

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Penelitian ini mengambil sampel yaitu Karyawan PT. Persada Lampung Raya Bandar Lampung yang berjumlah sebanyak 43 orang. Berdasarkan hasil pengumpulan kuesioner yang telah dilakukan selama bulan januari 2024, berhasil dikumpulkan kembali jawaban kuesioner yang diisi lengkap sebanyak 43 kuesioner. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain jenis kelamin, masa kerja dan pendidikan.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan penelitian terhadap Karyawan PT. Persada Lampung Raya Bandar Lampung berjumlah 43 orang.

4.1.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah (orang)	Persentase
20-30 Tahun	14	32,6%
31-40 Tahun	16	37,2%
41-50 Tahun	10	23,3%
51-60 Tahun	3	7,0%
Jumlah	43	100%

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, responden dengan usia 20-30 tahun memiliki jumlah sebanyak 14 orang atau (32,6%), usia 31-40 tahun memiliki jumlah sebanyak 16 orang atau (37,2%), usia 41-50 tahun memiliki jumlah sebanyak 10 orang atau (23,2%), usia 51-60 tahun memiliki jumlah sebanyak 3 orang atau (7,0%) Dengan demikian dapat diartikan bahwa sampel dalam penelitian ini di dominasi oleh responden berumur 31-40 Tahun.

4.1.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah (orang)	Persentase
Laki-laki	41	95,3%
Perempuan	2	4,7%
Jumlah	43	100%

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, responden dengan jenis kelamin laki-laki memiliki jumlah sebanyak 41 orang atau (95,3%) dan jenis kelamin perempuan memiliki frekuensi sebanyak 2 orang atau (4,7%). Dengan demikian dapat diartikan bahwa sampel dalam penelitian ini di dominasi oleh responden berjenis kelamin laki-laki.

4.1.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.3 Karakteristik Masa Kerja Responden

Masa Kerja	Jumlah (orang)	Persentase
< 1 Tahun	3	7,0%
1 - 3 Tahun	11	25,6%
> 3 Tahun	29	67,4%
Total	43	100%

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.2 diatas dapat diketahui bahwa proporsi paling besar adalah dari responden dengan masa kerja > 3 tahun sebanyak 29 responden atau 67,4%, dengan masa kerja 1 - 3 tahun sebanyak 11 responden atau 25,6% dan dengan masa kerja < 1 Tahun sebanyak 3 responden atau 7,0%. Hal ini membuktikan bahwa PT. Persada Lampung Raya Bandar Lampung tersebut didominasi oleh pegawai dengan lama kerja > 3 tahun.

4.1.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.4 Karakteristik Pendidikan Responden

Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase
S1	10	23,3 %
D3	6	14,0 %
SMA	27	62,8 %
Total	43	100 %

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.3 di atas, responden dengan pendidikan terakhir SMA (Sekolah Menengah Atas)/ sederajat memiliki frekuensi sebanyak 27 orang (62,8%), pendidikan terakhir D3 (Diploma Tiga) memiliki frekuensi sebanyak 6 orang atau (14,0%), dan pendidikan S1 (Strata Satu) memiliki frekuensi sebanyak 10 orang (23,3%). Dengan demikian dapat diartikan bahwa sampel dalam penelitian ini didominasi oleh responden dengan pendidikan akhir SMA.

4.1.2 Penentang Range

Hasil ini menunjukkan skala likert dengan skor tertinggi 5 dan skor terendah adalah 1, Jumlah responden 43 orang maka:

Jumlah responden x skor tertinggi

Jumlah responden x skor terendah

Range = $\frac{\text{Skor tertinggi} - \text{Skor terendah}}{\text{RangeSkor}}$

RangeSkor

Skor tertinggi = $43 \times 5 = 215$

Skor terendah = $43 \times 1 = 43$

Range Induk hasil yaitu = $\frac{215 - 43}{5} = 35$

5

Range Skor:

41-74 = STB (Sangat Tidak Baik)

75 -108 = TB (Tidak Baik)

109 -142 = CB (Cukup Baik)

143 -176 = B (Baik)

177 -210 =SB (Sangat Baik)

4.1.3 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban tentang variabel Kompensasi, Motivasi , dan Disiplin

Kerja yang disebarkan kepada 43 responden adalah sebagai berikut :

Tabel 4.5
Hasil Jawaban Responden Variabel Kompensasi (X1)

No	Pernyataan	Jawaban										SKOR
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Upah yang diterima sesuai dengan harapan.	18	41,9	9	20,9	9	20,9	6	14,0	1	2,3	166
2	Gaji atau upah yang saya terima sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku.	10	23,3	12	27,9	17	39,5	4	9,4	0	0	157
3	Insentif yang diterima sesuai dengan harapan.	8	18,6	16	37,2	12	27,9	7	16,3	0	0	154
4	Insentif yang diterima dirasa adil.	14	32,6	11	25,6	14	32,6	3	7,0	1	2,3	163
5	Tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan yang di tempati karyawan.	13	30,2	10	23,3	16	37,2	4	9,3	0	0	161
6	Perusahaan memberikan tunjangan yang membantu memenuhi kebutuhan karyawan.	17	39,5	13	30,2	7	16,3	4	9,3	2	4,7	168
7	Perusahaan menyediakan fasilitas jaminan kesehatan untuk seluruh karyawan.	9	20,9	11	25,6	15	34,9	8	18,6	0	0	150
8	Fasilitas kantor memadahi dalam melaksanakan pekerjaan.	13	30,2	14	32,6	10	23,3	6	14,0	0	0	163

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.4 jawaban responden pernyataan mengenai Kompensasi, skor pada table adalah 160,2 jika di bulatkan menjadi 160 yang menunjukkan bahwa kondisi range berikut (143-176) BAIK.

Tabel 4.6
Hasil Jawaban Responden Variabel Motivasi (X2)

No	Pernyataan	Jawaban										SKOR
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Atasan saya selalu memberikan pujian apabila saya menjalankan tugas dengan baik dan benar.	16	37,2	15	34,9	5	11,6	7	16,3	0	0	169
2	Perusahaan memberikan kesempatan kepada saya untuk mengembangkan potensi yang ada pada diri saya.	7	16,3	18	41,9	10	23,3	7	16,3	1	2,3	152
3	Hubungan dengan atasan Anda terjalin dengan baik dan harmonis.	10	23,3	17	39,5	8	18,6	7	16,3	1	2,3	157
4	Saya dan rekan kerja memiliki hubungan yang baik dan saling mendukung.	11	25,6	14	32,6	13	30,2	4	9,3	1	2,3	159
5	Saya mendapatkan jaminan kesehatan dari perusahaan.	12	27,9	13	30,2	12	27,9	5	11,6	1	2,3	159
6	Bekerja diperusahaan ini dapat menjamin kehidupan saya di hari tua	10	23,3	12	27,9	14	32,6	7	16,3	0	0	154
7	Saya mampu menyelesaikan semua pekerjaan dengan pengalaman yang sama miliki selama kerja	14	32,6	16	37,2	5	11,6	8	18,6	0	0	165
8	Hasil kerja yang saya lakukan sesuai dengan rencana kerja yang di tetapkan oleh atasan.	15	34,9	12	27,9	7	16,3	8	18,6	1	2,3	161

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden pernyataan mengenai motivasi, skor pada table adalah 159,5 jika di bulatkan menjadi 159 yang menunjukkan bahwa kondisi range berikut (143 – 176) BAIK.

Tabel 4.7
Hasil Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (Y)

No	Pernyataan	Jawaban										SKOR
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Saya selalu menaati peraturan yang telah diterapkan oleh perusahaan.	12	27,9	19	44,2	7	16,3	4	9,3	1	2,3	166
2	Saya selalu menggunakan peralatan kerja dengan baik sesuai dengan standar yang diberikan perusahaan.	10	23,3	12	27,9	11	25,6	9	20,9	1	2,3	150
3	Saya tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.	10	23,3	12	27,9	12	27,9	8	18,6	1	2,3	151
4	Saya mampu mengerjakan tugas sesuai dengan target yang di tentukan.	10	23,3	13	30,2	11	25,6	6	14,0	3	7,0	150
5	Saya selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab.	11	25,6	14	32,6	11	25,6	6	14,0	1	2,3	157
6	Saya bersedia lembur kerja apabila pekerjaan belum diselesaikan dengan tuntas.	10	23,3	15	34,9	11	25,6	5	11,6	2	4,7	155
7	Saya selalu menaati peraturan jam masuk dan jam pulang kerja yang ditetapkan perusahaan.	9	20,9	12	27,9	10	23,3	11	25,6	1	2,3	146
8	Saya selalu berangkat kerja sebelum jam kerja dimulai.	12	27,9	11	25,6	10	23,3	10	23,3	0	0	154

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.6 jawaban responden pernyataan mengenai Disiplin kerja, skor pada table adalah 153,6 jika di bulatkan menjadi 154 yang menunjukkan bahwa kondisi range berikut (143 – 176) BAIK.

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 reliabilitas yang diuji cobakan pada responden.

Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung, dalam menentukan r_{tabel} menggunakan rumus ($df=n-2$) dimana n adalah besarnya sampel maka $df = 43-2 = 41$. proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi *SPSS 27*.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Kuesioner Kompensasi (X1)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,462	0,3008	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,621	0,3008	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,611	0,3008	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,689	0,3008	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,775	0,3008	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,597	0,3008	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,752	0,3008	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,683	0,3008	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji validitas variabel Kompensasi (X1) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Kompensasi. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,775 dan paling rendah 0,462. Dengan demikian seluruh item Kompensasi dinyatakan valid.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Kuesioner Motivasi (X2)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,733	0,3008	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,808	0,3008	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,695	0,3008	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,568	0,3008	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,691	0,3008	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,801	0,3008	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,724	0,3008	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,813	0,3008	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji validitas variabel Motivasi (X2) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Motivasi. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,813 dan paling rendah 0,568. Dengan demikian seluruh item Motivasi dinyatakan valid.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (Y)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,769	0,3008	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,805	0,3008	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,819	0,3008	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,816	0,3008	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,760	0,3008	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,742	0,3008	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,731	0,3008	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,801	0,3008	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan pada tabel 4.9 hasil uji validitas variabel Disiplin Kerja (Y) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Disiplin Kerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,819 dan paling rendah 0,731. Dengan demikian seluruh item Disiplin Kerja dinyatakan valid.

4.2.2. Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji reliabilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X1, variabel X2, dan instrumen variabel Y menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program *SPSS 27*. Hasil uji reliabilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.11
Daftar Interpretasi r

Koefisien r	Reliabilitas
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

Berdasarkan tabel 4.11 ketentuan reliabel diatas, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut :

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien alpha chronbach	Koefisien r	Simpulan
Kompensasi	0,797	0,6000 – 0,8000	Tinggi
Motivasi	0,874	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Disiplin Kerja	0,908	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.12 nilai cronbach's alpha variabel Kompensasi (X1) sebesar 0,797 dengan tingkat reliabel tinggi, untuk variabel Motivasi (X2) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0,874 dengan tingkat reliabel sangat tinggi, dan untuk variabel Disiplin Kerja (Y) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0,908 yang artinya tingkat reliabel sangat tinggi.

4.3 Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Untuk mengetahui data normal atau mendekati normal bisa dilakukan dengan Uji Non Parametrik *one-sample kolmogorov – smirnov test* pada SPSS Versi 27. Hasil perhitungan uji normalitas sebagai berikut,

Tabel 4.13

Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Kompensasi	0,132	0,05	Sig > Alpha	Normal
Motivasi	0,077	0,05	Sig > Alpha	Normal
Disiplin Kerja	0,059	0,05	Sig > Alpha	Normal

Sumber : Data Diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.13 diatas, menunjukkan bahwa nilai variabel kompensasi, motivasi dan disiplin kerja memiliki tingkat signifikan diperoleh data sig > Alpha maka variabel kompensasi, motivasi dan disiplin kerja berasal dari populasi berdistribusi normal.

4.3.2 Hasil Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikansi. Berdasarkan hasil uji linieritas diperoleh hasilnya sebagai berikut :

Tabel 4.14
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Kompensasi terhadap Disiplin Kerja	0,088	0,05	Sig>Alpha	Linier
Motivasi terhadap Disiplin Kerja	0,362	0,05	Sig>Alpha	Linier

Sumber : Data diolah tahun 2024

Dari hasil perhitungan linieritas pada tabel 4.14 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Kompensasi (X1) terhadap Disiplin Kerja (Y) sebesar 0,088 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima. Nilai signifikansi untuk variabel Motivasi (X2) terhadap Disiplin Kerja (Y) sebesar 0,362 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima. Dengan demikian maka Sig > alpha maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi untuk variabel berbentuk linier.

4.3.3 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai *Variance Inflationfactor* (VIF) dengan nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,1 dan untuk nilai VIF kurang dari 10. Dalam penelitian ini uji multikolinieritas hanya menggunakan Regresi linier berganda pengujian dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 21*.

Tabel 4.15
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kompensasi	0,997	1,003	Bebas gejala Multikolinieritas
Motivasi	0,997	1,003	Bebas gejala Multikolinieritas

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.15 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel Kompensasi, dan Motivasi 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.

4.4 Hasil Metode Analisis Data

4.4.1 Hasil 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 Kompensasi (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap Disiplin Kerja (Y) PT. Persada Lampung Raya Bandar Lampung.

Dari hasil pengolahan melalui program SPSS 21 diperoleh hasil data pengujian sebagai berikut :

Tabel 4.16
Hasil Uji Model Summary

Variabel	R (korelasi)	Rsquares (koefisien determinasi)
Kompensasi dan Motivasi	0,550 ^a	0,303

Sumber: Hasil data diolah tahun 2024

Berdasarkan Tabel 4.16 diatas diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,550 yang menunjukkan tingkat keeratan hubungan antara variabel independen dan dependen positif kuat, artinya jika Kompensasi

(X1) Motivasi (X2) naik maka Disiplin Kerja (Y) akan meningkat. Sedangkan nilai koefisien determinasi R^2 (R square) sebesar 0,303 menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dipengaruhi oleh Kompensasi dan Motivasi.

Tabel 4.17 Hasil Koefisien Regresi Linier Berganda

Variabel	B
(Constant)	0,034
Kompensasi (X ₁)	0,597
Motivasi (X ₂)	0,362

Sumber : Hasil data diolah tahun 2024

Berdasarkan Tabel 4.17 diatas didapatkan nilai *Coefficients* adalah untuk melihat persamaan regresi linier berganda.

Persamaan regresi sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y = Kinerja

a = Konstanta

b₁, b₂ = Koefesien Regresi

X₁ = Pelatihan

X₂ = Motivasi Ekstrinsik

et = Error Trem/unsur kesalahan

Artinya:

1. Koefisien konstanta y

Nilai konstanta sebesar 0,034 yang berarti bahwa tanpa adanya variabel Kompensasi dan motivasi maka besarnya Disiplin Kerja adalah 0,034 satuan.

2. Koefisien regresi Kompensasi (X₁)

Jika jumlah Kompensasi naik sebesar satu-satuan, maka Disiplin Kerja akan meningkat sebesar 0,597 satu satuan.

3. Koefisien regresi Motivasi (X₂)

Jika jumlah Motivasi naik sebesar satu-satuan, maka Disiplin Kerja akan meningkat sebesar 0,362 satu satuan.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji t

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

Tabel 4.18

Hasil Perhitungan Coefficients^a

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	t _{hitung}	t _{tabel}	Kondisi	Keterangan
Kompensasi	0,001	0,05	Sig<alph a	3,494	2,021	t _{hitung} > t _{tabel}	Ho ditolak
Motivasi	0,018	0,05	Sig<alph a	2,463	2,021	t _{hitung} > t _{tabel}	Ho ditolak

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

1. Pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Disiplin Kerja (Y)

Ho = Kompensasi (X₁) tidak berpengaruh terhadap Disiplin Kerja karyawan (Y) (PT. Persada Lampung Raya).

Ha = Kompensasi (X₁) berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Y) (PT. Persada Lampung Raya).

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka Ho ditolak,

Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka Ho diterima.

Kriteria pengabilan keputusan :

Jika nilai $sig < 0,05$ maka Ho ditolak,

Jika nilai $sig > 0,05$ maka Ho diterima.

Berdasarkan tabel 4.19 didapat perhitungan pada Kompensasi (X1) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,494 sedangkan nilai t_{tabel} dengan df ($df=43-3=40$) adalah 2,021 jadi $t_{hitung} (3,494) > t_{tabel} (2,021)$ dan nilai sig (0,001) < alpha (0,05) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga disimpulkan bahwa Kompensasi (X1) secara parsial berpengaruh terhadap Disiplin Kerja (Y) di PT. Persada Lampung Raya Bandar Lampung.

2. Motivasi (X2) terhadap Disiplin Kerja (Y)

H_0 = Motivasi (X₂) tidak berpengaruh terhadap Disiplin Kerja karyawan (Y) (PT. Persada Lampung Raya).

H_a = Motivasi (X₂) berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Y) (PT. Persada Lampung Raya).

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak,

Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima.

Kriteria pengambilan keputusan :

Jika nilai sig < 0,05 maka H_0 ditolak,

Jika nilai sig > 0,05 maka H_0 diterima.

Berdasarkan tabel 4.19 didapat perhitungan pada Motivasi (X2) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,463 sedangkan nilai t_{tabel} dengan df ($df=43-3=40$) adalah 2,021 jadi $t_{hitung} (2,463) > t_{tabel} (2,021)$ dan nilai sig (0,018) < alpha (0,05) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga disimpulkan bahwa Motivasi (X2) secara parsial berpengaruh terhadap Disiplin Kerja (Y) di PT. Persada Lampung Raya Bandar Lampung.

4.5.2 Hasil Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel independent secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Tabel 4.19 Hasil Uji F

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	F _{hitung}	F _{tabel}	Kondisi	Keterangan
Kompensasi Motivasi	0,001	0,05	Sig<alpha	8,693	3,23	F _{hitung} >F _{tabel}	Ho ditolak dan Ha diterima

Sumber: Data diolah tahun 2024

Ho = Kompensasi (X₁) Motivasi (X₂) secara bersama sama tidak berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Y) (PT. Persada Lampung Raya).

Ha = Kompensasi (X₁) dan Motivasi (X₂) secara bersama sama berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Y) (PT. Persada Lampung Raya).

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara:

1. Membandingkan hasil perhitungan F dengan kriteria sebagai berikut:

Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka Ho ditolak dan Ha diterima

jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka Ho diterima dan Ho ditolak

2. Menentukan nilai untuk F_{tabel} pada $df_1=k-1$ dan $df_2 = n-k-1$
3. Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai α (0,05) dengan kriteria sebagai berikut:

Jika nilai $sig < 0,05$ maka Ho ditolak;

Jika nilai $sig > 0,05$ maka Ho diterima

Pengujian Anova dipakai untuk menggambarkan tingkat pengaruh antara variabel Kompensasi (X1) dan Motivasi (X2) terhadap variabel Disiplin Kerja (Y) secara bersama-sama. Untuk menguji F dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha 5% dan derajat kebebasan pembilang sebesar k-1 yaitu jumlah variabel dikurang 1. Untuk derajat kebebasan digunakan n-k-1, yaitu jumlah sampel dikurangi dengan jumlah variabel. Jumlah variabel ada 3 yaitu X1, X2 dan Y sedangkan jumlah sampel 43. $df_1=k-1$ dan $df_2 = n-k-1$ Jadi derajat kebebasan pembilang $3-1= 2$ dan derajat kebebasan penyebut sebesar $43-2-1 = 40$ dengan taraf nyata 5% sehingga diperoleh F_{tabel} sebesar 3,23 dan F_{hitung} 8,693.

Berdasarkan hasil analisis data, maka diperoleh F_{hitung} sebesar 8,693 sedangkan nilai F_{tabel} sebesar 3,23. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, dan H_a diterima. Sedangkan dilihat dari probabilitas hitung adalah 0,001 yaitu $< 0,05$ maka keputusannya juga H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa ada pengaruh antara Kompensasi (X1) dan Motivasi (X2) secara simultan terhadap Disiplin Kerja (Y) di PT. Persada Lampung Raya Bandar Lampung.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja

Diketahui hasil dari uji parsial (Uji-t) variabel Kompensasi X1 memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,494 sedangkan nilai t_{tabel} dengan df ($df=43-3=40$) adalah 2,021 jadi $t_{hitung} (3,494) > t_{tabel} (2,021)$ dan nilai sig ($0,001 < \alpha (0,05)$) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga disimpulkan bahwa Kompensasi (X1) secara parsial berpengaruh terhadap Disiplin Kerja (Y) di PT. Persada Lampung Raya Bandar Lampung. Artinya jika Kompensasi dalam perusahaan ditingkatkan maka Disiplin Kerja juga akan meningkat dengan ditingkatkan Kompensasi dapat mendorong kedisiplinan karyawan jadi lebih baik. Kompensasi penting bagi karyawan untuk memacu karyawan agar selalu berada pada tingkat tertinggi (optimal) sesuai kemampuan masing-masing, Peran kompensasi cukup besar untuk mengeluarkan kemampuan disiplin kerja karyawan. Priansa (2014) menyatakan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja, karna tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Marwansyah (2010: 269) kompensasi merupakan imbalan yang perusahaan berikan kepada para karyawan atas kinerja yang diberikan terhadap organisasi baik imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun nonfinansial. Menurut Suparyadi (2014: 271) kompensasi adalah keseluruhan pendapatan yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikannya kepada organisasi, baik bersifat finansial maupun nonfinansial.

4.6.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja

Diketahui hasil dari uji parsial (Uji-t) variabel Motivasi (X2) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,463 sedangkan nilai t_{tabel} dengan df ($df=43-3=40$) adalah 2,021 jadi $t_{hitung} (2,463) > t_{tabel} (2,021)$ dan nilai sig ($0,018$) $<$ alpha ($0,05$) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga disimpulkan bahwa Motivasi (X2) secara parsial berpengaruh terhadap Disiplin Kerja (Y) di PT. Persada Lampung Raya Bandar Lampung. Artinya jika Motivasi dalam perusahaan ditingkatkan maka Disiplin Kerja juga akan meningkat dengan ditingkatkan Motivasi dapat mendorong kedisiplinan karyawan jadi lebih baik. Motivasi setiap orang dalam bekerja tentunya berbeda-beda, oleh karena itu perusahaan harus dapat memberikan motivasi kepada karyawan berupa kebutuhan fisik atau penghargaan atas prestasi yang telah mereka lakukan kepada perusahaan. Apabila kebutuhan karyawan terpenuhi, maka karyawan akan termotivasi untuk bekerja. Samsudin (2010) mengemukakan bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Menurut Veizthal Rivai (2011:837) bahwa Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sedangkan menurut Nawawi (2011) adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri. pekerja sebagai individu berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal.

4.6.3 Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil uji simultan (Uji-F), adanya pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap disiplin kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai F_{hitung} sebesar 8,693 dan F_{tabel} sebesar 3,23. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, dan H_a diterima. Sedangkan dilihat dari probabilitas hitung adalah 0,001 yaitu $< 0,05$ maka keputusannya juga H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa ada pengaruh antara Kompensasi (X1) dan Motivasi (X2) secara simultan terhadap Disiplin Kerja (Y) di PT. Persada Lampung Raya Bandar Lampung. Artinya jika kompensasi dan motivasi ditingkatkan maka akan berdampak positif pada disiplin kerja karyawan karena masing masing variabel kompensasi dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Menurut Afandi dalam (Fahraini & Syarif, 2022: 25), disiplin kerja adalah cara untuk mengubah perilaku serta upaya untuk membangun kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua pedoman perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Simamora dalam (Lidyawati, 2019: 2), Kompensasi adalah suatu bentuk pembayaran yang diberikan kepada karyawan yang telah memberikan kontribusi kepada organisasi atau perusahaan. Menurut (Hasibuan & Hasibuan, 2016) motivasi adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.