

Sriwungu Pringsewu, dari total keseluruhan responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 32 karyawan.

Tabel 4.3
Hasil Uji Frekuensi Berdasarkan Masa Kerja Karyawan
Responden

No	Masa Kerja Karyawan	Jumlah	Persentase
1.	< 3 Tahun	4	12.5 %
2.	3 - 5 Tahun	12	37.5 %
3.	5 - 8 Tahun	6	18.8 %
4.	> 8 Tahun	10	31.3 %
Jumlah		32	100 %

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2024.

Berdasarkan tabel 4.3 adalah hasil uji frekuensi menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan Masa Kerja Karyawan responden yaitu dengan masa kerja < 3 tahun memiliki frekuensi sebanyak 4 karyawan, dengan masa kerja 3 - 5 tahun memiliki frekuensi sebanyak 12 karyawan, dengan status masa kerja 5-8 tahun memiliki frekuensi sebanyak 6 karyawan, dan dengan status masa kerja > 8 tahun memiliki frekuensi sebanyak 10 karyawan. Dapat disimpulkan bahwa karakteristik responden dalam penelitian ini didominasi oleh responden dengan masa kerja 3 - 5 tahun yaitu sebanyak 12 responden atau karyawan BUMDes Jaya Makmur Pekon Sriwungu Pringsewu, dari total keseluruhan responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 32 karyawan.

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Berdasarkan hasil pengujian data kuesioner responden yang telah dilakukan peneliti dengan uji frekuensi data pada masing-masing variabel independen yaitu, Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2). Dan variabel dependen yaitu, Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan BUMDes Jaya Makmur Pekon Sriwungu Pringsewu, data tersebut diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada 32 karyawan yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Hasil pengolahan data dengan uji frekuensi tersebut telah dilakukan peneliti dengan menggunakan bantuan program *IBM SPSS Statistics 26*, dapat dilihat pada tabel-tabel dibawah ini:

Tabel 4.4
Hasil Uji Frekuensi Data Kuesioner Responden
Variabel Disiplin Kerja (X1)

No	Pernyataan	Jawaban									
		STS (1)		TS (2)		RG (3)		ST (4)		SS (5)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya selalu hadir di tempat kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	0	0.0	2	6.3	8	25.0	17	53.1	5	15.6
2	Saya memanfaatkan waktu kerja dengan optimal untuk menyelesaikan tugas-tugas saya	0	0.0	2	6.3	4	12.5	17	53.1	9	28.1
3	Saya jarang atau tidak pernah absen tanpa alasan yang jelas	0	0.0	3	9.4	6	18.8	16	50.0	7	21.9
4	Saya memastikan untuk memberi tahu atasan jika saya tidak dapat hadir bekerja	0	0.0	2	6.3	2	6.3	11	34.4	17	53.1
5	Saya memahami dan mematuhi semua peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan	0	0.0	1	3.1	6	18.8	16	50.0	9	28.1

6	Saya selalu bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan	0	0.0	2	6.3	7	21.9	16	50.0	7	21.9
7	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang diberikan	0	0.0	3	9.4	9	28.1	13	40.6	7	21.9
8	Saya tidak menunda pekerjaan yang dapat diselesaikan segera	0	0.0	1	3.1	8	25.0	15	46.9	8	25.0
9	Saya secara rutin membuat laporan kerja harian untuk melaporkan aktivitas pekerjaan saya	1	3.1	3	9.4	10	31.3	9	28.1	9	28.1

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2024.

Berdasarkan dari data pada tabel 4.4 diatas adalah hasil dari uji frekuensi data jawaban kuesioner responden yang berkaitan tentang faktor-faktor tentang variabel Disiplin Kerja (X1), bahwa pernyataan yang paling dominan direspon oleh responden atau karyawan BUMDes Jaya Makmur Pekon Sriwungu Pringsewu, terdapat pada item pernyataan nomor 4 (Saya memastikan untuk memberi tahu atasan jika saya tidak dapat hadir bekerja), dengan jumlah karyawan yang menyatakan “Sangat Setuju” sebanyak 17 responden atau 53.1%, dan yang menyatakan “Sangat Tidak Setuju” sebanyak 1 responden atau 3.1%, terdapat pada item pernyataan nomor 9 (Saya secara rutin membuat laporan kerja harian untuk melaporkan aktivitas pekerjaan saya). Hasil output data secara lengkap dapat dilihat pada Lampiran 4.

Tabel 4.5
Hasil Uji Frekuensi Data Kuesioner Responden Variabel Motivasi
Kerja (X2)

No	Pernyataan	Jawaban									
		STS (1)		TS (2)		RG (3)		ST (4)		SS (5)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya merasa balas jasa yang saya terima sesuai dengan usaha dan kontribusi saya	3	9.4	7	21.9	7	21.9	10	31.3	5	15.6
2	Kondisi kerja yang baik membuat saya lebih bersemangat dalam menyelesaikan tugas	0	0.0	2	6.3	7	21.9	16	50.0	7	21.9
3	Saya merasa nyaman dengan lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan	0	0.0	1	3.1	7	21.9	11	34.4	13	40.6
4	Fasilitas yang tersedia membantu saya menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efektif	0	0.0	1	3.1	6	18.8	12	37.5	13	40.6
5	Saya merasa termotivasi untuk mencapai hasil kerja yang maksimal dalam setiap tugas	0	0.0	1	3.1	10	31.3	10	31.3	11	34.4
6	Saya merasa dihargai ketika atasan mengakui hasil kerja saya	0	0.0	0	0.0	8	25.0	15	46.9	9	28.1
7	Pengakuan dari atasan membuat saya semakin bersemangat untuk bekerja lebih baik	0	0.0	0	0.0	6	18.8	17	53.1	9	28.1
8	Saya memperoleh upah yang sesuai dengan pekerjaan	3	9.4	3	9.4	11	34.4	9	28.1	6	18.8
9	Gaji yang diterima cukup untuk memenuhi kebutuhan saya	0	0.0	6	18.8	11	34.4	10	31.3	5	15.6

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2024.

Berdasarkan dari data pada tabel 4.5 diatas adalah hasil dari uji frekuensi data jawaban kuesioner responden yang berkaitan tentang faktor-faktor tentang variabel Motivasi Kerja (X2), bahwa pernyataan yang paling dominan direspon oleh responden atau karyawan BUMDes Jaya Makmur Pekon Sriwungu Pringsewu, terdapat pada item pernyataan nomor 7 (Pengakuan dari atasan membuat saya semakin bersemangat untuk bekerja lebih baik), dengan jumlah karyawan yang menyatakan “Setuju” sebanyak 17 responden atau 53.1%, dan yang menyatakan “Sangat Tidak Setuju” sebanyak 3 responden atau 9.4%, terdapat pada item pernyataan nomor 1 (Saya merasa balas jasa yang saya terima sesuai dengan usaha dan kontribusi saya). Hasil output data secara lengkap dapat dilihat pada Lampiran 4.

Tabel 4.6
Hasil Uji Frekuensi Data Kuesioner Responden Variabel Kinerja
Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Jawaban									
		STS (1)		TS (2)		RG (3)		ST (4)		SS (5)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya selalu berusaha memastikan hasil kerja saya memiliki nilai manfaat yang tinggi bagi perusahaan	0	0.0	1	3.1	8	25.0	11	34.4	12	37.5
2	Saya selalu berusaha meningkatkan produktivitas saya dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan	0	0.0	1	3.1	10	31.3	18	56.3	3	9.4
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	0	0.0	1	3.1	8	25.0	15	46.9	8	25.0
4	Saya selalu mematuhi aturan dan prosedur kerja yang ditetapkan oleh perusahaan	0	0.0	2	6.3	5	15.6	15	46.9	10	31.3

5	Saya memiliki ide-ide baru yang saya usulkan untuk meningkatkan efisiensi kerja tim atau perusahaan	0	0.0	3	9.4	9	28.1	14	43.8	6	18.8
6	Saya memastikan setiap tugas yang saya lakukan selesai dengan akurat dan sesuai dengan harapan	0	0.0	1	3.1	7	21.9	13	40.6	11	34.4
7	Saya mampu memotivasi dan memandu rekan kerja untuk mencapai tujuan bersama	0	0.0	4	12.5	4	12.5	10	31.3	14	43.8
8	Saya selalu berkata jujur dan bertindak transparan dalam setiap situasi kerja	0	0.0	3	9.4	8	25.0	13	40.6	8	25.0
9	Saya sering mengusulkan ide-ide baru untuk meningkatkan proses kerja atau menyelesaikan masalah	1	3.1	1	3.1	10	31.3	14	43.8	6	18.8

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2024.

Berdasarkan dari data pada tabel 4.6 diatas adalah hasil dari uji frekuensi data jawaban kuesioner responden yang berkaitan tentang faktor-faktor tentang variabel Kinerja Karyawan (Y), bahwa pernyataan yang paling dominan direspon oleh responden atau karyawan BUMDes Jaya Makmur Pekon Sriwungu Pringsewu, terdapat pada item pernyataan nomor 2 (Saya selalu berusaha meningkatkan produktivitas saya dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan), dengan jumlah karyawan yang menyatakan “Setuju” sebanyak 18 responden atau 56.3%, dan yang menyatakan “Sangat Tidak Setuju” sebanyak 1 responden atau 3.1%, terdapat pada item pernyataan nomor 9 (Saya sering mengusulkan ide-ide baru untuk meningkatkan proses kerja atau menyelesaikan masalah). Hasil output data secara lengkap dapat dilihat pada Lampiran 4.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu alat ukur yang digunakan dalam sebuah penelitian. Kuesioner dikatakan layak apa bila disetiap item-item pertanyaan atau pernyataan mampu mengungkapkan sesuatu keadaan yang dirasakan atau dialami oleh responden yang menjadi sampel dalam penelitian. Dalam penelitian ini uji validitas yang dilakukan peneliti untuk mengetahui korelevansi kuesioner yang menjadi alat ukur penelitian, layak atau tidak nya untuk digunakan dalam pengumpulan data dari responden atau karyawan BUMDes Jaya Makmur Pekon Sriwungu Pringsewu. Dalam melakukan uji validitas persyaratan instrument ini peneliti terlebih dahulu melakukan penyebaran 32 data kuesioner kepada responden, hal ini dilakukan untuk meminimalkan hasil kevaliditasan data dari pengujian yang dilakukan pada masing-masing variabel independen yaitu Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) serta variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y). Hasil uji validitas data tersebut telah dilakukan peneliti dengan menggunakan bantuan program *IBM SPSS Statistics* 26. Dapat dilihat pada tabel-tabel dibawah ini:

Tabel 4.7

Hasil Uji Validitas Persyaratan Instrumen Variabel Disiplin Kerja (X1)

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Kesimpulan
Pernyataan 1	0.503	0.349	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Pernyataan 2	0.836	0.349	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Pernyataan 3	0.676	0.349	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Pernyataan 4	0.413	0.349	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid

Pernyataan 5	0.559	0.349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 6	0.537	0.349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 7	0.725	0.349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 8	0.756	0.349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 9	0.532	0.349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2024.

Berdasarkan dari data pada tabel 4.7 diatas adalah hasil uji validitas data yang berhubungan dengan variabel disiplin kerja (X1), hasil pengujian yang dilakukan peneliti diperoleh hasil dari seluruh nilai signifikansi lebih kecil dari alpha (0,05), dan nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} (0.349), dimana nilai r_{hitung} paling tinggi adalah sebesar 0.836, dan pernyataan yang paling rendah sebesar 0.413. Dapat disimpulkan bahwa data-data yang diperoleh dari kuesioner jawaban responden yang berkaitan dengan faktor faktor tentang variabel disiplin kerja (X1), bahwa dari semua 9 item pernyataan tersebut dikatakan valid dan layak untuk digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini. Hasil output data secara lengkap dapat dilihat pada lampiran 5.

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas Persyaratan Instrumen Variabel Motivasi Kerja (X2)

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Kesimpulan
Pernyataan 1	0.599	0.349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 2	0.584	0.349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 3	0.816	0.349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 4	0.501	0.349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 5	0.702	0.349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 6	0.518	0.349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Pernyataan 7	0.689	0.349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 8	0.869	0.349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 9	0.574	0.349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2024.

Berdasarkan dari data pada tabel 4.8 diatas adalah hasil uji validitas data yang berhubungan dengan variabel motivasi kerja (X2), hasil pengujian yang dilakukan peneliti diperoleh hasil dari seluruh nilai signifikansi lebih kecil dari alpha (0,05), dan nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} (0.349), dimana nilai r_{hitung} paling tinggi adalah sebesar 0.869, dan pernyataan yang paling rendah sebesar 0.501. Dapat disimpulkan bahwa data-data yang diperoleh dari kuesioner jawaban responden yang berkaitan dengan faktor faktor tentang variabel motivasi kerja (X2), bahwa dari semua 9 item pernyataan tersebut dikatakan valid dan layak untuk digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini. Hasil output data secara lengkap dapat dilihat pada lampiran 5.

Tabel 4.9

**Hasil Uji Validitas Persyaratan Instrumen Variabel Kinerja
Karyawan (Y)**

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Kesimpulan
Pernyataan 1	0.671	0.349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 2	0.561	0.349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 3	0.681	0.349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 4	0.646	0.349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 5	0.749	0.349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 6	0.550	0.349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 7	0.532	0.349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 8	0.633	0.349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 9	0.495	0.349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2024.

Berdasarkan dari data pada tabel 4.9 diatas adalah hasil uji validitas data yang berhubungan dengan variabel kinerja karyawan (Y), hasil pengujian yang dilakukan peneliti diperoleh hasil dari seluruh nilai signifikasi lebih kecil dari alpha (0,05), dan nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} (0.349), dimana nilai r_{hitung} paling tinggi adalah sebesar 0.749, dan pernyataan yang paling rendah sebesar 0.495. Dapat disimpulkan bahwa data-data yang diperoleh dari kuesioner jawaban responden yang berkaitan dengan faktor faktor tentang variabel kinerja karyawan (Y), bahwa dari semua 9 item pernyataan tersebut dikatakan valid dan layak untuk digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini. Hasil output data secara lengkap dapat dilihat pada lampiran 5.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukan kepada suatu pengertian bahwa instrument dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpul data, karena instrument tersebut sudah baik maka pengujian reliabilitas digunakan rumus *alpha cronbach* dengan mengkonsultasikan nilai alpha atau nilai interpretasi nilai r seperti pada bab sebelumnya. Berdasarkan hasil nilai yang didapatkan pada masing-masing variabel independen yaitu disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2). Dan variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) BUMDes Jaya Makmur Pekon Sriwungu Pringsewu, pengujian dilakukan dengan menggunakan bantuan program *IBM SPSS Statistics 26*. Dari hasil pengujian data kuesioner jawaban 32 responden dalam penelitian ini diperoleh hasil nilai koefisien seperti pada tabel 4.10 di bawah ini:

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0.789	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0.825	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.787	Reliabel

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2024.

Berdasarkan dari data pada tabel 4.10 diatas adalah hasil uji reliabilitas pada masing-masing variabel, karena nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel disiplin kerja (X1) sebesar 0.789, variabel motivasi kerja (X2) sebesar 0.825, dan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0.787. Dapat disimpulkan bahwa data-data yang diperoleh dari keseluruhan instrument pernyataan-pernyataan kuesioner pada masing-masing variabel telah memenuhi syarat reliabilitas instrument. Hasil output data secara lengkap dapat dilihat pada lampiran 6.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas adalah data yang digunakan memiliki sebaran yang normal dalam populasi yang normal. Oleh karena itu, data yang digunakan dalam penelitian perlu dilakukan uji normalitas data. Hal ini penting diperhatikan karena jika data tidak berdistribusi normal relatif tidak dapat digunakan untuk penelitian dengan alat uji tertentu. Dalam praktiknya, data yang jumlahnya lebih dari 30 ($n > 30$) bisa diasumsikan berdistribusi normal. Berdasarkan hasil uji normalitas di peroleh hasil seperti pada tabel 4.11 dibawah ini:

4.11

Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Kesimpulan
Disiplin Kerja (X1)	0.530	0.05	Sig > Alpha	Normal
Motivasi Kerja (X2)	0.460	0.05	Sig > Alpha	Normal
Kinerja Karyawan (Y)	0.825	0.05	Sig > Alpha	Normal

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2024.

Berdasarkan dari tabel 4.11 diatas menunjukan bahwa hasil nilai pada *Shapiro-Wilk*, pada variable disiplin kerja (X1) diperoleh nilai signifikan sebesar $0,530 > 0,05$ (Alpha), pada variabel motivasi kerja (X2) diperoleh nilai signifikan sebesar $0,460 > 0,05$ (Alpha), dan nilai untuk variabel kinerja karyawan (Y) sebesar $0,825 > 0,05$ (Alpha). Maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan data yang diperoleh dari hasil jawaban kuesioner responden dalam penelitian ini berasal dari populasi berdistribusi normal. Hasil output data secara lengkap dapat dilihat pada lampiran 7.

4.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji ini tidak boleh terdapat multikolinieritas diantara variabel penjelas pada model tersebut yang di indikasikan oleh hubungan sempurna atau hubungan yang tinggi diantara beberapa atau keseluruhan variabel penjelas. Selain cara tersebut gejala multikolinieritas dapat juga diketahui dengan menggunakan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Jika nilai VIF lebih dari 10 maka ada gejala multikolineritas, sedangkan unsur $(1-R^2)$ di sebut *Collinierty Tolerance*, artinya jika nilai *collinierty tolerance* dibawah 0,1 maka ada gejala multikolineritas. Berdasarkan dari pengujian data yang dilakukan diperoleh hasil adalah seperti pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.12
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics		Kondisi	Kesimpulan
	Tolerance	VIF		
Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0.879	1.138	VIF < 10	Tidak Ada Gejala Multikolinieritas
Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0.879	1.138	VIF < 10	Tidak Ada Gejala Multikolinieritas

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2024.

Berdasarkan tabel 4.12 diatas adalah hasil dari perhitungan pada uji Coefficient diperoleh nilai VIF pada variabel disiplin kerja (X1) sebesar $1.138 < 10$ dan nilai Collinierrity Tolerance $0.879 > 0.1$, dan untuk variabel motivasi kerja (X2) nilai VIF sebesar $1.138 < 10$ atau nilai Collinierrity Tolerance $0.879 > 0.1$. Maka artinya dari kedua variabel tersebut menunjukkan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas dalam variabel penelitian ini. Hasil output data secara lengkap dapat dilihat pada lampiran 8.

4.4 Hasil Uji Analisis Data

4.4.1 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Didalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel independen sebagai indikatornya yaitu disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y) yang mempengaruhi variabel

lainnya maka dalam penelitian ini peneliti menggunakan regresi linier berganda. maka dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan menggunakan *IBM SPSS Statistics 26*.

Persamaan umum regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut :

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

Dimana :

Y = Nilai estimasi Kinerja Karyawan (Y)

a = Konstanta

X1 = Nilai variabel independen Motivasi Kerja (X1)

X2 = Nilai variabel independen Disiplin Kerja (X2)

b1b2= Koefisien regresi (X1,X2)

e = Variabel pengganggu

Tabel 4.13

Hasil Uji Koefisien Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	14.197	4.119
Disiplin Kerja (X1)	- 0.161	0.109
Motivasi Kerja (X2)	0.776	0.096

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2024.

Berdasarkan dari data pada tabel 4.13 diatas adalah hasil nilai *Coefficients* dalam penelitian ini untuk melihat persamaan regresi linier berganda. Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$Y = 14.197 - 0.161 (X1) + 0.776 (X2)$$

1. Dari hasil yang diperoleh diatas pada nilai konstanta sebesar 14.197, menunjukkan jika tidak ada disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2), maka masih terdapat kinerja karyawan (Y) BUMDes Jaya Makmur Pekon Sriwungu Pringsewu.
2. Dari hasil yang diperoleh diatas pada nilai Koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja (X1) adalah bernilai negatif (-) sebesar - 0.161, maka bisa di artikan bahwa jika variabel X1 meningkat maka variabel Y akan menurun, begitu juga sebaliknya.
3. Dari hasil yang diperoleh diatas pada nilai Koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja (X2), adalah bernilai positif (+) sebesar 0.776, maka bisa di artikan bahwa jika variabel X2 meningkat maka variabel Y juga akan meningkat, begitu juga sebaliknya.

Berdasarkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat dari nilai beta. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X2) merupakan faktor yang paling dominan pengaruhnya terhadap Kinerja (Y) karena diperoleh nilai beta sebesar 77.6%.

4.4.2 Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat besarnya pengaruh masing - masing variabel independen terhadap variabel dependen yang diteliti. Dalam penelitian ini dilakukan peneliti untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) BUMDes Jaya Makmur Pekon Sriwungu Pringsewu. Berdasarkan dari pengujian data-data kuesioner

jawaban responden yang dilakukan dengan bantuan *IBM SPSS Statistics* 26, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.14
Hasil Uji Koefisien Korelasi

Variabel	R	R Square
Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0.837	0.701

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2024.

Berdasarkan dari data pada tabel 4.14 diatas adalah diperoleh nilai koefisien korelasi (R) yaitu sebesar 83.7%, nilai tersebut menunjukkan bahwa tingkat keeratan antara variabel independen terhadap variabel dependen sangat tinggi. Sedangkan nilai koefisien determinan R^2 (Rsquare) sebesar 0,701, menunjukkan bahwa besarnya pengaruh variabel Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) BUMDes Jaya Makmur Pekon Sriwungu Pringsewu, adalah sebesar 83.7%, dan sisanya sebesar 16.3%, dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah uji yang dilakukan untuk membuktikan hipotesis dalam penelitian. Hipotesis dalam penelitian ini berkaitan dengan terdapat tidaknya pengaruh variabel independen secara individu (Parsial) dan (Simultan) terhadap variabel dependen.

4.5.1 Hasil Uji t (Secara Parsial)

Untuk menguji hipotesis secara individu (Parsial) peneliti menggunakan uji t, dengan membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} dengan tingkat kepercayaan 95% dan $\alpha = 0,05$. Berdasarkan dari pengujian data-data kuesioner jawaban responden yang dilakukan peneliti dengan menggunakan bantuan program *IBM SPSS Statistics 26*, diperoleh hasil seperti pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.15
Hasil Uji t (Secara Parsial)

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Kondisi	Kesimpulan
Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	-1.479	1.699	$t_{hitung} < t_{tabel}$	Ho diterima dan Ha di tolak
Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	8.125	1.699	$t_{hitung} > t_{tabel}$	Ho ditolak dan Ha diterima

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2024.

Berdasarkan dari data pada tabel 4.15 diatas adalah hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t diperoleh nilai t_{hitung} sebesar (- 1.479), untuk variabel disiplin kerja (X1), sedangkan t_{table} dengan $\alpha = 0,05$ dan df_{n-3} ($32-3 = 29$) sebesar 1.699. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih kecil dari pada nilai t_{tabel} (-1.479 < 1.699). Maka H_0 yang diajukan diterima dan H_a ditolak. Dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh disiplin kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) BUMDes Jaya Makmur Pekon Sriwungu Pringsewu.

H1: Disiplin Kerja (X1) Tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan dari data pada tabel 4.15 diatas adalah hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 8.125, untuk variabel motivasi kerja (X2), sedangkan t_{tabel} dengan $\alpha = 0,05$ dan $df\ n-3$ ($32-3 = 29$) sebesar 1.699. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari pada nilai t_{tabel} ($8.125 > 1.699$). Maka H_0 yang diajukan ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) BUMDes Jaya Makmur Pekon Sriwungu Pringsewu.

H2: Motivasi Kerja (X2) Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

4.5.2 Hasil Uji F (Secara Simultan)

Uji F digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel independent secara bersama-sama (Simultan) terhadap variabel depeden dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan tingkat kepercayaan 95% dan $\alpha=0,05$. Berdasarkan dari pengujian data kuesioner jawaban responden yang dilakukan peneliti dengan menggunakan bantuan program *IBM SPSS Statistics 26*, diperoleh hasil seperti pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.16

Hasil Uji F (Secara Simultan)

Variabel	F_{hitung}	F_{tabel}	Kondisi	Kesimpulan
Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	34.044	3.33	$F_{hitung} > F_{tabel}$	H_0 ditolak dan H_a diterima

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2024.

Berdasarkan dari data pada tabel 4.16 diatas adalah hasil pengujian hipotesis dengan uji F diperoleh nilai untuk F_{hitung} sebesar 34.044 sedangkan F_{tabel} dengan $\alpha = 0,05$ dan $df_1 = k - 1$ ($3 - 1 = 2$) dan $df_2 = n - k$ ($32 - 3 = 29$) yaitu sebesar 3.33. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} ($34.044 > 3.33$). Maka H_0 yang diajukan ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan terdapat pengaruh disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) BUMDes Jaya Makmur Pekon Sriwungu Pringsewu.

H3: Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pembahasan

Hasil pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini diketahui hasil uji korelasi (R) menyatakan besarnya pengaruh disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) BUMDes Jaya Makmur Pekon Sriwungu Pringsewu, dengan persentase sebesar 83.7%. Dengan adanya hasil dari pengujian hipotesis diatas, maka peneliti melakukan pembahasan dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut:

4.5.3 Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan analisis data dapat diketahui bahwa variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BUMDes Jaya Makmur Pekon Sriwungu Pringsewu, Hal ini dikarenakan nilai ($t_{hitung} < t_{tabel}$) disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar $-1.479 < 1.699$. Akan tetapi berdasarkan fenomena yang ada di latar belakang bahwa masih banyak karyawan yang tidak tepat waktu dalam melaporkan atau mengumpulkan laporan hasil kerja, masih ada karyawan yang bermalas-malasan dalam bekerja sehingga lebih banyak bersantai dari pada

bekerja, dan masih kurangnya tanggung jawab dengan alasan pemberian gaji yang tidak tepat waktu sehingga menimbulkan menurunnya kinerja dari karyawan tersebut. Karena dengan menjaga kedisiplinan didalam perusahaan akan berdampak positif kepada perusahaan.

Menurut Hasibuan dalam Supomo, Nurhayati (2023: 133) disiplin kerja adalah suatu kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dengan norma-norma yang berlaku. Disiplin kerja merupakan suatu faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan karena disiplin merupakan sesuatu yang penting untuk organisasi dalam menciptakan efektifitas terhadap pekerjaan.

Selain itu penelitian ini mempunyai hasil yang sama dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sri Lestari dan Dilla Afifah (2020), yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Ardena Artha Mulia bagian produksi”, disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa Disiplin Kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan BUMDes Jaya Makmur Pekon Sriwungu.

4.5.4 Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan analisis data dapat diketahui bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada BUMDes Jaya Makmur Pekon Sriwungu. Sehingga semakin baik motivasi kerja karyawan pada BUMDes Jaya Makmur Pekon Sriwungu maka akan meningkatkan kinerja karyawan BUMDes Jaya Makmur Pekon Sriwungu. Hal ini didukung oleh nilai ($t_{hitung} > t_{tabel}$) motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 8.125. Karyawan yang merasa termotivasi, apabila merasa tindakannya mengarah pada tujuan dan

imbalan berharga yang akan memuaskan kebutuhan mereka, Hasil tersebut sesuai dengan teori-teori yang dikemukakan oleh para ahli seperti menurut Afandi (2018:18) Motivasi kerja adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas.

Penelitian ini mempunyai hasil yang sama dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Aesah, Suprpti dan Hernawati (2023) yang berjudul "*The Influence of Work Motivation and Leadership Style on Employee Performance*" hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Prima food International Kalisuren Poultry Kiosk, Bogor. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan BUMDes Jaya Makmur Pekon Sriwungu.

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

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa ada pengaruh dari variabel disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada BUMDes Jaya Makmur Pekon Sriwungu Pringsewu. Hal ini didukung oleh nilai fhitung kinerja karyawan sebesar 34.044. Dengan adanya hasil penelitian ini yang menyatakan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan BUMDes Jaya Makmur Pekon Sriwungu.

Hasil tersebut sesuai dengan teori-teori yang dikemukakan oleh para ahli. Menurut Hasibuan dalam Supomo, Nurhayati (2023: 133) disiplin

kerja adalah suatu kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dengan norma-norma yang berlaku. Disiplin kerja merupakan suatu faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan karena disiplin merupakan sesuatu yang penting untuk organisasi dalam menciptakan efektifitas terhadap pekerjaan. Menurut Afandi (2018:18) Motivasi kerja adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas. Penelitian ini mempunyai hasil yang sama dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Said dan Mapparenta (2023), Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.