

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Sekilas Gambaran Umum Tentang YA BAKII MART

1. Sejarah Singkat Perusahaan

YA BAKII *MART* adalah sebuah CV yang bergerak dibidang ritel. YA BAKII *MART* diinisiasi dari internal pondok pesantren Al-ihya Ulumaddin dan yayasan BAKII. Berdirinya YA BAKII *MART* bertujuan untuk meningkatkan UMKM masyarakat sekitar, khususnya di kecamatan Kesugihan, Cilacap. Untuk sementara ini YA BAKII *MART* sendiri telah mengelola dan membuka cabang rumah toko ada sekitar 10 rumah toko atau outlet YA BAKII *MART*, yang di antaranya sebagai berikut :

- 1) RUMAH TOKO USKI KESUGIHAN
- 2) RUMAH TOKO PESANTREN IHYA PUTRA KESUGIHAN
- 3) RUMAH TOKO PESANTREN IHYA PUTRI KESUGIHAN
- 4) RUMAH TOKO SMP YA BAKII PUTRA KESUGIHAN
- 5) RUMAH TOKO SMP YA BAKII PUTRI KESUGIHAN
- 6) RUMAH TOKO MANARUL HUDA KESUGIHAN
- 7) RUMAH TOKO RANTING NU KURIPAN
- 8) RUMAH TOKO MTs RAUDLATUL HUDA WELAHAN
- 9) RUMAH TOKO ANAM AL-GHOZALI BINANGUN
- 10) HOTRI PARK GUNUNG KEMIT

2. Visi dan Misi YA BAKII *MART*

Visi :

Terwujudnya program mitra usaha yang berkolaborasi dengan kreativitas wirausaha yang inovatif, mandiri dan dibangun atas potensi sumber daya lokal.

Misi :

- 1) Turut menjaga dan memberdayakan potensi, nilai-nilai dan sumber daya lokal yang tak terbatas agar bisa terus berkembang dengan saling memotivasi sesama untuk meningkatkan kesejahteraan bersama.
- 2) Menjadi wadah atas inspirasi untuk terus berkembang, mengembangkan kemampuan diri dan bersinergi membangun negeri.
- 3) Memenuhi kebutuhan atas rasa nyaman dan aman dengan semangat kebersamaan untuk menjawab setiap keinginan masyarakat.
- 4) Bekerja sepenuh hati, melatih kreativitas guna terciptanya keramahan dalam layanan mitra usaha yang maksimal.

3. Struktur Perusahaan

Berikut ini adalah struktur perusahaan YA BAKII *MART* kesugihan.

KOMISARIS : H. Lubul Umam, SE.

DIREKTUR : H. Shoiman Nawawi, SHI. MH

WAKIL DIREKTUR : Tofik Rahman

SEKRETARIS : Ismi Ngafifah, S. Pdi

BENDAHARA : Desi Purnama Sari
MANAGER IT : Idzhar Faoji.S, Sy.
MANAGER PRODUKSI : Mukhlisin, S. Kom
MANAGER SAPRAS : Akrom Aksani, S. Pdi
MANAGER PEMASARAN : Rizal Ismanto, S. Pdi
STAF MANAGER :

1. M. Munif Samsudin, S. Pdi
2. Ani Habibatul
3. Adam
4. Mas Eron
5. Surono

ANGGOTA :

1. Lukman
2. Anggun
3. Fida Putri R
4. Nurhayati
5. Khofifah
6. Mudroh
7. Yuli
8. Iim
9. Umi
10. Nur Khasanah
11. Bu Afni

12. Bu Mami
13. Ulfah
14. Jeni
15. Heri
16. Wahid
17. Tiket gk
18. Kantin gk
19. Pak Mukmin
20. Annisa

B. Hasil dan Pembahasan

1. Deskripsi Responden

Deskripsi responden yaitu untuk mendeskripsikan responden yang bertujuan untuk mengetahui informasi mengenai data karyawan tentang pendidikan terakhir, lama bekerja dan jumlah insentif yang diterima karyawan.

Berikut ini adalah data responden karyawan YA BAKII *MART* yang berjumlah 34 responden dan dapat di lihat pada tabel 4.1 sebagai berikut :

Tabel 4.1

Deskripsi Karakteristik Responden

No	Keterangan	Jumlah	Presentase
1	Pendidikan	34	100%
	SMP	1	3%
	SMA	25	73%
	S1	8	24%
2	Lama bekerja	34	100%
	1 – 2 tahun	14	41%
	2 – 3 tahun	9	27%
	> 3 tahun	11	32%
3	Besaran insentif	34	100%
	500 – 1 juta	28	82%
	2 – 3 juta	6	18%
	> 3 juta	-	-

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa dari jumlah 34 responden karyawan YA BAKII *MART* yang berpendidikan SMP yaitu berjumlah 1 orang atau sebesar 3% kemudian SMA berjumlah 25 orang atau sebesar 73% dan S1 berjumlah 8 orang atau sebesar 24%. Kemudian responden mengenai lama bekerja karyawan yang berjumlah 34 responden adalah 1-2 tahun sebanyak 14 orang atau sebesar 41% kemudian 2-3 tahun sebanyak 9 orang atau sebesar 27% dan rentang

waktu yang paling lama bekerja yaitu > 3 tahun sebanyak 11 orang atau 32% sedangkan data responden tentang jumlah insentif yang diterima karyawan dari 34 responden adalah 500.000 – 1 juta yaitu sebanyak 28 orang atau sebesar 82% kemudian 1 – 2 juta sebanyak 6 orang atau sebesar 18%.

2. Hasil Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur hasil pertanyaan peneliti sah atau valid tidaknya suatu pertanyaan pada kuesioner. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung lebih besar dari r tabel dengan nilai signifikansi 5%. Sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah $(n) = 34$ maka besarnya $df = 34 - 2 = 32$ sehingga diperoleh nilai r tabel sebesar 0,338. Berikut ini adalah hasil uji validitas dari setiap pertanyaan variabel dalam penelitian ini, sebagai berikut :

1) Uji validitas variabel kompensasi

Dapat dilihat di bawah ini adalah hasil uji validitas dari 5 item pertanyaan yang di berikan peneliti kepada responden tentang variabel kompensasi sebagai berikut :

Tabel 4.2

Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi

Correlations

		x1	x2	x3	x4	x5	Total
x1	Pearson Correlation	1	.829**	.748**	.657**	.706**	.846**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34
x2	Pearson Correlation	.829**	1	.799**	.769**	.748**	.897**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34
x3	Pearson Correlation	.748**	.799**	1	.855**	.845**	.933**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34
x4	Pearson Correlation	.657**	.769**	.855**	1	.928**	.936**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34
x5	Pearson Correlation	.706**	.748**	.845**	.928**	1	.941**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	34	34	34	34	34	34
Total	Pearson Correlation	.846**	.897**	.933**	.936**	.941**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	34	34	34	34	34	34

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa setiap pertanyaan tentang variabel kompensasi yang berjumlah 5 item dikatakan valid karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Penelitian ini dihitung menggunakan program spss 16.

2) Uji validitas variabel disiplin kerja

Dapat dilihat di bawah ini adalah hasil uji validitas dari 8 item pertanyaan yang di berikan peneliti kepada responden tentang variabel disiplin kerja sebagai berikut :

Tabel 4.3

Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Correlations									
	x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	total
x1 Pearson Correlation	1	.770**	.605**	.687**	.729**	.534**	.594**	.661**	.801**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000
N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
x2 Pearson Correlation	.770**	1	.792**	.801**	.726**	.709**	.729**	.863**	.914**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
x3 Pearson Correlation	.605**	.792**	1	.750**	.738**	.794**	.750**	.794**	.885**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
x4 Pearson Correlation	.687**	.801**	.750**	1	.845**	.624**	.710**	.813**	.890**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
N	34	34	34	34	34	34	34	34	34

x5	Pearson Correlation	.729**	.726**	.738**	.845**	1	.659**	.616**	.709**	.859**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
x6	Pearson Correlation	.534**	.709**	.794**	.624**	.659**	1	.823**	.761**	.842**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
x7	Pearson Correlation	.594**	.729**	.750**	.710**	.616**	.823**	1	.854**	.871**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
x8	Pearson Correlation	.661**	.863**	.794**	.813**	.709**	.761**	.854**	1	.927**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Tot	Pearson al Correlation	.801**	.914**	.885**	.890**	.859**	.842**	.871**	.927**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa setiap pertanyaan tentang variabel disiplin kerja yang berjumlah 8 item dikatakan valid karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Penelitian ini dihitung menggunakan program spss 16.

3) Uji validitas variabel kinerja

Dapat dilihat di bawah ini adalah hasil uji validitas dari 5 item pertanyaan yang di berikan peneliti kepada responden tentang variabel kinerja sebagai berikut :

Tabel 4.4

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

Correlations

		y1	y2	y3	y4	y5	Total
y1	Pearson Correlation	1	.719**	.634**	.709**	.760**	.858**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34
y2	Pearson Correlation	.719**	1	.782**	.696**	.772**	.889**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34
y3	Pearson Correlation	.634**	.782**	1	.746**	.732**	.875**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34
y4	Pearson Correlation	.709**	.696**	.746**	1	.874**	.904**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34
y5	Pearson Correlation	.760**	.772**	.732**	.874**	1	.929**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	34	34	34	34	34	34
Total	Pearson Correlation	.858**	.889**	.875**	.904**	.929**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	34	34	34	34	34	34

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa setiap pertanyaan tentang variabel kinerja yang berjumlah 5 item dikatakan valid

karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Penelitian ini dihitung menggunakan program spss 16.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur suatu pertanyaan yang dikatakan valid pada kuisioner yang mana nantinya akan digunakan lebih dari satu kali atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu variabel dikatakan reliabel jika koefisien cronbachs alpha $> 0,60$.

Berikut ini adalah hasil uji reabilitas pada variabel kompensasi, disiplin kerja dan kinerja yang dihitung menggunakan spss 16 sebagai berikut:

Tabel 4.5

Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.945	5

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai variabel kompensasi lebih besar dari cronbachs alpha yaitu $0,945 > 0,60$ maka variabel tersebut dikatakan reliabel atau diterima.

Tabel 4.6

Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.954	8

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai variabel disiplin kerja lebih besar dari cronbachs alpha yaitu $0,954 > 0,60$ maka variabel tersebut dikatakan reliabel atau diterima.

Tabel 4.7

Hasil Uji Reliabilitas Kinerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.935	5

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai variabel kinerja lebih besar dari cronbachs alpha yaitu $0,935 > 0,60$ maka variabel tersebut dikatakan reliabel atau diterima.

3. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah nilai variabel kompensasi, disiplin kerja dan kinerja berdistribusi normal atau tidak. Berikut ini adalah uji normalisasi yang menggunakan uji one sample

kolmogorov dimana nilai residual dapat dikatakan berdistribusi normal jika nilai signifikansi $> 0,05$.

Tabel 4.8

Hasil uji kolmogorov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters ^a		
	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.03259444
Most Extreme Differences	Absolute	.073
	Positive	.067
	Negative	-.073
Kolmogorov-Smirnov Z		.423
Asymp. Sig. (2-tailed)		.994

a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 yaitu 0,994. Maka nilai residual tersebut berdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah ada korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna antara variabel independen pada model regresi. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolerasi dapat dilihat dari nilai *tolerance* yang lebih besar dari 0,10 dan nilai *Varian Invloation Factor* (VIF) kurang dari 10. Berikut ini

adalah hasil uji multikolinieritas yang dihitung menggunakan spss 16 sebagai berikut :

Tabel 4.9

Hasil uji multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-2.517	3.031		-.831	.413		
kompensasi	.615	.160	.487	3.844	.001	.699	1.430
Disiplin	.254	.075	.430	3.398	.002	.699	1.430

a. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan pada tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai tolerancinya $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 yaitu 0,699 untuk nilai tolerance dan 1,430 untuk nilai VIF maka dapat dikatakan bebas atau tidak ada masalah dari multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat masalah heteroskedastisitas pada persamaan model regresi linier berganda. Adapun dasar pengambilan yang dilakukan untuk mengambil keputusan pada uji heteroskedastisitas yaitu dengan menggunakan uji glenjer yang mana nilai signifikannya harus lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Berikut ini adalah hasil uji heteroskedastisitas yang dilakukan menggunakan spss 16 sebagai berikut:

Tabel 4.10

Hasil uji heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.443	1.659		-.267	.791
Kompensasi	.159	.088	.370	1.813	.080
Disiplin	-.045	.041	-.223	-1.090	.284

a. Dependent Variable: Abs_Reg

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikan variabel kompensasi dan disiplin kerja lebih besar dari 0,05 yaitu 0,080 dan 0,284. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara dua variabel independen (kompensasi dan disiplin kerja) dengan variabel dependen (kinerja). Berikut ini adalah hasil uji regresi linier berganda yang dihitung menggunakan spss 16 sebagai berikut :

Tabel 4.11

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.517	3.031		-.831	.413
	kompensasi	.615	.160	.487	3.844	.001
	Disiplin	.254	.075	.430	3.398	.002

a. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat hasil uji regresi linier berganda pada kolom B dengan demikian model hasil penelitian yaitu sebagai berikut:

$$Y = -2,517 + 0,615X_1 + 0,254X_2$$

Pada model hasil analisis regresi linier berganda tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar $\alpha = -2.517$ artinya bahwa jika X_1 , dan X_2 tidak ada maka Y akan bernilai negatif.
- b. Nilai koefisien regresi X_1 sebesar $b_1 = 0,615$ menunjukkan bahwa X_1 berpengaruh terhadap Y dengan arah positif.
- c. Nilai koefisien regresi X_2 sebesar $b_2 = 0,254$ menunjukkan bahwa X_2 berpengaruh terhadap Y dengan arah positif.

5. Hasil Uji Hipotesis

a. Uji Persial (t)

Uji persial (t) yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh satu variabel independen yaitu variabel kompensasi dan disiplin kerja terhadap variabel dependen yaitu variabel kinerja. Pengujian ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel apabila nilai t hitung lebih besar dari t tabel maka variabel tersebut berpengaruh. Berikut ini adalah hasil uji t yang dilakukan dengan spss 16 sebagai berikut :

Tabel 4.12

Hasil Uji Persial (t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2.517	3.031		-.831	.413
Kompensasi	.615	.160	.487	3.844	.001
Disiplin	.254	.075	.430	3.398	.002

a. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat hasil uji t antara kompensasi dan disiplin kerja secara persial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

- 1) Variabel Kompensasi menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 3,844 > 2,036 atau sig $\alpha = 0,001 < 0,05$. Berarti variabel kompensasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Variabel disiplin kerja menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 3,398 > 2,036 atau $\text{sig } \alpha = 0,002 < 0,05$. Berarti variabel disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Uji Simultan (F)

Uji simultan (F) yaitu dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen secara bersama-sama kepada variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai F hitung dengan F tabel apabila nilai F hitung lebih besar dari F tabel, maka secara bersama-sama variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Berikut ini adalah hasil uji simultan yang dilakukan dengan spss 16 sebagai berikut :

Tabel 4.13

Hasil Uji Simultan (F)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	255.692	2	127.846	29.069	.000 ^a
	Residual	136.338	31	4.398		
	Total	392.029	33			

a. Predictors: (Constant), disiplin, kompensasi

b. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai F hitung > F tabel yaitu 29,069 > 3,29 dan hasil $\text{sig } \alpha = 0,000 < 0,05$. Maka kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) yaitu dilakukan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel independen kepada variabel dependen. Berikut ini adalah hasil uji koefisien yang dilakukan dengan spss 16 sebagai berikut :

Tabel 4.14

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.808 ^a	.652	.630	2.09714

a. Predictors: (Constant), disiplin, kompensasi

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa uji koefisien determinasi atau Adjusted R square sebesar 0.630 yang berarti bahwa variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 63% ditentukan oleh variabel kompensasi dan disiplin kerja, sedangkan 37% dijelaskan oleh variabel lainnya.

6. Pembahasan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan di atas maka peneliti dapat mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan YA BAKII MART. Berikut ini adalah hasil yang telah dilakukan oleh peneliti sebagai berikut:

a. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian Uji Persial (t) pada hipotesis 1 yaitu kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengujian ini menghasilkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena diketahui dengan melihat nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $3,844 > 2,036$ dan dengan signifikasi sebesar $0,001 < 0,05$.

b. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian Uji Persial (t) pada hipotesis 2 yaitu disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengujian ini menghasilkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena diketahui dengan melihat nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $3,398 > 2,036$ dan dengan signifikasi sebesar $0,002 < 0,05$.

c. Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menggunakan Uji Simultan (F) yang menunjukkan bahwa hipotesis 3 yaitu kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengujian ini menghasilkan bahwa variabel kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena diketahui dengan melihat nilai F hitung lebih besar dari F tabel yaitu $29,069 > 3,29$ dan signifikasi $0,000 < 0,05$.