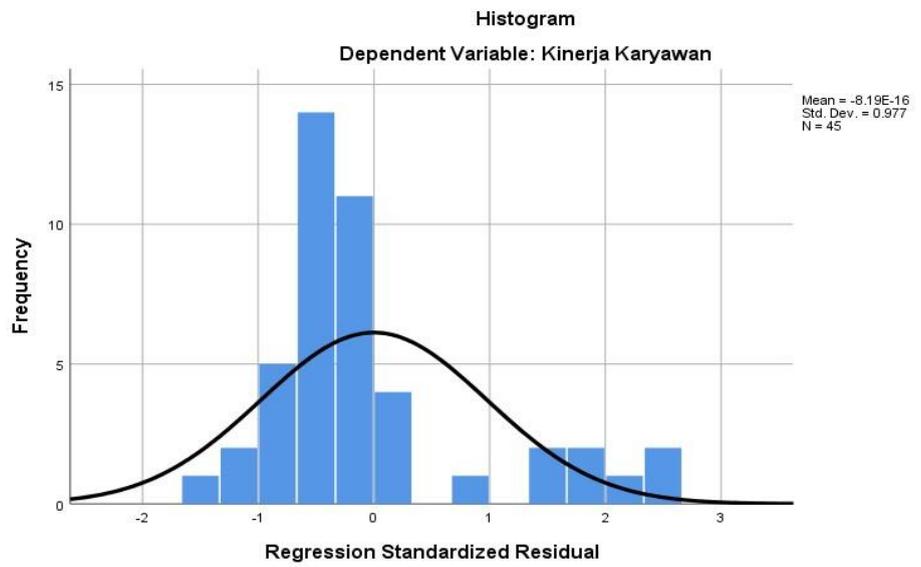
2. Dari 45 karyawan yang dijadikan sebagai sampel terdapat 29 (64,4%) karyawan yang menyatakan sangat setuju bahwa taat atas perintah yang diberikan oleh atasan.
3. Dari 45 karyawan yang dijadikan sebagai sampel terdapat 29 (64,4%) karyawan yang menyatakan setuju bahwa bersedia bekerja tanpa menunggu perintah atasan.
4. Dari 45 karyawan yang dijadikan sebagai sampel terdapat 30 (66,7%) karyawan yang menyatakan sangat setuju bahwa bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan oleh atasan.

### **5.1.3. Uji Asumsi Klasik**

#### **5.1.3.1. Uji Normalitas**

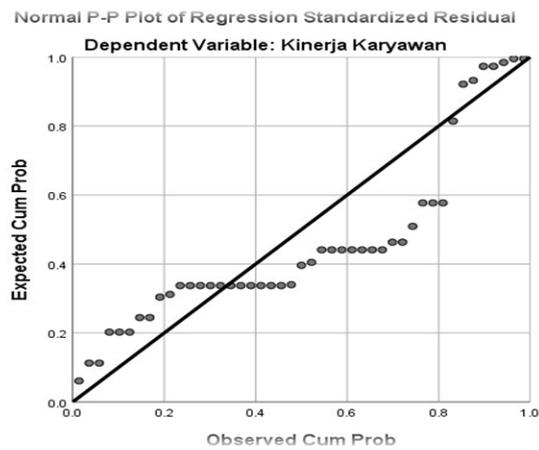
Uji normalitas dilakukan bertujuan untuk melihat apakah model regresi atau residual mempunyai distribusi normal atau tidak. Cara untuk dapat mendeteksi residual berdistribusi normal yaitu dengan analisa grafik histogram dan normal plot.

- a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan mengikuti garis diagonal tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.



**Gambar 5.1 Hasil Uji Normalitas Grafik  
Histogram**

*Sumber : SPSS IBM Statistics 26*



**Gambar 5.2 Hasil Uji Normalitas  
P-Plot**

*Sumber : SPSS IBM Statistics 26*

Dari gambar di atas yakni hasil uji normalitas grafik histogram, residual data megambarkan kurva normal yang membentuk lonceng sempurna. sedangkan hasil uji normalitas p-plot dapat diidentifikasi bahwa model regresi menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

### 5.1.3.2. Uji Multikolonieritas

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

**Tabel 5.7**  
**Multikolonieritas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Sikap kerja	.924	1.083
	Motivasi	.924	1.083

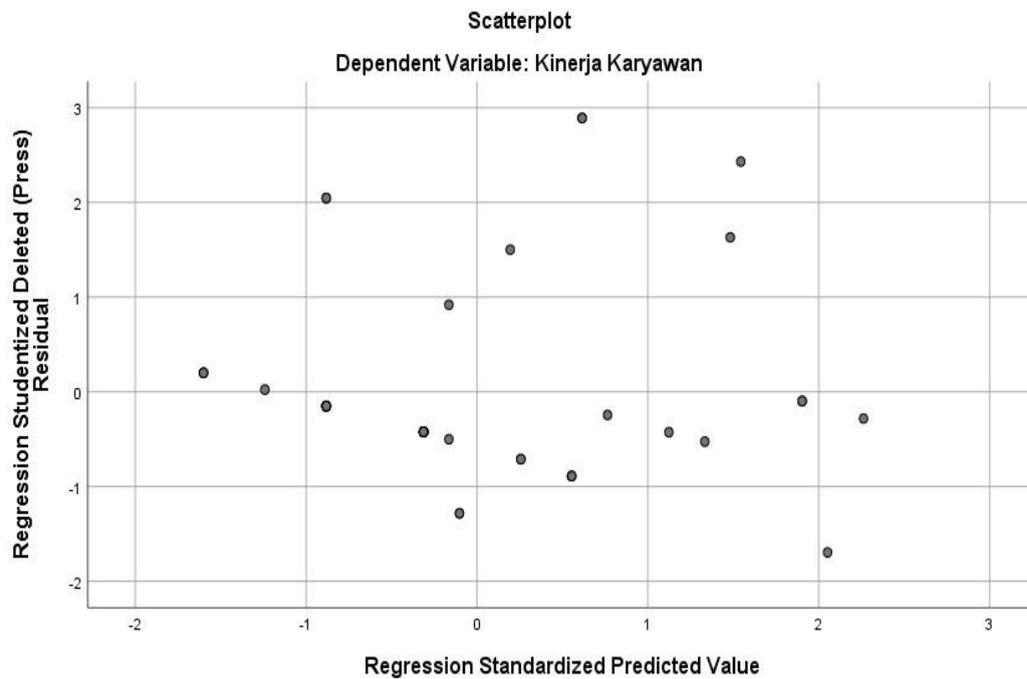
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : SPSS IBM Statistic 26

Dari tabel 5.6 di atas, dapat dilihat bahwa hasil perhitungan *tolerance* menunjukkan variabel X1 yakni sikap kerja mempunyai nilai *tolerance* sebesar 0,924, variabel X2 yakni dan variabel X2 yakni motivasi mempunyai nilai *tolerance* sebesar 0,924. Dari variabel masing-masing mempunyai nilai *tolerance* < 10 yang artinya tidak ada korelasi pada ketiga variabel bebas. Selanjutnya pada hasil perhitungan *Varian Inflation Factor* (VIF) menunjukkan bahwa variabel X1 yakni sikap kerja mempunyai nilai VIF sebesar 1,083, variabel X2 yakni motivasi mempunyai nilai VIF sebesar 1,083. Dari variabel masing-masing mempunyai nilai VIF < 10, yang artinya tidak ada Multikolonieritas antar variaebel bebas dalam model regresi.

#### **5.1.3.3. Uji Heteroskedasitas**

Uji heteroskedasitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut heteroskedasitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau terjadi heterokedastisitas.



**Gambar 5.3 Hasil Uji  
Heteroskedastisitas**

*Sumber : SPSS IBM  
Statistics 26*

Dari gambar 5.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas dapat dilihat bahwa titik menyebar di bawah dan di atas atau disekitar angka 0. Titik-titik juga tidak mengumpul dan tidak membentuk pola yang jelas dan teratur. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi Heteroskedastisitas, maka model regresi baik dan ideal dapat terpenuhi.

#### 5.1.4. Uji Hipotesis

##### 5.1.4.1. Analisis Regresi Berganda

Analisis Regresi Linier berganda digunakan untuk menganalisa pengaruh beberapa variabel independen (X) terhadap satu variabel tidak bebas atau dependen variabel (Y) secara bersama-sama. Persamaan regresi linier berganda adalah:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

**Tabel. 5.8 Hasil Uji Koefisien Regresi**

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		B	Std. Error
1	(Constant)	6.020	4.696
	sikap Kerja	.392	.230
	Motivasi	.247	.118

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : SPSS IBM Statistic 26

Dari tabel 5.8 dapat dilihat hasil uji koefisien regresi yang diproses menggunakan program SPSS sebagai perhitungan sebagai berikut :

$$Y = 6,020 + 0,329 X_1 + 0,247 X_2$$

- 1) Konstanta memiliki nilai regresi yakni sebesar 6,020 dengan arah nilai positif, yang dimana artinya jika variabel X<sub>1</sub> (sikap kerja), variabel X<sub>2</sub> (motivasi)

berada pada nilai 0 maka variabel Y (kinerja karyawan) memiliki nilai sebesar 6,020.

- 2) Sikap kerja (X1) memiliki nilai koefisien regresi yakni sebesar 0,329 dengan arah nilai positif, hal ini memiliki arti yakni setiap kenaikan variabel X1 yaitu sebesar 1% (satu persen) maka akan dapat meningkatkan variabel Y yaitu kinerja karyawan sebesar 0,360.
- 3) Motivasi (X2) memiliki nilai koefisien regresi yakni sebesar 0, 247 dengan arah nilai positif, hal ini memiliki arti yakni setiap kenaikan variabel X3 yaitu sebesar 1% (satu persen) maka akan dapat meningkat variabel Y yaitu kinerja karyawan sebesar 0,247

#### 5.1.4.2. Uji t (Uji Parsial)

Digunakan untuk menguji koefisien korelasi secara individual. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah secara parsial masing-masing variabel bebas mempunyai pengaruh atau tidak terhadap variabel terikat. Di bawah ini adalah hasil uji t yakni uji secara parsial yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel. 5.9 Hasil Uji t**

**Coefficients<sup>a</sup>**

1	(Constant)	1.282	.207
	Sikap Kerja	1.707	.015
	Motivasi	2.088	.043

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : SPSS IBM Statistic 26

**Kriteria Pengambilan Keputusan :**

$H_0$  = diterima apabila  $t_{\text{tabel}} > t_{\text{hitung}}$  atau  $t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}}$ , pada  $\alpha = 5\%$ ,

$df = n - 2$

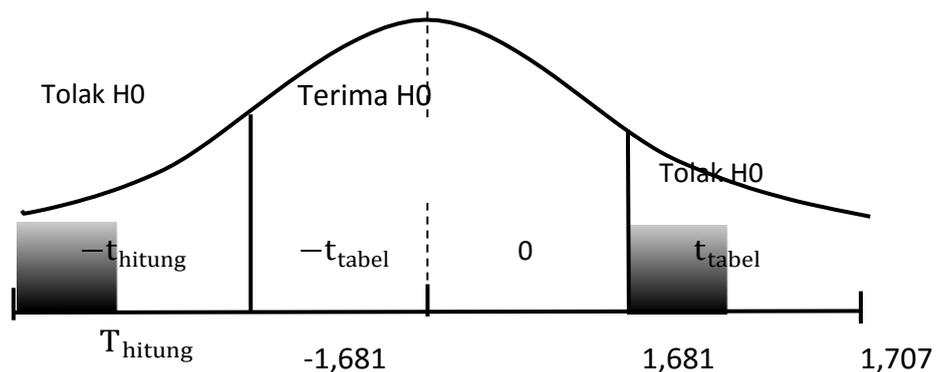
$H_0$  = ditolak apabila  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  atau  $-t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$

Rumus mengetahui  $t_{\text{tabel}}$  yakni  $df = n - k = 45 - 2 = 43$ ,  $k$  adalah jumlah variabel bebas yang digunakan di dalam penelitian. Maka  $t_{\text{tabel}}$  sebesar 1,681.

**a) Pengaruh Sikap Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Dari hasil uji  $t$  yang telah didapat maka diperoleh nilai  $t$  untuk variabel sikap kerja ( $X_1$ ) yaitu  $t_{\text{hitung}} = 1,707 > t_{\text{tabel}} = 1,681$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,015 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berikut adalah gambar daerah penerimaan hipotesis yaitu sebagai berikut :

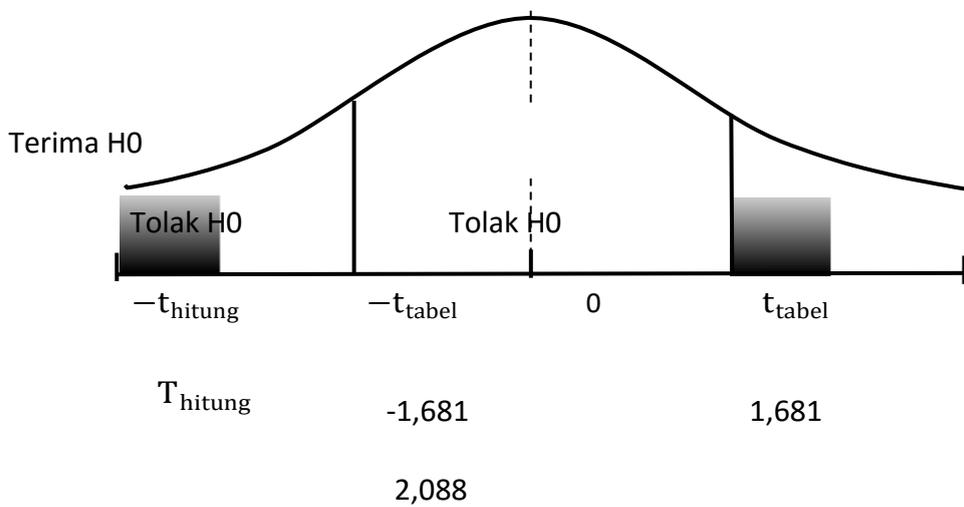


**Gambar 5.4 Uji  $t$  Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan**

## b) Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji t yang telah didapat maka diperoleh nilai t untuk variabel motivasi (X2) yaitu  $t_{hitung} = 2,088 > t_{tabel} = 1,681$  dengan nilai signifikansi sebesar  $= 0,043 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berikut adalah gambar daerah penerimaan hipotesis yaitu sebagai berikut :



**Gambar 5.5 Uji t Motivasi terhadap Kinerja Karyawan**

#### 5.1.5.4. Uji F Uji F (uji simultan)

Uji F atau disebut juga dengan uji signifikan serentak dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu X untuk dapat atau mampu menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel tidak bebas Y. Di bawah ini adalah hasil uji F yakni uji secara simultan yang dapat dilihat pada tabel berikut ini

**Tabel. 5.10 Hasil Uji F**

#### **ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	20.893	2	10.447	5.004	.011 <sup>b</sup>
	Residual	87.685	42	2.088		
	Total	108.578	44			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Sikap Kerja

*Sumber : SPSS IBM Statistic 26*

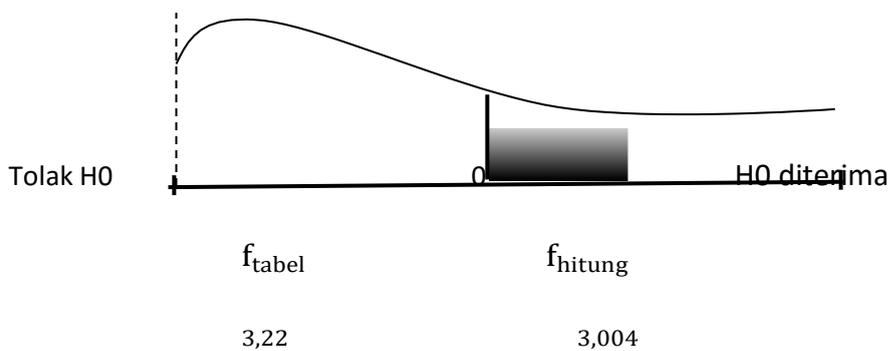
#### **Kriteria pengambilan keputusan**

Ho diterima jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  untuk  $\alpha = 5\%$

Ho ditolak jika  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  untuk  $\alpha = 5\%$

Rumus mengetahui F tabel yakni  $n - k - 1 = 45 - 2 - 1 = 42$  dengan  $df_2 = 2$  dan k adalah jumlah variabel bebas yang digunakan di dalam penelitian. Maka F tabel sebesar 3,22. Dapat dilihat nilai F hitung yang terdapat pada tabel di atas sebesar  $= 5,004 > F$  tabel 3,22 dengan nilai signifikan sebesar 0,011. Hal ini menunjukkan bahwa sikap kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berikut adalah gambar daerah penerimaan hipotesis yaitu sebagai berikut :



**Gambar 5.6 Hasil Hipotesis Uji F**

### 5.1.2.3. Koefisien Determinasi (R – Square)

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan besarnya presentase pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut adalah tabel Koefisien Determinasi yakni sebagai berikut :

**Tabel. 5.11 Koefisien Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Adjusted R

1	.439 <sup>a</sup>	.192	.154
---	-------------------	------	------

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Sikap

Kerja b. Dependent Variable: Kinerja

Karyawan

*Sumber : SPSS IBM Statistic 26*

Dari tabel 5.11 di atas dapat dilihat nilai R square ( $R^2$ ) sebesar = 0,192, hal ini menunjukkan bahwa sikap kerja dan motivasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh sebesar 19,2% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya 80,8% Kinerja dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak dijadikan sebagai variabel di dalam penelitian ini

## **5.2. Evaluasi Data**

### **5.2.2. Pengaruh sikap kerja terhadap kinerja CV. Berlian Sari Medan**

Dari hasil uji t yang telah didapat maka diperoleh nilai t untuk variabel kedisiplinan kerja (X1) yaitu t hitung = 1,707 > t tabel = 1,681 dengan nilai signifikansi sebesar = 0,015 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan begitu dapat diartikan bahwa sikap kerja yang meningkat akan meningkatkan kinerja karyawan di CV. Berlian Sari Medan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rizki dan Suprajang (2017) dan Liyas (2018) menyatakan bahwa sikap kerja berpengaruh dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Variable sikap

kerja mempunyai peranan yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja pada karyawan.

### **5.2.3. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan CV. Berlian Sari Medan**

Dari hasil uji t yang telah didapat maka diperoleh nilai t untuk variabel motivasi (X2) yaitu  $t_{hitung} = 2,088 > t_{tabel} = 1,681$  dengan nilai signifikansi sebesar  $= 0,043 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan begitu dapat diartikan bahwa motivasi yang meningkat akan meningkatkan kinerja karyawan di CV. Berlian Sari Medan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Gultom (2014) dan Hidayat (2021) menyatakan bahwa motivasi memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika motivasi karyawan lebih besar dalam suatu perusahaan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan.

### **5.2.4. Pengaruh sikap kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan CV. Berlian Sari Medan**

Dari hasil pengolahan data yang telah didapat pada sikap kerja dan motivasi terhadap kinerja nilai F hitung sebesar  $= 5,004 > F_{tabel} 3,22$  dengan nilai signifikan sebesar 0,011. Hal ini menunjukkan bahwa sikap kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan begitu dapat diartikan bahwa secara bersama-sama sikap kerja dan motivasi yang meningkat akan meningkatkan kinerja karyawan di CV. Berlian Sari Medan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Farisi, Irnawati, dan Fahmi (2020) dan J. S. Hasibuan (2019) menyatakan bahwa

Secara simultan diketahui sikap kerja dan motivasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika motivasi pada suatu perusahaan ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja karyawan diperusahaan tersebut. Begitu juga dengan sikap kerja apabila perusahaan meningkatkan sikap kerja terhadap karyawan maka kinerja akan ikut meningkat.

## **BAB VI**

### **PENUTUP**

#### **6.1. Kesimpulan**

Berdasarkan perolehan hasil penelitian yang telah didapat mengenai pengaruh sikap kerja dan motivasi terhadap kinerja CV. Berlian Sari Medan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan begitu dapat diartikan bahwa sikap kerja yang meningkat akan meningkatkan kinerja karyawan di CV. Berlian Sari Medan.
2. Motivasi berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan begitu dapat diartikan bahwa motivasi yang meningkat akan meningkatkan kinerja karyawan di CV. Berlian Sari Medan.
3. Sikap kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan begitu dapat diartikan bahwa secara bersama-sama sikap kerja dan motivasi yang meningkat akan meningkatkan kinerja karyawan di CV. Berlian Sari Medan.

#### **6.2. Saran**

1. Diharapkan kepada pimpinan CV. Berlian Sari Medan agar lebih memperhatikan peningkatan sikap kerja karyawan agar para karyawan bisa lebih dapat menyikapi dan meningkatkan kinerjanya.
2. Diharapkan kepada pimpinan CV. Berlian Sari Medan agar lebih memperhatikan peningkatan motivasi agar para karyawan lebih bisa dapat termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

3. Diharapkan kepada pimpinan CV. Berlian Sari Medan agar lebih memperhatikan peningkatan kinerja karyawan agar dapat terpenuhinya tujuan visi dan misi perusahaan