

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Deskripsi Data

##### 4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Deskriptif adalah yang merupakan gambaran data yang digunakan dalam suatu penelitian, dan dapat digunakan untuk menguji hipotesis penelitian. Hal ini dilakukan untuk memenuhi beberapa asumsi yang telah ditetapkan dalam pengujian hipotesis dengan deskripsi data responden, peneliti mencoba untuk mengetahui gambaran atau kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Dari pengujian data kuesioner hasil jawaban responden yang berjumlah 100 PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Bandar Lampung, yang menjadi sampel dalam penelitian ini, dan diolah dengan menggunakan bantuan aplikasi (*Statistical Program and service Solution seri 20*). Dari hasil pengujian yang telah dilakukan peneliti pada uji frekuensi diketahui gambaran atau deskripsi karakteristik responden adalah karakteristik berdasarkan Jenis Kelamin dan Usia responden dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:

**Tabel 4.1**

**Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin Responden**

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Laki-laki	43	43,0%
2.	Perempuan	57	57,0%
<b>Jumlah</b>		<b>100</b>	<b>100,0%</b>

*Sumber : Hasil data diatas diolah pada tahun 2017.*

Berdasarkan tabel 4.1 diatas adalah hasil uji frekuensi dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin responden atau karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Bandar Lampung, untuk jenis kelamin Laki-Laki sebanyak 43 orang karyawan (43,0%), dan untuk jenis kelamin Perempuan sebanyak 57 orang karyawan (57,0%).

Dapat disimpulkan dari karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini didominasi oleh responden berjenis kelamin Perempuan yaitu sebanyak 57 orang karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Bandar Lampung.

**Tabel 4.2**

**Karakteristik Berdasarkan Usia Responden**

No.	Usia (Tahun)	Frekuensi (Orang)	Persentase
1.	20 – 30	54	54,0%
2.	31 – 40	35	35,0%
3.	41 – 50	11	11,0%
<b>Jumlah</b>		<b>100</b>	<b>100,0%</b>

*Sumber : Hasil data diatas diolah pada tahun 2017.*

Berdasarkan tabel 4.2 diatas adalah data hasil uji frekuensi dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan usia responden yaitu, responden dengan usia 20–30 tahun memiliki frekuensi sebanyak 54 orang (54,0%), responden dengan usia 31–40 tahun memiliki frekuensi sebanyak 35 orang (35,0%), dan responden dengan usia 41–50 tahun memiliki frekuensi sebanyak 11 orang (11,0%). Dapat disimpulkan dari karakteristik responden berdasarkan Usia responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini didominasi oleh responden berusia 20–30 tahun yaitu sebanyak 54 orang karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Bandar Lampung.

#### **4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden**

Berdasarkan hasil pengujian data-data kuesioner jawaban responden yang telah dilakukan peneliti dengan menggunakan uji frekuensi data pada masing-masing variabel Independen yaitu, Kompensasi ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ), dan Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) serta variabel Dependen yaitu Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Bandar Lampung, dapat dilihat pada tabel-tabel dibawah ini:

**Tabel 4.3**  
**Hasil Uji Frekuensi Data Kuesioner Jawaban Responden**  
**Variabel Kompensasi (X<sub>1</sub>)**

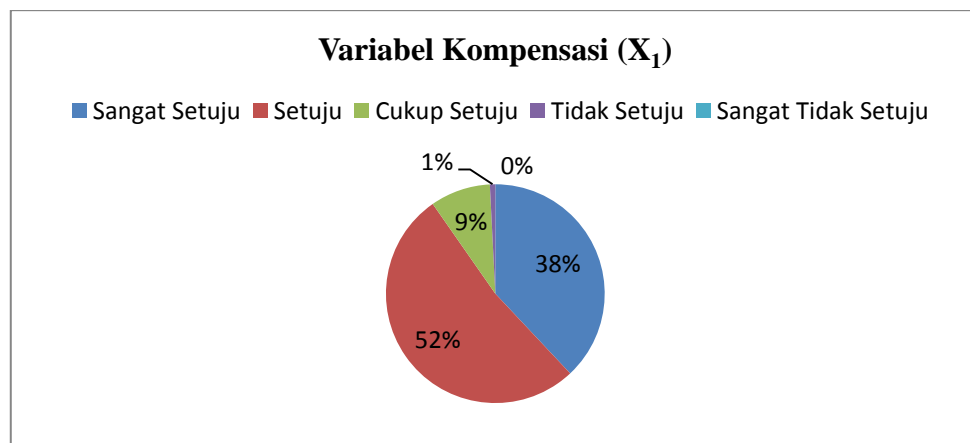
No.	Pernyataan-Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Gaji pokok yang dibayarkan selalu tepat waktu.	33	33.0	56	56.0	8	8.0	3	3.0	0	0,0
2.	Besarnya gaji yang saya terima sesuai dengan hasil pekerjaan yang saya berikan pada perusahaan.	37	37.0	56	56.0	5	5.0	2	2.0	0	0,0
3.	Saya selalu memperoleh upah berupa bonus tambahan, apabila hasil kinerja saya baik	38	38.0	48	48.0	13	13.0	1	1.0	0	0,0
4.	Perusahaan selalu memberikan bonus tambahan kepada karyawan yang dapat mencapai target pekerjaan.	35	35.0	51	51.0	14	14.0	0	0,0	0	0,0
5.	Saya menerima peluang yang sama sebagaimana rekan lain untuk berpartisipasi dalam memperoleh insentif atau uang lembur.	39	39.0	55	55.0	5	5.0	1	1.0	0	0,0
6.	Perusahaan memberikan insentif kepada saya apabila hasil pekerjaan saya mencapai atau melebihi target yang telah ditetapkan.	33	33.0	61	61.0	5	5.0	1	1.0	0	0,0
7.	Ruangan kantor difasilitasi dengan sangat memadai.	41	41.0	48	48.0	11	11.0	0	0,0	0	0,0
8.	Fasilitas-fasilitas kantor yang ada sudah mampu memenuhi kebutuhan saya dalam melakukan pekerjaan	34	34.0	55	55.0	11	11.0	0	0,0	0	0,0
9.	Besarnya Tunjangan Hari Raya (THR) yang diterima selama ini telah memadai.	43	43.0	51	51.0	6	6.0	0	0,0	0	0,0
10.	Perusahaan memberikan jaminan asuransi kepada karyawan seperti asuransi kesehatan, keselamatan, kesejahteraan umum, dll.	47	47.0	42	42.0	11	11.0	0	0,0	0	0,0

*Sumber : Hasil data diatas diolah pada tahun 2017.*

Berdasarkan tabel 4.3 diatas adalah hasil uji frekuensi data jawaban kuesioner responden tentang variabel Kompensasi ( $X_1$ ), pernyataan yang paling dominan direspon oleh responden atau karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Bandar Lampung, adalah item pernyataan pada nomor sepuluh (10), yaitu “Perusahaan memberikan jaminan asuransi kepada karyawan seperti asuransi kesehatan, keselamatan, kesejahteraan umum, dll” dengan jumlah karyawan yang menyatakan Sangat Setuju sebanyak 47 responden (47,0%), yang menyatakan Setuju sebanyak 42 responden (42,0%), yang menyatakan Cukup Setuju sebanyak 11 responden (11,0%).

**Gambar 4.1**

**Diagram Persentase Data Kuesioner Jawaban Responden**



*Sumber : Hasil data diatas diolah pada tahun 2017.*

Berdasarkan dari data pada gambar diagram 4.1 diatas adalah hasil jumlah persentase data-data kuesioner jawaba responden disetiap item pernyataan-pernyataan tentang variabel Kompensasi ( $X_1$ ), bahwa responden yang merespon atau menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 38%, yang menjawab “Setuju” sebanyak 52%, yang menjawab “Cukup Setuju” sebanyak 9%, dan yang menjawab “Tidak Setuju” sebanyak 1%, dan yang menjawab “Sangat Tidak Setuju” sebanyak 0%. Data diperoleh dari keseluruhan 100 data

kuesioner jawaban responden yang telah dijawab oleh karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Bandar Lampung.

**Tabel 4.4**  
**Hasil Uji Frekuensi Data Kuesioner Jawaban Responden**  
**Variabel Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)**

No.	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Saya mengetahui standar prosedur yang berlaku di dalam perusahaan.	35	35.0	54	54.0	9	9.0	2	2.0	0	0,0
2.	Saya mampu memahami peraturan-peraturan yang berlaku didalam perusahaan.	27	27.0	53	53.0	17	17.0	3	3.0	0	0,0
3.	Saya merasa pimpinan selalu memberikan contoh yang baik kepada bawahanya.	31	31.0	51	51.0	17	17.0	1	1.0	0	0,0
4.	Atasan menjadi panutan saya dalam pekerjaan	22	22.0	57	57.0	19	19.0	2	2.0	0	0,0
5.	Atasan memperlakukan secara adil kepada karyawan tanpa melihat kedudukan, apabila ada yang melanggar peraturan yang berlaku.	27	27.0	54	54.0	18	18.0	1	1.0	0	0,0
6.	Saya merasa diperlakukan dengan adil dalam menjalankan pekerjaan.	38	38.0	55	55.0	7	7.0	0	0,0	0	0,0
7.	Atasan selalu mengawasi saya setiap hari dalam melakukan pekerjaan.	19	19.0	64	64.0	15	15.0	2	2.0	0	0,0
8.	Saya tidak merasa tertekan terhadap pengawasan dari atasan selama ini.	28	28.0	53	53.0	17	17.0	2	2.0	0	0,0
9.	Apa bila saya tidak menaati peraturan perusahaan dan melakukan kesalahan akan dikenakan sanksi kedisiplinan.	28	28.0	59	59.0	12	12.0	1	1.0	0	0,0
10.	Perusahaan memberikan sanksi berupa surat peringatan kepada karyawan yang tidak mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku.	28	28.0	56	56.0	14	14.0	2	2.0	0	0,0

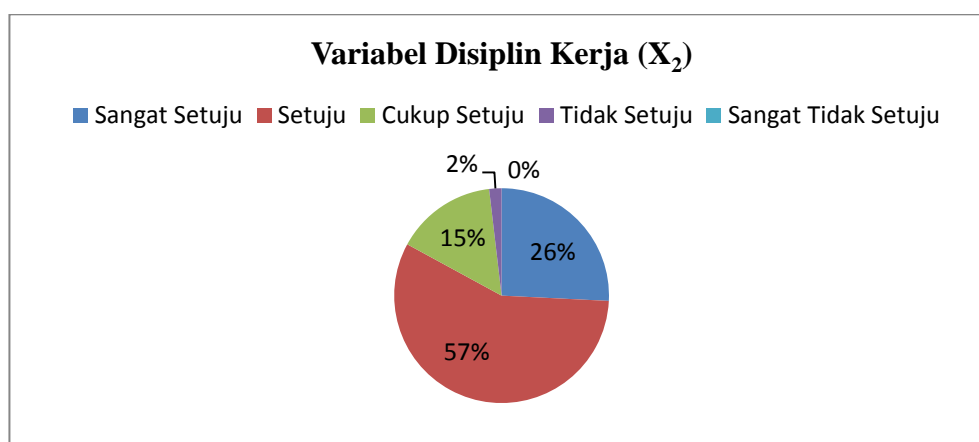
11.	Atasan selalu menegaskan kepada saya agar masuk dan pulang kerja tepat pada waktunya.	25	25.0	63	63.0	10	10.0	2	2.0	0	0,0
12.	Ketegasan dari atasan membuat saya selalu bekerja dengan baik.	18	18.0	61	61.0	19	19.0	2	2.0	0	0,0
13.	Saya selalu mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku didalam perusahaan.	13	13.0	67	67.0	18	18.0	2	2.0	0	0,0
14.	Saya senang dengan prosedur dan kebijakan yang diberikan perusahaan.	22	22.0	53	53.0	21	21.0	4	4.0	0	0,0

*Sumber : Hasil data diatas diolah pada tahun 2017.*

Berdasarkan tabel 4.4 diatas adalah hasil uji frekuensi data jawaban kuesioner responden tentang variabel Displin Kerja ( $X_2$ ), pernyataan yang paling dominan direspon oleh responden atau karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Bandar Lampung, adalah item pernyataan pada nomor enam (6), yaitu “Saya merasa diperlakukan dengan adil dalam menjalankan pekerjaan” dengan jumlah karyawan yang menyatakan Sangat Setuju sebanyak 38 responden (38,0%), yang menyatakan Setuju sebanyak 55 responden (55,0%), yang menyatakan Cukup Setuju sebanyak 7 responden (7,0%).

**Gambar 4.2**

**Diagram Persentase Data Kuesioner Jawaban Responden**



*Sumber : Hasil data diatas diolah pada tahun 2017.*

Berdasarkan dari data pada gambar diagram 4.2 diatas adalah hasil jumlah persentase data-data kuesioner jawaban responden disetiap item pernyataan-pernyataan tentang variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ), bahwa responden yang merespon atau menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 26%, yang menjawab “Setuju” sebanyak 57%, yang menjawab “Cukup Setuju” sebanyak 15%, dan yang menjawab “Tidak Setuju” sebanyak 2%, dan yang menjawab “Sangat Tidak Setuju” sebanyak 0%. Data diperoleh dari keseluruhan 100 data kuesioner jawaban responden yang telah dijawab oleh karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Bandar Lampung.

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Frekuensi Data Kuesioner Jawaban Responden**  
**Variabel Kepuasan Kerja ( $X_3$ )**

No.	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Saya puas dengan pekerjaan yang diberikan saat ini	34	34.0	55	55.0	11	11.0	0	0,0	0	0,0
2.	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan dan pengetahuan, sehingga saya merasa puas dengan pekerjaan saat ini	27	27.0	62	62.0	10	10.0	1	1.0	0	0,0
3.	Perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi	43	43.0	45	45.0	12	12.0	0	0,0	0	0,0
4.	Perusahaan memberikan promosi jabatan kepada karyawan sesuai dengan masa kerja	40	40.0	54	54.0	6	6.0	0	0,0	0	0,0
5.	Saya puas dengan pengawasan dari atasan yang selalu membantu saya pada saat kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan	43	43.0	53	53.0	4	4.0	0	0,0	0	0,0
6.	Pengawasan yang dilakukan atasan selalu mempengaruhi semangat saya dalam bekerja	38	38.0	50	50.0	10	10.0	2	2.0	0	0,0
7.	Saya selalu menjaga hubungan	35	35.0	48	48.0	16	16.0	1	1.0	0	0,0

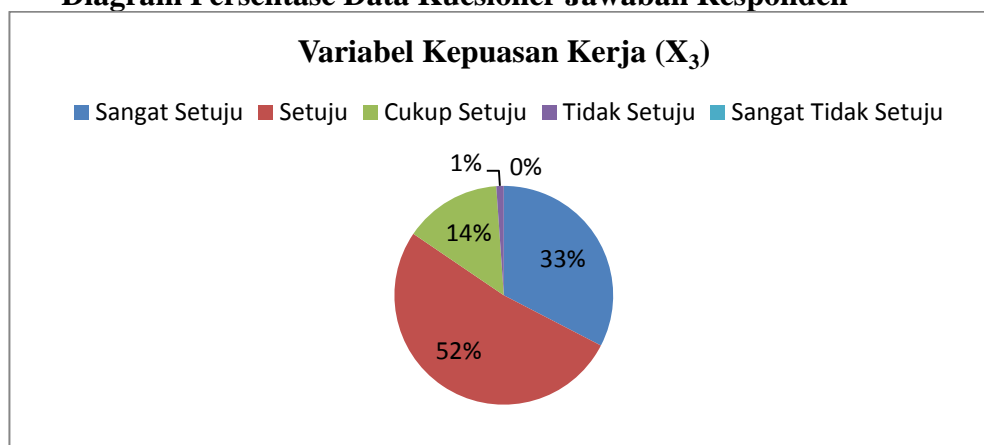
	baik dengan sesama rekan kerja maupun dengan dengan atasan										
8.	Saya selalu membantu rekan kerja yang kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya	14	14.0	56	56.0	26	26.0	4	4.0	0	0,0
9.	Saya merasa puas berada dalam lingkungan kerja saat ini	28	28.0	49	49.0	23	23.0	0	0,0	0	0,0
10.	Saya senang dan nyaman dengan dengan lingkungan atara rekan kerja didalam perusahaan	24	24.0	47	47.0	26	26.0	3	3.0	0	0,0

*Sumber : Hasil data diatas diolah pada tahun 2017.*

Berdasarkan tabel 4.5 diatas adalah hasil uji frekuensi data jawaban kuesioner responden tentang variabel Kepuasan Kerja ( $X_3$ ), pernyataan yang paling dominan direspon oleh responden atau karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Bandar Lampung, adalah item pernyataan pada nomor lima (5), yaitu “Saya puas dengan pengawasan dari atasan yang selalu membantu saya pada saat kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan” dengan jumlah karyawan yang menyatakan Sangat Setuju sebanyak 43 responden (43,0%), yang menyatakan Setuju sebanyak 53 responden (53,0%), yang menyatakan Cukup Setuju sebanyak 4 responden (4,0%).

**Gambar 4.3**

**Diagram Persentase Data Kuesioner Jawaban Responden**



*Sumber : Hasil data diatas diolah pada tahun 2017.*



Berdasarkan dari data pada gambar diagram 4.3 diatas adalah hasil jumlah persentase data-data kuesioner jawaban responden disetiap item pernyataan-pernyataan tentang variabel Kepuasan Kerja ( $X_3$ ), bahwa responden yang merespon atau menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 33%, yang menjawab “Setuju” sebanyak 52%, yang menjawab “Cukup Setuju” sebanyak 14%, dan yang menjawab “Tidak Setuju” sebanyak 1%, dan yang menjawab “Sangat Tidak Setuju” sebanyak 0%. Data diperoleh dari keseluruhan 100 data kuesioner jawaban responden yang telah dijawab oleh karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Bandar Lampung.

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

No.	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Setiap tugas yang diberikan, saya kerjakan dengan teliti	38	38.0	54	54.0	8	8.0	0	0,0	0	0,0
2.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat sesuai standar yang ditetapkan.	36	36.0	59	59.0	5	5.0	0	0,0	0	0,0
3.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai kemampuan yang saya miliki	39	39.0	47	47.0	12	12.0	2	2.0	0	0,0
4.	Saya selalu bertanggung jawab setiap mengerjakan pekerjaan yang diberikan oleh atasan.	40	40.0	47	47.0	13	13.0	0	0,0	0	0,0
5.	Saya selalu bertanggung jawab setiap mengerjakan pekerjaan yang diberikan oleh atasan.	35	35.0	58	58.0	6	6.0	1	1.0	0	0,0
6.	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan baik dan teliti.	27	27.0	67	67.0	6	6.0	0	0,0	0	0,0
7.	Bonus dan insentif diberikan membuat saya selalau semangat dalam melakukan pekerjaan saya.	42	42.0	47	47.0	11	11.0	0	0,0	0	0,0
8.	Kompensasi yang saya terima sesuai dengan pencapaian hasil pekerjaan yang saya lakukan.	29	29.0	59	59.0	11	11.0	1	1.0	0	0,0

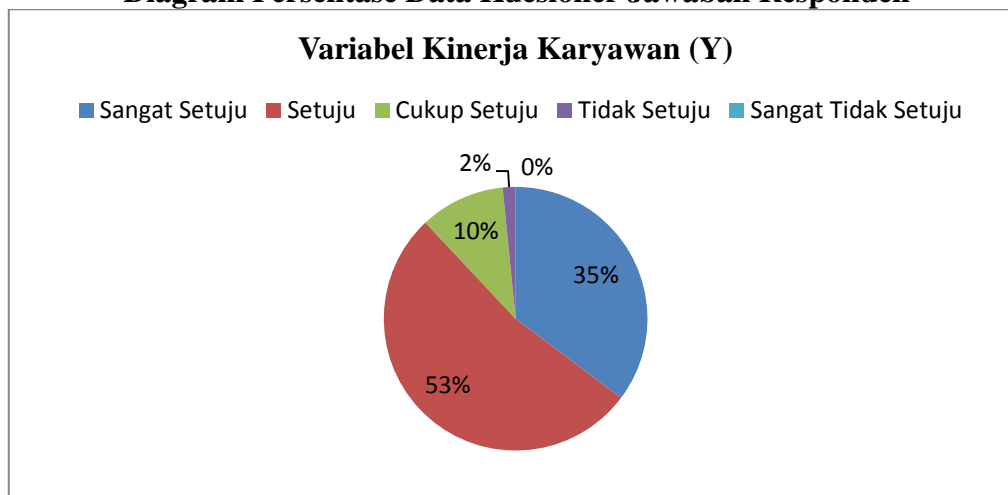
9.	Saya selalu beradaptasi dengan kemampuan yang saya miliki	41	41.0	54	54.0	5	5.0	0	0,0	0	0,0
10.	Saya selalu bekerja sesuai kebutuhan dan kondisi-kondisi yang ada.	34	34.0	48	48.0	17	17.0	1	1.0	0	0,0
11.	Saya mengutamakan kerjasama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.	30	30.0	47	47.0	18	18.0	5	5.0	0	0,0
12.	Saya selalu bekerja dalam tim dan sesuai dengan keahlian masing-masing.	32	32.0	46	46.0	13	13.0	9	9.0	0	0,0

*Sumber : Hasil data diatas diolah pada tahun 2017.*

Berdasarkan tabel 4.6 diatas adalah hasil uji frekuensi data jawaban kuesioner responden tentang variabel Kinerja (Y), pernyataan yang paling dominan direspon oleh responden atau karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Bandar Lampung, adalah item pernyataan pada nomor tujuh (7), yaitu “Bonus dan insentif diberikan membuat saya selalu semangat dalam melakukan pekerjaan saya” dengan jumlah karyawan yang menyatakan Sangat Setuju sebanyak 42 responden (42,0%), yang menyatakan Setuju sebanyak 47 responden (47,0%), yang menyatakan Cukup Setuju sebanyak 11 responden (11,0%).

**Gambar 4.4**

**Diagram Persentase Data Kuesioner Jawaban Responden**



*Sumber : Hasil data diatas diolah pada tahun 2017.*

Berdasarkan dari data pada gambar diagram 4.4 diatas adalah hasil jumlah persentase data-data kuesioner jawaban responden disetiap item pernyataan-pernyataan tentang variabel Kinerja Karyawan (Y), bahwa responden yang merespon atau menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 35%, yang menjawab “Setuju” sebanyak 53%, yang menjawab “Cukup Setuju” sebanyak 10%, dan yang menjawab “Tidak Setuju” sebanyak 2%, dan yang menjawab “Sangat Tidak Setuju” sebanyak 0%. Data diperoleh dari keseluruhan 100 data kuesioner jawaban responden yang telah dijawab oleh karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Bandar Lampung.

## **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 apabila 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 korelevanan kuesioner yang menjadi alat ukur penelitian, layak atau tidaknya untuk digunakan dalam pengumpulan data dari responden atau Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Bandar Lampung. Dalam melakukan uji validitas persyaratan instrument ini peneliti terlebih dahulu melakukan penyebaran 30 data kuesioner kepada responden, hal ini dilakukan untuk meminimalkan hasil kevaliditasan data dari pengujian yang dilakukan pada masing-masing variabel independen yaitu Kompensasi ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ), dan Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) serta variabel Dependen yaitu Kinerja Karyawan. Hasil uji validitas data tersebut telah dilakukan peneliti dengan menggunakan bantuan *Statistical Program and Service Solution seri 20.0*. dapat dilihat pada tabel-tabel dibawah ini:

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Validitas Data Variabel Kompensasi ( $X_1$ )**

<b>Item Pernyataan</b>	<b><math>r_{hitung}</math></b>	<b><math>r_{table}</math></b>	<b>Kondisi</b>	<b>Simpulan</b>
Pernyataan 1	0,632	0,361	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 2	0,718	0,361	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 3	0,455	0,361	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 4	0,554	0,361	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 5	0,772	0,361	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 6	0,821	0,361	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 7	0,828	0,361	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 8	0,618	0,361	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 9	0,555	0,361	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 10	0,804	0,361	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid

*Sumber : Hasil data diatas diolah pada tahun 2017.*

Berdasarkan tabel 4.7 diatas adalah hasil uji validitas data yang berkaitan dengan variabel Kompensasi ( $X_1$ ) dengan menampilkan sepuluh (10) item pernyataan yang telah dijawab oleh 30 responden atau Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Bandar Lampung, hasil pengujian yang dilakukan menyatakan seluruh nilai signifikansi lebih kecil dari alpha (0,05), dan nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  (0.361), dimana nilai  $r_{hitung}$  paling tinggi sebesar 0,804, dan yang paling rendah sebesar 0,455. Kesimpulan bahwa data pada kuesioner yang diperoleh dari 10 item pernyataan yang berkaitan dengan faktor variabel Kompensasi ( $X_1$ ) dinyatakan valid dan layak untuk digunakan dalam penelitian ini.

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Validitas Data Variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ )**

<b>Item Pernyataan</b>	<b><math>r_{hitung}</math></b>	<b><math>r_{table}</math></b>	<b>Kondisi</b>	<b>Simpulan</b>
Pernyataan 1	0,721	0,361	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 2	0,672	0,361	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 3	0,721	0,361	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 4	0,517	0,361	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 5	0,501	0,361	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 6	0,701	0,361	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid

Pernyataan 7	0,641	0,361	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 8	0,523	0,361	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 9	0,748	0,361	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 10	0,757	0,361	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 11	0,783	0,361	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 12	0,614	0,361	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 13	0,412	0,361	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 14	0,421	0,361	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid

*Sumber : Hasil data diatas diolah pada tahun 2017..*

Berdasarkan tabel 4.8 diatas adalah hasil uji validitas data yang berkaitan dengan variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) dengan menampilkan sepuluh (14) item pernyataan yang telah dijawab oleh 30 responden atau Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Bandar Lampung, hasil pengujian yang dilakukan menyatakan seluruh nilai signifikansi lebih kecil dari alpha (0,05), dan nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  (0.361), dimana nilai  $r_{hitung}$  paling tinggi sebesar 0,783, dan yang paling rendah sebesar 0,412. Kesimpulan bahwa data pada kuesioner yang diperoleh dari 14 item pernyataan yang berkaitan dengan faktor variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) dinyatakan valid dan layak untuk digunakan dalam penelitian ini.

**Tabel 4.9**

**Hasil Uji Validitas Data Variabel Kepuasan Kerja ( $X_3$ )**

<b>Item Pernyataan</b>	<b><math>r_{hitung}</math></b>	<b><math>r_{table}</math></b>	<b>Kondisi</b>	<b>Simpulan</b>
Pernyataan 1	0,649	0,361	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 2	0,488	0,361	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 3	0,469	0,361	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 4	0,444	0,361	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 5	0,781	0,361	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 6	0,853	0,361	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 7	0,687	0,361	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 8	0,402	0,361	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 9	0,781	0,361	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 10	0,853	0,361	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid

*Sumber : Hasil data diatas diolah pada tahun 2017..*

Berdasarkan tabel 4.9 diatas adalah hasil uji validitas data yang berkaitan dengan variabel Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) dengan menampilkan sepuluh (10) item pernyataan yang telah dijawab oleh 30 responden atau Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Bandar Lampung, hasil pengujian yang dilakukan menyatakan seluruh nilai signifikansi lebih kecil dari alpha (0,05), dan nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  (0.361), dimana nilai  $r_{hitung}$  paling tinggi sebesar 0,853, dan yang paling rendah sebesar 0,402. Kesimpulan bahwa data pada kuesioner yang diperoleh dari 10 item pernyataan yang berkaitan dengan faktor variabel Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) dinyatakan valid dan layak untuk digunakan dalam penelitian ini.

**Tabel 4.10**

**Hasil Uji Validitas Data Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

<b>Item Pernyataan</b>	<b><math>r_{hitung}</math></b>	<b><math>r_{tabel}</math></b>	<b>Kondisi</b>	<b>Simpulan</b>
Pernyataan 1	0,710	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 2	0,860	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 3	0,674	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 4	0,641	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 5	0,736	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 6	0,798	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 7	0,753	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 8	0,585	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 9	0,706	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 10	0,675	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 11	0,384	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 12	0,454	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

*Sumber : Hasil data diatas diolah pada tahun 2017.*

Berdasarkan tabel 4.10 diatas adalah hasil uji validitas data yang berkaitan dengan variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan menampilkan sepuluh (12) item pernyataan yang telah dijawab oleh 30 responden atau Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Bandar Lampung, hasil pengujian yang dilakukan menyatakan seluruh nilai signifikansi lebih kecil dari alpha (0,05), dan nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  (0.361), dimana nilai  $r_{hitung}$  paling tinggi sebesar 0,860, dan yang paling rendah sebesar 0,384.

Kesimpulan bahwa data pada kuesioner yang diperoleh dari 10 item pernyataan yang berkaitan dengan faktor variabel Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid dan layak untuk digunakan dalam penelitian ini.

#### 4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan 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. Berdasarkan ketentuan reliable untuk mengkonsultasikan hasil nilai yang diperoleh dari uji reabilitas variabel independen dan variabel dependen dan pengujian dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS 20,0. Dari hasil pengujian data-data dari kuesioner yang terlebih dahulu diseberkan kepada 30 responden dalam penelitian ini diperoleh Nilai Cronbach's Alpha adalah seperti table dibawah ini:

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	N of Items	Koefisien r	Keterangan
Kompensasi ( $X_1$ )	0,861	10	0,6000–0,799	Tinggi Tinggi
Disiplin Kerja ( $X_2$ )	0,868	14	0.8000–1.000	Sangat Tinggi
Kepuasan Kerja ( $X_3$ )	0,844	10	0.8000–1.000	Sangat Tinggi
Kinerja Karyawan (Y)	0,880	12	0.8000–1.000	Sangat Tinggi

*Sumber : Hasil data diatas diolah pada tahun 2017.*

Berdasarkan tabel 4.11 diatas adalah hasil uji reliabilitas pada masing-masing variabel, bahwa seluruh item pernyataan berstatus reliabel karena nilai Cronbach's dengan masing-masing nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel Kompensasi ( $X_1$ ) sebesar 0,861, variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,868, variabel Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,844, dan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,880. Dan dapat disimpulkan bahwa

seluruh instrument pernyataan-pernyataan pada masing-masing variabel dalam penelitian ini telah memenuhi syarat realibilitas instrument.

### 4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

#### 4.3.1 Hasil Uji Linieritas

Uji linearitas adalah untuk mengetahui apakah variabel independen dan variabel dependen mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Untuk menguji linearitas dalam penelitian ini penelitian dengan menggunakan bantuan program *Statistical Program and Service Solution seri 20.0*. Berdasarkan hasil pengujian data uji linearitas sampel dalam penelitian ini, diperoleh hasil seperti pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Linieritas**

Variabel	Sig. Deviation From Liniarity	Taraf Signifikan	Kondisi	Kesimpulan
Kompensasi ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja (Y)	0,119	0,05	Sig > Alpha	Linier
Disiplin Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja (Y)	0,231	0,05	Sig > Alpha	Linier
Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) Terhadap Kinerja (Y)	0,600	0,05	Sig > Alpha	Linier

*Sumber : Hasil data diatas diolah pada tahun 2017.*

Berdasarkan tabel 4.12 diatas adalah hasil uji linieritas bahwa perhitungan ANOVA pada baris *Deviantion from linearity* menyatakan nilai Sig pada masing-masing variabel adalah untuk Kompensasi ( $X_1$ ) diperoleh nilai Sig, sebesar  $0,119 > 0,05$  (Alpha), untuk variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) diperoleh nilai Sig, sebesar  $0,231 > 0,05$  (Alpha), untuk variabel Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) diperoleh nilai Sig, sebesar  $0,600 > 0,05$  (Alpha). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dari semua nilai variabel independen lebih besar dari Alpha (0,05), Dapat disimpulkan bahwa data-data tersebut menyatakan



variabel independen memiliki hubungan dengan variabel dependen atau model regresi berbentuk linier.

#### 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 multikolinieritas, sedangkan unsur  $(1-R^2)$  di sebut *Collinierty Tolerance*, artinya jika nilai *collinierty tolerance* dibawah 0,1 maka ada gejala multikolinieritas. Berdasarkan dari pengujian data yang dilakukan diperoleh hasil adalah seperti pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	Collinearity Statistics		Kondisi	Kesimpulan
	Tolerance	VIF		
Kompensasi ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja (Y)	0,751	1,332	$VIF \leq 10$	Tidak Ada Gejala Multikolinieritas
Disipilin Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja (Y)	0,719	1,390	$VIF \leq 10$	Tidak Ada Gejala Multikolinieritas
Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) Terhadap Kinerja (Y)	0,778	1,285	$VIF \leq 10$	Tidak Ada Gejala Multikolinierita

*Sumber : Hasil data diolah tahun 2017*

Berdasarkan tabel 4.13 diatas adalah hasil dari perhitungan pada uji *Coefficient* diperoleh nilai VIF pada variabel Kompensasi ( $X_1$ ) sebesar 1,332 < 10 atau nilai *Collinierrity Tolerance* 0,751 > 0,1, untuk variabel Disipilin Kerja ( $X_2$ ) nilai VIF sebesar 1,390 < 10 atau nilai *Collinierrity Tolerance* 0,719 > 0,1, dan untuk variabel Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) nilai VIF sebesar 1,285 < 10 atau nilai *Collinierrity Tolerance* 0,778 > 0,1. Maka data-data yang diperoleh dari 100 kuesioner jawaban responen yang menjadi sampel

dalam penelitian ini bahwa semua variabel independen menyatakan tidak ada gejala Multikolinieritas terhadap variabel dependen.

#### 4.4 Hasil Uji Analisis Data

##### 4.4.1 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda dengan dua atau lebih variabel Independen digunakan untuk meramalkan suatu variabel Dependen. Dalam penelitian ini untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel Kompensasi ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ), dan Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja ( $Y$ ) Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Bandar Lampung.

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Koefisien Regresi Linier Berganda**

Variabel	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	6,831	4,423
Kompensasi ( $X_1$ )	0,244	0,090
Disiplin Kerja ( $X_2$ )	0,186	0,076
Kepuasan Kerja ( $X_3$ )	0,546	0,091

*Sumber : Hasil data diatas diolah pada tahun 2017.*

Berdasarkan dari data pada tabel 4.14 diatas adalah nilai *Coefficients* untuk melihat persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + et$$

Keterangan:

- Y = Kinerja
- $X_1$  = Kompensasi
- $X_2$  = Disiplin Kerja
- $X_3$  = Kepuasan Kerja
- a = konstanta
- $b_{1,2,3}$  = koefisien regresi
- et = Error trem/unsur kesalahan

Persamaan regresi diatas dijelaskan hasilnya adalah sebagai berikut:

$$Y = 6,831 + 0,244 (X_1) + 0,186 (X_2) + 0,546 (X_3).$$

- a. Berdasarkan hasil nilai *Konstanta* sebesar **6,831** menyatakan bahwa jika tidak ada Kompensasi ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ), dan Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Bandar Lampung, maka masih ada tngkat Kinerja (Y) Karyawan sebesar 6,8%.
- b. Berdasarkan hasil nilai *Koefisien* regresi untuk variabel Kompensasi ( $X_1$ ) sebesar 0,244, menyatakan bahwa setiap pemberian variabel Kompensasi ( $X_1$ ) pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Bandar Lampung, maka akan meningkatnya Kinerja (Y) Karyawan sebesar 24,4%.
- c. Berdasarkan hasil nilai *Koefisien* regresi untuk variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,186, menyatakan bahwa setiap pemberian variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Bandar Lampung, maka akan meningkatnya Kinerja (Y) Karyawan sebesar 18,6%.
- d. Berdasarkan hasil nilai *Koefisien* regresi untuk variabel Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,546, menyatakan bahwa setiap pemberian variabel Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Bandar Lampung, maka akan meningkatnya Kinerja (Y) Karyawan sebesar 54,6%.

#### 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 untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel Kompensasi ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ), dan Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja (Y) pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Bandar Lampung. Berdasarkan dari pengujian data-data kuesioner jawaban

responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan bantuan program *Statistical Program and Service Solution* seri 21.0, diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji Koefisien Korelasi**

<b>R</b>	<b>R Squeare</b>
0,723	0,523

*Sumber : Hasil data diatas diolah pada tahun 2017.*

Berdasarkan tabel 4.15 diatas adalah nilai *Koefisien Korelasi* (R) sebesar 0,723 yang menyatakan tingkat keeratan antara variabel independen terhadap variabel dependen tinggi. Sedangkan nilai *Koefisien* determinan  $R^2$  (R square) sebesar 0,523, nilai tersebut menyatakan bahwa besarnya pengaruh variabel Kompensasi ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ), dan Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) mempengaruhi Kinerja (Y) pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Bandar Lampung, sebesar 52,3%, dan sisanya sebesar 47,7% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak berkaitan dengan penelitian ini.

## **4.5 Hasil Pengujian Hipotesis**

### **4.5.1 Hasil Uji t (Secara Parsial)**

Pengujian hipotesis adalah uji yang dilakukan untuk membuktikan rumusan masalah dan hipotesis yang telah ajukan oleh peneliti pada bab sebelumnya. Hipotesis dalam penelitian ini adalah ada tidaknya pengaruh yang antara variabel independen secara satu-satu (secara parsial) terhadap variabel dependen. Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakjan uji t dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  dan tingkat kepercayaan 95% dan  $\alpha=0,05$ . Dari pengujian data kuesioner jawaban responden dan diuji menggunakan bantuan program *Statistical Program and Service Solution* seri 20.0 adalah seperti pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji t (Secara Parsial)**

Variabel	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Kondisi	Kesimpulan
Kompensasi ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja (Y)	2,717	1,998	$t_{hitung} > t_{tabel}$	Ho ditolak dan Ha diterima
Disiplin Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja (Y)	2,451	1,998	$t_{hitung} > t_{tabel}$	Ho ditolak dan Ha diterima
Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) Terhadap Kinerja (Y)	5,986	1,998	$t_{hitung} > t_{tabel}$	Ho ditolak dan Ha diterima

*Sumber : Hasil data diatas diolah pada tahun 2017.*

**Hipotesis I : Kompensasi ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap Kinerja (Y)**

Berdasarkan tabel 4.16 diatas adalah hasil uji hipotesis dengan menggunakan uji t diperoleh nilai *coefficient* untuk variabel Kompensasi ( $X_1$ ) nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,717 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  dengan  $\alpha=0,05$  dan  $df n-2$  ( $100-2=92$ ) adalah sebesar 1,998. Jadi nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  ( $2,717 > 1,998$ ). Maka  $H_0$  yang diajukan ditolak dan  $H_a$  diterima. Kesimpulan bahwa Kompensasi ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Bandar Lampung.

**Hipotesis II : Disiplin Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Kinerja (Y)**

Berdasarkan tabel 4.16 diatas adalah hasil uji hipotesis dengan menggunakan uji t diperoleh nilai *coefficient* untuk variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,451 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  dengan  $\alpha=0,05$  dan  $df n-2$  ( $100-2=92$ ) adalah sebesar 1,998. Jadi nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  ( $2,451 > 1,998$ ). Maka  $H_0$  yang diajukan ditolak dan  $H_a$  diterima. Kesimpulan bahwa Disiplin Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Bandar Lampung.

### Hipotesis III : Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel 4.16 diatas adalah hasil uji hipotesis dengan menggunakan uji t diperoleh nilai *coefficient* untuk variabel Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,986 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  dengan  $\alpha=0,05$  dan  $df$   $n-2$  ( $100-2=92$ ) adalah sebesar 1,998. Jadi nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  ( $5,986 > 1,998$ ). Maka  $H_0$  yang diajukan ditolak dan  $H_a$  diterima. Kesimpulan bahwa Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Bandar Lampung.

#### 4.5.2 Hasil Uji Uji F (Secara Simultan)

Uji F digunakan untuk membuktikan hipotesis mengetahui apakah ada tidak nya pengaruh antara variabel independent secara bersama-sama (secara simultan) terhadap variabel dependent. Dari pengolahan data dan diuji menggunakan *Statistical Program and Service Solution seri 20.0* diperoleh hasil seperti pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.17**  
**Hasil Uji F (Secara Simultan)**

$F_{hitung}$	$F_{tabel}$	Sig.	Alpha	Kondisi	Kesimpulan
35,002	2,70	0,000	0,05	$F_{hitung} > F_{tabel}$	$H_0$ ditolak dan $H_a$ diterima.

*Sumber : Hasil data diatas diolah pada tahun 2017.*

### Hipotesis III : Kompensasi ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ) dan Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel 4.17 diatas adalah hasil uji hipotesis dengan menggunakan uji F diperoleh nilai untuk  $F_{hitung}$  sebesar 35,002 sedangkan  $F_{tabel}$  dengan  $\alpha=0,05$  dan  $df_1=k-1$  ( $4-1=3$ ) dan  $df_2$   $n-k$  ( $100-4=96$ ) adalah 2,70. Jadi nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  ( $35,002 > 2,70$ ). Maka  $H_0$

yang diajukan ditolak dan  $H_a$  diterima. Kesimpulan bahwa terdapat pengaruh variabel Kompensasi ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ), dan Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja ( $Y$ ) pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Bandar Lampung.

#### 4.6 Pembahasan

Hasil dari penelitian ini untuk mengetahui dan membuktikan hipotesis bahwa ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dari hasil yang telah dijelaskan diatas dalam penelitian ini diperoleh nilai uji korelasi R sequer sebesar 0,523 menunjukkan bahwa besarnya pengaruh variabel Kompensasi ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ), dan Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja ( $Y$ ) pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Bandar Lampung, sebesar 52,3%, dan sisanya sebesar 47,7% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain. Dan hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### 4.6.1 Pengaruh Kompensasi ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja ( $Y$ ).

Dari hasil uji hipotesis dengan menggunakan uji t diperoleh nilai untuk variabel Kompensasi ( $X_1$ )  $t_{hitung}$  sebesar 2,717 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,998. Jadi nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  ( $2,717 > 1,998$ ). Hal ini dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh antara Kompensasi ( $X_1$ ) terhadap Kinerja ( $Y$ ) pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Bandar Lampung.

Dari hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini, peneliti melakukan pembahasa bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja atau pengabdian mereka yang di kemukakan oleh Soekidjo Notoatmodjo (2009: p,142). Sedangkan menurut Sastrohadiwiryo dalam buku Donni Juni Priansa (2014: p,319) menyatakan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja, karna tenaga kerja tersebut telah

memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

#### **4.6.2 Pengaruh Disiplin Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja (Y).**

Dari hasil uji hipotesis dengan menggunakan uji t diperoleh nilai untuk variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ )  $t_{hitung}$  sebesar 2,451 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,993. Jadi nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  ( $2,451 > 1,993$ ). Hal ini dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja (Y) pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Bandar Lampung.

Dari hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini, peneliti melakukan pembahasa bahwa dengan menerapkan peraturan-peraturan dalam sebuah organisasi/perusahaan agar tingkat kedisiplinan diharapkan dapat membuat karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan seefisien mungkin. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Disiplin pegawai adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. (Sutrisno, 2009,p. 94).

#### **4.6.3 Pengaruh Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) Terhadap Kinerja (Y).**

Dari hasil uji hipotesis dengan menggunakan uji t diperoleh nilai untuk variabel Kepuasan Kerja ( $X_3$ )  $t_{hitung}$  sebesar 5,986 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,993. Jadi nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  ( $5,986 > 1,998$ ). Hal ini dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh antara Kepuasan Kerja ( $X_3$ )



terhadap Kinerja (Y) pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Bandar Lampung.

Dari hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini, peneliti melakukan pembahasa bahwa kepuasan mengacu pada tingkat satu pemenuhan kebutuhan, keinginan dan hasrat. Kepuasan pada dasarnya tergantung pada apa yang seseorang ingin dapatkan dalam hidupnya. Kepuasan kerja adalah ukuran dari seberapa bahagia seorang pegawai dengan pekerjaan dan jabatan yang dimilikinya. perasaan pegawai terhadap pekerjaannya dalam sebuah organisasi atau instansi, apakah senang atau tidak senang, hal ini merupakan hasil interaksi pegawai dengan lingkungan kerjanya serta penilaian pegawai terhadap pekerjaannya. Perasaan pegawai terhadap pekerjaan mencerminkan sikap dan perilakunya dalam bekerja. Menurut Donni Juni Priansa (2014: p.290). Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu didalam bekerja. Setiap individu bekerja memiliki karakteristik yang berbeda-beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda-beda. Tingginya rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama.

#### **4.6.4 Pengaruh Kompensasi ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ), dan Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) Terhadap Kinerja (Y).**

Dari hasil uji hipotesis dengan menggunakan uji F diperoleh nilai untuk  $F_{hitung}$  sebesar 35,002 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 2,70. Jadi nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  ( $35,002 > 2,70$ ). Hal ini dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh secara bersama-sama antara Kompensasi ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ), dan Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja (Y) pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Bandar Lampung.

Dari hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini, peneliti melakukan pembahasa bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan yang dicapai oleh

seorang pegawai didalam pekerjaannya, yang didalamnya terlihat bagaimana kualitas dan kuantitas seorang pegawai dalam mengerjakan suatu pekerjaan. Menurut Donni Juni Priansa (2014: p,264) Kinerja dalam bahasa inggris disebut dengan *Job Performance* atau *Actual Performance* atau *Level Of Performance*, yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat atau kemampuan, namun perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan perwujudan kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi.