

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskriptif adalah menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat simpulan yang berbentuk umum atau generalisasi. 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 Responden

Gambaran umum mengenai karyawan PT. Lautan Teduh Interniaga cabang Karang Anyar, berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut :

Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Pria	31	86%
Wanita	5	14%
Jumlah	36	100%

Sumber : Data diolah pada tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.1 dapat di lihat bahwa karyawan yang paling banyak di PT. Lautan Teduh Interniaga cabang Karang Anyar, adalah berjenis kelamin pria sebanyak 31 orang atau sebesar 86 %. Dan karyawan yang berjenis kelamin wanita hanya berjumlah 5 orang atau 14%.

2. Umur Responden

Gambaran umum mengenai karyawan PT. Lautan Teduh Interniaga cabang Karang Anyar, berdasarkan umur adalah sebagai berikut :

Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Umur

Umur	Jumlah	Persentase
15 - 20Tahun	6	17%
21 - 29 Tahun	23	64%
30 – 39 Tahun	6	17%
40– 49 Tahun	1	2%
Jumlah	36	100%

Sumber : Data diolah pada tahun 2017

Dari tabel 4.2 diatas, dapat diketahui bahwa karyawan PT. Lautan Teduh Interniaga cabang Karang Anyar, yang paling banyak berumur 21 – 29 tahun sebanyak 23 orang atau sebesar 64%. Dan yang paling sedikit adalah karyawan yang berumur 40-49 tahun sebanyak 1 orang atau 2%.

3. Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Gambaran umum mengenai karyawan PT. Lautan Teduh Interniaga cabang Karang Anyar, berdasarkan tingkat pendidikan adalah sebagai berikut

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Umur	Jumlah	Persentase
SD	1	2%
SMP	5	14%
SMA	26	72%
S1	4	12%
Total	36	100%

Sumber : Data diolah pada tahun 2017

Dari hasil tabel 4.3, dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Lautan Teduh Interniaga cabang Karang Anyar, yang paling banyak berdasarkan tingkat pendidikannya adalah SMA yaitu sebanyak 26 orang atau sebesar 72 %. Dan yang paling sedikit adalah karyawan yang berpendidikan SD sebanyak 1 orang atau 2%.

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban tentang Variabel Motivasi, Kedisiplinan dan Kinerja Karyawan yang disebarkan kepada 40 responden adalah sebagai berikut.

Tabel 4.4 Hasil Jawaban Responden Variabel Motivasi (X1)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Berusaha mencapai target yang telah di tetapkan oleh perusahaan	2	5%	24	67%	4	10%	5	14%	1	3%
2	Semngat kerja karyawan terpacu untuk mendapatkan tambahan penghasilan atau bonus	4	10%	21	58%	6	17%	4	10%	1	3%
3	Dorongan dari dalam diri karyawan untuk bekerja keras agar mendapatkan penilaian istimewa dari pemimpinya, agar cepat naik pangkat	2	5%	4	10%	19	53%	7	19%	4	10%
4	Merasa mempunyai banyak sahabat yang baik di tempat kerja	0	0%	4	10%	15	42%	11	30%	5	14%
5	Saya dan rekan kerja selalu saling membantu bila terjadi masalah.	12	33%	21	58%	1	3%	1	3%	1	3%
6	Atasan selalu memberikan pujian bila ada karyawan yang menjalankan tugas pekerjaan dengan memuaskan	11	30%	22	62%	2	5%	0	0%	1	3%
7	Atasan memberikan pengarahan agar karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik.	16	44%	19	53%	0	0%	0	0%	1	3%
8	Persaingan yang sehat akan membuat karyawan untuk belajar dan bekerja lebih baik lagi	8	22%	17	47%	5	14%	5	14%	1	3%
9	Selalu memberi gagasan-gagasan untuk kemajuan perusahaan	2	5%	3	8%	19	53%	5	14%	7	19%
10	Selalu terbuka untuk menerima kritik dan saran atas hasil kerja yang di peroleh	3	8%	15	42%	7	19%	4	10%	7	19%

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling direspon variabel motivasi adalah pernyataan 7, dengan pernyataan “Atasan memberikan pengarahan agar karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik.” dengan jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 responden (44%), setuju 19 responden (53%), kurang setuju 0 responden (0%), tidak setuju 0 responden (0%) dan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau (3%). Sementara pernyataan yang paling rendah di respon adalah pernyataan 4 dengan pernyataan “Merasa mempunyai

banyak sahabat yang baik di tempat kerja.” dengan jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 0 responden (0%), setuju 4 responden (10%), kurang setuju 15 responden (42%), tidak setuju 11 responden (30%), dan sangat tidak setuju sebanyak 5 responden atau (14%).

Tabel 4.5 Hasil Jawaban Responden Variabel Kedisiplinan (X2)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pekerjaan dan tugas yang di berikan sesuai dengan kemampuan karyawan	4	10%	22	61%	9	25%	0	0%	1	3%
2	Pimpinan jadi teladan bagi bawahan	17	47%	16	44%	2	5%	0	0%	1	3%
3	Balas jasa atau imbal balik yang di berikan perusahaan sudah sesuai dengan yang diinginkan	16	44%	17	47%	2	5%	0	0%	1	3%
4	Semakin besar balas jasa yang di berikan semakin baik kedisiplinan karyawan	6	17%	21	58%	4	10%	4	10%	1	3%
5	Keadilan dalam pemberian balas jasa yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik	6	17%	25	61%	3	8%	1	3%	1	3%
6	Keadilan yang baik dalam memberi hukuman akan menciptakan kedisiplinan yang baik	7	19%	16	44%	8	22%	5	14%	0	0%
7	Pimpinan melakukan langsung pengawasan melekat kepada karyawan	10	28%	24	67%	2	5%	0	0%	0	0%
8	Sanksi hukuman harus di tetapkan berdasarkan pertimbangan logis	5	14%	22	61%	6	17%	2	5%	1	3%
9	Pimpinan bertindak tegas terhadap karyawan yang melakukan tindakan indisipliner	6	17%	24	67%	5	14%	1	3%	0	0%
10	Hubungan dengan atasan dan sesama rekan kerja berjalan dengan baik	8	22%	23	64%	5	14%	0	0%	0	0%

Sumber : Data diolah pada tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling direspon variabel kedisiplinan adalah pernyataan 2, dengan pernyataan “Pimpinan jadi teladan bagi bawahan” dengan jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 responden (47%), setuju 16 responden (44%), kurang setuju 2 responden (5%), tidak setuju 0 responden (0%), dan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau (3%). Sementara pernyataan yang paling rendah di respon adalah pernyataan 1 dengan pernyataan

“Pekerjaan dan tugas yang di berikan sesuai dengan kemampuan karyawan”, dengan jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 responden (10%), setuju 22 responden (61%), kurang setuju 9 responden (25%), tidak setuju 0 responden (0%) dan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau (3%).

Tabel 4.6 Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Tingkat pencapaian volume kerja yang di hasilkan sesuai dengan harapan perusahaan	17	47%	12	33%	6	17%	0	0%	1	3%
2	Perusahaan menetapkan target kerja dengan penuh perhitungan	15	42%	14	39%	5	14%	1	3%	1	3%
3	Mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan	15	42%	19	53%	1	3%	1	3%	0	0%
4	Skill yang dimiliki karyawan sesuai dengan pekerjaan yang di lakukan	18	50%	16	44%	1	3%	0	0%	1	3%
5	Mengerjakan suatu pekerjaan dengan cekatan	19	53%	3	8%	2	5%	1	0%	1	3%
6	Hasil kerja memenuhi standar di perusahaan.	17	47%	17	47%	1	3%	0	5%	1	3%
7	Dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	17	47%	19	53%	0	0%	0	0%	0	0%
8	menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja yang berlaku di perusahaan.	16	44%	20	55%	0	0%	0	0%	0	0%
9	berusaha dengan serius untuk menyelesaikan pekerjaan sampai dengan tuntas.	14	39%	22	56%	0	0%	0	0%	0	0%
10	memiliki pengetahuan atas pekerjaan yang di lakukan.	16	44%	18	50%	2	5%	0	0%	0	0%
11	Memiliki antusias tinggi dalam melaksanakan pekerjaan	15	42%	19	53%	2	5%	0	0%	0	0%
12	Memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan	15	42%	18	50%	0	0%	0	0%	1	3%
13	Saya memahami seluruh aturan dan petunjuk keselamatan kerja yang ditetapkan perusahaan.	5	14%	22	61%	7	19%	0	0%	2	5%
14	Mendahulukan pekerjaan-pekerjaan prioritas	2	5%	24	67%	8	22%	1	3%	1	3%
15	Dapat menyesuaikan diri dengan keputusan baru yang diambil oleh perusahaan	8	22%	21	58%	6	17%	0	0%	1	3%

Sumber : Data diolah pada tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling direspon variabel kedisiplinan adalah pernyataan 5, dengan pernyataan “Mengerjakan

suatu pekerjaan dengan cekatan” dengan jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 19 responden (53%), setuju 3 responden (8%), kurang setuju 2 responden (5%), tidak setuju 1 responden (3%) dan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau (3%). Sementara pernyataan yang paling rendah di respon adalah pernyataan 14 dengan pernyataan “menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja yang berlaku di perusahaan.” dengan jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 responden (5%), setuju 24 responden (67%), kurang setuju 8 responden (22%), tidak setuju 1 responden (3%) dan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau (3%).

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. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi *product moment*. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 20. Hasil pengujian validitas menggunakan kriteria pengujian untuk uji ini adalah apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka valid dan apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka tidak valid.

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Kuesioner Motivasi (X1)

Pernyataan	Sig	Alpha	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Keterangan
Pernyataan 1	0,000	0,5	0,557	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
Pernyataan 2	0,000	0,5	0,713	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
Pernyataan 3	0,001	0,5	0,528	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
Pernyataan 4	0,021	0,5	0,383	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
Pernyataan 5	0,041	0,5	0,342	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
Pernyataan 6	0,000	0,5	0,558	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
Pernyataan 7	0,000	0,5	0,568	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
Pernyataan 8	0,001	0,5	0,526	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid

Pernyataan 9	0,017	0,5	0,396	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
Pernyataan 10	0,007	0,5	0,443	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji validitas variabel motivasi (X1) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai motivasi. Hasil yang didapatkan yaitu nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,329), dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,713 dan paling rendah 0,342. Dengan demikian seluruh item pernyataan variabel motivasi dinyatakan valid.

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Kuesioner Kedisiplinan (X2)

Pernyataan	Sig	Alpha	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Keterangan
Pernyataan 1	0,000	0,5	,551	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
Pernyataan 2	0,000	0,5	,722	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
Pernyataan 3	0,000	0,5	,608	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
Pernyataan 4	0,000	0,5	,676	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
Pernyataan 5	0,000	0,5	,871	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
Pernyataan 6	0,030	0,5	,363	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
Pernyataan 7	0,036	0,5	,350	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
Pernyataan 8	0,000	0,5	,854	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
Pernyataan 9	0,010	0,5	,574	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
Pernyataan 10	0,023	0,5	,377	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji validitas variabel kedisiplinan (X2) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai kedisiplinan. Hasil yang didapatkan yaitu nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,329), dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,871 dan paling rendah 0,350. Dengan demikian seluruh item pernyataan variabel kedisiplinan dinyatakan valid.

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	Sig	Alpha	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Keterangan
Pernyataan 1	0,000	0,5	,746	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
Pernyataan 2	0,000	0,5	,806	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
Pernyataan 3	0,000	0,5	,754	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
Pernyataan 4	0,000	0,5	,676	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
Pernyataan 5	0,000	0,5	,800	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
Pernyataan 6	0,000	0,5	,738	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
Pernyataan 7	0,002	0,5	,500	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
Pernyataan 8	0,002	0,5	,492	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
Pernyataan 9	0,004	0,5	,473	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
Pernyataan 10	0,000	0,5	,750	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
Pernyataan 11	0,000	0,5	,781	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
Pernyataan 12	0,000	0,5	,773	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
Pernyataan 13	0,000	0,5	,666	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
Pernyataan 14	0,000	0,5	,558	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
Pernyataan 15	0,000	0,5	,646	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji validitas variabel kinerja (Y) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai kinerja. Hasil yang di dapatkan yaitu nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,329), dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,806 dan paling rendah 0,473. Dengan demikian seluruh item pernyataan variabel kinerja 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 20.0. Hasil uji reliabilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.10 Daftar Interpretasi Koefisien

Koefisien <i>r</i>	Realibilitas
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

Sumber : Sugiyono (2014, h:250)

Berdasarkan tabel 4.10 ketentuan reliable diatas, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut :

Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien alpha chronbach	Koefisien r	Simpulan
Motivasi	0,654	0,6000 – 0,7999	Reliabel Tinggi
Kedisiplinan	0,765	0,6000 – 0,7999	Reliabel Tinggi
Kinerja	0,916	0,8000 – 1,0000	Reliabel Sangat Tinggi

Sumber : Data diolah pada tahun 2017

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.11 nilai cronbach's alpha sebesar 0,8654 untuk motivasi (X1) dengan tingkat reliabel tinggi, 0,765 untuk variabel kedisiplinan (X2) dengan tingkat reliabel tinggi, dan 0,916 untuk variabel kinerja (Y) dengan tingkat reliabel sangat tinggi.

4.3 Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Normalitas Sampel

Untuk mengetahui data normal atau mendekati normal bisa dilakukan Uji Non Parametik *One-Sampel Kolmogorov – Smirnov Test*, dirumuskan dengan hipotesis :

Rumus Hipotesis :

Ho : Data berasal dari populasi berdistribusi normal

Ha : Data berasal dari populasi yang tidak berdistribusi normal

Kriteria Pengambilan Keputusan :

Apabila $\text{Sig} < 0,05$ maka H_0 ditolak (distribusi sampel tidak normal)

Apabila $\text{Sig} > 0,05$ maka H_0 diterima (distribusi sampel normal)

Dari rumus hipotesis dan kriteria pengambilan keputusan maka dibawah ini:

Tabel 4.12
Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Motivasi	0,094	0,05	Sig > 0,05	Normal
Kedisiplinan	0,163	0,05	Sig > 0,05	Normal
Kinerja	0,643	0,05	Sig > 0,05	Normal

Sumber : Data diolah pada tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.12 diatas, menunjukkan bahwa motivasi (X1) One-Sample Kolmogorov Test-Smirnov dengan tingkat signifikan diperoleh $0,764 > 0,05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai untuk kedisiplinan (X2) dengan tingkat signifikan diperoleh $0,983 > 0,05$ maka berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai untuk kinerja (Y) dengan tingkat signifikan diperoleh $0,655 > 0,05$ maka berasal dari populasi berdistribusi normal.

4.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi atau hubungan yang kuat antar sesama variabel independen.

Prosedur pengujian :

1. Jika nilai VIF ≥ 10 maka ada gejala multikolinieritas.
Jika nilai VIF ≤ 10 maka tidak ada gejala multikolinieritas.
2. 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

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	(Constant)	20,674	11,402		1,813	,079		
1	X1	,341	,246	,211	1,387	,175	,909	1,100
	X2	,779	,263	,451	2,966	,006	,909	1,100

a. Dependent Variable: Y

Dari hasil perhitungan pada tabel coefficients motivasi nilai VIF = 1,100 ≤ 10 atau nilai collinierity tolerance = 0,909 $> 0,1$ maka tidak ada gejala multikolinieritas. VIF kedisiplinan = 1,100 ≤ 10 atau nilai collinierity tolerance = 0,909 $> 0,1$ maka tidak ada gejala multikolinieritas.

4.3.3 Hasil Uji Linieritas

Rumusan Hipotesis:

Ho: model regresi berbentuk linier

Ha: model regresi tidak berbentuk linier

Kriteria pengambilan keputusan:

Jika probabilitas (Sig) < 0,05 (Alpha) maka Ho ditolak

Jika probabilitas (Sig) > 0,05 (Alpha) maka Ho diterima

Tabel 4.14 Hasil uji linieritas

No	Variabel	Sig	Alpa	Kondisi	Keterangan
1	Motivasi	0,533	0,05	Sig F > 0,05	Ho diterima
2	Kedisiplinan	0,825	0,05	Sig F > 0,05	Ho diterima

Sumber : diolah pada tahun 2017

Variabel X1 terhadap Y

Dari tabel 4.14 didapat nilai Sig motivasi (X1) 0,533 > alpha (0,05), Dengan demikian Sig > alpha maka Ho diterima yang menyatakan bahwa model regresi berbentuk linier. Hasil olah data dapat dilihat pada lampiran.

Variabel X2 terhadap Y

Dari tabel 4.14 didapat nilai Sig kedisiplinan (X2) 0,825 > dari alpha (0,05) Dengan demikian Sig > alpha, maka Ho diterima yang menyatakan bahwa model regresi berbentuk linier. Hasil olah data dapat dilihat pada lampiran.

4.4 Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana :

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

X1 = Motivasi

X2 = Kedisiplinan

b1 = koefisien regresi untuk variabel motivasi

b2 = koefisien regresi untuk variabel kinerja

Tabel 4.15 Hasil perhitungan

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	(Constant)	20,674	11,402		1,813	,079		
1	X1	,341	,246	,211	1,987	,175	,909	1,100
	X2	,779	,263	,451	2,966	,006	,909	1,100

a. Dependent Variable: Y

Sumber :Data diolah pada tahun 2017

Dari tabel 4.15 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 20. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa:

$$Y = 20,674 + 0,341 (X_1) + 0,779 (X_2)$$

- Koefisien konstanta (Y)
Variabel (Y) atau dalam hal ini adalah kinerja tetap sebesar 20,674 dengan anggapan bahwa variabel lainnya konstan.
- Koefisien motivasi (X₁)
Setiap penambahan 1 satuan variabel motivasi (X₁) maka kinerja karyawan (Y) akan bertambah sebesar 0,341 satuan.
- Koefisien kedisiplinan (X₂)
Setiap penambahan 1 satuan variabel kedisiplinan (X₂) maka kinerja karyawan (Y) akan bertambah sebesar 0,779 satuan.

- Berdasarkan hasil nilai beta maka diketahui seberapa besar pengaruh motivasi (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,211.
- Berdasarkan hasil nilai beta maka diketahui seberapa besar pengaruh kedisiplinan (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,451.
- Besarnya pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent dapat dilihat dari nilai beta. Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan merupakan faktor yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan (Y) karena diperoleh nilai beta sebesar 0,451.

Tabel 4.16 Hasil Uji Model Summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,553 ^a	,306	,264	6,591

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Hasil data diolah tahun 2017

Dari tabel 4.16 diatas, diperoleh nilai koefisien determinan R Squares sebesar 0,306 (30.6%) kinerja karyawan dipengaruhi motivasi (X1), kedisiplinan (X2), dan sisanya 69,4% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lainnya. Sedangkan hubungan motivasi dan kedisiplinan secara bersama terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,553 (55,3%). Hasil olah data dapat dilihat pada lampiran.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji t

1. Pengaruh Motivasi (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Ho= Motivasi (X₁) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Lautan Teduh Interniaga Cabang Karang Anyar Lampung Selatan.

Ha= Motivasi (X₁) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Lautan Teduh Interniaga Cabang Karang Anyar Lampung Selatan.

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

1. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka Ho ditolak
2. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka Ho diterima

Tabel 4.17 Hasil Uji t

Variabel	Sig	Alpha	t_{hitung}	t_{tabel}	Kondisi
Motivasi	0,004	0,05	1,987	1,69	$t_{hitung} > t_{tabel}$
Kedisiplinan	0,006	0,05	2,966	1,69	$t_{hitung} > t_{tabel}$

Sumber: Hasil data diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.17 didapat perhitungan pada variabel Motivasi (X_1) diperoleh nilai t hitung sebesar 1,987 sedangkan nilai t tabel adalah 1.69 jadi $t_{hitung} (1,987) > t_{tabel} (1.69)$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga di simpulkan bahwa motivasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Lautan Teduh Interniaga Cabang Karang Anyar Lampung Selatan. Hasil olahan secara lengkap dapat dilihat pada lampiran.

2. Pengaruh Kedisiplinan (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H_0 = kedisiplinan (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Lautan Teduh Interniaga Cabang Karang Anyar Lampung Selatan.

H_a = kedisiplinan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Lautan Teduh Interniaga Cabang Karang Anyar Lampung Selatan.

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

1. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak
2. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima

Berdasarkan tabel 4.17 didapat perhitungan pada variable kedisiplinan (X_2) diperoleh nilai t hitung sebesar 2,966 sedangkan nilai t tabel adalah 1.69 jadi t hitung ($2,966$) > t tabel (1.69) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga di simpulkan bahwa kedisiplinan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Lautan Teduh Interniaga Cabang Karang Anyar Lampung Selatan. Hasil olahan secara lengkap dapat dilihat pada lampiran.

4.5.2. Hasil Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel independent secara bersama-sama terhadap variabel dependent. Pengujian regresi secara bersama-sama dilakukan untuk menguji hipotesis:

H_0 = Motivasi (X_1) dan kedisiplinan (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Lautan Teduh Interniaga Cabang Karang Anyar Lampung Selatan.

H_a = Motivasi (X_1) dan kedisiplinan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Lautan Teduh Interniaga Cabang Karang Anyar Lampung Selatan.

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

- a. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak
- b. Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima
- c. Jika nilai sig < 0,05 maka H_0 ditolak
- d. Jika nilai sig > 0,05 maka H_0 diterima

Tabel 4.18 Hasil Uji F

<i>f_{hitung}</i>	<i>f_{tabel}</i>	Kondisi
7,264	3,28	<i>f_{hitung}</i> > <i>f_{tabel}</i>

Sumber: Hasil data diolah tahun 2017

Berdasarkan hasil analisis data, maka diperoleh F_{hitung} sebesar 7,264 sedangkan nilai F_{tabel} (α 0,05) dengan ($n-k = 37-3 = 34$, $k-1$, $3-1 = 2$) adalah 3,28. Dengan demikian $F_{hitung} 7,264 > F_{tabel} 3,28$ maka H_0 ditolak, dan H_a diterima. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi (X1), kedisiplinan (X2), secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Lautan Teduh Interniaga Cabang Karang Anyar Lampung Selatan. Hasil olahan secara lengkap dapat dilihat pada lampiran.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Lautan Teduh Interniaga Cabang Karang Anyar Lampung Selatan.

Pengaruh motivasi ini sejalan dengan teori yang di kemukakan Winardi (2007, p.6) berpendapat bahwa motivasi adalah suatu kekuatan potensial yang ada di dalam dirir seorang manusia, yang dapat di kembangkannya sendiri atau di kembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif.

penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Umi Kholidah (2006) tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada koperasi unit desa (kud) argopuro (serba usaha) krucil – probolinggo, yang menyebutkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y).

4.6.2 Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, PT. Lautan Teduh Interniaga Cabang Karang Anyar Lampung Selatan.

Pengaruh kedisiplinan ini sejalan dengan teori yang di kemukakan sinambela (2016, p.335) yang berpendapat bahwa tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Mutiara Bunda (2014), tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kecamatan astana anyar bandung yang menyebutkan bahwa, terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kedisiplinan terhadap kinerja pegawai.

4.6.3 Pengaruh Motivasi Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi dan kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Lautan Teduh Interniaga Cabang Karang Anyar Lampung Selatan. Hal ini menyatakan bahwa motivasi dan kedisiplinan menjadi pertimbangan karyawan dalam mencapai kinerja yang baik. Dari hasil penelitian persamaan regresi, variabel kedisiplinan merupakan faktor yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan (Y) .

Penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Handayani dan Ahmad Alim Bachri (2014), tentang Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Agama Martapura, menyebutkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Agama Martapura baik secara parsial maupun simultan.