

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data adalah mendeskripsikan atau menjelaskan data yang telah terkumpul tanpa bermaksud membuat simpulan yang umum PT. Lautan Berlian Utama Motor Cabang Metro. Tempatnya beralamatkan di Jl. Jend. Sudirman, Ganjarsari, Metro Barat, Kota Metro, Lampung 34121. Dalam deskripsi data ini penulis akan menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain :

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin

Untuk mengetahui jenis kelamin responden, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut.

Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	34	89,2%
2	Perempuan	4	10,8%
Total		37	100%

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.1 diatas dapat dilihat bahwa dari responden yang jumlah karyawan lebih banyak yaitu laki-laki sebanyak 34 orang atau 89,2%, sedangkan perempuan 4 orang atau 10,8%. Hal ini mengindikasikan bahwa perusahaan tersebut didominasi oleh karyawan laki-laki.

2. Umur Responden

Untuk mengetahui umur responden, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.2 Umur Responden

No	Umur Responden	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	21-30	12	32,4%
2	31-40	22	59,5%
3	41-50	3	8,1%
Total		37	100 %

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas dapat diketahui bahwa proporsi paling besar adalah dari responden yang berusia antara 21-30 tahun sebanyak 12 orang atau 32,4%. Usia 31-40 tahun sebanyak 22 orang atau 59,5%. Sedangkan usia 41-50 tahun sebanyak 3 orang atau 8,1% Hal ini mengindikasikan bahwa perusahaan tersebut didominasi oleh karyawan dengan usia antara 31-40 tahun.

3. Masa Kerja Responden

Untuk mengetahui pendidikan responden, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.3 Masa Kerja Responden

No	Masa Kerja	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	1-5 Tahun	10	27,0%
2	6-10 Tahun	16	43,2%
3	10-15 Tahun	11	29,7%
Total		37	100%

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.3 diatas dapat diketahui bahwa responden yang paling banyak adalah responden yang memiliki Masa kerja dengan 6-10 tahun atau 43.2% , Masa kerja dengan 11-15 tahun dengan jumlah 11 orang atau 29,7% dan Masa kerja dengan 1-5 tahun jumlah 10 orang atau

27,0%. Hal ini mengindikasikan bahwa perusahaan tersebut didominasi oleh karyawan dengan masa kerja 6-10 tahun.

4.1.2 Deskripsi jawaban responden

Hasil jawaban responden tentang variabel Motivasi Kerja, Kedisiplinan Kerja dan Kinerja Karyawan.

Tabel 4.4 Hasil Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja (X₁)

No	Pertanyaan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Kami sangat termotivasi dalam bekerja karena kebutuhan hidup terpenuhi.	13	35,1	15	40,5	8	21,6	1	2,7	0	0
2	Kami sangat termotivasi dalam bekerja karena untuk pendidikan anak-anak terpenuhi.	13	35,1	13	35,1	12	32,4	0	0	0	0
3	Kami sangat termotivasi dalam bekerja karena pimpinan kami sangat menyenangkan	11	29,7	14	37,8	12	32,4	0	0	0	0
4	Rekan rekan kerja kami sangat menyenangkan dan membuat kami bekerja lebih nyaman	9	24,3	18	48,6	10	27,4	0	0	0	0

Tabel 4.4 (Lanjutan)

No	Pertanyaan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
5	Kami senang dalam bekerja karena didukung oleh suasana lingkungan kerja lebih nyaman	8	21,6	18	48,6	11	29,7	0	0	0	0
6	Pimpinan sangat memberikan perhatian terhadap pekerjaan yang kami kerjakan	10	27,0	18	48,6	7	18,9	2	5,4	0	0
7	Pimpinan kami selalu memberikan perhatian secara personal tentang persoalan pribadi yang kami hadapi	8	21,6	18	48,6	9	24,3	2	5,4	0	0
8	Pimpinan kami selalu memperlakukan karyawannya dengan baik	10	27,0	15	40,5	12	32,4	0	0	0	0
9	Pimpinan sangat memperhatikan dan menghargai prestasi yang didapatkan karyawan.	7	18,9	24	64,9	6	16,2	0	0	0	0
10	Pimpinan kami selalu memberikan dukungan penuh kepada karyawannya untuk mengembangkan diri.	11	29,7	18	48,6	8	21,6	0	0	0	0

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.4 diatas dapat dilihat bahwa Motivasi Kerja mendapatkan pernyataan sangat tinggi dari responden “Kami sangat termotivasi dalam bekerja karena kebutuhan hidup terpenuhi..” menyatakan sangat setuju yaitu sebanyak 13 responden atau 35,1% dan 15 responden atau 40,5% menyatakan setuju. Pernyataan sangat rendah direspon responden adalah “Pipinan sangat memperhatikan dan menghargai prestasi yangdidapatkan karyawan.” Jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 responden atau 18,9% dan 24 responden atau 64,9% menyatakan setuju.

Tabel 4.5 Hasil Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja(X₂)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya datang tepat waku dalam bekerja	16	43,2	11	29,7	10	27,0	0	0	0	0
2	Saya tidak pernah absen dari pekerjaansaya tanpa alasan	21	56,8	11	29,7	5	13,5	0	0	0	0
3	Saudara berusaha datang ke tempat kerja lebih awal dari waktu yang di tentukan	9	24,3	18	48,6	9	24,3	1	27,7	0	0
4	Saya selalu teliti dalam bekerja	14	37,8	13	35,1	9	24,3	1	27,7	0	0
5	Saya tidak pernah melakukan kesalahan saat melaksanakan pekerjaan	9	24,3	18	48,6	10	27,0	0	0	0	0

Tabel 4.5 (Lanjutan)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
6	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu telah ditentukan	11	29,7	18	48,6	7	18,9	0	0	1	2,7
7	Saya datang dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang di tentukan perusahaan	14	37,8	19	24,3	4	10,8	0	0	0	0
8	Saya tidak pernah menunda nunda perjaan yang telah menjadi tanggung jawab saya	8	24,3	19	51,4	9	24,3	0	0	0	0
9	Saya tidak pernah meninggalkan tempat kerja selama jamkerja	11	29,7	21	56,8	4	10,8	0	0	1	2,7
10	Perusahaan memberikan sanksi yang tegas bagi yang melanggar peraturan	13	35,1	15	40,5	9	24,3	0	0	0	0

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.5 diatas dapat dilihat bahwa Disiplin Kerja mendapatkan pernyataan sangat tinggi dari responden “Saya tidak pernah absen dari pekerjaansaya tanpa alasan” menyatakan sangat setuju yaitu

sebanyak 21 responden atau 56,8% dan 11 responden atau 29,7% menyatakan setuju. Pernyataan sangat rendah direspon responden “Saya tidak pernah menunda nunda perjaan yang telah menjadi tanggung jawab saya” jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 responden atau 24,3% dan 19 responden atau 51,4 % menyatakan setuju.

Tabel 4.6 Hasil Jawaban Responden variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pertanyaan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Kami bekerja selalu berpedoman pada target yang harus dipenuhi atau diselesaikan	5	12,5	16	40	19	47,5	0	0	0	0
2	Target yang Kami buat/terima, sangat menantang namun realistis.	2	5	22	55	13	32,5	2	5	1	2,5
3	Kualitas yang kami hasilkan sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan	0	0	28	70	10	25	2	5	0	0
4	Bagi kami, kualitas adalah mutlak untuk dipenuhi	10	25	25	62,5	4	10	1	2,5	0	0
5	Untuk memenuhi kualitas yang baik, kami selalu bekerja berdasarkan prosedur-prosedur yang ada	6	15	34	85	0	0	0	0	0	0

Tabel 4.6 (Lanjutan)

No	Pertanyaan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
6	Pelanggan internal/ eksternal puas atas kualitas yang kami hasilkan	11	27,5	27	67,5	2	5	0	0	0	0
7	Dalam menyelesaikan target, kami selalu tepat waktu	7	17,5	20	50	13	32,5	0	0	0	0
8	Bagi kami penyelesaian kerja tepat waktu itu penting dan harus dicapai	14	35	25	62,5	1	2,5	0	0	0	0
9	Proses yang Kami lakukan berdasarkan cara-cara yang benar	6	15	34	85	0	0	0	0	0	0
10	Proses yang Kami lakukan transparan dan dapat dipertanggung jawabkan	6	15	26	65	7	17,5	1	2,5	0	0

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.6 diatas dapat dilihat bahwa Kinerja Karyawan mendapatkan pernyataan sangat tinggi dari responden “Bagi kami penyelesaian kerja tepat waktu itu penting dan harus dicapai” menyatakan sangat setuju yaitu sebanyak 14 responden atau 35% dan 25 responden atau

62,5% menyatakan setuju. Pernyataan sangat rendah direspon responden “Target yang Kami buat/terima, sangat menantang namun realistis” jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 responden atau 5% dan 22 responden atau 55 % menyatakan setuju.

4.2 Uji Persyaratan Instrumen

Dalam penelitian ini yang ukur adalah variabel X yaitu Motivasi Kerja (X_1), Disiplin Kerja(X_2) dan Kinerja Karyawan (Y). Uji persyaratan instrumen penelitian menguji validitas dan reliabilitas.

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kuesioner dapat mengukur indikator dari pernyataan yang diteliti. Untuk mengukur validitas digunakan nilai korelasi product moment. Jika korelasi product moment antara masing-masing butir pernyataan dengan skor total menghasilkan nilai lebih besar dari r tabel, maka item pernyataan tersebut dinyatakan valid, dan sebaliknya jika nilainya lebih kecil dari r tabel maka item pernyataan disimpulkan tidak valid dalam membentuk variabel. Pengujian dilakukan dengan program SPSS 20.0. Berikut hasil pengujian validitas untuk masing-masing item pertanyaan pada variabel Motivasi Kerja (X_1).

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X_1)

Item Pertanyaan	Sig.(1-tailed)	Alpha	Keterangan
1	0,000	0,05	valid
2	0,001	0,05	valid
3	0,030	0,05	valid
4	0,043	0,05	valid
5	0,008	0,05	Valid
6	0,000	0,05	Valid
7	0,004	0,05	Valid

Tabel 4.7 (Lanjutan)

Item Pertanyaan	Sig.(1-tailed)	Alpha	Keterangan
8	0,046	0,05	Valid
9	0,001	0,05	Valid

10	0,000	0,05	Valid
----	-------	------	-------

Sumber : Data primer diolah tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.7 diatas dari hasil uji validitas untuk variabel motivasi kerja (X_1) dengan memperoleh hasil yang didapatkan adalah $Sig < \alpha$. Dengan demikian dapat disimpulkan seluruh item pertanyaan pada variabel motivasi kerja (X_1) dinyatakan valid.

Berikut hasil pengujian validitas untuk masing-masing item pertanyaan pada variabel Disiplin Kerja (X_2).

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja(X_2)

Item Pertanyaan	Sig.(1-tailed)	Alpha	Kondisi	Keterangan
1	0,000	0,05	Sig< Alpha	Valid
2	0,000	0,05	Sig< Alpha	Valid
3	0,006	0,05	Sig< Alpha	Valid
4	0,000	0,05	Sig< Alpha	Valid
5	0,000	0,05	Sig< Alpha	Valid
6	0,000	0,05	Sig< Alpha	Valid
7	0,006	0,05	Sig< Alpha	Valid
8	0,000	0,05	Sig< Alpha	Valid
9	0,000	0,05	Sig< Alpha	Valid
10	0,000	0,05	Sig< Alpha	Valid

Sumber : Data primer diolah tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.8 diatas dari hasil uji validitas untuk variabel Disiplin Kerja(X_2). Dengan memperoleh hasil yang didapatkan adalah $Sig < \alpha$. Dengan demikian dapat disimpulkan seluruh item pertanyaan pada variabel Disiplin Kerja (X_2) dinyatakan valid.

Berikut hasil pengujian validitas untuk masing-masing item pertanyaan pada variabel Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item Pertanyaan	Sig.(1-tailed)	Alpha	Kondisi	Keterangan
1	0,000	0,05	Sig< Alpha	valid
2	0,000	0,05	Sig< Alpha	valid
3	0,011	0,05	Sig< Alpha	valid
4	0,002	0,05	Sig< Alpha	valid
5	0,000	0,05	Sig< Alpha	valid
6	0,000	0,05	Sig< Alpha	valid
7	0,000	0,05	Sig< Alpha	valid
8	0,000	0,05	Sig< Alpha	valid
9	0,000	0,05	Sig< Alpha	valid
10	0,011	0,05	Sig< Alpha	valid

Sumber : Data primer diolah tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.9 diatas dari hasil uji validitas untuk variabel kinerja karyawan (Y). Dengan memperoleh hasil yang didapatkan adalah Sig<alpha. Dengan demikian dapat disimpulkan seluruh item pertanyaan pada variabel kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukan kepada suatu pengertian bahwa instrumen dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik maka pengujian reliabilitas digunakan rumus alpha cronbach dengan mengkonsultasikan nilai alpha atau nilai interpretasi nilai r seperti yang terdapat dibawah ini :

Tabel 4.10 Interpretasi Nilai R

Koefisien r	Reliabilitas
0,800-1000	Sangat tinggi
0,600-0,799	Tinggi
0,400-0,599	Sedang
0,200-0,399	Rendah
0,000-0,199	Sangat rendah

Sumber : Sugiyono, (2016)

Berdasarkan Tabel 4.10 ketentuan reliabel diatas untuk menkonsultasikan hasil yang di dapatkan dari variabel independen yaitu motivasi kerja, Disiplin

Kerjadan variabel dependen yaitu kinerja karyawan dan menggunakan program SPSS 20.0. dari hasil pengelolaan data dari hasil jawaban kuesioner yang di sebarakan kepada 37 karyawan dalam penelitian ini diperoleh nilai koefisien seperti di bawah ini :

Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai cronbach's alpha	Koefisien r	Reliabilitas
Motivasi kerja (X ₁)	0,632	0,5	Sangat tinggi
Disiplin Kerja(X ₂)	0,815	0,5	Tinggi
Kinerja karyawan (Y)	0,837	0,5	Tinggi

Sumber : Data primer diolah tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.11 diatas hasil uji reliabilitas pada masing-masing variabel, bahwa seluruh item pertanyaan berstatus reliabel karena nilai Cronbach's Alpha $\geq 0,600$ dengan masing-masing nilai Cronbach's Alpha untuk variabel motivasi kerja (X₁) sebesar 0,632. Variabel motivasi kerja (X₂) sebesar 0,815 dan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,837. Dan dapat disimpulkan bahwa seluruh instrument pada masing-masing variabel telah memenuhi syarat reliabilitas instrument karena semua nilai yang didapatkan memiliki rata-rata reliabilitas tinggi.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Linieritas

Uji linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Uji linieritas pada penelitian ini penulis menggunakan program SPSS 20.0. Dari hasil pengolahan melalui program SPSS 20.0 diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 4.12 Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig.	Alpha	Kondisi	Keterangan
Motivasi kerja (X1 Y)	0,149	0,05	Sig > Alpha	Linier
Disiplin Kerja(X2 Y)	0,751	0,05	Sig > Alpha	Linier

Sumber : Data primer diolah tahun 2020

Rumusan Hipotesis:

Ho : Model regresi berbentuk linear

Ha : Model regresi tidak berbentuk linear

Adapun kriteria pengambilan keputusan yaitu :

Jika probabilitas (sig.) > alpha (0,05) maka Ho diterima.

Jika probabilitas (sig.) < alpha (0,05) maka Ho ditolak.

Berdasarkan tabel 4.13 diatas pada variabel motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan ($X_1 Y$) menunjukkan bahwa nilai $0,964 >$ dari alpha (0,05) atau nilai F hitung $0,149 <$ dari F tabel diketahui nilai df adalah (15 ; 23) yaitu 2,13 . Dengan demikian maka Sig > alpha dan F hitung < F tabel maka Ho diterima yang menyatakan model regresi untuk variabel berbentuk linier. Pada variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan ($X_2 Y$) menunjukkan bahwa nilai $0,097 >$ dari alpha (0,05) atau nilai F hitung $1,899 <$ dari F tabel diketahui nilai df adalah (8 ; 30) yaitu 2,27. Dengan demikian maka Sig. > alpha dan F hitung < F tabel, maka Ho diterima yang menyatakan model regresi untuk variabel berbentuk linier.

4.3.2 Hasil Uji Mutikolinieritas

Multikolinieritas dilakukan untuk melakukan pengujian terhadap model regresi, apakah model regresi tersebut memiliki hubungan antara variabel independen.

Prosedur pengujian: Jika nilai VIF ≥ 10 maka ada gejala multikolinieritas.

Jika nilai VIF ≤ 10 maka tidak ada gejala multikolinieritas.

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

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

Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Kondisi	Simpulan
Motivasi kerja (X_1)	0,566	1,001	Nilai VIF ≤ 10 dan Nilai Tolerance mendekati 1	Tidak ada gejala multikolinieritas
Disiplin Kerja (X_2)	0,311	1,001	Nilai VIF ≤ 10 dan Nilai Tolerance mendekati 1	Tidak ada gejala multikolinieritas

Sumber : Data primer diolah tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.14 diatas didapatkan pada uji coefficient di peroleh nilai VIF pada variabel Motivasi Kerja (X_1) sebesar $1,001 \leq 10$ atau nilai collinierrity tolerance sebesar $0,999 > 0,1$, untuk Disiplin Kerja (X_2) nilai VIF sebesar $1,001 \leq 10$ atau nilai collinierrity tolerance sebesar $0,999 > 0,1$ maka dapat disimpulkan bahwa dari data keseluruhan variabel indenpenden yang di peroleh dari jawaban kuisoner yang disebarakan kepada 40 karyawan dalam penelitian ini tidak ada gejala multikolinieritas.

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 (Y). dalam penelitian ini untuk mengetahui apakah ada pengaruh variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) PT Lautan Berlian Utama Motor Cabang Metro. Dari hasil pengolahan melalui program SPSS 20.0 diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.14 Hasil Koefisien Determinasi (R²)

R	R Square
0,914	0,836

Sumber : Data primer diolah tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.15 diatas diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,914 yang menunjukkan tingkat keeratan hubungan antara variabel independen dan dependen sedang. Sedangkan nilai koefisien determinasi R² (R square) sebesar 0,836 menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerjasebesar 23,0% sedangkan sisanya 77,0% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain.

Dari hasil pengolahan melalui program SPSS 20.0 diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 4.15 Hasil Koefisien Regresi Linier Berganda

Variabel	B
Constant (Y)	15,023
Motivasi kerja (X ₁)	0,900
Disiplin Kerja(X ₂)	0,470

Sumber : Data primer diolah tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.16 diatas didapatkan nilai Coefficients adalah untuk melihat Persamaan regresi linier berganda. Persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + et$$

Keterangan :

Y : Kinerja karyawan

a : Kontanta

a_1, b_2 : Koefisien regresi

x_1 : Motivasi kerja

x_2 : Disiplin Kerja

et : error trem / unsur kesalahan

$Y=15,023+0,900 (x_1)+0,470 (x_2)$, artinya :

1. Koefisien Konstanta (Y)

Variabel kinerja karyawan sebesar 15,023 satu-satuan jika variabel Disiplin Kerjadan motivasi kerja tetap atau sama dengan nol (0)

2. Koefisien regresi x_1

Jika jumlah motivasi kerja naik sebesar satu-satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,900 satu satuan

3. Koefisien regresi x_2

Jika jumlah Disiplin Kerjanyaik sebesar satu-satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,470 satu satuan

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji t (X_1Y)

Pengujian hipotesis adalah uji yang dilakukan untuk membuktikan hipotesis penelitian. Hipotesis dalam penelitian ini berkaitan dengan terdapatnya pengaruh signifikan variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji hipotesis yang digunakan adalah uji t.

1. Motivasi kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y)

H_0 = Motivasi kerja (X_1) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Lautan Berlian Utama Motor Cabang Metro.

H_a = Motivasi kerja (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Lautan Berlian Utama Motor Cabang Metro.

Tabel 4.16 Hasil Uji Motivasi Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	t_{Hitung}	t_{Tabel}	Sig.	Alpha	Simpulan
Motivasi kerja (X_1)	2,544	1,685	0,015	0,05	H_0 ditolak dan H_a diterima

Sumber : Data primer diolah tahun 2020

Untuk menguji t dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha (5%) dan tingkat derajat kebebasan dk ($dk=40-2=38$), sehingga diperoleh

t tabel sebesar 1,685. Berdasarkan hasil perhitungan tabel 4.17 coefficients diatas dengan demikian t hitung $2,544 > t$ tabel 1,685 yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima atau nilai signifikansi $0,015 < \alpha$ (0,05) artinya H_0 ditolak dan H_a diterima artinya, motivasi kerja (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Lautan Berlian Utama Motor Cabang Metro.

2. Disiplin Kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)

H_0 = Disiplin Kerja(X_2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Lautan Berlian Utama Motor Cabang Metro.

H_a = Disiplin Kerja(X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Lautan Berlian Utama Motor Cabang Metro.

Tabel 4.17 Hasil Uji Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	t_{Hitung}	t_{Tabel}	Sig.	Alpha	Simpulan
Disiplin Kerja(X_2)	2,062	1,685	0,046	0,05	H_0 ditolak dan H_a diterima

Sumber : Data primer diolah tahun 2020

Untuk menguji t dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha (5%) dan tingkat derajat kebebasan dk ($dk=40-2=38$), sehingga diperoleh t tabel sebesar 1,685. Berdasarkan hasil perhitungan tabel 4.18 coefficients diatas dengan demikian t hitung $2,062 > t$ tabel 1,685 yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima atau nilai signifikansi $0,046 < \alpha$ (0,05) artinya H_0 ditolak dan H_a diterima artinya, Disiplin Kerja(X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Lautan Berlian Utama Motor Cabang Metro.

4.5.2 Hasil Uji F (X_1X_2Y)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.

Ho = Motivasi kerja (X_1) Disiplin Kerja(X_2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Lautan Berlian Utama Motor Cabang Metro.

Ha = Motivasi kerja (X_1) Disiplin Kerja(X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Lautan Berlian Utama Motor Cabang Metro.

Dari hasil pengolahan melalui program SPSS 20.0 diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 4.18 Hasil Uji F

Variabel	F_{Hitung}	F_{Tabel}	Sig.	Alpha	Simpulan
Motivasi kerja (X_1) Disiplin Kerja(X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	5,531	3,24	0,008	0,05	Ho ditolak dan Ha diterima

Sumber : Data primer diolah tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.19 diatas hasil uji F yang diperoleh nilai F hitung sebesar 5,531 sedangkan F tabel dengan $\alpha = 0,05$ dengan menggunakan rumus F tabel = (k;n-k) maka (2;40-2)=(2;38) adalah 3,24. Jadi nilai F hitung > F tabel yaitu $5,531 > 3,24$ Maka Ho yang ditolak dan Ha diterima Sedangkan nilai 0,008 < alpha (0,05) Maka Ho yang ditolak dan Ha diterima artinya, Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja(X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Lautan Berlian Utama Motor Cabang Metro.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pembahasan Hasil Regresi Linier Berganda

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh antara Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja(X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Lautan Berlian Utama Motor Cabang Metro. Dalam penelitian ini didapatkan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,480 yang menunjukkan tingkat keeratan hubungan antara variabel independen dan dependen sedang. Sedangkan hasil

uji koefisien determinasi R^2 (R square) sebesar 0,230 menunjukkan bahwa Kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh motivasi kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) Pada Minimarket Multimart Pringsewu sebesar 23,0% sedangkan sisanya 77,0% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain.

4.6.2 Pembahasan Hasil Hipotesis I (X_1Y)

Berdasarkan hasil Pengujian hipotesis didapatkan hasil Motivasi Kerja (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai $t_{Hitung} 2,544 > t_{Tabel} 1,685$ sedangkan probabilitas $0,015 < \alpha (0,05)$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Lautan Berlian Utama Motor Cabang Metro. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan penelitian Yoshi Tania (2017) yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Terkait dengan kebutuhan akan status seperti melanjutkan kependidikan yang lebih tinggi, kebutuhan keamanan seperti adanya asuransi atau tunjangan kesehatan yang diberikan, kebutuhan akan afiliasi seperti adanya kenyamanan dalam kerjasama tim/kelompok. Kebutuhan akan berprestasi seperti mendapatkan penghargaan dalam mencapai target perusahaan dan kebutuhan akan kekuasaan seperti perusahaan memberikan kesempatan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi. Semakin kuat motivasi kerja, kinerja karyawan semakin tinggi. Hal tersebut sejalan dengan teori tentang Motivasi kerja. Menurut Robbins & Judge (2013) mengemukakan bahwa motivasi merupakan suatu proses yang dilakukan individu yang berupaya mencapai tujuan, mencakup tiga elemen penting yaitu intensitas, arah, dan kegigihan. Motivasi adalah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang ada inginkan.

4.6.3 Pembahasan Hasil Hipotesis II (X₂Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis didapatkan hasil Disiplin Kerja(X₂) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai $t_{Hitung} 2,062 > t_{Tabel} 1,685$ sedangkan nilai probabilitas $0,046 < \alpha (0,05)$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja(X₂) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Lautan Berlian Utama Motor Cabang Metro. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Fikri Hidayat dan Yasminar Ilyas (2019) Bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa karyawan puas dengan gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan terkait dengan pengaruh idealisme, motivasi inspirasional. Stimulasi intelektual, konsiderasi individual yang ditunjukkan oleh pimpinan kepada karyawannya. Hal tersebut sejalan dengan teori tentang Disiplin Kerja menurut Danim (2015) Disiplin Kerja adalah kemampuan seseorang pemimpin dalam bekerja melalui orang lain untuk mentransformasikan, secara optimal sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang bermakna sesuai dengan target capaian yang telah ditetapkan.

4.6.4 Pembahasan Hasil Hipotesis III (X₁X₂Y)

Melihat dari hasil uji F didapatkan nilai F_{Hitung} sebesar $5,531 > 3,24$ Sedangkan probabilitas $0,008 < \alpha (0,05)$ Maka H_0 yang diajukan ditolak dan H_a diterima artinya antara variabel Motivasi Kerja (X₁) dan Disiplin Kerja(X₂) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja (Y) pada PT Lautan Berlian Utama Motor Cabang Metro. Hal ini menyatakan bahwa Disiplin Kerja dan motivasi kerja menjadikan kinerja menjadi lebih baik pada PT Lautan Berlian Utama Motor Cabang Metro. Motivasi Kerja yang diterapkan terkait dengan kebutuhan akan status seperti melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi, kebutuhan keamanan seperti adanya asuransi atau tunjangan

kesehatan yang diberikan, kebutuhan akan afiliasi seperti adanya kenyamanan dalam kerjasama tim/kelompok. Kebutuhan akan berprestasi seperti mendapatkan penghargaan dalam mencapai target perusahaan dan kebutuhan akan kekuasaan seperti perusahaan memberikan kesempatan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi. Semakin kuat motivasi kerja, kinerja karyawan semakin tinggi. Hal tersebut didukung dengan teori tentang Motivasi kerja. Menurut Robbins & Judge (2013) mengemukakan bahwa motivasi merupakan suatu proses yang dilakukan individu yang berupaya mencapai tujuan, mencakup tiga elemen penting yaitu intensitas, arah, dan kegigihan. Selain Motivasi Kerja penerapan Disiplin Kerjayang baik terkait dengan pengaruh idealisme, motivasi inspirasional. Stimulasi intelektual, konsiderasi individual yang ditunjukkan oleh pimpinan kepada karyawannya. Hal tersebut didukung dengan teori tentang Disiplin Kerja. Menurut Danim (2015) Disiplin Kerja adalah kemampuan seseorang pemimpin dalam bekerja melalui orang lain untuk mentransformasikan, secara optimal sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang bermakna sesuai dengan target capaian yang telah ditetapkan. Dari hasil pengujian hipotesis terdapat pengaruh Antara motivasi kerja dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan di PT Lautan Berlian Utama Motor Cabang Metro. Hal ini menyatakan bahwa motivasi kerja dan Disiplin Kerjamenjadi pertimbangan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Lautan Berlian Utama Motor Cabang Metro. Hasil penelitian ini diperkuat juga oleh penelitian terdahulu yang dilakukan penelitian Yoshi Tania (2017) bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diperkuat juga oleh penelitian terdahulu yang dilakukan Fikri Hidayat dan Yasminar Ilyas (2019) Bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.