

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data 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, yaitu jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan uji deskripsi jawaban responden:

**Tabel 4.1**  
**Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentasi</b>
Laki - laki	16	53%
Perempuan	14	47%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.1 responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat bahwa Karyawan Els Coffee House Bandar Lampung, paling banyak berjenis kelamin laki – laki yang berjumlah 16 responden atau sebesar 53%, artinya sebagian besar karyawan Els Coffee House Bandar Lampung dalam penelitian ini berjenis kelamin laki – laki.

**Tabel 4.2**  
**Responden Berdasarkan Usia**

<b>Usia</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase</b>
17 Tahun – 22 Tahun	12	40%
23 Tahun – 28 Tahun	16	53%
29 Tahun – 35 Tahun	2	7%
<b>Jumlah</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.2 responden berdasarkan usia dapat dilihat bahwa karyawan Els Coffee House Bandar Lampung, paling banyak berusia 23 Tahun – 28 Tahun yang berjumlah 16 responden atau sebesar 53% artinya sebagian besar karyawan Els Coffee House dalam penelitian ini berusia 23 Tahun – 28 Tahun.

**Tabel 4.3**  
**Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

<b>Pendidikan Terakhir</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase</b>
SLTA	23	76%
Diploma	2	7%
Sarjana	5	17%
<b>Jumlah</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.3 responden berdasarkan Pendidikan terakhir dapat dilihat bahwa karyawan Els Coffee House Bandar Lampung , paling banyak berpendidikan terakhir SLTA yang berjumlah 23 responden atau sebesar 76% artinya sebagian besar karyawan Els Coffee House Bandar Lampung dalam penelitian ini berpendidikan terakhir SLTA.

**Tabel 4.4**  
**Hasil Jawaban Responden Motivasi Kerja**

No	Pernyataan	Jawaban										Total
		STS		TS		CS		S		SS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Saya berusaha maksimal untuk menjadi yang terbaik dalam bekerja	0	0 %	0	0 %	9	30 %	12	40 %	9	30 %	120
2	Saya mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan saya	0	0 %	3	10 %	7	23,3 %	14	46,7%	6	20 %	113
3	Gaji yang selama ini diterima, sesuai dengan pengorbanan saya	0	0 %	6	20 %	13	43,3 %	7	23,3%	4	13,3 %	99
4	Perusahaan menyediakan tempat istirahat yang nyaman pada saat jam istirahat	0	0 %	5	16,7 %	11	36,7%	9	30 %	5	16,7 %	104
5	Perusahaan memberikan wadah bagi karyawan untuk menanggapi keluhan karyawan	1	3,3%	5	16,7%	10	33,3%	8	26,7%	6	20%	103
6	Perusahaan memberikan rekreasi kepada karyawan pada setiap episode tertentu agar timbul rasa kekeluargaan	2	6,7%	7	23,3%	6	20%	7	23,3%	8	26,7%	102
7	Gaji dan tunjangan yang diberikan perusahaan dapat menjamin hidup keluarga karyawan	2	6,7%	7	23,3%	7	23,3%	9	30%	5	16,7%	98
8	Atasan saya memperlakukan saya	0	0%	7	23,3%	9	30%	8	26,7%	6	20%	103

	dengan baik, dan memberikan dukungan dalam bekerja											
9	Pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada saya, dapat mengembangkan potensi yang saya miliki	0	0%	2	6,7%	11	36,7%	11	36,7%	6	20%	111
10	Saya selalu memperbaiki diri apabila melakukan kesalahan	0	0%	0	0%	6	20%	13	43,3%	11	36,7%	125

Sumber : Data Diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.4 jawaban responden diatas pernyataan yang memiliki skor total terbesar terdapat pada pernyataan 10, yaitu Saya selalu memperbaiki diri apabila melakukan kesalahan, sebesar 125, sedangkan pernyataan yang memiliki skor total terkecil terdapat pada pernyataan 7, yaitu Gaji dan tunjangan yang diberikan perusahaan dapat menjamin hidup keluarga karyawan, sebesar 98.

