

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 dilihat dari karakteristik responden antara lain jenis kelamin, usia dan pendidikan.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frequency	Persentase
Laki – Laki	46	76,7 %
Perempuan	14	23,3 %
Jumlah	60	100 %

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Dari Tabel 4.1 karakter responden berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu jenis kelamin Laki-laki, artinya Karyawan PT. WINEX Bandar Lampung yang paling banyak adalah karyawan berjenis kelamin Laki-laki, yaitu sebanyak 76,7 % atau 46 orang karyawan dengan total keseluruhan karyawan 60 orang karyawan.

Tabel 4.2**Karakteristik Responden Berdasarkan Umur**

Umur	Frequency	Persentase
20-25 Tahun	10	16,7 %
26-30 Tahun	36	60,0 %
31–35 Tahun	14	23,3 %
Jumlah	60	100 %

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Dari hasil Tabel 4.2 karakter responden berdasarkan umur diketahui bahwa jumlah rentang umur karyawan tertinggi yaitu 26 – 30 tahun, artinya karyawan PT. WINEX Bandar Lampung yang menjadi responden di dominasi oleh karyawan yang berusia 26 – 30 tahun, yaitu sebanyak 60,0 % atau 36 orang karyawan dengan total keseluruhan karyawan 60 orang karyawan.

Tabel 4.3**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Pendidikan	Frequency	Persentase
SMA	43	71,7 %
Diploma (D3)	6	10,0 %
S1	11	18,3 %
Total	60	100 %

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Dari hasil Tabel 4.3 karakter responden berdasarkan pendidikan terakhir diketahui bahwa jumlah pendidikan karyawan tertinggi yaitu SMA, artinya karyawan PT. WINEX Bandar Lampung yang menjadi responden di dominasi oleh karyawan yang berpendidikan terakhir SMA, yaitu sebanyak 71,7 % atau 43 orang karyawan dengan total keseluruhan karyawan 60 orang karyawan.

4.1.2 Deskripsi Variabel

Hasil jawaban tentang variabel Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kinerja (Y) karyawan PT. WINEX Bandar Lampung yang disebarkan kepada 60 responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4
Hasil Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja (X1)

No.	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Karyawan bertanggung jawab penuh atas pekerjaan	12	20,0	23	38,3	6	10,0	17	28,3	2	3,3
2	melaksanakan suatu pekerjaan, ada target yang harus dicapai pelaksanaannya	5	8,3	22	36,7	11	18,3	10	16,7	12	20,0
3	Dalam bekerja keras untuk mencapai prestasi terbaik dalam bekerja	16	26,7	27	45,0	5	8,3	7	11,7	5	8,3
4	Karyawan menciptakan hal hal yang baru untuk meningkatkan keberhasilan tugas	10	16,7	23	38,3	19	31,7	7	11,7	1	1,7
5	Dengan adanya pujian dari atasan maka saya termotivasi untuk bekerja lebih rajin lagi	9	15,0	24	40,0	19	31,7	6	10,0	2	3,3
6	Saya selalu berusaha keras agar produktivitas kerja saya melebihi teman kerja saya	7	11,7	37	61,7	12	20,0	2	3,3	2	3,3
7	Gaji yang terima sesuai dengan UMR	15	25,0	38	63,3	7	11,7	0	0,0	0	0,0
8	Keberhasilan dalam melaksanakan pekerjaan merupakan hal yang utama.	9	15,0	29	48,3	14	23,3	4	6,7	4	6,7
9	Merasa senang dengan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan	13	21,7	40	66,7	4	6,7	1	1,7	2	3,3
10	Dalam melaksanakan pekerjaan ada target yang dicapai	7	11,7	28	46,7	14	23,3	5	8,3	6	10,0

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.4 diketahui bahwa pernyataan tentang Motivasi kerja yang paling tinggi direspon adalah pernyataan nomor 3 yaitu Dalam bekerja keras untuk mencapai prestasi terbaik dalam bekerja dan pernyataan 2 yaitu melaksanakan suatu pekerjaan, ada target yang harus dicapai pelaksanaannya.

Tabel 4.5
Hasil Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (X2)

No.	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Semakin tingginya frekuensi kehadiran para karyawan berarti memiliki disiplin kerja yang tinggi	16	26,7	19	31,7	20	33,3	4	6,7	1	1,7
2	Frekuensi kehadiran yang baik dapat meningkatkan kerja karyawan	21	35,0	19	31,7	12	20,0	6	10,0	2	3,3
3	karyawan yang memiliki tingkat ketelitian dan perhitungan berarti kewaspadaan yang tinggi	23	38,3	18	30,0	14	23,3	3	5,0	2	3,3
4	Tingkat kewaspadaan pada jam kerja berpengaruh positif pada semangat kerja	18	30,0	25	41,7	12	20,0	5	8,3	0	0,0
5	Para karyawan diharuskan menaati semua standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan	29	48,3	18	30,0	9	15,0	4	6,7	0	0,0
6	karyawan yang taat pada standard kerja dapat berpengaruh pada disiplin kerja yang tinggi	29	48,3	20	33,3	7	11,7	3	5,0	1	1,7
7	Ketaatan pada peraturan kerja demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja	26	43,3	22	36,7	9	15,0	3	5,0	0	0,0
8	Ketaatan pada peraturan kerja sangat berpengaruh pada disiplin kerja	19	31,7	27	45,0	11	18,3	3	5,0	0	0,0
9	Etika kerja diperlukan para pegawai untuk mendapatkan suasana saling menghargai	13	21,7	36	60,0	8	13,3	3	5,0	0	0,0
10	Etika kerja diperlukan pegawai untuk mendapatkan hasil kerja yang baik	15	25,0	30	50,0	13	21,7	2	3,3	0	0,0

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.5 diketahui bahwa pernyataan tentang Disiplin Kerja paling tinggi direspon adalah pernyataan nomor 5 yaitu Para pegawai diharuskan menaati semua standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan, pernyataan nomor 6 yaitu karyawan yang taat pada standard kerja dapat berpengaruh pada disiplin kerja yang tinggi dan pernyataan yang paling rendah adalah pernyataan 9 yaitu Etika kerja diperlukan para pegawai untuk mendapatkan suasana saling menghargai.

Tabel 4.6
Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		RR (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target.	21	35,0	27	45,0	11	18,3	1	1,7	0	0,0
2	Tingkat pencapaian volume kerja yang dihasilkan saya sudah sesuai dengan harapan perusahaan.	23	38,3	22	36,7	11	18,3	4	6,7	0	0,0
3	Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan dapat saya capai dengan baik.	13	21,7	22	36,7	22	36,7	2	3,3	1	1,7
4	karyawan melakukan pekerjaan dengan cermat dan teliti	14	23,3	19	31,7	25	41,7	2	3,3	0	0,0
5	Pekerjaan diselesaikan dengan maksimal sesuai dengan perintah atasan	13	21,7	24	40,0	22	36,7	1	1,7	0	0,0
6	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan benar akurat dan tepat	9	15,0	17	28,3	30	50,0	4	6,7	0	0,0
7	karyawan datang ke tempat kerja tepat waktu	11	18,3	22	36,7	18	30,0	7	11,7	2	3,3
8	Karyawan tidak pernah datang terlambat	14	23,3	20	33,3	18	30,0	8	13,3	0	0,0
9	Karyawan mengutamakan kerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan	8	13,3	18	30,0	20	33,3	5	8,3	9	15,0
10	Karyawan sering melakukan kordinasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas bersama	11	18,3	22	36,7	18	30,0	7	11,7	2	3,3

Sumber: Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.6 diketahui bahwa pernyataan tentang Kinerja Karyawan yang paling tinggi direspon adalah pernyataan nomor 1 yaitu karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target dan pernyataan yang paling rendah adalah pernyataan 9 yaitu Karyawan mengutamakan kerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.

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 sebagai berikut :

Tabel 4.7

Hasil Uji Validitas Kuesioner Motivasi kerja (X1)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 9	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 10	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid

Sumber: Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji validitas Motivasi kerja dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai variabel Motivasi kerja.

Dengan demikian semua item pernyataan pada variabel Motivasi kerja dinyatakan valid karena nilai Sig < Alpha.

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas Kuesioner Disiplin Kerja (X2)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,050	Sig < Alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,050	Sig < Alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,050	Sig < Alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,050	Sig < Alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,050	Sig < Alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,050	Sig < Alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,050	Sig < Alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,050	Sig < Alpha	Valid
Butir 9	0,000	0,050	Sig < Alpha	Valid
Butir 10	0,000	0,050	Sig < Alpha	Valid

Sumber: Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji validitas Disiplin Kerja dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai variabel Disiplin Kerja. Dengan demikian semua item pernyataan pada variabel Disiplin Kerja dinyatakan valid karena nilai Sig < Alpha.

Tabel 4.9**Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja Karyawan (Y)**

Pernyataan	<i>Sig</i>	<i>Alpha</i>	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,003	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 8	0,011	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 9	0,020	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 10	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji validitas Kinerja karyawan dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai variabel Kinerja karyawan. Dengan demikian semua item pernyataan pada variabel Kinerja karyawan dinyatakan valid karena nilai Sig< Alpha.

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 20.

Tabel 4.10

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien alphacronbach's	Koefisien r	Simpulan
Motivasi Kerja (X1)	0,791	0,6000-0,7999	Tinggi
Disiplin Kerja (X2)	0,853	0,8000 – 1,000	Sangat Tinggi
Kinerja Karyawan (Y)	0,697	0,6000-0,7999	Tinggi

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.10 nilai cronbach' alpha variabel Motivasi kerja (X1) sebesar 0,791, dengan tingkat reliable tinggi, untuk variabel Disiplin kerja (X2) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0,853 dengan tingkat reliable sangat tinggi, dan untuk variabel Kinerja karyawan (Y) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0,697 yang artinya tingkat reliable tinggi.

4.3 Hasil Uji Persyaratan analisis data

4.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas sampel bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Alat uji yang digunakan adalah uji statistik non-parametrik Kolmogrov-Smirnov (K-S). Dalam uji normalitas dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas adalah jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal, sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas

No	Variabel	Asymp.Sig	Aplha	Keterangan
----	----------	-----------	-------	------------

1	Motivasi Kerja	0,169	0,05	Berdistribusi Normal
2	Disiplin Kerja	0,259	0,05	Berdistribusi Normal
3	Kinerja Karyawan	0,160	0,05	Berdistribusi Normal

Sumber: Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel output 4.11 diketahui bahwa Nilai signifikan dari variabel Motivasi kerja (X1) adalah 0,169 lebih besar dari 0,05 dan variabel Disiplin kerja (X2) adalah 0,259 lebih besar dari 0,05 dan variabel Kinerja karyawan (Y) 0,160 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan variabel Motivasi kerja (X1), Disiplin kerja (X2) dan Kinerja karyawan (Y) berdistribusi Normal.

4.3.2 Uji Linieritas

Uji linieritas yaitu untuk melihat apakah model regresi dapat didekati dengan persamaan linier. Uji ini biasanya digunakan sebagai persyaratan dalam analisis korelasi ataupun regresi linier dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi kurang dari 0.05. dengan kata lain, uji linieritas dalam pengujian asumsi regresi dapat terpenuhi, yaitu variabel Y merupakan fungsi linier dari gabungan variabel-variabel X.

Tabel 4.12 Hasil Uji Linieritas

No	Variabel	Nilai Deviation From Linierity	Aplha	Keterangan
1	Motivasi Kerja (X1)	0,265	0,05	Regresi berdistribusi Linear
2	Disiplin Kerja (X2)	0,564	0,05	Regresi berdistribusi Linear

Sumber: Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel output 4.12 diketahui bahwa nilai Linierity dari variabel Motivasi kerja sebesar 0,265 lebih besar dari alpha 0,05 dan variabel Disiplin

kerja sebesar 0,564 lebih besar dari alpha 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan variabel berbentuk regresi linier.

4.3.3 Uji Multikolinieritas

Menurut (Sanusi, 2017) uji multikolinieritas adalah suatu kondisi dimana terjadi korelasi atau hubungan yang kuat diantara variabel bebas yang diikuti sertakan dalam pembentuk model regresi linier.

Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinieritas

No	Variabel	Tolerance	VIP	Keterangan
1	Motivasi kerja (X1)	0,995	1,005	Tidak terjadi Multikolinieritas
2	Disiplin Kerja (X2)	0,995	1,005	Tidak terjadi Multikolinieritas

Berdasarkan uji multikolinieritas diatas, dapat dilihat bahwa hasil perhitungan nilai tolerance variabel Motivasi Kerja sebesar 0,995 dan Disiplin kerja sebesar 0,995. Dimana jika nilai tolerance lebih dari 0,10 dan VIF kurang dari 10, maka tidak terdapat korelasi antara variabel bebas atau tidak terjadi multikolinieritas.

4.4 Hasil analisis data

4.4.1 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 4.14 Persamaan Regresi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,353	4,260		1,257	,214
	Motivasi Kerja	,388	,076	,481	5,096	,000
	Disiplin Kerja	,440	,076	,547	5,797	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.14 merupakan hasil perhitungan regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut: dapat dilihat bahwa konstanta $a = 5,353$ koefisien $b_1 = 0,388$, $b_2 = 0,440$ sehingga persamaan regresi yaitu :

$$Y = 5,353 + 0,388X_1 + 0,440X_2$$

1. Nilai konstanta sebesar 5,353 menyatakan bahwa jika tidak ada skor Motivasi Kerja, dan Disiplin kerja ($X = 0$) maka skor Kinerja karyawan karyawan sebesar 5,353.
2. Koefisien regresi variabel Motivasi kerja (X_1) sebesar 0,388 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan Motivasi kerja akan meningkatkan Kinerja karyawan sebesar 0,388.
3. Koefisien regresi variabel Disiplin kerja (X_2) sebesar 0,440 menyatakan bahwa setiap penambahan satuan Disiplin kerja maka akan meningkatkan Kinerja karyawan sebesar 0,440.

4.4.2 Hasil Uji Determinasi

Diperoleh nilai determinasi (R square) sebagaimana pada tabel *summary* di bawah ini:

Tabel 4.15 Tabel model sumarry

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,703 ^a	,494	,477	3,539
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja				

Sumber: diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.15 terlihat bahwa koefisien korelasi diperoleh R sebesar 0,703 atau 70,30 % berarti tingkat hubungan antara Motivasi kerja, dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan hubungannya sangat tinggi, Sedangkan nilai R Square (R^2) diperoleh sebesar 0,494 atau 49,40 % Kinerja karyawan dipengaruhi oleh Motivasi kerja, dan Disiplin kerja dengan tingkat hubungannya tinggi. Selebihnya 50,60 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui apakah suatu persamaan regresi yang di hasilkan baik untuk mengestimasi nilai variabel dependen di perlukan pembuktian terhadap kebenaran hipotesis.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Uji F (Uji Simultan)

Pengaruh Motivasi kerja (X1), dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y) PT. WINEX Bandar Lampung.

Tabel 4.16 Tabel Anova nilai F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	698,045	2	349,023	27,868	,000 ^b
	Residual	713,888	57	12,524		
	Total	1411,933	59			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Motivasi Kerja						

Sumber: data diolah tahun 2024

Hipotesis Motivasi kerja (X1), dan Disiplin kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y) PT. WINEX Bandar Lampung.

H₀= Terdapat pengaruh Motivasi kerja (X1), dan Disiplin kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y) PT. WINEX Bandar Lampung.

H₀= Tidak terdapat pengaruh pengaruh Motivasi kerja (X1), dan Disiplin kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y) PT. WINEX Bandar Lampung.

Ketentuan :

Jika probabilitas $< \alpha$ 0,05 maka H₀ ditolak

Jika probabilitas $> \alpha$ 0,05 maka H₀ diterima

Atau

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka pada α 0,05 ($dk=n-2$), H₀ diterima

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka pada α 0,05 ($dk=n-2$), H₀ ditolak

Berdasarkan table 4.16 maka diperoleh F_{hitung} adalah 27,868 sedangkan nilai F_{tabel} (α 0,05) dengan ($n - k = 60 - 2 = 58$, $k - 1 = 3 - 1 = 2$) adalah 3,16. Dengan demikian $F_{hitung} 27,868 > F_{tabel} 3,16$ atau $sig 0,000 < 0,05$ hasil ini berarti H₀ ditolak dan H_a diterima. Dengan kata lain ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi kerja (X1), dan Disiplin kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y) PT. WINEX Bandar Lampung.

4.5.2 Uji t (Uji Parsial)

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t. Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara individual atau dengan kata lain menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel bebas secara parsial dalam menerangkan variabel terikat. Membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} dengan tingkat kepercayaan 95% dan $\alpha=0,05$. Hipotesis yang diajukan dan kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.17 Tabel coefficients uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,353	4,260		1,257	,214
	Motivasi Kerja	,388	,076	,481	5,096	,000
	Disiplin Kerja	,440	,076	,547	5,797	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: data diolah tahun 2024

Berdasarkan data diatas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

4.5.2.1 Pengaruh Motivasi kerja (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y) PT. WINEX Bandar Lampung

Rumusan Hipotesis

Ho = Motivasi kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan (Y) PT. PT. WINEX Bandar Lampung

Ha = Disiplin kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. WINEX Bandar Lampung.

Kreteria Pengambilan Keputusan :

Apabila Signifikan (Sig) < 0,05 maka Ho ditolak

Apabila Signifikan (Sig) > 0,05 maka Ho diterima Atau

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan α 0,05 maka Ho diterima

Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan α 0,05 maka Ho ditolak

Berdasarkan tabel 4.17 bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$, dengan nilai t_{hitung} 5,096 lebih besar dari pada t_{tabel} 1.667 atau probabilitas sig 0,000 < 0,05, hasil ini berarti Ho ditolak dan Ha diterima, dengan kata lain (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) PT. WINEX Bandar Lampung.

4.5.2.2 Pengaruh Disiplin kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y) PT. WINEX Bandar Lampung

Rumusan Hipotesis

Ho = Disiplin Kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y PT. WINEX Bandar Lampung

Ha = Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja karyawan (Y) PT. WINEX Bandar Lampung

Kreteria Pengambilan Keputusan :

Apabila Signifikan (Sig) < 0,05 maka Ho ditolak

Apabila Signifikan (Sig) > 0,05 maka Ho diterima Atau

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan α 0,05 maka Ho diterima

Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan α 0,05 maka Ho ditolak

Berdasarkan tabel 4.16 bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$, dengan nilai t_{hitung} 5,797 lebih besar dari pada t_{tabel} 1.667 atau probabilitas sig $0,000 < 0,05$, hasil ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan kata lain Disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) PT. WINEX Bandar Lampung.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pembahasan Motivasi kerja (X1) terhadap Kinerja (Y) Karyawan PT. WINEX Bandar Lampung

Dari hasil uji statistik Motivasi kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) Karyawan PT. WINEX Bandar Lampung. Dikarenakan hasil $t_{hitung} < t_{tabel}$, dengan nilai t_{hitung} 5,096 lebih besar dari pada t_{tabel} 1.667 atau probabilitas sig $0,000 < 0,05$, hasil ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya Motivasi kerja yang dilakukan oleh pimpinan PT. WINEX Bandar Lampung dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen dan Sitorus (2021), Susanto (2019), dan Sembiring et al (2021) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

Menurut Mangkunegara (2017), terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu faktor kemampuan dan faktor motivasi. Kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan. Organisasi yang merupakan dorongan yang timbul dari dalam diri karyawan untuk melakukan kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) dengan predikat terpuji. Motivasi menurut Adha et al. (2019) merupakan pemberian penggerak yang menciptakan gairah kerja seseorang agar mampu bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan

4.6.2 Pembahasan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) Karyawan PT. WINEX Bandar Lampung

Dari hasil uji statistik Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) Karyawan PT. WINEX Bandar Lampung. Dikarenakan hasil $t_{hitung} < t_{tabel}$, dengan nilai t_{hitung} 5,797 lebih besar dari pada t_{tabel} 1.667 atau probabilitas sig $0,000 < 0,05$, hasil ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya disiplin kerja yang baik seorang karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan di PT. WINEX Bandar Lampung. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel kinerja, hal ini dibuktikan sesuai dengan Teori menurut Singodimendjo dalam Edi Sutrisno (2011:96) menyatakan bahwa: “Semakin baik disiplin kerja seorang pegawai/karyawan, maka semakin baik hasil kerja (kinerja) yang akan dicapai”. Tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, lembaga atau instansi sulit untuk mewujudkan tujuannya yaitu pencapaian kinerja optimal pegawai. Jadi, disiplin adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

4.6.3 Pembahasan Motivasi kerja (X1) dan Disiplin kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) Karyawan PT. WINEX Bandar Lampung.

Berdasarkan pengujian Motivasi kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) Karyawan PT. WINEX Bandar Lampung. diperoleh F_{hitung} adalah 27,868 sedangkan nilai F_{tabel} (α 0,05) dengan $(n - k = 60 - 2 = 58, k - 1 = 3 - 1 = 2)$ adalah 3,16. Dengan demikian $F_{hitung} 27,868 > F_{tabel} 3,16$ atau sig $0,000 < 0,05$ hasil ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan kata lain ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi kerja (X1), dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) Karyawan PT. WINEX Bandar Lampung. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen dan Sitorus (2021), Susanto (2019), dan Sembiring et al (2021) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Menurut Mangkunegara (2017), terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu faktor kemampuan dan faktor motivasi. Kondisi yang

menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan. Dan menurut Singodimendjo dalam Edi Sutrisno (2011:96) menyatakan bahwa: “Semakin baik disiplin kerja seorang pegawai/karyawan, maka semakin baik hasil kerja (kinerja) yang akan dicapai”. Tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, lembaga atau instansi sulit untuk mewujudkan tujuannya yaitu pencapaian kinerja optimal pegawai. Jadi, disiplin adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.