

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskriptif data adalah merupakan gambaran data yang digunakan dalam suatu penelitian. Dalam pengujian deskripsi data ini peneliti mencoba untuk mengetahui gambaran atau kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Dari pengumpulan data kuesioner hasil jawaban responden, dengan jumlah sampel, yaitu sebanyak 33 karyawan pada Burger King Antasari Bandar Lampung, pengujian dilakukan dengan menggunakan bantuan program *Statistical Program and Service Solution seri 20.0*.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil pengujian data kuesioner responden dengan uji frekuensi, diketahui hasil gambaran pada kuesioner karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini yaitu; berdasarkan Jenis Kelamin, Usia, dan Lama Bekerja. Hasil pengolahan data dengan uji frekuensi tersebut yang telah dilakukan peneliti dapat dilihat pada tabel-tabel dibawah ini:

Tabel 4.1

Hasil Uji Frekuensi Berdasarkan Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Laki-laki	19	57.6 %
2.	Perempuan	14	42.4 %
Jumlah		33	100 %

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2024.

Berdasarkan dari tabel 4.1 diatas adalah hasil uji frekuensi data responden menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan Jenis Kelamin dalam penelitian ini didominasi oleh responden dengan jenis kelamin Laki-Laki yaitu sebanyak 19 karyawan dan karakteristik responden berjenis kelamin Perempuan yaitu sebanyak 14 karyawan pada Burger King Antasari Bandar Lampung, dari total keseluruhan responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 33 karyawan.

Tabel 4.2
Hasil Uji Frekuensi Berdasarkan Usia Responden

No.	Usia (Tahun)	Jumlah	Persentase
1.	< 20 Tahun	4	12.1 %
2.	21-29 Tahun	19	57.6 %
3.	30-39 Tahun	8	24.2 %
4.	40-49 Tahun	2	6.1 %
Jumlah		33	100 %

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2024.

Berdasarkan tabel 4.2 diatas adalah hasil uji frekuensi menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan Usia responden yaitu, dengan usia <20 tahun memiliki frekuensi sebanyak 4 karyawan, dengan usia 21–29 tahun memiliki frekuensi sebanyak 19 karyawan, dengan usia 30–39 tahun memiliki frekuensi sebanyak 8 karyawan, dengan usia 40–49 tahun memiliki frekuensi sebanyak 2 karyawan. Dapat disimpulkan bahwa karakteristik responden berdasarkan usia dalam penelitian didominasi oleh responden berusia 21-29 tahun yaitu sebanyak 19 responden atau karyawan Burger King Antasari Bandar Lampung, dari total keseluruhan responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 33 karyawan.

Tabel 4.3
Hasil Uji Frekuensi Berdasarkan Masa Kerja Karyawan Responden

No.	Masa Kerja Karyawan	Jumlah	Persentase
1.	<3 Tahun	17	51.5 %
2.	3-5 Tahun	13	39.4 %
3.	5-8 Tahun	3	9.1 %
Total		33	100 %

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2024.

Berdasarkan tabel 4.3 adalah hasil uji frekuensi menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan Masa Kerja Karyawan responden yaitu dengan Masa Kerja <3 Tahun memiliki frekuensi sebanyak 17 karyawan, dengan Masa Kerja 3-5 Tahun memiliki frekuensi sebanyak 13 karyawan, dengan status Masa Kerja 5-8 Tahun memiliki frekuensi sebanyak 3

karyawan. Dapat disimpulkan bahwa karakteristik responden dalam penelitian ini didominasi oleh responden dengan Masa Kerja < 3 Tahun yaitu memperoleh sebanyak 17 responden atau karyawan Burger King Antasari Bandar Lampung, dari total keseluruhan responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 33 karyawan.

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Berdasarkan hasil pengujian data kuesioner responden yang telah dilakukan peneliti dengan uji frekuensi data pada masing-masing variabel independen yaitu, Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2). Dan variabel dependen yaitu, Kinerja Karyawan (Y) karyawan pada Burger King Antasari Bandar Lampung, data tersebut diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada 33 karyawan yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Hasil pengolahan data dengan uji frekuensi tersebut telah dilakukan peneliti dengan menggunakan bantuan program *Statistical Program and Service Solution* seri 20.0, dapat dilihat pada tabel-tabel dibawah ini:

Tabel 4.4
Hasil Uji Frekuensi Data Kuesioner Responden
Variabel Motivasi Kerja (X_1)

No.	Pernyataan- Pernyataan	Jawaban									
		STS (1)		TS (2)		CS (3)		S (4)		SS (5)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Saya selalu berusaha untuk mencapai keunggulan dalam bekerja	0	0.0	3	9.1	10	30.3	10	30.3	10	30.3
2.	Saya mampu menggunakan potensi diri	0	0.0	5	15.2	11	33.3	12	36.4	5	15.2
3.	Saya nyaman terhadap kondisi lingkungan kerja	0	0.0	3	9.1	8	24.2	13	33.3	9	27.3
4.	Saya merasa aman dalam melaksanakan pekerjaan	0	0.0	5	15.2	3	9.1	7	21.2	18	54.5
5.	Penghargaan atau <i>reward</i> yang diberikan perusahaan meningkatkan motivasi kerja	0	0.0	3	9.1	12	36.4	10	30.3	8	24.2

6.	Pimpinan memberikan motivasi dan arahan kepada karyawan setiap melakukan pekerjaan	0	0.0	6	18.2	8	24.2	15	45.5	4	12.1
7.	Karyawan dalam melakukan pekerjaan mengikuti standar operating pekerjaan yang telah ditetapkan	0	0.0	3	9.1	9	27.3	14	42.4	7	21.2
8.	Pimpinan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi dibidangnya	0	0.0	5	15.2	10	30.3	12	36.4	6	18.2
9.	Gaji yang diterima cukup untuk memenuhi kebutuhan saya	0	0.0	3	9.1	8	24.2	12	36.4	10	30.3
10.	Saya memperoleh upah yang sesuai dengan pekerjaan	0	0.0	5	15.2	6	18.2	16	48.5	6	18.2

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2024.

Berdasarkan dari data pada tabel 4.4 diatas adalah hasil dari uji frekuensi data jawaban kuesioner responden yang berkaitan tentang faktor-faktor tentang variabel Motivasi Kerja (X_1), bahwa pernyataan yang paling dominan direspon oleh responden atau karyawan Burger King Antasari Bandar Lampung, terdapat pada item pernyataan nomor 4. (Saya merasa aman dalam melaksanakan pekerjaan), dengan jumlah karyawan yang menyatakan “Sangat Setuju” sebanyak 18 responden atau 54.5%, dan yang menyatakan “Sangat Tidak Setuju” sebanyak 6 responden atau 18.2%, terdapat pada item pernyataan nomor 6 (Pimpinan memberikan motivasi dan arahan kepada karyawan setiap melakukan pekerjaan. Hasil output data secara lengkap dapat dilihat pada Lampiran 4.

Tabel 4.5

**Hasil Uji Frekuensi Data Kuesioner Responden
Variabel Disiplin Kerja (X_2)**

No.	Pernyataan	Jawaban									
		STS (1)		TS (2)		CS (3)		S (4)		SS (5)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Setiap karyawan datang dan pulang tepat pada waktu yang telah di tetapkan	0	0.0	4	12.1	12	36.4	12	36.4	5	15.2
2.	Tugas yang diberikan atasan menjadi beban dan tanggung jawab Karyawan dan dikerjakan secara optimal	0	0.0	3	9.1	10	30.3	16	48.5	4	12.1

3.	Jam kerja karyawan dilakukan seoptimal mungkin oleh Karyawan dengan tidak menggunakannya untuk kepentingan pribadi	0	0.0	3	9.1	9	27.3	14	42.4	7	21.2
4.	Setiap karyawan yang melakukan pelanggaran dan aturan yang ditetapkan dikantor akan diberikan peringatan yang bersifat positif	0	0.0	3	9.1	6	18.2	10	30.3	14	42.4
5.	Pekerjaan yang menjadi tugas & tanggung jawab Karyawan dapat dipertanggungjawabkan	0	0.0	1	3.0	10	30.3	14	42.4	6	24.2
6.	Karyawan yang bekerja harus menjaga keamanan peralatan yang ada di kantor	2	6.1	5	15.2	10	30.3	9	27.3	7	21.2
7.	Karyawan melakukan semua pekerjaan sesuai standar kerja yang telah ditentukan perusahaan.	4	12.1	5	15.2	6	18.2	13	39.4	5	15.2
8.	Karyawan mengenakan pakaian sesuai dengan peraturan perusahaan.	2	6.1	2	6.1	12	36.4	10	30.3	7	21.2
9.	Karyawan bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan perusahaan.	6	18.2	2	6.1	9	27.3	10	30.3	6	18.2
10.	Karyawan memiliki etika yang baik selama berada di kantor.	1	3.0	3	9.1	9	27.3	15	45.5	5	15.2

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2024.

Berdasarkan dari data pada tabel 4.5 diatas adalah hasil dari uji frekuensi data jawaban kuesioner responden yang berkaitan tentang faktor-faktor tentang variabel Disiplin Kerja (X2), bahwa pernyataan yang paling dominan direspon oleh responden atau karyawan Burger King Antasari Bandar Lampung, terdapat pada item pernyataan nomor 4. (Setiap karyawan yang melakukan pelanggaran dan aturan yang ditetapkan dikantor akan diberikan peringatan yang bersifat positif), dengan jumlah karyawan yang menyatakan “Sangat Setuju” sebanyak 14 responden atau 42.4%, dan yang menyatakan “Sangat Tidak Setuju” sebanyak 6 responden atau 18.2% dengan item pernyataan nomor 9 (Karyawan bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan perusahaan). Hasil output data secara lengkap dapat dilihat pada lampiran 4.

Tabel 4.6
Hasil Uji Frekuensi Data Kuesioner Responden
Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pernyataan	Jawaban									
		STS (1)		TS (2)		CS (3)		S (4)		SS (5)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	1	3.0	4	12.1	12	36.4	9	27.3	7	21.2
2.	Saya dapat memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan pimpinan	0	0.0	3	9.1	13	39.4	13	39.4	4	12.1
3.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik dan teliti	0	0.0	3	9.1	8	24.2	13	39.4	9	27.3
4.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya sesuai standar yang ditetapkan pimpinan	0	0.0	4	12.1	9	27.3	9	27.3	11	33.3
5.	Karyawan dalam bekerja tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan oleh pimpinan	1	3.0	1	3.0	12	36.4	12	36.4	7	21.2
6.	Karyawan dalam melakukan pekerjaan yang dikerjakan diselesaikan oleh pimpinan	0	0.0	5	15.2	8	24.2	11	33.3	9	27.3
7.	Karyawan dalam bekerja memprioritas ke pekerjaan yang dilakukan	1	3.0	5	15.2	5	15.2	10	30.3	12	36.4
8.	Karyawan dalam bekerja sangat disiplin baik datang maupun pada waktu pulang dalam bekerja	4	12.1	4	12.1	8	24.2	9	27.3	8	24.2
9.	Karyawan dalam bekerja tidak meninggalkan kantor saat bekerja	5	15.2	3	9.1	9	27.3	10	30.3	6	18.2
10.	Karyawan dalam bekerja menaati aturan-aturan yang ditetapkan oleh pimpinan	6	18.2	2	6.1	7	21.2	14	42.4	4	2.1

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2024.

Berdasarkan dari data pada tabel 4.6 diatas adalah hasil dari uji frekuensi data jawaban kuesioner responden yang berkaitan tentang faktor-faktor tentang variabel Kinerja Karyawan (Y), bahwa pernyataan yang paling dominan direspon oleh responden atau karyawan Burger King Antasari Bandar Lampung, terdapat pada item pernyataan nomor 4. (Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya sesuai standar yang ditetapkan pimpinan), dengan jumlah karyawan yang menyatakan “Sangat Setuju” sebanyak 11 responden atau 33.3%, dan yang menyatakan “ Sangat Tidak Setuju”

sebanyak 6 responden atau 18.2 % terdapat pada item pernyataan nomor 10 dengan item pernyataan (Karyawan dalam bekerja menaati aturan-aturan yang ditetapkan oleh pimpinan). Hasil output data secara lengkap dapat dilihat pada lampiran 4.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu alat ukur yang digunakan dalam sebuah penelitian. Kuesioner dikatakan layak apa bila disetiap item-item pertanyaan atau pernyataan mampu mengungkapkan sesuatu keadaan yang dirasakan atau dialami oleh responden yang menjadi sampel dalam penelitian. Dalam penelitian ini uji validitas yang dilakukan peneliti untuk mengetahui korelevanan kuesioner yang menjadi alat ukur penelitian, layak atau tidak nya untuk digunakan dalam pengumpulan data dari responden atau karyawan Burger King Antasari Bandar Lampung. Dalam melakukan uji validitas persyaratan instrument ini peneliti terlebih dahulu melakukan penyebaran 30 data kuesioner kepada responden, hal ini dilakukan untuk meminimalkan hasil kevaliditasan data dari pengujian yang dilakukan pada masing-masing variabel independen yaitu Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) serta variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y). Hasil uji validitas data tersebut telah dilakukan peneliditidengan menggunakan bantuan *Statistical Program and Service Solutions* seri 20.0. Dapat dilihat pada tabel-tabel dibawah ini:

Tabel 4.7

**Hasil Uji Validitas Persyaratan Instrumen
Variabel Motivasi Kerja (X_1)**

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{table}	Kondisi	Kesimpulan
Pernyataan 1	0.598	0.333	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 2	0.696	0.333	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 3	0.816	0.333	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 4	0.467	0.333	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid

Pernyataan 5	0.714	0.333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 6	0.561	0.333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 7	0.879	0.333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 8	0.726	0.333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 9	0.607	0.333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 10	0.560	0.333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2024.

Berdasarkan dari data pada tabel 4.7 diatas adalah hasil uji validitas data yang berhubungan dengan variabel Motivasi Kerja (X_1), hasil pengujian yang dilakukan peneliti diperoleh hasil dari seluruh nilai signifikansi lebih kecil dari alpha (0,05), dan nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} (0.879), dimana nilai r_{hitung} paling tinggi adalah sebesar 0,879, dan pernyataan yang paling rendah sebesar 0,467. Dapat disimpulkan bahwa data-data yang diperoleh dari kuesioner jawaban responden yang berkaitan dengan faktor-faktor tentang variabel Motivasi Kerja (X_1), bahwa dari semua 10 item pernyataan tersebut dikatakan valid dan layak untuk digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini. Hasil output data secara lengkap dapat dilihat pada lampiran 5.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Persyaratan Instrumen
Variabel Disiplin Kerja (X₂)

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{table}	Kondisi	Kesimpulan
Pernyataan 1	0.648	0.333	r _{hitung} > r _{table}	Valid
Pernyataan 2	0.752	0.333	r _{hitung} > r _{table}	Valid
Pernyataan 3	0.749	0.333	r _{hitung} > r _{table}	Valid
Pernyataan 4	0.429	0.333	r _{hitung} > r _{table}	Valid
Pernyataan 5	0.541	0.333	r _{hitung} > r _{table}	Valid
Pernyataan 6	0.410	0.333	r _{hitung} > r _{table}	Valid
Pernyataan 7	0.573	0.333	r _{hitung} > r _{table}	Valid
Pernyataan 8	0.546	0.333	r _{hitung} > r _{table}	Valid
Pernyataan 9	0.580	0.333	r _{hitung} > r _{table}	Valid
Pernyataan 10	0.601	0.333	r _{hitung} > r _{table}	Valid

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2024.

Berdasarkan dari data pada tabel 4.8 diatas adalah hasil uji validitas data yang berhubungan dengan variabel Disiplin Kerja (X₂), hasil pengujian yang dilakukan peneliti diperoleh hasil dari seluruh nilai signifikansi lebih kecil dari alpha (0,05), dan nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} (0.752), dimana nilai r_{hitung} paling tinggi adalah sebesar 752 dan pernyataan yang paling rendah sebesar 0.410. Dapat disimpulkan bahwa data-data yang diperoleh dari kuesioner jawaban responden yang berkaitan dengan faktor-faktor tentang variabel Disiplin Kerja (X₂), bahwa dari semua 10 item pernyataan dikatakan valid dan layak untuk digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini. Hasil output data secara lengkap dapat dilihat pada lampiran 5.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Persyaratan Instrumen
Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{table}	Kondisi	Kesimpulan
Pernyataan 1	0.740	0.333	r _{hitung} > r _{table}	Valid
Pernyataan 2	0.532	0.333	r _{hitung} > r _{table}	Valid
Pernyataan 3	0.666	0.333	r _{hitung} > r _{table}	Valid
Pernyataan 4	0.700	0.333	r _{hitung} > r _{table}	Valid

Pernyataan 5	0.493	0.333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 6	0.647	0.333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 7	0.597	0.333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 8	0.500	0.333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 9	0.731	0.333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 10	0.654	0.333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2024.

Berdasarkan dari data pada tabel 4.9 diatas adalah hasil uji validitas data yang berhubungan dengan variabel Kinerja Karyawan (Y), hasil pengujian yang dilakukan peneliti diperoleh hasil dari seluruh nilai signifikansi lebih kecil dari alpha (0,05), dan nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} (0.740), dimana nilai r_{hitung} paling tinggi adalah sebesar 0.740, dan pernyataan yang paling rendah sebesar 0.431. Dapat disimpulkan bahwa data-data yang diperoleh dari kuesioner jawaban responden yang berkaitan dengan faktor-faktor tentang variabel Kinerja Karyawan (Y), bahwa dari semua 10 item pernyataan dikatakan valid dan layak untuk digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini. Hasil output data secara lengkap dapat dilihat pada lampiran 8.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukan kepada suatu pengertian bahwa instrument dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpul data, karena instrument tersebut sudah baik maka pengujian reliabilitas digunakan rumus *alpha cronbach* dengan mengkonsultasikan nilai alpha atau nilai interpretasi nilai r seperti pada bab sebelumnya. Berdasarkan hasil nilai yang didapatkan pada masing-masing variabel independen yaitu Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2). Dan variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y) Burger King Antasari Bandar Lampung, pengujian dilakukan dengan menggunakan bantuan program *Statistical Program and Service Solutions* seri 20.0. Dari hasil pengujian data kuesioner jawaban 33 responden dalam penelitian ini diperoleh hasil nilai koefisien seperti pada tabel 10 di bawah ini:

Tabel 4.10

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja (X ₁)	0.855	Reliabel
Disiplin Kerja (X ₂)	0.765	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.788	Reliabel

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2024.

Berdasarkan dari data pada tabel 4.10 diatas adalah hasil uji reliabilitas pada masing-masing variabel, karena nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel Motivasi Kerja (X₁) sebesar 0.855, variabel Disiplin Kerja (X₂) sebesar 0.765, dan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.788. Dapat disimpulkan bahwa data-data yang diperoleh dari keseluruhan instrument pernyataan-pernyataan kuesioner pada masing-masing variabel telah memenuhi syarat realibilitas instrument. Hasil output data secara lengkap dapat dilihat pada lampiran 6.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Linearitas

Uji linearitas adalah untuk mengetahui apakah variabel independen dan variabel dependen mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Untuk menguji linearitas dalam penelitian ini penelitian dengan menggunakan bantuan program *Statistical Program and Service Solutions* seri 20.0. Berdasarkan hasil pengujian data uji linearitas sampel dalam penelitian ini, diperoleh hasil seperti pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.11

Hasil Uji Linearitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Motivasi Kerja (X ₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0.504	0,05	Sig > 0,05	Linear
Disiplin Kerja (X ₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0.783	0,05	Sig > 0,05	Linear

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2024.

Berdasarkan dari data pada tabel 4.11 diatas adalah hasil uji linieritas bahwa perhitungan ANOVA meghasilkan nilai Sig. pada baris *Deviantion from linearity* untuk variabel Motivasi Kerja (X_1) diperoleh nilai Sig sebesar $0.504 > 0,05$ (Alpha), dan variabel Disiplin Kerja (X_2) diperoleh nilai Sig sebesar $0.783 > 0,05$ (Alpha). Dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh dari kuesioner responen yang menjadi sampel dalam penelitian ini menyatakan bahwa dari semua variabel independen yaitu Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) menunjukkan bahwa data yang diperoleh model regresi berbentuk Linier terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y). Hasil output data secara lengkap dapat dilihat pada lampiran 7.

4.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji ini tidak boleh terdapat multikolinieritas diantara variabel penjelas pada model tersebut yang di indikasikan oleh hubungan sempurna atau hubungan yang tinggi diantara beberapa atau keseluruhan variabel penjelas. Selain cara tersebut gejala multikolinieritas dapat juga diketahui dengan menggunakan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Jika nilai VIF lebih dari 10 maka ada gejala multikolinieritas, sedangkan unsur $(1-R^2)$ di sebut *Collinierty Tolerance*, artinya jika nilai *collinierty tolerance* dibawah 0,1 maka ada gejala multikolinieritas. Berdasarkan dari pengujian data yang dilakukan diperoleh hasil adalah seperti pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.12
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics		Kondisi	Kesimpulan
	Tolerance	VIF		
Motivasi Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0.869	1.151	$VIF \leq 10$	Tidak Ada Gejala Multikolinieritas
Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0.869	1.151	$VIF \leq 10$	Tidak Ada Gejala Multikolinieritas

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2024.

Berdasarkan tabel 4.12 diatas adalah hasil dari perhitungan pada uji *Coefficient* diperoleh nilai VIF pada variabel Motivasi Kerja (X_1) sebesar $1.151 < 10$ atau nilai *Collinierrity Tolerance* $0.869 > 0.1$, untuk variabel Disiplin Kerja (X_2) nilai VIF sebesar $1.151 < 10$ atau nilai *Collinierrity Tolerance* $0.869 > 0.1$. Maka datadata yang diperoleh dari 45 kuesioner jawaban responen yang menjadi sampel dalam penelitian ini bahwa semua variabel independen menyatakan tidak ada gejala Multikolinieritas terhadap variabel dependen. Hasil output data spss secara lengkap dapat dilihat pada lampiran 8.

4.4 Hasil Uji 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. Dalam penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Burger King Antasari Bandar Lampung. Dari pengujian yang dilakukan peneliti dengan menggunakan bantuan program *Statistical Program and Service Solutions* seri 20.0. Dalam penelitian ini persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + et$$

Keterangan:

Y	= Kinerja Karyawan
a	= Konstanta
$b_{1,2}$	= Koefisien Regresi
X_1	= Motivasi Kerja
X_2	= Disiplin Kerja
et	= Error trem / unsur kesalahan

Tabel 4.13
Hasil Uji Koefisien Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	8.753	6.469
Motivasi Kerja	0.656	0.149
Disiplin Kerja	0.071	0.160

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2024.

Berdasarkan dari data pada tabel 4.13 diatas adalah hasil nilai *Coefficients* dalam penelitian ini untuk melihat persamaan regresi linier berganda. Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$Y = 8.753 + 0.656 (X_1) + 0.071 (X_2)$$

1. Dari hasil yang diperoleh diatas pada nilai konstanta sebesar 8.753, menunjukkan jika tidak ada Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2), maka masih terdapat Kinerja Karyawan (Y) Burger King Antasari Bandar Lampung.
2. Dari hasil yang diperoleh diatas pada nilai Koefisien regresi untuk variabel Motivasi Kerja (X_1) adalah sebesar 0.656 naik sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 65.6%.
3. Dari hasil yang diperoleh diatas pada nilai Koefisien regresi untuk variabel Disiplin Kerja (X_2), adalah sebesar 0.071 naik sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 7.1%

Berdasarkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat dari nilai beta. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X_1) merupakan faktor yang paling dominan pengaruhnya terhadap Kinerja (Y) karena diperoleh nilai beta sebesar 65.6%

4.4.2 Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat besarnya pengaruh masingmasing variabel independen terhadap variabel dependen yang diteliti. Dalam penelitian ini dilakukan peneliti untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap

Kinerja Karyawan (Y) Burger King Antasari Bandar Lampung. Berdasarkan dari pengujian data-data kuesioner jawaban responden yang dilakukan dengan bantuan program *Statistical Program and Service Solutions* seri 20.0, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.14

Hasil Uji Koefisien Korelasi

Variabel	R	R Square
Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan(Y)	0.668	0.446

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2024.

Berdasarkan dari data pada tabel 4.14 diatas adalah diperoleh nilai koefisien korelasi (R) yaitu sebesar 66.8%, nilai tersebut menunjukkan bahwa tingkat keeratan antara variable independen terhadap variabel dependen sangat tinggi. Sedangkan nilai koefisien determinan R^2 (R_{square}) sebesar 0,446, menunjukkan bahwa besarnya pengaruh variabel Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Burger King Antasari Bandar Lampung, adalah sebesar 66.8%, sedang sisanya 33.2%, dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji t (Secara Parsial)

Pengujian hipotesis adalah uji yang dilakukan untuk membuktikan hipotesis dalam penelitian. Hipotesis dalam penelitian ini berkaitan dengan terdapat tidaknya pengaruh variabel independen secara individu (Parsial) dan (Simultan) terhadap variabel dependen. Untuk menguji hipotesis secara individu (Parsial) peneliti menggunakan uji t, dengan membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} dengan tingkat kepercayaan 95% dan $\alpha=0,05$. Berdasarkan dari pengujian data-data kuesioner jawaban responden yang dilakukan penelitian dengan menggunakan bantuan program *Statistical Program and Service Solutions* seri 20.0, diperoleh hasil seperti pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.15
Hasil Uji t (Secara Parsial)

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Kondisi	Kesimpulan
Motivasi Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	4.964	1.695	$t_{hitung} > t_{tabel}$	Ho ditolak dan Ha diterima
Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	1.732	1.695	$t_{hitung} > t_{tabel}$	Ho ditolak dan Ha diterima

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2024.

Berdasarkan dari data pada tabel 4.15 diatas adalah hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4.964, untuk variabel Motivasi Kerja (X_1), sedangkan t_{table} dengan $\alpha=0,05$ dan $df\ n-2$ ($33-2=31$) sebesar 1.965. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($4.964 > 1.695$). Maka H_0 yang diajukan ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Motivasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Burger King Antasari Bandar Lampung.

H1 :Pengaruh Motivasi Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan dari data pada tabel 4.15 diatas adalah hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 1.732 untuk variabel Disiplin Kerja (X_2), sedangkan t_{table} dengan $\alpha=0,05$ dan $df\ n-2$ ($33-2=31$) adalah 1.695. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($1.732 > 1.695$). Maka H_0 yang diajukan ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Burger King Antasari Bandar Lampung.

H2 :Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

4.5.2 Hasil Uji F (Secara Simultan)

Uji F digunakan dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel independent secara bersama-sama (Simultan) terhadap variabel dependen dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan tingkat kepercayaan 95% dan $\alpha=0,05$. Berdasarkan dari pengujian data kuesioner jawaban responden yang dilakukan peneliti dengan menggunakan bantuan program *Statistical Program and Service Solution* seri 20.0, diperoleh hasil seperti pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.16
Hasil Uji F (Secara Simultan)

Variabel	Fhitung	Ftabel	Kondisi	Kesimpulan
Motivasi Kerja (X ₁) dan Disiplin Kerja (X ₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	12.100	3.32	$F_{hitung} > F_{tabel}$	Ho ditolak dan Ha diterima.

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2024.

H3 : Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan dari data pada tabel 4.16 diatas adalah hasil pengujian hipotesis dengan uji F diperoleh nilai untuk F_{hitung} sebesar 12.100 sedangkan F_{table} dengan $\alpha=0,05$ dan $df1= k-1$ ($3-1=2$) dan $df2 n-k$ ($33-2=31$) yaitu sebesar 3.32. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} ($12.100 > 3.32$). Maka H_0 yang diajukan ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan terdapat pengaruh Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Burger King Antasari Bandar Lampung.

4.6 Pembahasan

Hasil pengujian yang telakukan dalam penelitian ini diketahui hasil uji korelasi (R) menyatakan besarnya pengaruh Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Burger King Antasari Bandar Lampung, dengan persentase sebesar 66.8%.

Dengan adanya hasil dari pengujian hipotesis diatas, maka peneliti melakukan pembahasan dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut:

4.6.1 Pengaruh Motivasi Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Dengan adanya hasil penelitian ini yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Burger King Antasari Bandar Lampung. Hal ini didukung oleh nilai t hitung kinerja karyawan sebesar 4.946. Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan hasil tersebut sesuai dengan teori-teori yang dikemukakan oleh para ahli. merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan, mengajak karyawan mengikuti kemauan untuk menyelesaikan tugas. Karyawan yang merasa termotivasi, apabila merasa tindakannya mengarah pada tujuan dan imbalan berharga yang akan memuaskan kebutuhan mereka.

Diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Rayyan (2021) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Rayyan (2021) menyatakan bahwa Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Maka ditarik kesimpulan, semakin baiknya motivasi kerja yang diberikan di suatu perusahaan akan membuat Kinerja Karyawan menjadi stabil dan berjalan baik.

4.6.2 Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Dari hasil pengujian hipotesis didapatkan hasil disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan, sehingga semakin baik disiplin kerja Karyawan pada Burger King Antasari Bandar Lampung maka akan meningkatkan kinerja Karyawan Burger King Antasari Bandar Lampung. Hal ini didukung oleh nilai t hitung kinerja Karyawan sebesar 1.732.

Diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Tsuraya (2023) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Maka, tanpa adanya disiplin kerja dari karyawan yang baik, sulit bagi suatu perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perkaryawan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

4.6.3 Motivasi Kerja (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa ada pengaruh signifikan dari faktor komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan pada Burger King Antasari Bandar Lampung. Hal ini didukung oleh nilai *f* hitung kinerja Karyawan sebesar 12.100 Dengan adanya hasil penelitian ini yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Burger King Antasari Bandar Lampung.

Hasil tersebut sesuai dengan teori-teori yang dikemukakan oleh para ahli. Menurut Afandi (2018:23) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Rayyan (2021) menyatakan bahwa Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi

bawahan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Tsuraya (2023) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Maka, tanpa adanya disiplin kerja dari karyawan yang baik, sulit bagi suatu perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Sekaryawan manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.