**Tabel 4.5**  
**Hasil Jawaban Responden Disiplin Kerja**

No	Pernyataan	Jawaban										Total
		STS		TS		CS		S		SS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Saya dapat hadir sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan	0	0 %	2	6,7 %	5	16,7 %	11	36,7 %	12	40 %	123
2	Saya memberikan alasan jika terlambat hadir di tempat kerja	0	0 %	4	13,3 %	6	20 %	9	30 %	11	36,7 %	117
3	Saya meminta izin kepada atasan jika meninggalkan pekerjaan pada saat jam kerja	0	0%	3	10 %	7	23,3 %	10	33,3 %	10	33,3 %	117

4	Saya mau bekerja sama dengan rekan kerja sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	0	0 %	1	3,3 %	7	23,3%	11	36,7 %	11	36,7 %	122
5	Saya menggunakan seragam sesuai dengan peraturan perusahaan	0	0%	1	3,3%	6	20%	11	36,7%	12	40%	124
6	Saya menaati SOP yang berlaku	0	0%	1	3,3%	8	26,7%	10	33,3%	11	36,7%	121
7	Saya selalu menggunakan peralatan kerja dengan hati – hati	0	0%	1	3,3%	8	26,7%	10	33,3%	11	36,7%	121
8	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti	0	0%	3	10%	7	23,3%	9	30%	11	36,7%	118
9	Saya bekerja menggunakan etika dalam perusahaan dan sesama karyawan	0	0%	0	0%	9	30%	9	30%	12	40%	123
10	Saya menjaga tingkah laku sesuai dengan norma yang berlaku	0	0%	0	0%	9	30%	9	30%	12	40%	123

Sumber : Data Diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden diatas pernyataan yang memiliki skor total terbesar terdapat pada pernyataan 5, yaitu Saya menggunakan seragam sesuai dengan peraturan perusahaan, sebesar 124, sedangkan pernyataan yang memiliki skor total terkecil terdapat pada pernyataan 2 dan 3 yaitu Saya memberikan alasan jika terlambat hadir di tempat kerja dan Saya meminta izin kepada atasan jika meninggalkan pekerjaan pada saat jam kerja sebesar 117

**Tabel 4.6**  
**Hasil Jawaban Responden Kinerja**

No	Pernyataan	Jawaban										Total
		STS		TS		CS		S		SS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Saya bekerja dengan cekatan dan cepat	0	0 %	1	3,3 %	9	30 %	9	30 %	11	36,7 %	120
2	Saya memenuhi persyaratan atau standart kerja yang ditetapkan perusahaan	0	0 %	1	3,3 %	7	23,3%	13	43,3 %	9	30 %	120
3	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kuantitas yang telah ditetapkan perusahaan	0	0 %	1	3,3 %	7	23,3 %	12	40 %	10	33,3 %	121
4	Kuantitas kerja saya melebihi rata – rata karyawan lain	0	0 %	4	13,3 %	15	50 %	5	16,7 %	6	20 %	103
5	Saya memiliki pengetahuan tentang pekerjaan yang saya kerjakan	0	0%	0	0%	10	33,3%	13	43,3%	7	23,3%	117
6	Saya bersedia lembur kerja jika pekerjaan belum diselesaikan dengan tuntas	0	0%	6	20%	7	23,3%	11	36,7%	6	20%	107
7	Saya merasa bersalah jika pekerjaan tersebut tidak sesuai dengan yang diharapkan	0	0%	1	3,3%	9	30%	11	36,7%	9	30%	118
8	Saya mampu bekerja sesuai dengan program yang telah ditetapkan	0	0%	1	3,3%	7	23,3%	13	43,3%	9	30%	120
9	Saya berani dalam mengemukakan pendapat yang menurutnya benar	0	0%	1	3,3%	9	30%	11	36,7%	9	30%	118

10	Saya cermat dan meminimalkan kesalahan dalam bekerja	0	0%	0	0%	9	30%	13	43,3%	8	26,7%	119
----	------------------------------------------------------	---	----	---	----	---	-----	----	-------	---	-------	-----

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.6 jawaban responden diatas pernyataan yang memiliki skor total terbesar terdapat pada pernyataan 3, yaitu Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kuantitas yang telah ditetapkan perusahaan sebesar 121, sedangkan pernyataan yang memiliki skor total terkecil terdapat pada pernyataan 4, yaitu Kuantitas kerja saya melebihi rata – rata karyawan lain, sebesar 103

## 4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

### 4.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep gejala/kejadian yang diukur. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner, suatu kuesioner dikatakan valid jika Pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi *product moment*. Uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 27.

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Validitas Variabel**

Variabel	Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
<b>Motivasi Kerja</b>	Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

	Butir 9	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 10	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
<b>Disiplin Kerja</b>	Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 9	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 10	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
<b>Kinerja</b>	Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 9	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 10	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji validitas variabel, menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja, memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item pernyataan variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

#### 4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji reliabilitas terhadap masing-masing instrumen variabel menggunakan rumus *alpha*



*cronbach* dengan bantuan program SPSS versi 27. Hasil uji reliabilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.8**  
**Reliabilitas Variabel**

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Koefisien r	Simpulan
Motivasi Kerja	0,945	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Disiplin Kerja	0,979	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Kinerja	0,960	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.8 di atas nilai *cronbach's alpha*, menjelaskan bahwa variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja memiliki kategori reliabel sangat tinggi, karena berada pada rentang 0,8000 – 1,0000.

### 4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

#### 4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Untuk mengetahui data normal atau mendekati normal bisa dilakukan dengan Uji *shapiro wilk* pada SPSS Versi 27. Hasil perhitungan uji normalitas sebagai berikut,

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Normalitas**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Motivasi Kerja	0,129	0,05	Sig > Alpha	Normal
Disiplin Kerja	0,05	0,05	Sig > Alpha	Normal
Kinerja	0,15	0,05	Sig > Alpha	Normal

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas *shapiro wilk* diatas, menunjukkan bahwa nilai variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja memiliki tingkat signifikan diperoleh data sig > Alpha maka variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja berasal dari populasi berdistribusi normal.

#### 4.3.2 Hasil Uji Linieritas

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah model regresi dapat didekati dengan persamaan linear dan uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi ataupun regresi linear, dengan bantuan program SPSS versi 27. Hasil uji linearitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut,

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Linieritas**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Motivasi Kerja Terhadap Kinerja	0,449	0,05	Sig > Alpha	Linier
Disiplin Kerja Terhadap Kinerja	0,08	0,05	Sig > Alpha	Linier

Sumber : Data Diolah, 2024

##### 1. Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan tabel 4.10 hasil perhitungan ANOVA tabel didapat nilai Sig pada baris *deviation from linearity* 0,449 > 0,05 maka Ho diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier

##### 2. Disiplin Terhadap Kinerja

Berdasarkan tabel 4.10 hasil perhitungan ANOVA tabel didapat nilai Sig pada baris *deviation from linearity* 0,08 > 0,05 maka Ho diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier

### 4.3.3 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi atau hubungan yang kuat antara sesama variabel independen. Hasil uji tersebut adalah sebagai berikut,

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	VIF		Kondisi	Simpulan
Motivasi Kerja Terhadap Kinerja	2,763	10	VIF<10	Tidak ada gejala multikolinieritas
Disiplin Terhadap Kinerja	2,763	10	VIF<10	Tidak ada gejala multikolinieritas

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.11 hasil perhitungan pada tabel *coefficient* menunjukkan bahwa nilai VIF pada variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja < 10, maka tidak ada gejala multikolinieritas antar variabel independen terhadap variabel dependen.

## 4.4 Hasil Analisis Data

### 4.4.1 Regresi Linear Berganda

**Tabel 4.12**  
**Hasil Regresi Linear Berganda**

Variabel	B
(Constant)	4.513
Motivasi Kerja	0.412
Disiplin Kerja	0.482

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.12 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 4.513 + 0.412X_1 + 0.482X_2$$

1. Nilai konstanta sebesar 4.513 yang berarti bahwa tanpa adanya variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja maka besarnya Kinerja adalah 4.513 satuan.
2. Koefisien Motivasi Kerja, artinya jika Motivasi Kerja naik sebesar satu satuan maka Kinerja akan meningkat sebesar 0.412 satu satuan.
3. Koefisien Disiplin Kerja, artinya jika Disiplin Kerja naik sebesar satu satuan maka Kinerja akan meningkat sebesar 0.482 satu satuan.

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Model Summary**

Variabel	R(Korelasi)	R Square (Determinasi)
Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja	0,947	0,896

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.13 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi r square sebesar 0,896 artinya variabel motivasi kerja dan disiplin kerja dapat menjelaskan bahwa kinerja sebesar 89,6% dan sisanya 10,4% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai r menunjukkan arah hubungan antara variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja memiliki tingkat hubungan sangat kuat karena nilai r sebesar 0,94 berada pada rentang 0,75 – 0,99.

#### **4.4.2 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)**

Uji t parsial digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji hipotesis secara parsial (Uji t) adalah sebagai berikut

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Parsial (Uji t)**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Motivasi Kerja Terhadap Kinerja	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh
Disiplin Kerja Terhadap Kinerja	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber : Data Diolah, 2024

1. Berdasarkan tabel 4.14 didapat perhitungan pada motivasi kerja terhadap kinerja, diperoleh nilai sig (0,000) < Alpha (0,05), dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Els Coffee Bandar Lampung.
2. Berdasarkan tabel 4.14 didapat perhitungan pada Disiplin Kerja terhadap kinerja, diperoleh nilai sig (0,000) < Alpha (0,05), dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Els Coffee Bandar Lampung.

#### 4.4.3 Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F simultan digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji hipotesis secara parsial (Uji F) adalah sebagai berikut

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji Simultan (Uji F)**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.15 didapat perhitungan pada motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja, diperoleh nilai sig (0,000) < Alpha

(0,05) dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Els Coffee Bandar Lampung.

#### **4.5 Pembahasan**

##### **4.5.1 Pembahasan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja**

Berdasarkan pada hasil penelitian ini, maka disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Els Coffee Bandar Lampung. Hal ini menunjukkan bahwa kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan perwujudan diri ikut mempengaruhi tingkat motivasi kerja karyawan. Hal tersebut sesuai teori yang diungkapkan Mangkunegara (2000) pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan mampu mencapai suatu kinerja yang tinggi. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Berdasarkan hasil uji analisis yang telah dilakukan, diperoleh nilai  $\text{sig} (0,000) < \text{Alpha} (0,05)$ , dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Els Coffee Bandar Lampung. Hasil tersebut sama dengan penelitian yang dilakukan Eva Maria Sitorus (2017) yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian pihak Els Coffee harus meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga kinerja karyawan Els Coffee Bandar Lampung meningkat.

##### **4.5.2 Pembahasan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja**

Berdasarkan pada hasil penelitian ini, maka disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Els Coffee Bandar Lampung. Hal ini menunjukkan bahwa kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi karyawan, dan etika bekerja ikut mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis

yang diajukan. Berdasarkan hasil uji analisis yang telah dilakukan, diperoleh nilai  $\text{sig} (0,000) < \text{Alpha} (0,05)$ , dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Els Coffee Bandar Lampung. Hasil tersebut sama dengan penelitian yang dilakukan Nabilah Ramadhan (2021) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian karyawan Els Coffee harus meningkatkan tingkat kedisiplinan terutama ketaatan pada standar kerja agar kinerja semakin meningkat. Serta pihak Els Coffee harus memberikan pengawasan yang ketat agar karyawan Els Coffee bisa lebih disiplin.

#### **4.5.3 Pembahasan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil uji analisis yang telah dilakukan, diperoleh nilai  $\text{sig} (0,000) < \text{Alpha} (0,05)$  dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Els Coffee Bandar Lampung. Hasil tersebut sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Eva Maria Sitorus (2017) menyatakan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja, artinya jika motivasi kerja dan disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat.