

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskriptif adalah menggambarkan data data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat simpulan yang berbentuk umum atau generalisasi. Dalam deskripsi data ini penulis akan menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian dilihat dari karakteristik responden antara lain:

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Deskripsi data yang merupakan gambaran data yang akan digunakan untuk proses selanjutnya (menguji hipotesis). Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner langsung kepada seluruh pegawai negeri sipil pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas 1 Bandar Lampung. Penyebaran kuesioner dilakukan selama 5 hari yang dilakukan pada tanggal 2 Agustus 2017, untuk uji kelayakan kuesioner dilakukan kepada seluruh responden karena jumlah seluruh populasi pada penelitian ini haanya berjumlah 50 pegawai. Responden pada penelitian ini berjumlah 50 orang dengan karakteristik dilihat dari usia.

Tabel 4.1

Responden Berdasarkan Umur

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 23-30	10	20.0	20.0	20.0
31-40	27	54.0	54.0	74.0
41-50	13	26.0	26.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah pada tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.1 diketahui bahwa usia responden masih terbilang muda yaitu usia 23-30 tahun sebesar 20% (10 orang), usia 3-40 tahun sebesar 54,0% (27 orang), dan usia 41-50 tahun sebesar 26,0% (13 orang). Hasil olah data dapat dilihat pada lampiran 3.

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki – Laki	40	80,0 %
Perempuan	10	20,0%
Jumlah	50	100 %

Sumber : Data diolah pada tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.2 dapat dilihat bahwa yang paling banyak pegawai negeri sipil yang ada di Lembaga Pemasarakatan yaitu laki-laki sebanyak 40 orang atau sebesar 80,0 %. Dari pada perempuan sebanyak 10 orang atau sebesar 20,0% Hasil olah data dapat dilihat pada lampiran 4.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
S1	33	66,0%
S2	7	14,0 %
D3	10	20,0%
Total	100	100%

Sumber : Data diolah pada tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.3 dapat disimpulkan bahwa yang paling dominan pendidikan yaitu S1 ada 33 orang atau sebesar 66,0% dan S2 ada 7 orang atau sebesar 14,0%, sedangkan sisanya D3 ada 10 orang atau sebesar 20,0%.

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Hasil jawaban tentang variabel Kepuasan Kerja yang disebarkan kepada 50 responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4

Hasil jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja X1

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya ditetapkan dibagian yang sesuai dengan keahlian saya	15	30,0	33	66,0	2	4,0	0	0	0	0
2	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan latar belakang pendidikan saya	18	36,0	30	60,0	2	4,0	0	0	0	0
3	Saya menerima gaji sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab	19	38,0	29	58,0	2	4,0	2	4,0	0	0
4	Gaji saya terima tepat waktu	20	40,0	28	56,0	2	4,0	0	0	0	0
5	Promosi yang dilakukan pihak instansi memotivasi pegawai untuk lebih berkembang dan maju	12	24,0	32	64,0	6	12,0	0	0	0	0
6	Promosi ditempat kerja saya dilakukan secara obyektif	16	32,0	29	58,0	5	10,0	0	0	0	0
7	Atasan dalam memberikan peringatan kepada pegawai kurang tegas	18	36,0	22	44,0	10	20,0	0	0	0	0
8	Atasan dalam menegakkan hukuman sangat jelas	23	46,0	25	50,0	2	4,0	0	0	0	0

9	Sesama pegawai harus saling menghormati hak-hak individu masing-masing	14	28,0	35	70,0	1	2,0	0	0	0	0
10	Suasana kekeluargaan dalam kerja terbina dengan baik	13	26,0	32	64,0	5	10,0	0	0	0	0

Sumber : Diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling direspon adalah pernyataan 8, dengan pernyataan “Atasan dalam menegakkan kedisiplinan sangat jelas” dengan jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 23 responden (46,0%), setuju 25 responden (50,0%), ragu-ragu 2 responden (4,0%), tidak setuju sebanyak 0 responden atau (0%), dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau (0%). Sementara pernyataan yang paling rendah di respon adalah pernyataan 5 dengan pernyataan “Promosi yang dilakukan pihak instansi memotivasi pegawai untuk lebih berkembang dan maju” dengan jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 responden (24,0%), setuju 32 responden (64,0%), ragu-ragu 6 responden (12,0%), tidak setuju sebanyak 0 responden atau (0%), dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau (0%).

Tabel 4.5

Hasil jawaban Responden Variabel Kedisiplinan (X2)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya setuju bahwa tujuan dari pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai yang bersangkutan	22	44,0	28	56,0	0	0	0	0	0	0
2	Saya merasa bahwa pimpinan dapat dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahanya	19	38,0	28	56,0	3	6,0	0	0	0	0

3	Saya setuju bahwa balas jasa yang diterima kurang memuaskan dan dapat mempengaruhi kedisiplinan pegawai	18	36,0	28	56,0	3	6,0	0	0	0	0
4	Saya merasa bahwa keadilan pimpinan sudah diterapkan dengan baik pada instansi	20	40,0	25	50,0	4	8,0	0	0	0	0
5	Adanya kebersamaan yang aktif antara atasan dan bawahan, dapat membuat saya merasa harmonis dalam mewujudkan kerjasama yang baik	19	38,0	24	48,0	7	14,0	0	0	0	0
6	Saya setuju bahwa sanksi hukuman yang diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan pegawai	19	38,0	23	46,0	8	16,0	0	0	0	0
7	Saya merasa bahwa pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman akan diakui kepemimpinannya oleh bawahannya	19	38,0	24	48,0	7	14,0	0	0	0	0
8	Saya merasa bahwa kedisiplinan pegawai akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam instansi berjalan dengan baik	18	36,0	28	56,0	4	8,0	0	0	0	0

Sumber : Data diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling direspon variabel harga adalah pernyataan 1, dengan pernyataan “Saya setuju bahwa tujuan dari pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai yang bersangkutan” jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 22 responden (44,0%), setuju 28 responden (56,0%), ragu-ragu 0 responden (0%), tidak setuju sebanyak 0 responden atau (0%), dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau (0%). Sementara pernyataan yang paling rendah di respon adalah pernyataan 3, dengan pernyataan “Saya setuju bahwa balas jasa yang diterima kurang memuaskan dan dapat mempengaruhi kedisiplinan pegawai” dengan jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 responden (36,0%), setuju 28 responden (56,0%), ragu-ragu 3 responden (6,0%), tidak setuju sebanyak 0 responden atau (0%), dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau (0%).

Tabel 4.6

Hasil jawaban Responden Variabel Kinerja (Y)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS(3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan instansi	15	30,0	35	70,0	0	0	0	0	0	0
2	Instansi menetapkan target kerja dengan penuh perhitungan	18	36,0	32	64,0	0	0	0	0	0	0
3	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan	25	50,0	24	48,0	1	2,0	0	0	0	0
4	Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan	24	48,0	25	50,0	1	2,0	0	0	0	0
5	Dalam mengerjakan pekerjaan saya selalu menyelesaikan dengan tepat waktu	10	20,0	36	72,0	4	8,0	0	0	0	0
6	Saya selalu bekerja dengan teliti, cepat dan tepat dalam melaksanakan pekerjaan yang diterima	15	30,0	33	66,0	2	4,0	0	0	0	0
7	Saya tiba ditempat kerja selalu tepat waktu	19	38,0	26	52,0	5	10,0	0	0	0	0
8	Saya sadar kehadiran adalah kewajiban para pegawai	23	46,0	24	48,0	3	6,0	0	0	0	0
9	Saya dapat bekerja dengan baik dalam team	10	20,0	39	78,0	1	2,0	0	0	0	0
10	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja	10	20,0	39	78,0	1	2,0	0	0	0	0

Sumber :Data diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling direspon variabel harga adalah pernyataan 3, dengan pernyataan “Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan“ dengan jumlah

responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 25 responden (50,0%), setuju 2 responden (4,0%), ragu-ragu 1 responden (2,0%), tidak setuju sebanyak 0 responden atau (0%), dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau (0%). Sementara pernyataan yang paling rendah di respon adalah pernyataan 5 dengan pernyataan “Dalam mengerjakan pekerjaan saya selalu menyelesaikan dengan tepat waktu” dengan jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 responden (20,0%), setuju 36 responden (72,0%), ragu-ragu 4 responden (8,0%), tidak setuju sebanyak 0 responden atau (0%), dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau (0%).

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Uji Validitas

Pengujian Validitas dilakukan dengan menggunakan alat analisis Produk Moment dan perhitungannya menggunakan bantuan program SPSS versi 20.0 sampai uji validitas berjumlah 50 responden. Nilai uji validitas yang diperoleh dari perhitungan SPSS dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.7

Hasil Uji Validitas Kuesioner Kepuasan Kerja (X1)

Variabel	Pertanyaan	Rhitung	Rtabel	Simpulan
Kepuasan Kerja	butir 1	0,602	0,278	valid
	butir 2	0,752	0,278	valid
	butir 3	0,640	0,278	valid
	butir 4	0,606	0,278	valid
	butir 5	0,558	0,278	valid
	butir 6	0,654	0,278	valid
	butir 7	0,715	0,278	valid
	butir 8	0,448	0,278	valid
	butir 9	0,307	0,278	valid
	butir 10	0,524	0,278	valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2017

Hasil uji semua pertanyaan variabel Kepuasan Kerja (X1) maka nilai signifikan dari semua butir pertanyaan adalah valid dapat diartikan bahwa

dari semua butir pertanyaan semua valid dan memenuhi kevaliditan instrumen. Sedangkan Hasil uji semua pertanyaan variabel KepuasanKerja (X1) maka nilai signifikan dari semua butir pertanyaan adalah valid.

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas Kedisiplinan (X2)

Variabel	Pertanyaan	Rhitung	Rtabel	Simpulan
Kedisiplinan	butir 1	0,363	0,278	valid
	butir 2	0,449	0,278	valid
	butir 3	0,289	0,278	valid
	butir 4	0,325	0,278	valid
	butir 5	0,432	0,278	valid
	butir 6	0,439	0,278	valid
	butir 7	0,463	0,278	valid
	butir 8	0,289	0,278	valid

Sumber :Data diolah pada tahun 2017

Hasil uji semua pertanyaan variabel Kedisiplinan (X2) maka nilai signifikan dari semua butir pertanyaan adalah valid dapat diartikan bahwa dari semua butir pertanyaan semua valid dan memenuhi kevaliditan instrument.

Tabel 4.9

Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)

Variabel	Keterangan	R hitung	R tabel	Simpulan
Kinerja	butir 1	0, 534	0,278	valid
	butir 2	0, 693	0,278	valid
	butir 3	0, 652	0,278	valid
	butir 4	0,571	0,278	valid
	butir 5	0,661	0,278	valid
	butir 6	0,663	0,278	valid
	butir 7	0,615	0,278	valid
	butir 8	0,617	0,278	valid
	butir 9	0,581	0,278	valid
	butir 10	0,537	0,278	valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2017

Hasil uji semua pertanyaan variabel Kinerja (Y) maka nilai signifikan dari semua butir pertanyaan adalah valid dapat diartikan bahwa dari semua butir pertanyaan semua valid dan memenuhi kevalidan instrumen.

4.2.2 Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji reliabilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X, dan instrumen variabel Y menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program IBM SPSS 20. Berdasarkan tabel 4.10 ketentuan reliabilitas diatas, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 4.10
Hasil Perhitungan Reliabilitas Seluruh Variabel

Variabel	Koefisien alpha chronbach	Koefisien r	Simpulan
Kepuasan Kerja (X1)	0,786	0,6000 – 0,7999	Reliabilitas Tinggi
Kedisiplinan (X2)	0,611	0,6000-0,7999	Reliabilitas Tinggi
Kinerja (Y)	0,812	0,8000 – 1,0000	Reliabilitas Sangat Tinggi

Sumber : Data diolah tahun 2017

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.11 nilai cronbach's alpha sebesar 0,786 untuk Kepuasan Kerja (X1) dengan tingkat reliable Tinggi. Dan 0,161 untuk variabel Kedisiplinan (X2) dengan tingkat reliabel sangatrendah. Dan 0,812 untuk Kinerja (Y) yang artinya tingkat reliabel sangat Tinggi.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Data

4.3.1 Hasil Uji Linieritas

Secara umum Uji Linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dari variabel mempunyai hubungan yang linier secara signifikan atau tidak. Data yang baik seharusnya terdapat hubungan yang linier antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Dalam beberapa referensi dinyatakan bahwa Uji Linieritas merupakan syarat sebelum dilakukannya Uji Regresi.

Tabel 4.11
Uji Linieritas

Variabel	Nilai F Hitung	Nilai Signifikan
Kepuasan Kerja (X1)	3,696	0,001
Kedisiplinan (X2)	0,859	0,558

Sumber : Data diolah tahun 2017

Berdasarkan nilai signifikan dan hasil perhitungan uji linieritas diperoleh nilai yang signifikan seluruh variabel bebas lebih besar dari 0,05, yang artinya terdapat hubungan linier secara signifikan antara variabel bebas Kepuasan Kerja(X1), dan Kedisiplinan (X2) dengan variabel terikat Kinerja Pegawai Negeri Sipil.

4.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas (independen) satu dengan variabel bebas (independen) yang lainnya.

Kriteria pengujian :

a. H_0 : tidak terdapat hubungan antara variabel independen.

H_a : terdapat hubungan antara variabel independen.

b. Jika nilai $VIF \geq 10$ maka ada gejala multikolinieritas.

Jika nilai $VIF \leq$ maka tidak ada gejala multikolinieritas.

c. Jika nilai tolerance $< 0,1$ maka ada gejala multikolinieritas

d. Jika nilai tolerance $> 0,1$ maka tidak ada gejala multikolinieritas.

Tabel 4.12
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Nilai VIF	Nilai Tolerance	Simpulan	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	1,021	0,979	Nilai VIF < 10 dan nilai Tolerance mendekati 1	Bebas gejala multikolinieritas
Kompetensi Profesional (X2)	1,021	0,979	Nilai VIF < 10 dan nilai Tolerance mendekati 1	Bebas gejala multikolinieritas

Sumber : Data diolah pada tahun 2017

Berdasarkan hasil perhitungan Multikolinieritas pada tabel 4.13 diperoleh nilai VIF pada variabel Kepuasan Kerja(X1), Kedisiplinan (X2), Kinerja (Y) masing-masing sebesar 1,021,1021. Artinya karena nilai VIF <10 maka dapat disimpulkan bahwa model pada data ini tidak terjadi atau bebas gejala multikolinieritas.

4.4 Hasil Analisis Data

Analisis regresi berganda meliputi berbagai perhitungan dan pengujian yaitu penentuan persamaan regresi, perhitungan koefisien determinan, pengujian signifikan variabel independen, berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan *SPSS V.20.0*

Tabel 4.13

Hasil Uji Regresi Berganda

	B	Std.error
Constanta	2,511	5,112
Kepuasan Kerja (X1)	0,760	0,075
Kedisiplinan (X2)	0,237	0,130

Sumber : Data diolah tahun 2017

Persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$
$$Y = 2,511 + 0,760 + 0,237$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai Negeri Sipil

a = konstanta

b = koefisien regresi

et = error trem/ unsur kesalahan

X1 = Kepuasan Kerja

X2 = Kedisiplinan

Dari persamaan tersebut maka dapat diberi simpulan sebagai berikut:

1. konstanta a sebesar 2,511 menyatakan, bahwa Kinerja Pegawai Negeri Sipil Lembaga Pemasarakatan Kelas 1 Bandar Lampung adalah sebesar 2,511 apabila Kepuasan Kerja dan Kompetensi Profesional bernilai = 0

2. Koefisien regresi (X1) sebesar 0,760 menyatakan, bahwa setiap penambahan 1 satuan variabel Kepuasan Kerja (X1), maka Kinerja Pegawai Negeri Sipil(Y) akan bertambah sebesar 0,760
3. Koefisien regresi (X2) sebesar 0,237 menyatakan, bahwa setiap penambahan 1 satuan variabel Kedisiplinan (X2), maka Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Y) akan bertambah sebesar 0,237

Berikut adalah hasil perhitungan nilai R^2 dan koefisien determinasi dalam penelitian ini :

Tabel 4.14
Hasil Uji Regresi Model Summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.842 ^a	.709	.696	1.763

a. Predictors: (Constant), K_X2, KK_X1

Sumber : Data diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.15 di atas dapat diartikan bahwa nilai R square (R^2) diperoleh sebesar 0,709 yang berarti bahwa sebesar 70,9% variabel Kinerja Pegawai (Y) yang terjadi dapat di jelaskan dengan menggunakan variabel Kepuasan Kerja (X1) dan Kedisiplinan (X2). Sedangkan sisanya sebesar 29,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.5 Pengujian Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji T

Uji T digunakan untuk menguji signifikansi antara konstanta dengan variabel independen. Berdasarkan pengolahan data uji t diperoleh data sebagai berikut :

kriteria pengambilan keputusan :

- a. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak
- b. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_a diterima
- c. Bila nilai $sig < \alpha$ (0,05) maka H_0 ditolak

d. Bila nilai $\text{sig} > \alpha$ (0,05) maka H_0 diterima

Tabel 4.15
Hasil Uji Koefisien Regresi Kepuasan Kerja (X1) dan Kedisiplinan (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

	T hitung	Signifikansi
Kepuasan Kerja (X1)	10,162	0,000
Kedisiplinan (X2)	1,818	0,075

Sumber : Data diolah tahun 2017

1. Kepuasan Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

H_0 :Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas 1 Bandar Lampung.

H_a :Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas 1 Bandar Lampung

Dari tabel 4.16 terlihat t hitung Kepuasan Kerja sebesar 10,162 lebih besar dari t tabel 1,68 dan mempunyai nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari p-value (0,05) ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

2. Kedisiplinan (X2) terhadap Kinerja Pegawai

H_0 :Kedisiplinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas 1 Bandar Lampung.

H_a :Kedisiplinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas 1 Bandar Lampung.

Dari tabel 4.16 terlihat t hitung sebesar 1,818 lebih besar dari t tabel 1,68 dan mempunyai nilai signifikan sebesar 0,075 lebih besar dari p-value (0,05) ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan kata lain secara statistik variabel bebas Kedisiplinan (X_2) berpengaruh terhadap kinerja Pegawai.

4.5.2 Hasil Uji F

Pengujian keberartian pengaruh variabel bebas secara keseluruhan terhadap variabel terikat digunakan Uji Fisher (Uji F) dengan tingkat kepercayaan 95% atau α sebesar 0,05. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menggunakan uji F pada tingkat kepercayaan 95% atau dengan nilai $\sigma = 5\%$ serta menggunakan derajat kebebasan (dk_1) pembilang $=k-1=2$ dan penyebut (dk_2) $n-k-1 = 50-2-1 = 47$, dengan kriteria pengujian adalah :

- H_0 ditolak dan H_a diterima, jika $F_{hitung} > F_{tabel}$.
- H_0 diterima dan H_a ditolak, jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$.
- H_0 : Variabel Kepuasan Kerja (X_1), dan Kedisiplinan (X_2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y)
- H_a : Variabel Kepuasan Kerja (X_1), dan Kedisiplinan (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 4.16 Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	354.947	2	177.474	57.119	.000 ^b
Residual	146.033	47	3.107		
Total	500.980	49			

a. Dependent Variable: KP_Y

b. Predictors: (Constant), K_X2, KK_X1

Sumber : Data diolah pada tahun 2017

Tabel 4.17 memperlihatkan bahwa nilai F hitung (57,119) > F tabel (3,20) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti secara bersama-sama variabel Kepuasan Kerja (X1), dan Kedisiplinan (X2) berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas 1 Bandar Lampung.

4.6 Pembahasan

Penelitian ini merupakan studi yang melakukan analisis untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja (X1) dan Kedisiplinan (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas 1 Bandar Lampung. Berdasarkan hasil penelitian ini diperoleh bahwa model regresi sesuai dengan hasil observasi dari penelitian. Dimana hal ini menunjukkan bahwa variabel terikat digunakan dalam penelitian berhubungan dengan variabel bebas.

4.6.1 Pengaruh Kepuasan Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas 1 Bandar Lampung

Dari hasil pengujian hipotesis didapat hasil Kepuasan Kerja (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil kepuasan kerja di Lembaga Pemasyarakatan Kelas 1 Bandar Lampung maka berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Lembaga Pemasyarakatan Kelas 1 Bandar Lampung. Sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja merupakan variabel yang penting terhadap kinerja pegawai negeri sipil Lembaga Pemasyarakatan Kelas 1 Bandar Lampung. Kepuasan kerja seperti hubungan rekan kerja belum terbina dengan baik. Sesama pegawai harus saling menghormati hak-hak individu masing-masing sehingga suasana Kekeluargaan dalam kerja terbina dengan baik. Maka hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang membuktikan bahwa variabel Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Lembaga Pemasyarakatan Kelas 1 Bandar Lampung, bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

4.6.2 Pengaruh Kedisiplinan(X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Lembaga Pemasarakatan Kelas 1 Bandar Lampung

Dari hasil pengujian hipotesis didapat hasil Kedisiplinan (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Lembaga Pemasarakatan Kelas 1 Bandar Lampung, variabel Kedisiplinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Lembaga Pemasarakatan Kelas 1 Bandar Lampung. Kedisiplinan dalam bentuk pemeriksaan barang yang dibawa pengunjung belum dilaksanakan dengan baik, sehingga masih banyak pegawai yang belum menerapkan kedisiplinan yang telah diterapkan di Lapas. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang memberikan bahwa variabel bebas Kedisiplinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Lembaga Pemasarakatan Kelas 1 Bandar Lampung, bahwa kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

4.6.3 Pengaruh Kepuasan Kerja(X1) dan Kedisiplinan (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Lembaga Pemasarakatan Kelas 1 Bandar Lampung

Dari hasil pengujian hipotesis didapat hasil Kepuasan Kerja dan Kedisiplinan secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Lembaga Pemasarakatan Kelas 1 Bandar Lampung. Kepuasan Kerja dan Kedisiplinan merupakan hal yang penting dalam meningkatkan Kinerja. Karena kinerja pegawai, dari kondisi kinerja yang mengalami penurunan dan kinerja yang kurang optimal akan berpengaruh langsung terhadap pencapaian kinerja. Dan masih banyak pula pencapaian nilai yang sudah dicapai namun cukup rendah dan belum mencapai nilai target. Karena kinerja pegawai masing-masing mempunyai peranan penting yang tidak bisa dilepaskan dalam hal yang menyangkut kinerja yang dilakukan oleh seorang pegawai.