

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Data dideskripsikan oleh penulis dari yang dikumpulkan dari jawaban pada penyebaran kuesioner ke responden dengan banyaknya sampel yang telah ditentukan sebelumnya oleh peneliti. Tujuannya yaitu agar disajikan gambaran secara nyata terkait karakteristik dari masing-masing sesuai dengan ketentuan yang dipakai dalam kuesioner penelitian. Gambarnya sebagai berikut:

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu pada Karyawan Kantor Direktorat Lalu Lintas Polda Lampung yang berjumlah 38 responden.

1. Usia

Gambaran umum mengenai usia karyawan yang bekerja di Kantor Direktorat Lalu Lintas Polda Lampung tentang usia dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut :

Tabel 4.1 Usia Responden

Usia	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
<21 Tahun	7	18,4 %
21-30 Tahun	12	31,6 %
31-40 Tahun	6	15,8 %
41-50 Tahun	5	13,2 %
>50 Tahun	8	21,0 %
Total Jumlah	70	100

Sumber: Data Diolah, 2023

Pada tabel 4.1 karakteristik karyawan berdasarkan usia pada Kantor Direktorat Lalu Lintas Polda Lampung paling dominan berusia 21-30 tahun yang berjumlah 12 responden atau sebesar 31,6%.

2. Jenis Kelamin

Gambaran umum mengenai jenis kelamin karyawan yang bekerja di Kantor Direktorat Lalu Lintas Polda Lampung dilihat pada tabel 4.2:

Tabel 4.2 Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Laki-Laki	17	44,7 %
Perempuan	21	55,3 %
Total Jumlah	38	100%

Sumber: Data Diolah, (2023)

Berdasarkan tabel 4.2 Karakteristik karyawan dilihat dari jenis kelamin karyawan pada Kantor Direktorat Lalu Lintas Polda Lampung paling dominan berjenis kelamin perempuan yang berjumlah 21 responden atau sebesar 55,3%.

3. Pendidikan Terakhir

Gambaran mengenai pendidikan terakhir karyawan yang bekerja di Kantor Direktorat Lalu Lintas Polda Lampung berdasarkan tingkat pendidikan dilihat pada tabel 4.3:

Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
SMA	15	39,5 %
S-1	19	50,0%
Pasca Sarjana	4	10,5 %
Total Jumlah	38	100%

Sumber : Data Diolah, (2023)

Berdasarkan tabel 4.3 Karakteristik responden dilihat dari pendidikan terakhir karyawan Kantor Direktorat Lalu Lintas Polda Lampung paling dominan memiliki pendidikan S1 yang berjumlah sebesar 19 orang dengan persentase sebesar 50%.

4. Masa Kerja

Gambaran mengenai masa kerja karyawan Kantor Direktorat Lalu Lintas Polda Lampung dilihat pada tabel 4.4:

Tabel 4.4 Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
<1 Tahun	7	18,4%
1-4 Tahun	17	44,7%
5-7 Tahun	8	21,1%
>7 Tahun	6	15,8%
Total Jumlah	38	100%

Sumber : Data Diolah, (2023)

Berdasarkan tabel 4.4 Karakteristik responden dilihat dari masa kerja karyawan Kantor Direktorat Lalu Lintas Polda Lampung paling dominan masa kerja selama 1-4 tahun yang berjumlah 17 orang dengan persentase sebesar 44,7%.

5. Posisi Kerja

Gambaran mengenai posisi kerja karyawan Kantor Direktorat Lalu Lintas Polda Lampung dilihat pada tabel 4.5:

Tabel 4.5 Posisi Kerja

Posisi Kerja	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Bagian Subdit Regident	6	15,8%
Bagian Subdit Kamsel	5	13,2%
Bagian Operasional	8	21,1%
Bagian Subdit Gakkum	8	21,1%
Bagian Patroli Jalan Raya (PJR)	4	10,5%
Bagian Sub Renmin	7	18,4%
Total Jumlah	38	100%

Sumber: Data Diolah, (2023)

Berdasarkan tabel 4.5 Karakteristik responden berdasarkan posisi kerja karyawan Kantor Direktorat Lalu Lintas Polda Lampung paling dominan diposisi bagian Operasional dan Subdit Gakkum dengan jumlah masing-masing sebesar 8 orang dengan persentase sebesar 21,1 %.

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Berikut merupakan jawaban dari responden terkait penelitian Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) :

Tabel 4.6 Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja (X1)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS(1)	
1	Sistem Reward yang diberikan kantor direktorat lalu lintas polda lampung meningkatkan motivasi kerja karyawan.	13	34,2%	21	55,5%	4	10,5%	0	0%	0	0%
2	Kantor Direktorat lalu lintas polda lampung memberikan reward atau penghargaan apabila karyawan bekerja dengan baik dan melebihi target yang ditetapkan perusahaan.	16	42,1%	22	57,9%	0	0%	0	0%	0	0%
3	Keselamatan kerja ditanggung oleh direktorat lalu lintas polda lampung untuk meningkatkan keamanan dan keamanan karyawan ketika bekerja.	15	39,5%	23	60,5%	0	0%	0	0%	0	0%
4	Dengan adanya tunjangan keseharan yang diberikan kantor lalu lintas polda lampung maka Karyawan merasa senang.	12	31,6%	26	68,4%	0	0%	0	0%	0	0%
5	Kantor direktorat lalu lintas polda lampung memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas karyawan	9	23,7%	29	76,3%	0	0%	0	0%	0	0%
6	Karyawan ikut berpartisipasi dalam kegiatan sosial di Kantor direktorat lalu lintas polda lampung	14	36,8%	23	60,5%	1	2,6%	0	0%	0	0%
7	Apresiasi atau penghargaan selalu diberikan kepada karyawan yang berprestasi dalam melakukan pekerjaan.	11	28,9%	27	71,1%	0	0%	0	0%	0	0%
8	Motivasi berupa penghargaan ke karyawan dapat memotivasi mereka untuk bekerja keras.	13	34,2%	21	55,3%	4	10,5%	0	0%	0	0%
9	Motivasi dari atasan dapat berupa perhatian maka karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih giat lagi	13	34,2%	21	55,3%	4	10,5%	0	0%	0	0%
10	Kantor direktorat lalu lintas polda lampung memberikan kesempatan karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya agar bisa lebih maju	11	28,9%	24	63,2%	3	7,9%	0	0%	0	0%

Sumber : Data Diolah, (2023)

Pada tabel 4.6 dilihat bahwa pernyataan yang mendapat respon tertinggi pada variabel Motivasi Kerja yaitu Kantor direktorat lalu lintas polda lampung memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas karyawan dengan banyaknya responden yang menyatakan mereka setuju (S) yaitu 29 orang atau sebesar 76,3%. Sedangkan pernyataan yang memperoleh respon terendah yaitu nomor 6 jumlah responden yang menyatakan Netral (N) sebanyak 1 responden atau sebesar 2,6%.

Tabel 4.7 Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (X2)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS(1)	
1	Karyawan selalu hadir dalam bekerja	23	60,5%	15	39,5%	0	0%	0	0%	0	0%
2	Karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu dalam bekerja	11	23,7%	27	76,3%	0	0%	0	0%	0	0%
3	Saya selalu taat bekerja sesuai standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan	11	28,9%	27	71,1%	0	0%	0	0%	0	0%
4	Saya selalu taat dan mengikuti semua peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.	11	28,9%	23	60,6%	4	10,5%	0	0%	0	0%
5	Saya bersedia menerima sanksi apabila melanggar peraturan.	9	23,7%	29	76,3%	0	0%	0	0%	0	0%
6	Saya selalu memperhatikan etika saya dalam bekerja.	21	55,3%	17	44,7%	0	0%	0	0%	0	0%
7	Saya selalu teliti dan penuh perhitungan dalam bekerja.	11	71,1%	27	28,9%	0	0%	0	0%	0	0%
8	Saya selalu teliti dan waspada dalam melaksanakan pekerjaan.	13	60,5%	21	39,5%	4	10,5%	0	0%	0	0%

Sumber : Data Diolah, (2023)

Berdasarkan tabel 4.7 dapat dilihat bahwa pernyataan yang paling direspon pada variabel Disiplin Kerja yaitu pernyataan nomor 5 jumlah responden yang Sangat Setuju (S) sebanyak 29 orang atau sebesar 76,3%. Sedangkan pernyataan terendah direspon yaitu nomor 4 dan 8 dengan jumlah responden yang menyatakan Netral (N) masing-masing sebanyak 4 responden atau sebesar 10,5%.

Tabel 4.8 Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS(1)	
1	Saya akan menyelesaikan pekerjaan dengan berusaha memberikan yang terbaik.	19	50,0%	19	50,0%	0	0%	0	0%	0	0%
2	Saya mengerjakan pekerjaan dengan baik, cermat, dan teliti.	15	39,5%	23	60,5%	0	0%	0	0%	0	0%
3	Sebagian besar waktu saya dikantor digunakan untuk bekerja	18	47,4%	20	52,6%	0	0%	0	0%	0	0%
4	Saya selalu menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepada saya.	18	47,4%	20	52,6%	0	0%	0	0%	0	0%
5	Pekerjaan saya selalu diselesaikan tepat waktu.	12	31,6%	26	68,4%	0	0%	0	0%	0	0%
6	Saya dapat bekerjasama dengan rekan kerja atau tim kerja.	15	39,5%	23	60,5%	0	0%	0	0%	0	0%
7	Saya sering berdiskusi dengan rekan kerja saya apabila saya merasa kesulitan	17	55,3%	21	44,7%	0	0%	0	0%	0	0%

Sumber : Data Diolah, (2023)

Berdasarkan tabel 4.8 dapat dilihat bahwa pernyataan yang paling direspon pada variabel Kinerja Karyawan yaitu pernyataan nomor 5 jumlah responden yang menyatakan Setuju (S) yaitu 26 orang atau sebesar 68,4%. Sedangkan pernyataan terendah yakni nomor 4 dengan jumlah Sangat Setuju masing-masing sebanyak 12 orang atau sebesar 31,6%.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji ini digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya kuesioner yang dipakai. Hasil pengujian ini menggunakan kriteria jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka kuesioner valid. Sedangkan jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka kuesioner tidak valid. Untuk penelitian ini, uji validitas akan dihitung dan diuji menggunakan program SPSS.

Tabel 4.9 Hasil Validitas Variabel Motivasi Kerja (X1)

Pernyataan	rhitung	Rtabel	Kondisi	Keterangan
Pernyataan 1	0,650	0,263	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 2	0,742	0,263	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 3	0,555	0,263	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 4	0,690	0,263	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 5	0,853	0,263	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 6	0,595	0,263	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 7	0,770	0,263	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 8	0,650	0,263	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 9	0,650	0,263	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 10	0,713	0,263	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data Diolah, (2023)

Pada tabel 4.9 diatas menunjukkan seluruh pernyataan mengenai variabel Motivasi Kerja (X1), memperoleh nilai bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$. Maka dapat dikatakan seluruh pernyataan pada variabel ini dikatakan valid.

Tabel 4.10 Hasil Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

Pernyataan	rhitung	Rtabel	Kondisi	Keterangan
Pernyataan 1	0,919	0,263	rhitung > rtabel	Valid
Pernyataan 2	0,803	0,263	rhitung > rtabel	Valid
Pernyataan 3	0,919	0,263	rhitung > rtabel	Valid
Pernyataan 4	0,803	0,263	rhitung > rtabel	Valid
Pernyataan 5	0,458	0,263	rhitung > rtabel	Valid
Pernyataan 6	0,666	0,263	rhitung > rtabel	Valid
Pernyataan 7	0,919	0,263	rhitung > rtabel	Valid
Pernyataan 8	0,919	0,263	rhitung > rtabel	Valid

Sumber : Data Diolah, (2023)

Pada tabel 4.10 diatas menunjukkan seluruh pernyataan mengenai variabel Disiplin Kerja (X2), memperoleh nilai bahwa rhitung > rtabel. Maka dapat dikatakan seluruh pernyataan pada variabel ini dikatakan valid.

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	rhitung	Rtabel	Kondisi	Keterangan
Pernyataan 1	0,806	0,263	rhitung > rtabel	Valid
Pernyataan 2	0,898	0,263	rhitung > rtabel	Valid
Pernyataan 3	0,825	0,263	rhitung > rtabel	Valid
Pernyataan 4	0,825	0,263	rhitung > rtabel	Valid
Pernyataan 5	0,809	0,263	rhitung > rtabel	Valid
Pernyataan 6	0,898	0,263	rhitung > rtabel	Valid
Pernyataan 7	0,919	0,263	rhitung > rtabel	Valid

Sumber : Data Diolah, 2023

Pada tabel 4.11 diatas menunjukkan seluruh pernyataan mengenai variabel Kinerja Karyawan (Y), memperoleh nilai bahwa rhitung > rtabel. Maka dapat dikatakan seluruh pernyataan pada variabel ini dikatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan terhadap butir-butir pernyataan dari kuesioner yang digunakan untuk mengukur kehandalan atau konsistensi dari instrumen penelitian. Hasil uji reliabilitas dilihat pada tabel 4.12:

Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Koefisien r	Interpretasi
Motivasi Kerja	0,867	0,601 – 0,900	Sangat Tinggi
Disiplin Kerja	0,920	0,801 – 0,900	Sangat Tinggi
Kinerja Karyawan	0,938	0,601 – 1,000	Sangat Tinggi

Sumber : Data Diolah, (2023)

Pada tabel 4.12 diatas nilai *cronbach's alpha* variabel Motivasi Kerja (X1) yaitu 0,867 dengan tingkat reliabel sangat tinggi, variabel Disiplin Kerja (X2) yaitu 0,920 pada tingkat reliabel sangat tinggi dan variabel Kinerja Karyawan (Y) yaitu 0,938 pada tingkat reliabel sangat tinggi

4.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui data persamaan regresi yang dihasilkan berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini uji normalitas menggunakan uji *Kolmogrov smirnov*. Uji normalitas dilihat pada tabel 4.13.

Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas dengan Uji Kolmogrov-Smirnov

<i>One-Sample Kolmogrov-Smirnov</i>	
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200

Sumber : Hasil Data Diolah, (2023)

Berdasarkan tabel 4.13 hasil uji normalitas diatas, diketahui hasil signifikansi uji normalitas sebesar 0,200 dengan $\alpha = 5\%$ atau 0,05. Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih besar dari 5% yaitu $0,200 > 0,05$ yang artinya bahwa data yang digunakan terdistribusi normal.

4.3.2 Hasil Uji Linieritas

Uji ini berfungsi untuk melihat spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau belum. Pada penelitian ini penulis menggunakan program SPSS 24. Hasil linearitas dilihat pada tabel 4.14.

Tabel 4.14 Hasil Uji Linearitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	0,13	0,05	Sig > Alpha	Linier
Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	0,31	0,05	Sig > Alpha	Linier

Sumber : Data Diolah, (2023)

Berdasarkan tabel 4.14 hasil uji linearitas diatas, diketahui bahwa hasil uji diperoleh nilai sig *Deviation from linearity* variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan yaitu $0,13 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa model regresi berbentuk linear. Sedangkan nilai sig pada baris *Deviation from linearity* variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar $0,31 > 0,05$, disimpulkan bahwa model regresi berbentuk linear.

4.3.3 Hasil Uji Multikolineritas

Uji multikolineritas merupakan hubungan linier yang terjadi antara variabel-variabel independen. Pengujian terhadap gejala ini dilakukan dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Hasilnya dilihat pada tabel 4.15.

Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolineritas

Coefficients	
Variabel Penelitian	VIF
Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	1,033
Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	1,033

Pada tabel 4.15 multikolineritas, hasil perhitungan nilai VIF pada variabel Motivasi Kerja (X1) sebesar 1,033 dan nilai VIF pada variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar 1,033. Dari semua variabel menunjukkan bahwa nilai VIF setiap variabel.

4.3.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Untuk mengidentifikasi heteroskedastisitas peneliti menggunakan suatu model yang disebut Uji *White*. Menurut Wing (2019) uji *white* menggunakan residual kuadrat sebagai variabel dependen, dan variabel independennya terdiri atas variabel independen kemudian variabel tersebut diregresikan. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan program *IBM SPSS Statistic 24*.

Kriteria dalam pengujian ini yaitu:

1. Apabila nilai $C^2_{hitung} < C^2_{tabel}$, tidak ada gejala heteroskedastisitas.
2. Apabila nilai $C^2_{hitung} > C^2_{tabel}$, ada gejala heteroskedastisitas.

Tabel 4.16 Uji White

R	R Square
0,499	0,249

Sumber: Data Diolah, (2023)

Untuk menentukan hasil perhitungan dari Uji White ditentukan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 C^2 \text{ hitung} &= N \times R \text{ Square} \\
 &= 38 \times 0,249 \\
 &= 9,462 \\
 C^2 \text{ tabel} &= Df = n - 1 \\
 &= 38 - 1 \\
 &= 37 (52,1923)
 \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel 4.16 beserta hasil perhitungan pada rumus tersebut, dapat ditentukan bahwa nilai $C^2_{hitung} < C^2_{tabel}$ atau sebesar $9,462 < 52,1923$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

4.4 Hasil Analisis Data

Metode ini yaitu mendeskripsikan teknik analisis yang akan dipakai peneliti untuk menganalisis data dan menguji yang sudah terkumpul. Data yang terkumpul ditentukan berdasarkan masalah dalam penelitian sekaligus mendeskripsikan karakteristik tujuan studi apakah untuk eksplorasi, deskripsi atau menguji hipotesis.

4.4.1 Regresi Linier Sederhana

Regresi linear sederhana digunakan hanya untuk satu variabel bebas dan satu variabel terikat. Tujuan dari regresi linear sederhana yaitu untuk memprediksi besaran nilai variabel terikat yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Pengujian ini dilakukan dengan program SPSS. Berdasarkan pengolahan data regresi linear sederhana diperoleh data:

4.4.1.1 Regresi Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.17 Regresi Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficient	
Model	B
Constant	13,823
Motivasi Kerja	0,400

Sumber : Data Diolah, (2023)

Pada tabel 4.17 data hasil perhitungan regresi linear sederhana Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan menggunakan program SPSS, diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b1.X1$$

$$Y = 13,823 + 0,400$$

1. Nilai konstanta sebesar 13,823 yang berarti apabila Motivasi Kerja (X1) tidak mengalami perubahan atau tetap, maka besarnya Kinerja Karyawan (Y) adalah 13,823.
2. Koefisien regresi Motivasi Kerja (X1) sebesar 0,400 yang berarti apabila Motivasi Kerja (X1) meningkat satu satuan, maka Kinerja Karyawan (Y)

mengalami kenaikan sebesar 0,400 satuan. Sehingga dapat diartikan bahwa setiap peningkatan Motivasi Kerja (X1) dapat meningkatkan Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4.18 Korelasi Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary	
R	R Square
0,492	0,242

Sumber : Data Diolah, (2023)

Pada tabel 4.18 nilai korelasi (R) sebesar 0,492 menunjukkan hubungan antara Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Koefisien determinan R (R Square) sebesar 0,242 menunjukkan Motivasi Kerja (X1) mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) sebesar 24,2% sisanya sebesar 75,8% dipengaruhi faktor lain diluar penelitian ini.

4.4.1.2 Regresi Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.19 Regresi Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficient	
Model	B
Constant	14,445
Disiplin Kerja (X2)	0,458

Sumber : Data Diolah, (2023)

Berdasarkan tabel 4.19 data hasil perhitungan regresi linear sederhana Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b2.X2$$

$$Y = 14,445 + 0,458$$

1. Nilai konstanta sebesar 14,445 yang berarti apabila Disiplin Kerja (X2) tidak mengalami perubahan atau tetap, maka besarnya Kinerja Karyawan (Y) adalah 14,445.

2. Koefisien regresi Disiplin Kerja (X₂) sebesar 0,458 yang berarti apabila Disiplin Kerja (X₂) meningkat satu satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) mengalami kenaikan sebesar 0,458 satuan. Sehingga dapat diartikan bahwa setiap peningkatan Disiplin Kerja (X₂) dapat meningkatkan Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4.20 Hasil Uji Korelasi Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary	
R	R Square
0,472	0,223

Sumber : Data Diolah, (2023)

Pada tabel 4.20 didapat nilai R sebesar 0,472 yang menunjukkan adanya hubungan antara Disiplin Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y). R Square sebesar 0,223 yang menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X₂) mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) sebanyak 22,3% dan sisanya 77,7% dipengaruhi faktor lain diluar penelitian ini.

4.4.2 Regresi Linier Berganda

Pada penelitian ini dilakukan uji regresi linear berganda yang bertujuan untuk mengetahui ikatan dan arah antara variabel dalam penelitian ini, yaitu Motivasi Kerja (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) pada Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 4.21 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficient	
Model	B
Constant	2,395
Motivasi Kerja (X ₁)	,342
Disiplin Kerja (X ₂)	,385

Sumber : Data Diolah, (2023)

Pada tabel 4.21 data perhitungan regresi linear berganda didapat persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 2,395 + 0,342 X_1 + 0,385 X_2$$

Persamaan diatas dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta 2,395 yang berarti apabila Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) tidak mengalami perubahan atau tetap maka besarnya Kinerja Karyawan (Y) adalah 2,395.
2. Koefisien regresi Motivasi Kerja(X1) sebesar 0,342 yang berarti apabila Motivasi Kerja (X1) meningkat satu satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) mengalami kenaikan sebesar 0,342 satuan. Sehingga dapat diartikan bahwa setiap peningkatan Motivasi Kerja (X1) dapat meningkatkan Kinerja Karyawan (Y).
3. Koefisien regresi Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,385 yang berarti apabila Disiplin Kerja (X2) meningkat satu satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) mengalami kenaikan sebesar 0,385 satuan. Sehingga dapat diartikan bahwa setiap peningkatan Disiplin Kerja (X2) dapat meningkatkan Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4.22 Hasil Uji Korelasi Regresi Linier Berganda

Model Summary	
R	R Square
0,628	0,394

Sumber: Data Diolah, (2023)

Pada tabel 4.22 nilai R yaitu 0,628 menyatakan ada hubungan Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Koefisien determinan (R Square) yaitu 0,394 yang menyatakan Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) 39,4% dan sisanya 60,6% faktor lain yang mempengaruhi diluar penelitian ini.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

Ialah pengujian yang digunakan untuk membuktikan hipotesis-hipotesis sebuah penelitian.

4.5.1 Hasil Uji Parsial (Uji t)

4.5.1.1 Motivasi Kerja (X1) Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Ho : Motivasi Kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada Kantor Direktorat Lalu Lintas Polda Lampung

Ha : Motivasi Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada Kantor Direktorat Lalu Lintas Polda Lampung.

Kriteria Pengujiannya sebagai berikut :

1. Apabila nilai t hitung $>$ t tabel, Ho ditolak dan Ha diterima
2. Apabila nilai t hitung $<$ t tabel, Ho diterima dan Ha ditolak
3. Apabila nilai sig $>$ α , Ho diterima
4. Apabila nilai sig $<$ α , Ho ditolak

Tabel 4.23 Hasil Uji –t (Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan)

Variabel	Sig	Alpha	t hitung	t tabel	Keterangan
Motivasi Kerja (X1) ↓ Kinerja Karyawan (Y)	0,003	0,05	3,143	1,689	Berpengaruh

Sumber: Data Diolah, (2023)

Berdasarkan tabel 4.23 di atas, hasil perhitungan pengaruh Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau sebesar $3,143 > 1,689$, dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima. Selain itu, hasil perhitungan pengaruh variabel Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai sig $<$ α atau sebesar $0,003 < 0,05$, dengan demikian Ho ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Direktorat Lalu Lintas Polda Lampung.

Tabel 4.24 Hasil Uji Determinan R

Model Summary	
R	R Square
0,492	0,242

Sumber: Data Diolah, (2023)

Pada tabel 4.24 nilai R adalah 0,492 yang menunjukkan adanya hubungan Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Koefisien determinan R Square adalah 0,242 yang menunjukkan bahwa motivasi kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) yaitu 24,2% dan 75,8% dipengaruhi oleh faktor lainnya diluar penelitian ini.

4.5.1.2 Disiplin Kerja (X2) Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Ho : Disiplin Kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada Kantor Direktorat Lalu Lintas Polda Lampung

Ha :Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada Kantor Direktorat Lalu Lintas Polda Lampung.

Kriteria Pengujiannya sebagai berikut :

1. Apabila nilai thitung > ttabel, Ho ditolak dan Ha diterima
2. Apabila nilai thitung < ttabel, Ho diterima dan Ha ditolak
3. Apabila nilai sig > α , Ho diterima
4. Apabila nilai sig < α , Ho ditolak

Tabel 4.25 Hasil Uji –t (Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan)

Variabel	Sig	Alpha	t hitung	t tabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X2) ↓ Kinerja Karyawan (Y)	0,005	0,05	2,969	1,689	Berpengaruh

Sumber : Data Diolah, (2023)

Berdasarkan tabel 4.25 di atas, hasil perhitungan pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai thitung > ttabel yaitu 2,969 > 1,689,

dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Selain itu, hasil perhitungan pengaruh Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai $\text{sig} < \alpha$ yaitu $0,005 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak. Sehingga disimpulkan Disiplin Kerja berpengaruh signifikansi terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Direktorat Lalu Lintas Polda Lampung.

Tabel 4.26 Hasil Uji Determinan R

Model Summary	
R	R Square
0,472	0,223

Sumber : Data Diolah, (2023)

Pada tabel 4.26 nilai model summary R sebesar 0,472 yang menunjukkan adanya korelasi antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Koefisien determinan (R Square) yaitu 0,223 yang menunjukkan bahwa Disiplin Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan sebanyak 22,3% dan 77,7% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

4.5.2 Hasil Uji Simultan (Uji F)

Uji F merupakan pengujian keseluruhan variabel secara simultan. Uji ini fungsinya untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh antara Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan pengolahan data, didapatkan hasil sebagai berikut:

4.5.2.1 Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H_0 : Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Kantor Direktorat Lalu Lintas Polda Lampung

H_a : Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Kantor Direktorat Lalu Lintas Polda Lampung.

Kriteria pengujiannya sebagai berikut :

1. Apabila nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$, H_0 ditolak dan H_a diterima
2. Apabila nilai $f_{hitung} < f_{tabel}$, H_0 diterima dan H_a ditolak
3. Apabila nilai $sig > \alpha$, H_0 diterima
4. Apabila nilai $sig < \alpha$, H_0 ditolak

Tabel 4.27 Hasil Uji F

Variabel	f hitung	f tabel	Sig	Alpha (α)	Keterangan
Motivasi Kerja (X1) Disiplin Kerja (X2) ↓ Kinerja Karyawan (Y)	11,387	3,26	0,000	0,05	Berpengaruh Simultan

Sumber : Data Diolah, (2023)

Pada tabel 4.27 diatas, hasil perhitungan variabel Motivasi Kerja(X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu sebesar $11,387 > 3,26$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Selain itu, hasil perhitungan pada variabel Motivasi Kerja(X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai $sig < \alpha$ atau $0,000 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Direktorat Lalu Lintas Polda Lampung

Tabel 4.28 Hasil Uji Determinan R

Model Summary	
R	R Square
0,628	0,394

Sumber: Data Diolah, (2023)

Pada tabel 4.28 diperoleh nilai R 0,628 yang menunjukkan adanya korelasi antara Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Koefisien determinan R Square 0,394 yang menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) sebanyak 39,4% dan 60,6% faktor lain diluar penelitian ini yang mempengaruhinya.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) yang diuji secara parsial menghasilkan $t_{hitung} 3,143 > t_{tabel} 1,689$ dan diperoleh tingkat signifikan sebesar $0,003 < 0,05$. Hasil analisis regresi linier berganda diperoleh nilai $b_1 = 0,342$. Dari hasil itu disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) Berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Direktorat Lalu Lintas Polda Lampung. Hipotesis menyatakan Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan terbukti.

Hal ini sesuai penelitian oleh Nurindah Dwi Antika, dkk (2021) yang telah membuktikan bahwa motivasi kerja secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Riyanto, Setyo. Sutrisno, Ady. & Ali, Hapzi. (2017) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan positif antara motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Lalu Lintas Polda Lampung, yang artinya bahwa semakin tinggi tingkat pengaruh motivasi kerja, maka akan semakin tinggi juga kinerja Kinerja Karyawan Direktorat Lalu Lintas Polda Lampung. Karena dengan adanya bentuk motivasi baik, maka karyawan mempunyai rasa kompetisi dan tanggung jawab yang lebih besar dalam melakukan pekerjaan, sehingga akan berdampak pada peningkatan Kinerja Karyawan Direktorat Lalu Lintas Polda Lampung.

4.6.2 Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja yang diuji secara parsial menghasilkan $t_{hitung} 2,969 > t_{tabel} 1,689$ dan diperoleh tingkat signifikan sebesar $0,005 < 0,05$. Hasil analisis regresi linier berganda diperoleh nilai $b_2 = 0,385$. Berdasarkan hasil tersebut

disimpulkan bahwa variabel Disiplin memiliki pengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja karyawan kantor Direktorat Lalu Lintas Polda Lampung. Hipotesis menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti.

Hal ini sesuai penelitian oleh Abdul Razak, Sarpan dan Ramlan (2018) yang telah membuktikan bahwa disiplin kerja secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Abc Makassar. Kemudian didukung oleh penelitian Yohanes Delvin Andrianto (2017) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai honorer. Karena itu, disiplin kerja pada instansi merupakan hal yang penting yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Semakin tinggi tingkat disiplin kerja, maka akan semakin tinggi juga Kinerja Karyawan Direktorat Lalu Lintas Polda Lampung. Hal ini dikarenakan disiplin kerja yang tinggi akan mampu mencapai efektivitas kerja yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat misi dari perusahaan, namun jika disiplin rendah maka akan terhambatnya pencapaian perusahaan.

Penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja mempunyai dampak yang sangat besar terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan, dan disiplin kerja berkaitan dengan kinerja karyawan. Penerapan disiplin kerja pada setiap karyawan sangatlah penting karena semakin baik disiplin kerja, maka kinerja oleh karyawan akan semakin baik pula.

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

Berdasarkan hasil uji F yang telah dilakukan nilai $F_{hitung} 11,387 > F_{tabel} 3,26$, nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka dapat diuraikan secara simultan bahwa motivasi

kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada Direktorat Lalu Lintas Polda Lampung. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu, yaitu penelitian Yohanes Delvin Andrianto (2017) yang membuktikan bahawa motivasi kerja dan disiplin kerja secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.

Selanjutnya penelitian Mardiyah Tusholihah, dkk (2019) mengatakan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, hal tersebut pada perusahaan merupakan hal penting yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian tersebut, terdapat persamaan dan perbedaan dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti.