

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data yang merupakan gambaran yang akan digunakan untuk proses selanjutnya yaitu menguji hipotesis. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini antara lain, Jenis Kelamin, Usia, dan Lama Kerja.

#### 4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

**Tabel 4.1**

**Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin Responden**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah Orang</b>	<b>Presentase (%)</b>
Laki Laki	19	38%
Perempuan	31	62%
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data diolah pada tahun 2023*

Berdasarkan Tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa pada karyawan PT Prabutirta Jaya Lestari Bandar Lampung jenis kelamin perempuan menempati tingkat tertinggi yaitu sebanyak 31 orang.

**Tabel 4.2**

**Karakteristik Berdasarkan Usia Responden**

<b>Usia</b>	<b>Jumlah (Orang)</b>	<b>Presentase (%)</b>
21-30	19	38%
31-40	17	34%
41-50	11	22%
51-60	3	6%
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data diolah pada tahun 2023*

Berdasarkan Tabel 4.2 karakteristik responden berdasarkan usia diketahui bahwa pada karyawan PT Prabutirta Jaya Lestari Bandar Lampung usia 21 -30 lebih tinggi sebanyak 19 orang.

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Berdasarkan Lama Kerja Responden**

<b>Lama Kerja</b>	<b>Jumlah (Orang)</b>	<b>Presentase (%)</b>
Lebih dari 5 tahun	38	76%
3-5 tahun	8	16%
1-2 tahun	4	8%
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data diolah pada tahun 2023*

Berdasarkan Tabel 4.3 karakteristik responden berdasarkan lama kerja diketahui bahwa pada karyawan PT Prabutirta Jaya Lestari Bandar Lampung lama kerja lebih dari 5 tahun menempati tingkat tertinggi sebanyak 38 orang.

**Tabel 4.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

<b>Pendidikan Terakhir</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase (%)</b>
SMA/SMK	17	34%
D3	4	8%
S1	28	56%
S2	1	2%
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data diolah pada tahun 2023*

Berdasarkan Tabel 4.4 karakteristik responden berdasarkan Pendidikan terakhir Karyawan PT Prabutirta Jaya Lestari Bandar Lampung dalam penelitian ini didominasi oleh responden pendidikan terakhir S1 sebanyak 28 orang atau (56%).

#### 4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

**Tabel 4.5**

**Hasil Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja (X1)**

NO	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya merasa ada kepuasan tersendiri apabila mampu menyelesaikan pekerjaan yang sulit dan mencapai target kerja	17	34%	14	28%	13	26%	4	8%	2	4%
2	Saya suka bekerja pada perusahaan yang memberikan kenaikan jenjang karir bagi karyawan yang memiliki kemampuan.	13	26%	17	34%	14	28%	5	10%	1	2%
3	Saya merasa senang menerima tantangan kerja yang diberikan oleh perusahaan.	18	36%	14	28%	12	24%	5	10%	1	2%
4	Saya merasa termotivasi untuk melakukan pekerjaan secara tepat dan cepat sesuai target	15	30%	15	30%	12	24%	5	10%	3	6%
5	Saya mampu menggunakan potensi diri dan bekerja secara mandiri	17	34%	17	34%	7	14%	5	10%	4	8%
6	Saya siap lembur apabila pekerjaan saya belum selesai tepat waktu	17	34%	14	28%	13	26%	5	10%	1	2%
7	Tugas dan tanggung jawab yang diberikan pimpinan sesuai dengan pendidikan dan kemampuan saya.	15	30%	20	40%	7	14%	5	10%	3	6%
8	Saya mampu bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab	17	34%	11	22%	10	20%	9	18%	3	6%

*Sumber : Data diolah pada tahun 2023*

Berdasarkan Tabel 4.5 diperoleh jawaban responden variabel motivasi kerja (X1) dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling banyak di respon jawaban Sangat Setuju (SS) pernyataan no 7 yaitu “Tugas dan tanggung jawab yang diberikan pimpinan sesuai dengan pendidikan dan kemampuan saya.” sebesar 40%. Sedangkan pernyataan yang mendapat pernyataan direspon Tidak Setuju (TS) pernyataan nomor 8 yaitu “Saya mampu bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab” sebesar 18%.

**Tabel 4.6**  
**Hasil Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (X2)**

NO	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya tiba di perusahaan sebelum jam kerja akan dimulai	14	28%	18	36%	7	14%	7	14%	4	8%
2	Saya mentaati aturan jam masuk kerja perusahaan	12	24%	16	32%	16	32%	4	8%	2	4%
3	Saya pulang sesuai jam pulang kerja yang di tentukan perusahaan	16	32%	19	38%	10	20%	4	8%	1	2%
4	Saya istirahat, sholat dan makan sesuai dengan aturan perusahaan	19	38%	15	30%	12	24%	3	6%	1	2%
5	Saya menggunakan seragam kerja dengan rapi dan sesuai dengan peraturan perusahaan saat bekerja	15	30%	16	32%	12	24%	5	10%	2	4%
6	Saya taat dalam bertingkah laku sesuai dengan norma yang berlaku bagi setiap karyawan	16	32%	18	36%	7	14%	8	16%	1	2%
7	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan uraian pekerjaan dan sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan.	9	18%	16	32%	11	22%	13	26%	1	2%

8	Saya selalu menggunakan tanda pengenal di dalam perusahaan	15	30%	12	24%	9	18%	13	26%	1	2%
9	Saya tidak pernah melanggar kode etik karyawan didalam perusahaan	7	14%	17	34%	11	22%	12	24%	3	6%
10	Saya mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik sesuai dengan standar yang diberikan perusahaan	15	30%	15	30%	7	14%	9	18%	4	8%

*Sumber : Data diolah pada tahun 2023*

Berdasarkan Tabel 4.6 diperoleh jawaban responden variabel disiplin kerja (X2) dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling banyak di respon jawaban Setuju (S) pernyataan no 3 yaitu “Saya pulang sesuai jam pulang kerja yang di tentukan perusahaan” sebesar 38% dan pernyataan no 4 Sangat Setuju (SS) yaitu “Saya istirahat, sholat dan makan sesuai dengan aturan perusahaan” sebesar 38%. Sedangkan pernyataan yang mendapat pernyataan direspon Tidak Setuju (TS) pernyataan nomor 8 yaitu “Saya selalu menggunakan tanda pengenal di dalam perusahaan” sebesar 26%.

**Tabel 4.7**

**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	Saya mampu bekerja mencapai atau melebihi target	13	26%	22	44%	11	22%	2	4%	2	4%
2	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas yang telah ditetapkan perusahaan	15	30%	13	26%	17	34%	4	8%	1	2%
3	Saya melakukan pekerjaan dengan terampil dan teliti sesuai dengan kuantitas	14	28%	23	46%	8	16%	4	8%	1	2%

	perusahaan										
4	Kuantitas kerja saya melebihi rata rata anggota lain.	18	36%	15	30%	8	16%	9	18%	0	0%
5	Saya selalu mencoba hal baru dalam bekerja agar menguasai pekerjaan	18	36%	17	34%	10	20%	5	10%	0	0%
6	Saya memiliki rasa antusias yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan	15	30%	15	30%	7	14%	8	16%	5	10%
7	Saya dapat bekerja sama dengan sesama karyawan dan atasan	15	30%	21	42%	6	12%	7	14%	1	2%
8	Saya bekerja dengan fokus walaupun tidak ada atasan yang melakukan pengawasan	14	28%	18	36%	11	22%	6	12%	1	2%
9	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.	18	36%	16	32%	8	16%	7	14%	1	2%
10	Saya selalu berinisiatif dalam memperbaiki dan mengatasi setiap masalah pekerjaan	20	40%	13	26%	9	18%	5	10%	3	6%

*Sumber : Data diolah pada tahun 2023*

Berdasarkan Tabel 4.7 diperoleh jawaban responden variabel kinerja (Y) dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling banyak di respon jawaban Setuju (S) pernyataan no 3 yaitu “Saya melakukan pekerjaan dengan terampil dan teliti sesuai dengan kuantitas” sebesar 46%. Sedangkan pernyataan yang mendapat pernyataan direspon Tidak Setuju (TS) pernyataan nomor 4 yaitu “Kuantitas kerja saya melebihi rata rata anggota lain.” sebesar 18%.

## **4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen**

### **4.2.1 Hasil Uji Validitas**

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden di uji dengan uji validitas dan uji realibilitas yang diuji cobakan pada responden. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan

korelasi product moment. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 29. Hasil pengujian validitas menggunakan kriteria pengujian untuk uji ini adalah apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,279), maka tidak valid dan apabila  $sig < \alpha$  (0,279) maka valid.

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X1)**

<b>Butir Pertanyaan</b>	<b>r hitung</b>	<b>r tabel</b>	<b>Kondisi</b>	<b>Keterangan</b>
Pertanyaan 1	0,625	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pertanyaan 2	0,547	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pertanyaan 3	0,655	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pertanyaan 4	0,675	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pertanyaan 5	0,682	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pertanyaan 6	0,604	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pertanyaan 7	0,669	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pertanyaan 8	0,619	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

*Sumber : Data diolah pada tahun 2023*

Berdasarkan tabel 4.8, hasil uji validitas pada variabel Motivasi Kerja dengan menampilkan seluruh pertanyaan yang bersangkutan mengenai motivasi kerja. Dimana r hitung tertinggi terdapat pada pertanyaan 5 yaitu sebesar 0,682. Dengan demikian semua pernyataan pada variabel motivasi kerja dinyatakan valid karena semua nilai r hitung lebih besar daripada r tabel.

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)**

<b>Butir Pertanyaan</b>	<b>r hitung</b>	<b>r tabel</b>	<b>Kondisi</b>	<b>Keterangan</b>
Pertanyaan 1	0,621	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pertanyaan 2	0,627	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pertanyaan 3	0,605	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pertanyaan 4	0,623	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Pertanyaan 5	0,672	0,279	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 6	0,721	0,279	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 7	0,595	0,279	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 8	0,562	0,279	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 9	0,641	0,279	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 10	0,743	0,279	r hitung > r tabel	Valid

*Sumber : Data diolah pada tahun 2023*

Berdasarkan tabel 4.9, hasil uji validitas pada variabel Disiplin Kerja dengan menampilkan seluruh pertanyaan yang bersangkutan mengenai disiplin kerja. Dimana r hitung tertinggi terdapat pada pertanyaan 10 yaitu sebesar 0,743. Dengan demikian semua pernyataan pada variabel motivasi kerja dinyatakan valid karena semua nilai r hitung lebih besar daripada r tabel.

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)**

<b>Butir Pertanyaan</b>	<b>r hitung</b>	<b>r tabel</b>	<b>Kondisi</b>	<b>Keterangan</b>
Pertanyaan 1	0,734	0,279	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 2	0,674	0,279	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 3	0,721	0,279	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 4	0,677	0,279	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 5	0,620	0,279	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 6	0,707	0,279	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 7	0,720	0,279	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 8	0,684	0,279	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 9	0,684	0,279	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 10	0,784	0,279	r hitung > r tabel	Valid

*Sumber : Data diolah pada tahun 2023*

Berdasarkan tabel 4.10, hasil uji validitas pada variabel Kinerja dengan menampilkan seluruh pertanyaan yang bersangkutan mengenai Kinerja. Dimana r hitung tertinggi terdapat pada pertanyaan 10 yaitu sebesar 0,784. Dengan

demikian semua pernyataan pada variabel motivasi kerja dinyatakan valid karena semua nilai r hitung lebih besar daripada r tabel.

#### 4.2.2 Hasil Uji Reabilitas

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 20.0 diperoleh hasil pengujian reliabilitas kuesioner digunakan dengan menggunakan *Alpha cronbach*. Hasil uji reliabilitas dikonsultasikan dengan daftar nilai r alpha indeks korelasi :

**Tabel 4.11**  
**Interprestasi Koefisien r**

Koefisien r	Reabilitas
0,8000-1,0000	Sangat tinggi
0,6000-0,7999	Tinggi
0,4000-0,5999	Sedang/cukup
0,2000-0,3999	Rendah
0,0000-0,1999	Sangat rendah

Sumber : Purwanto, 2019

Berdasarkan Tabel 4.10 ketentuan reliabel diatas untuk menkonsultasikan hasil yang di dapatkan dari variabel independen yaitu Motivasi Kerja , Disiplin Kerja, variabel dependen yaitu Kinerja karyawan dan menggunakan program SPSS 29 dari hasil pengelolaan data dari hasil jawaban kuesioner yang di sebarakan kepada 50 karyawan dalam penelitian ini diperoleh nilai koefisien seperti di bawah ini :

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Reabilitas**

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Koefisien r	Reabilitas
Motivasi Kerja (X1)	0,788	0,6000-0,7999	Tinggi
Disiplin Kerja (X2)	0,840	0,8000-1,0000	Sangat tinggi
Kinerja Karyawan (Y)	0,883	0,8000-1,0000	Sangat tinggi

Sumber : Data diolah pada tahun 2023

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.12 nilai *cronbach's alpha* variabel motivasi kerja (X1) sebesar 0,788 dengan tingkat reliabel tinggi, untuk variabel disiplin kerja (X2) memiliki nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,840 dengan tingkat reliabel sangat tinggi, dan untuk variabel kinerja (Y) memiliki nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,883 dengan tingkat reliabel sangat tinggi.

### 4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

#### 4.3.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui data normal atau mendekati normal dengan melakukan uji *Non Parametik One-sample Kolmogorov-Smirnov* Test pada SPSS. Hasil perhitungan uji normalitas sebagai berikut :

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Normalitas**

Variabel	Sig (2-tailed)	Alpha	Kondisi	Simpulan
Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan	0, 547	0,05	Sig>Alpha	Normal

*Sumber : Data diolah pada tahun 2023*

Berdasarkan tabel 4,13 One-Sample Kolmogorov Test-Smirnov di atas menunjukkan bahwan nilai sig (2-tailed) variabel motivasi kerja (X1), disiplin kerja (X2) dan Kinerja (Y) dengan tingkat signifikan diperoleh data  $0,547 > 0,05$ . Hal ini dinyatakan data yang dipakai dalam penelitian ini sudah berdistribusi normal.

#### 4.3.2 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 penguji :

1. Jika nilai VIF  $> 10$  maka ada gejala multikolinieritas. Jika nilai VIF  $< 10$  maka tidak ada gejala multikolinieritas.

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

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,899	1,112	Tidak ada gejala multikolinieritas
Disiplin Kerja (X2)	0,899	1,112	Tidak ada gejala multikolinieritas

*Sumber : Data diolah pada tahun 2023*

Berdasarkan tabel 4.14 menunjukkan bahwa nilai tolerance dari variabel motivasi kerja, dan disiplin kerja lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 yang artinya dari kedua variabel tersebut menunjukkan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas dalam variabel penelitian ini.

### 4.3.3 Uji Linieritas

Uji Linieritas adalah untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan salah atau benar. Dalam penelitian ini pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 29.

Rumusan hipotesis :

Ho : Model Regresi Berbentuk Linier

Ha : Model Regresi tidak berbentuk linier

Dengan Kriteria :

1. Jika probabilitas (sig)  $> 0,05$  (alpha) maka Ho diterima, Ha ditolak
2. Jika probabilitas (sig)  $< 0,05$  (alpha) maka Ho ditolak, Ha diterima Berikut merupakan hasil dari uji linieritas :

**Tabel 4.15**  
**Uji Linieritas**

Variabel	Sig	Alpha	Simpulan	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,325	0,05	Sig>Alpha	Linier
Disiplin Kerja (X2)	0,108	0,05	Sig>Alpha	Linier

*Sumber : Data diolah pada tahun 2023*

Dari hasil perhitungan linieritas pada tabel 4.15 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel motivasi kerja (X1) terhadap kinerja (Y) sebesar 0,325 lebih besar dari 0,05 yang berarti Ho diterima. Nilai signifikansi untuk variabel disiplin kerja (X2) terhadap kinerja (Y) sebesar 0,108 lebih besar dari 0,05 yang berarti Ho diterima. Dengan demikian maka  $Sig > \alpha$  maka Ho diterima yang menyatakan model regresi untuk variabel berbentuk linier.

#### 4.4 Hasil Metode Analisis Data

##### 4.4.1 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda dengan dua atau lebih variabel independen digunakan untuk menguji pengaruh dan meramalkan suatu variabel dependen (Y). Dalam penelitian ini untuk mengetahui apakah ada pengaruh variabel . Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y) PT. Prabutirta Jaya Lestari Bandar Lampung. Dari hasil pengolahan melalui program SPSS 20 diperoleh data sebagai berikut :

**Tabel 4.16**

##### Hasil Perhitungan Coefficients Regresi

Variabel	B	Std. Error	Sig
(Constant)	5,341	4,918	0,283
Motivasi Kerja (X1)	0,346	0,141	0,018
Disiplin Kerja (X2)	0,615	0,112	0,001

*Sumber : Data diolah pada tahun 2023*

Berdasarkan tabel 4.16 diatas didapatkan nilai *Coefficients* adalah untuk melihat persamaan regresi linier berganda.

Persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e_t$$

$$Y = 5,341 + 0,346 X_1 + 0,615 X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja

a = Konstanta

b1, b2 = Koefesien Regresi

$X_1$  = Motivasi Kerja

$X_2$  = Disiplin Kerja

$e_t$  = Error Term/ unsur kesalahan

$Y = 5,341 + 0,346 (X_1) + 0,615 (X_2)$ , artinya:

**1. Koefisien konstanta (Y)**

Variabel kinerja sebesar 5,341 satu-satuan jika variabel motivasi kerja dan disiplin kerja tetap atau sama dengan nol (0).

**2. Koefisien regresi  $X_1$**

Jika jumlah motivasi kerja naik sebesar satu-satuan, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,346 satu satuan.

**3. Koefisien regresi  $X_2$**

Jika jumlah disiplin kerja naik sebesar satu-satuan, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,615 satu satuan.

Berdasarkan pengaruh variabel independen dalam meningkatkan variabel dependen, dapat dilihat dari nilai beta. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) adalah faktor yang paling dominan pengaruhnya dalam meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebab diperoleh nilai beta sebesar 0,615.

**Tabel 4.17**  
**Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

<b>R</b>	<b>R Square</b>
0,716 <sub>a</sub>	0,513

*Sumber : Data diolah pada tahun 2023*

Berdasarkan Tabel 4.16 diatas diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,716 yang menunjukkan tingkat keeratan hubungan antara variabel independen dan dependen positif kuat. Sedangkan nilai koefisien determinasi  $R^2$  (R square) sebesar 0,513 menunjukkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh motivasi kerja dan kinerja karyawan sebesar 51,3% sedangkan sisanya 48,7% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain.

**Tabel 4.18**  
**Uji Model Summary**

Variabel	R (korelasi)	R Square (Koefisien determinasi)
Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja	0,716 <sup>a</sup>	0,513

*Sumber : Data diolah pada tahun 2023*

Dari tabel 4.17 diatas, diperoleh nilai koefisien determinan *R Squares* sebesar 0,513 artinya variabel motivasi kerja (X1), dan disiplin kerja (X2) mempengaruhi kinerja (Y) sebesar 51,3% dan sisanya 48,7% dipengaruhi oleh variabel lain. Nilai R menunjukkan arah hubungan antara motivasi kerja (X1), disiplin kerja (X2) dan kinerja (Y) adalah positif artinya jika motivasi kerja (X1) disiplin kerja (X2) naik maka kinerja (Y) akan meningkat.

#### 4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

##### 4.5.1 Hasil Uji Secara Simultan (Uji t)

Uji t parsial dipakai untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terkait. Hasil uji hipotesis secara parsial (Uji t) ialah sebagai berikut :

**Tabel 4.19**  
**Hasil Perhitungan Coefficients**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	T <sub>hitung</sub>	T <sub>tabel</sub>	Kondisi	Keterangan
Motivasi Kerja	0,018	0,05	Sig>Alpha	2,461	2,012	T <sub>hitung</sub> >T <sub>tabel</sub>	Ho ditolak dan Ha diterima
Disiplin Kerja	0,001	0,05	Sig<Alpha	5,475	2,012	T <sub>hitung</sub> >T <sub>tabel</sub>	Ho ditolak dan Ha diterima

*Sumber : Data diolah pada tahun 2023*

#### 1. Pengaruh Motivasi Kerja (X1) Dalam meningkatkan Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel 4.19 didapat perhitungan pada variabel motivasi kerja (X1) diperoleh nilai thitung sebesar 2,461 sedangkan ttabel dengan

dk( $dk=50-2-1=47$ ) adalah 2,012 jadi, thitung (2,461) > ttabel (2,012) dan nilai sig (0,018) > alpha (0,05). Dengan seperti itu maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja (X1) secara parsial berpengaruh dalam meningkatkan kinerja (Y) di PT Prabutirta Jaya Lestari Bandar Lampung.

## 2. Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Dalam meningkatkan Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel 4.19 didapat perhitungan pada variabel disiplin kerja (X2) diperoleh nilai thitung sebesar 5,475 sedangkan ttabel dengan dk( $dk=50-2-1=47$ ) adalah 2,012 jadi, thitung (5,475) > ttabel (2,012) dan nilai sig (0,001) < alpha (0,05). Dengan seperti itu maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X2) secara parsial berpengaruh dalam meningkatkan kinerja (Y) di PT Prabutirta Jaya Lestari Bandar Lampung.

### 4.5.2 Hasil Uji Secara Simultan (Uji F)

Uji F simultan dipakai untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terkait. Hasil uji hipotesis secara parsial (Uji F) ialah sebagai berikut

**Tabel 4.20**

**Hasil Perhitungan Anova**

Variabel	Fhitung	Ftabel	Kondisi	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja	24,788	3,19	Fhitung > Ftabel	0,000	0,05	Sig < Alpha	$H_0$ ditolak dan $H_a$ diterima

## 1. Pengaruh Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) Dalam Meningkatkan Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel 4.20 didapat perhitungan variabel motivasi kerja (X1), disiplin kerja (X2) dan kinerja (Y) diperoleh nilai Ftabel dengan cara  $\alpha=0,05$  dan  $df_1 = k-1$  ( $3-1=2$ ) dan  $df_2 = n-k$  ( $50-2= 48$ ) adalah 3,19. Jadi nilai

Fhitung > Ftabel yaitu  $24,788 > 3,19$  maka  $H_0$  yang diajukan ditolak dan  $H_a$  diterima. Selain itu, dilihat dari probabilitas hitung  $\text{Sig} < \text{Alpha}$  adalah  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  yang diajukan ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa ada pengaruh antara motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan dalam meningkatkan kinerja (Y) pada PT Prabutirta Jaya Lestari Bandar Lampung.

#### **4.6 Pembahasan**

Hasil penelitian berdasarkan dengan ada dan tidaknya pengaruh terhadap motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja (Y) PT Prabutirta Jaya Lestari Bandar Lampung.

##### **4.6.1 Pembahasan Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y)**

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dapat diketahui bahwa, ada pengaruh yang signifikan dari variabel motivasi kerja terhadap kinerja PT. Prabutirta Jaya Lestari Bandar Lampung. Ketika pemimpin dapat memberikan dorongan kepada karyawannya seperti dapat memberikan semangat dalam bekerja dan pemimpin lebih mengapresiasi karyawannya yang melebihi target yang ditetapkan oleh perusahaan maka dengan begitu kinerja karyawan akan meningkat. Menurut Rivai (2016) motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang memengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Hasil penelitian ini diperkuat juga oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muhammad Ilmal Faris (2019), bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja.

##### **4.6.2 Pembahasan Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y)**

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dapat diketahui bahwa, ada pengaruh yang signifikan dari variabel disiplin kerja terhadap kinerja PT. Prabutirta Jaya Lestari Bandar Lampung. Bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya. Mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku maka dapat dikatakan bahwa karyawan tersebut disiplin dalam bekerja. Rivai (2009) menyatakan disiplin kerja

adalah: Suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilakuserta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Hasil penelitian ini diperkuat juga oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yulitra Wahyu Suhendri (2021) bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja.

#### **4.6.2 Pembahasan Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y)**

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dapat diketahui bahwa, ada pengaruh yang signifikan dari variabel motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja PT. Prabutirta Jaya Lestari Bandar Lampung. Bahwa dengan penerapan motivasi kerja yang baik seperti pemimpin dapat memberikan instruksi yang tepat dalam menetapkan pekerjaan untuk karyawannya agar lebih efektif dan efisien dalam bekerja dan pemimpin dapat memberi apresiasi yang lebih atau penghargaan diri dari hasil pencapaian karyawan yang telah berhasil dalam memenuhi targetnya, dengan begitu akan sejalan dengan peningkatan kinerjanya. Dengan karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku maka dapat dikatakan bahwa karyawan tersebut disiplin dalam bekerja dan akan meningkatkan kinerjanya. Menurut Afandi (2018) Mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasil penelitian ini diperkuat juga oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ersya Graha Almukarram (2021) bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja.