

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data yang merupakan gambaran yang akan digunakan untuk proses selanjutnya yaitu menguji hipotesis. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain jenis kelamin, usia dan tingkat pendidikan.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

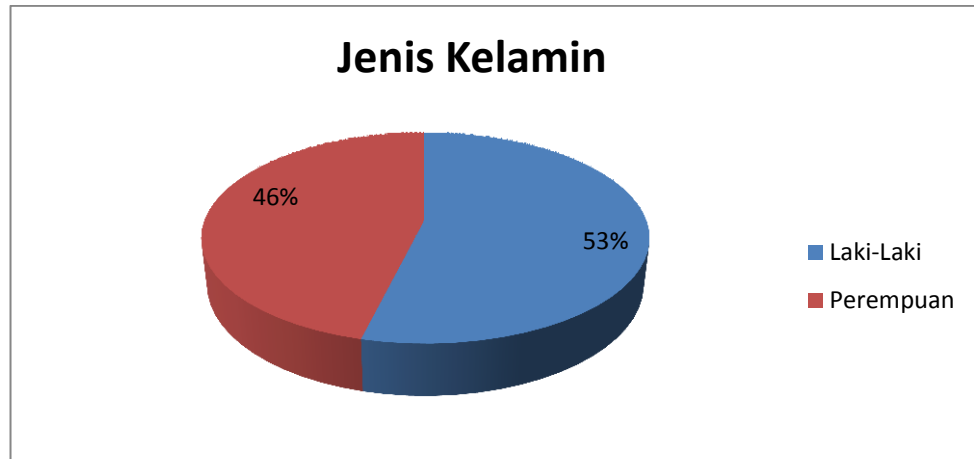
Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan penelitian terhadap pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Lampung berjumlah 65 orang.

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

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	35	53,8
2	Perempuan	30	46,2
Total		65	100

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

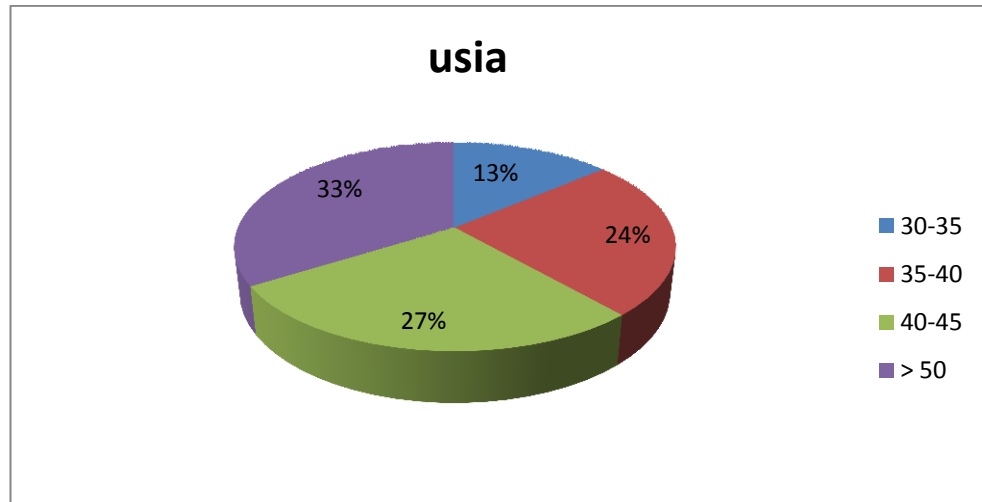


Berdasarkan tabel 4.1 diatas dapat dilihat bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 35 orang (53%) dan responden dengan jenis kelamin wanita berjumlah 30 orang (46%). Dengan demikian dapat diartikan bahwa jumlah sampel dalam penelitian ini di dominasi oleh sampel berjenis kelamin pria dengan jumlah 35 orang atau 53% dari keseluruhan sampel berjumlah 65 orang (100%).

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (tahun)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	30 – 35	9	13,8
2	35 – 40	16	24,6
3	40 – 45	18	27,7
4	>50	22	33,8
Total		65	100

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017



Berdasarkan tabel 4.2 karakteristik berdasarkan usia 30-35 tahun memiliki frekuensi sebanyak 9 orang atau 13,8% , usia 35-40 tahun memiliki frekuensi sebanyak 16 orang atau 24,6% ,usia 40-45 tahun memiliki frekuensi sebanyak 18 orang atau 27,7% dan tingkat tertinggi yang berusia >50tahun sebanyak 22 orang atau 33,8% artinya pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Lampung didominasi oleh pegawai yang berusia >50tahun.

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	SMA	11	16.9
2	D3	14	20.0
3	S1	23	35.4
4	S2	18	27.7
Total		65	100



Berdasarkan tabel 4.3 karakteristik berdasarkan tingkat pendidikan SMA sebanyak 11 orang atau 16,9%, tingkat pendidikan D3 sebanyak 14 orang atau 20,0%, tingkat pendidikan S1 sebanyak 23 orang atau 35,4% , tingkat pendidikan S2 sebanyak 18 orang atau 27,7% dan yang menempati tingkat tertinggi adalah tingkat pendidikan S1 sebanyak 23 orang atau 35,4% artinya karyawan Dinas Perkebunan Provinsi Lampung didominasi oleh karyawan yang pendidikannya S1.

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban mengenai kuesioner yang disebar kepada 65 responden sebagai berikut

Tabel 4.4 Hasil Jawaban Responden Variabel Kedisiplinan (X1)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Tujuan dan pekerjaan yang dibebankan harus sesuai dengan kemampuan yang dimiliki	7	10.8	37	56.9	16	24.6	3	4.6	2	3.1

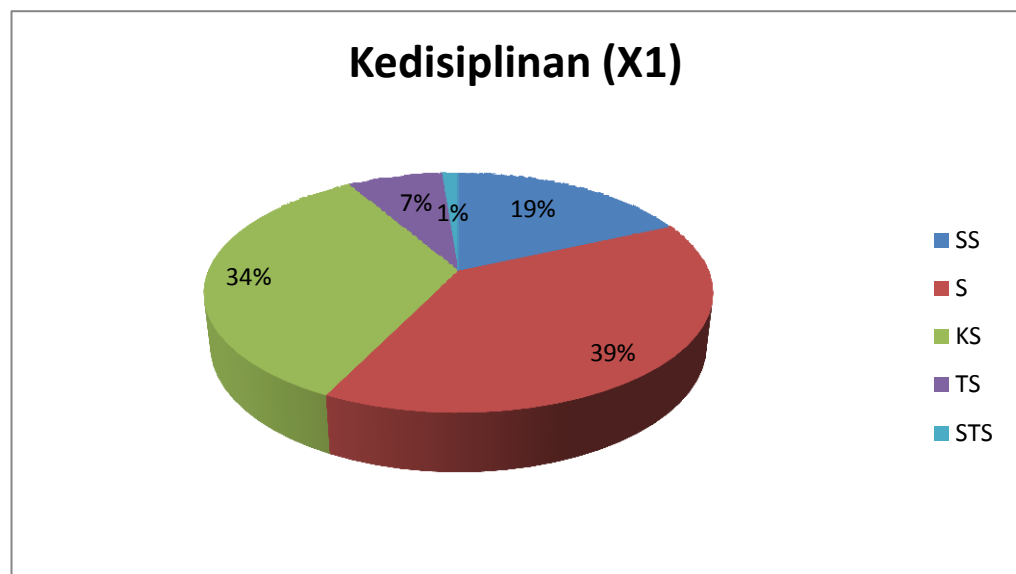
2	Melaksanakan tugas sesuai dengan kemampuan yang dimiliki	7	10.8	37	56.9	20	30.8	1	1.5	0	0
3	Pimpinan dapat dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya	24	36.9	24	36.9	16	24.6	1	1.5	0	0
4	Pimpinan selalu memberikan contoh yang baik bagi para bawahannya	17	26.2	30	46.2	13	20.0	3	4.6	2	3.1
5	Balas jasa yang diterima kurang memuaskan dapat mempengaruhi kedisiplinan	19	19.2	20	30.8	22	33.8	3	4.6	1	1.5
6	Keseuaian balas jasa yang diterima dengan lama bekerja	25	38.5	17	26.2	18	27.7	5	7.7	0	0
7	Keadilan pimpinan sudah diterapkan dengan baik pada instansi	11	26.9	20	30.8	27	41.5	6	9.2	1	1.5
8	Pimpinan selalu bersikap adil kepada para pegawai	10	15.4	25	38.5	21	32.3	8	12.3	1	1.5
9	Pimpinan selalu mengawasi apa yang dilakukan pegawai	13	20.0	26	40.0	22	33.8	4	6.2	0	0
10	Pimpinan yang selalu mengawasi akan berdampak pada	5	7.7	34	52.3	19	29.2	7	10.8	0	0

	kedisiplina para pegawai										
11	Sanksi hukuman yang diberikan sesuai dengan tingkat kesalahan yang dilanggar	5	7.7	23	35.4	31	47.7	4	6.2	2	3.1
12	Sanksi hukuman yang diterapkan ikut mempengaruhi baik dan buruknya kedisiplinan	10	15.4	22	33.8	24	36.9	9	13.8	0	0
13	Ketegasan dalam mengambil keputusan berkaitan dengan pekerjaan	14	21.5	21	31.3	25	38.5	5	7.7	0	0
14	Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman akan diakui kepemimpinannya oleh pegawai	9	13.8	29	44.6	22	33.8	4	6.2	1	1.5
15	Kedisiplinan akan diterapkan apabila hubungan kemanusiaan dalam instansi berjalan baik	5	7.7	19	29.2	33	50.8	5	7.7	3	4.6
16	Sikap saling menghormati antara pemimpin dan para pegawai	9	13.8	22	33.8	27	41.5	7	10.8	0	0

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Dari tabel 4.4 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 65 responden pernyataan 6 mengenai Keseuaian balas jasa yang diterima dengan lama bekerja mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu

sebesar 25 orang atau 38,5%. Sedangkan pernyataan 10,11 dan 15 mengenai Pimpinan yang selalu mengawasi akan berdampak pada kedisiplinan para pegawai, Sanksi hukuman yang diberikan sesuai dengan tingkat kesalahan yang dilanggar dan Kedisiplinan akan diterapkan apabila hubungan kemanusiaan dalam instansi berjalan baik mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju yang masing-masing sebesar 35 orang atau 35,4%,



Berdasarkan diagram di atas dapat diketahui hasil jawaban responden dari variabel kedisiplinan (X1), jawaban sangat setuju yaitu 19% jawaban setuju yaitu 39% jawaban kurang setuju 34% jawaban tidak setuju yaitu 19% dan jawaban sangat tidak setuju yaitu 1% dimana jawaban responden yang tertinggi yaitu setuju, dengan jumlah responden yang menjawab setuju yaitu 39%.

Tabel 4.5 Hasil Jawaban Responden Variabel Pengalaman Kerja (X2)

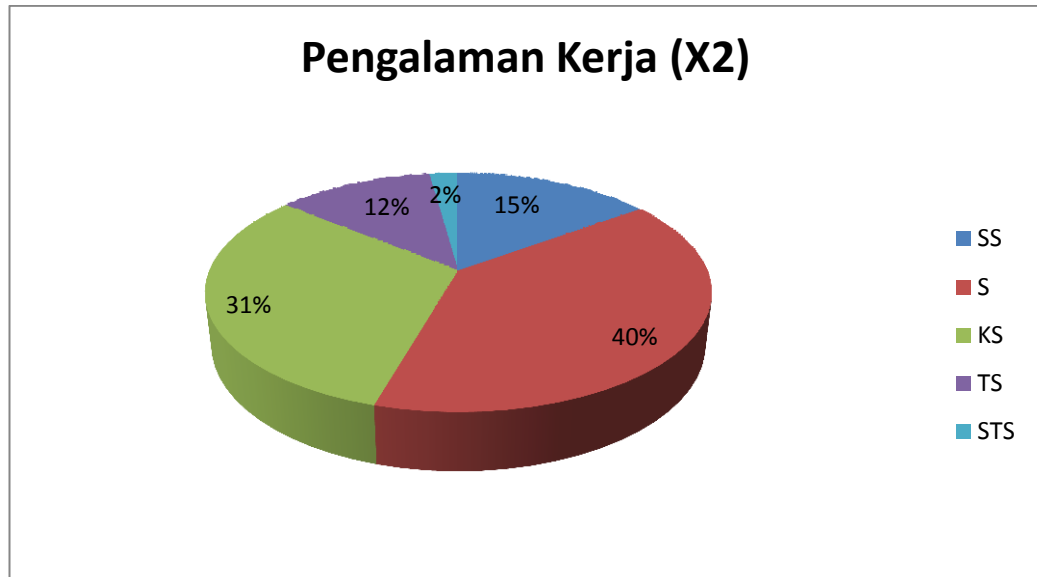
No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pekerjaan yang dilakukan saat ini sangat membutuhkan pengalaman kerja yang telah dimiliki sebelumnya	5	7.7	23	35.4	31	47.7	4	6.2	2	3.1
2	Semakin lama seseorang bekerja akan meningkatkan pengalaman kerja yang telah dimiliki sebelumnya	9	13.8	23	35.4	24	36.9	9	13.8	0	0
3	Pengalaman yang dimiliki membantu dalam bekerja	13	20.0	21	32.3	26	40.0	5	7.7	0	0
4	Dengan pengalaman kerja yang dimiliki selalu menghasilkan kualitas kerja sesuai dengan kriteria yang ditentukan oleh instansi	9	13.8	28	43.1	22	33.8	5	7.7	1	1.5

5	Keterampilan yang saya miliki di atas rata rata pegawai lain	6	9.2	17	26.2	34	52.3	5	7.7	3	4.6
6	Mampu menguasai pekerjaan yang ditugaskan berdasarkan pengetahuan kerja yang telah dimiliki sebelumnya	8	12.3	22	33.8	28	43.1	7	10.8	0	0
7	Peningkatan pengetahuan dan keterampilan kerja akan berpengaruh terhadap pengalaman kerja	14	21.5	23	35.4	21	32.3	7	10.8	0	0
8	Memiliki tingkat pengetahuan yang cukup memadai dengan pekerjaan saat ini	6	9.2	21	32.3	24	36.9	10	15.4	4	6.2
9	Dapat menguasai peralatan kerja yang disediakan oleh instansi	9	13.8	22	33.8	26	40.0	6	9.2	2	3.1
10	Kurang memiliki penguasaan terhadap pekerjaan dikarenakan memiliki pengalaman kerja	7	10.8	24	36.9	28	43.1	6	9.2	0	0

	yang berbeda dengan pekerjaan saat ini										
11	Dapat menguasai pelaratan kerja yang disediakan oleh perusahaan untuk menunjang aktivitas kerja saat ini	7	10.8	25	38.5	27	41.5	6	9.2	0	0
12	Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan akan meningkatkan pengalaman kerja	9	13.8	20	30.8	22	33.8	11	16.9	3	4.6

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Dari tabel 4.5 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 65 responden pernyataan 7 mengenai Peningkatan pengetahuan dan keterampilan kerja akan berpengaruh terhadap pengalaman kerja mendapat respon tertinggi mendapatkan jumlah yang sama yaitu 14 orang atau 21,5% dengan menjawab sangat setuju, sedangkan pernyataan 1 mengenai Pekerjaan yang dilakukan saat ini sangat membutuhkan pengalaman kerja yang telah dimiliki sebelumnya mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju yaitu sebesar 5 orang atau 7,7%.



Berdasarkan diagram di atas dapat diketahui hasil jawaban responden dari variable pengalaman kerja (X2), jawaban sangat setuju yaitu 15% jawaban setuju yaitu 40% jawaban kurang setuju 31% jawaban tidak setuju yaitu 12% dan jawaban sangat tidak setuju yaitu 2% dimana jawaban responden yang tertinggi yaitu setuju, dengan jumlah responden yang menjawab setuju yaitu 40%.

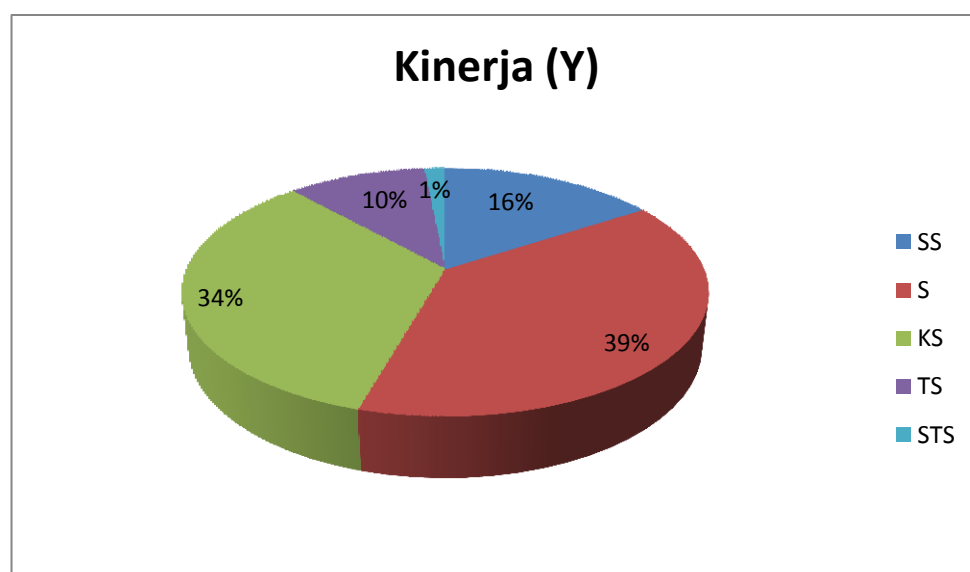
Tabel 4.6 Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Telah menyelesaikan pekerjaan yang diterapkan instansi ini	18	27.7	23	35.4	19	29.2	5	7.7	0	0
2	Mengerjakan pekerjaan dengan tepat dan baik	5	7.7	27	41.5	29	44.6	3	4.6	1	1.5
3	Memelihara kualitas pekerjaan	10	15.4	13	20.0	27	41.5	10	15.4	5	7.7

4	Kemampuan mencapai standar kualitas sesuai dengan yang telah di terapkan instansi	16	24.6	23	35.4	19	29.2	7	10.8	0	0
5	Seluruh tugas pekerjaan pekerjaan selama ini dapat kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan	13	20.0	26	40.0	22	33.8	4	6.2	0	0
6	Pengetahuan mengenai pekerjaan dengan teapat dan baik	4	6.2	31	47.7	23	35.4	6	9.2	1	1.5
7	Selalu datang tepat waktu	0	0	30	46.2	25	38.5	10	15.4	0	0
8	Selalu datang ke kantor setiap hari seminggu lima hari	13	20.0	30	46.2	16	24.6	6	9.2	0	0
9	Mampu bekerjasama dengan baik dalam melakukan pekerjaan	16	24.6	20	30.8	18	27.7	10	15.4	1	1.5
10	Bersedia bekerjasama dengan para pegawai	8	12.3	28	43.1	22	33.8	5	7.7	2	3.1

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Dari tabel 4.6 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 65 responden pernyataan 1 mengenai Telah menyelesaikan pekerjaan yang diterapkan instansi ini mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebesar 18 orang atau 27,7%, sedangkan pernyataan 1 mengenai Selalu datang tepat waktu tidak mendapat respon sama sekali atau bernilai 0 dengan demikian pernyataan 1 dan pernyataan 10 merupakan respon terendah.



Berdasarkan diagram di atas dapat diketahui hasil jawaban responden dari variable pengalaman kerja (X2), jawaban sangat setuju yaitu 16% jawaban setuju yaitu 39% jawaban kurang setuju 34% jawaban tidak setuju yaitu 10% dan jawaban sangat tidak setuju yaitu 1% dimana jawaban responden yang tertinggi yaitu setuju, dengan jumlah responden yang menjawab setuju yaitu 39%.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan kolerasi *product moment*. Uji validitas ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 23.0. Kriteria pengujian untuk uji validitas ini adalah :

Bila probabilitas (*sig*) < 0,05 maka instrument valid

Bila probabilitas (*sig*) > 0,05 maka instrument tidak valid

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kedisiplinan (X1)

Butir Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Pernyataan 1	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 2	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 3	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 4	0,001	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 5	0,001	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 6	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 7	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 8	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 9	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 10	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 11	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 12	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 13	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 14	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 15	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 16	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Berdasarkan pada tabel 4.7 hasil uji validitas untuk variable kedisiplinan (X1) sebanyak 16 pernyataan diperoleh nilai Sig < Alpha (0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel kedisiplinan (X1) dinyatakan valid.

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Pengalaman Kerja (X2)

Butir Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Pernyataan 1	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 2	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 3	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 4	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 5	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 6	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 7	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 8	0,001	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 9	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 10	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 11	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 12	0,010	0,05	Sig < alpha	Valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2016

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji untuk pernyataan variabel pengalaman kerja (X2) sebanyak 12 pernyataan diperoleh nilai Sig < Alpha (0,05) sehingga dapat

disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel pengalaman kerja (X2) dinyatakan valid.

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Butir Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Pernyataan 1	0,021	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 2	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 3	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 4	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 5	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 6	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 7	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 8	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 9	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 10	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji untuk pernyataan variabel kinerja karyawan (Y) sebanyak 10 pernyataan diperoleh nilai Sig < Alpha (0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 23.0 diperoleh hasil pengujian reliabilitas kuesioner digunakan dengan menggunakan *Alpha cronbach*. Hasil uji reliabilitas dikonsultasikan dengan daftar nilai r alpha indeks korelasi :

Tabel 4.10 Interpretasi Nilai r Alpha Indeks Kolerasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat Rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Tinggi
0,800 – 1,000	Sangat Tinggi

Sumber : Sugiyono (2011, 184)

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

Tabel 4.11 Hasil uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Keterangan
Kedisiplinan (X1)	0.810	Sangat Tinggi
Pengalaman Kerja (X2)	0.811	Sangat Tinggi
Kinerja Karyawan (Y)	0,768	Tinggi

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.11 hasil uji reliabilitas dengan nilai tertinggi adalah Pengalaman Kerja (X2) sebesar 0,811 dan nilai reliabilitas terendah adalah Kinerja pegawai (Y) sebesar 0.768.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah untuk melihat apakah data yang digunakan terdistribusi normal. Dalam penelitian ini pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 23.0.

Rumusan hipotesis:

Ho :Data terdistribusi normal.

Ha :Data terdistribusi tidak normal.

Dengan kriteria :

1. Jika probabilitas ($\text{sig} > 0,05$ (α) maka H_0 diterima, H_a ditolak
2. Jika probabilitas ($\text{sig} < 0,05$ (α) maka H_0 ditolak, H_a diterima

Berikut merupakan hasil dari uji linieritas :

Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	Alpha	Simpulan	Keterangan
Kedisiplinan (X1)	0,997	0,05	Sig > Alpha	Normal
Pengalaman Kerja (X2)	0.420	0,05	Sig > Alpha	Normal
Kinerja Karyawan (Y)	0,654	0,05	Sig > Alpha	Normal

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.11 menunjukkan bahwa nilai *Kolmogorov Smirnov* (KS) untuk variabel Kedisiplinan (X1) dengan perolehan tingkat signifikan sebesar 0,997 maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai *Kolmogorov Smirnov*(KS) untuk variabel Pengalaman Kerja (X2) dengan perolehan tingkat signifikan sebesar 0.420 maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai *Kolmogorov Smirnov* (KS) untuk variabel Kinerja Pegawai (Y) dengan perolehan tingkat signifikan sebesar 0,654 maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai signifikan dari semua variabel adalah lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan seluruh variabel berdistribusi Normal.

4.3.2 Hasil Uji Homogenitas

Uji homogenitas digunakan untuk mengetahui apakah data sampel yang diambil dari populasi bervariasi homogen atau tidak. Hasil uji tersebut adalah sebagai berikut :

Tabel 4.13 Hasil Uji Homogenitas

Variabel	Sig	Alpha	Simpulan	Keterangan
Kedisiplinan (X1)	0,402	0,05	Sig > Alpha	Homogenitas
Pengalaman Kerja(X2)	0,028	0,05	Sig > Alpha	Homogenitas

Sumber : Data diolah pada tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.11 hasil perhitungan *test of homogeneity of variances* didapat nilai Sig 0,402 (Kedisiplinan) dan Sig 0,028 (Pengalaman Kerja) yang menunjukkan nilai > dari 0,05 yang berarti H_0 diterima yang menyatakan varians semua populasi bersifat homogenitas.

4.3.2 Uji Linearitas

Uji Linearitas adalah untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan salah atau benar. Dalam penelitian ini pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 23.0.

Rumusan hipotesis:

H_0 :model regresi berbentuk linier.

H_a :model regresi tidak berbentuk linier.

Dengan kriteria :

1. Jika probabilitas (sig) > 0,05 (alpha) maka H_0 diterima, H_a ditolak
2. Jika probabilitas (sig) < 0,05 (alpha) maka H_0 ditolak, H_a diterima

Berikut merupakan hasil dari uji linieritas :

Tabel 4.14 Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Simpulan	Keterangan
Kedisiplinan (X1)	0,076	0,05	Sig > Alpha	Linier
Pengalaman Kerja (X2)	0,077	0,05	Sig > Alpha	Linier

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Dari hasil perhitungan linieritas pada tabel 4.12 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Kedisiplinan (X1) dan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,076 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima dan nilai signifikansi untuk variabel Pengalaman Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,077 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima. Hasil nilai signifikansi untuk keseluruhan variable, keseluruhan variable lebih besar dari nilai *Alpha* (0,05) yang berarti data dari populasi tersebut linier.

4.3.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas (independen) satu dengan variabel bebas (independen) yang lainnya.

Kriteria pengujian :

1. H_0 : tidak terdapat hubungan antar variabel independen.
 H_a : terdapat hubungan antar variabel independen.
2. Jika nilai VIF ≥ 10 maka ada gejala multikolinieritas.
 Jika nilai VIF ≤ 10 maka tidak ada gejala multikolinieritas.
3. Jika nilai tolerance $< 0,1$ maka ada gejala multikolinieritas.
 Jika nilai tolerance $> 0,1$ maka tidak ada gejala multikolinieritas.

Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kedisiplinan (X1)	0,418	2,392	Tidak Ada Multikolinearitas
Pengalaman Kerja (X2)	0,418	2,392	Tidak Ada Multikolinearitas

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Hasil perhitungan Tolerance menunjukkan tidak ada nilai variabel independen yang memiliki nilai Tolerance $> 0,1$ yang berarti tidak ada korelasi antara variabel independen yang nilainya lebih dari 95 persen. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki VIF < 10 . Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi.

4.4 Hasil Pengujian Analisis Regresi Linear berganda

Didalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel sebagai indikatornya yaitu Kedisiplinan (X1), Pengalaman Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y). pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 23.0. Berikut merupakan hasil pengujian regresi berganda :

Tabel 4.16 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Nilai Korelasi (R)	R Square (R ²)
0,653	0,426

Sumber : Data diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.13 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,653 artinya tingkat hubungan antara Kedisiplinan (X1), Pengalaman Kerja (X2) dengan Kinerja Pegawai (Y) adalah positif kuat. Koefisien determinan R² (R Square) sebesar 0,426 artinya bahwa Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh kedisiplinan (X1), pengalaman kerja (X2) sebesar 0,426 atau 42.6%. Sedangkan sisanya sebesar 57,4% dipengaruhi oleh faktor/variabel lain diluar penelitian ini.

Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisien Regresi

	B	Std.Error
Constanta	13.612	4.103

Kedisiplinan (X1)	0.023	0.107
Pengalaman Kerja (X2)	0.563	0.124

Sumber : Data diolah tahun 2017

Persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 13.612 + 0.023 X_1 + 0.563 X_2$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Pegawai
a = Konstanta
b = Koefisien Regresi
e = Error trem/ unsur kesalahan
X1 = Kedisiplinan
X2 = Pengalaman Kerja

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Konstanta a sebesar 13.612 menyatakan bahwa kinerja pegawai pada pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Lampung adalah sebesar 13.612 apabila kedisiplinan dan pengalaman kerja bernilai = 0.
- Koefisien regresi untuk $X_1=0.023$ menyatakan bahwa setiap penambahan kedisiplinan sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai pada pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Lampung sebesar 0.023satuan.
- Koefisien regresi untuk $X_2 = 0.563$ menyatakan bahwa setiap penambahan pengalaman kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perkebunan Provinsi Lampung sebesar 0.563 satuan.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi antara konstanta dengan variabel independen. Berdasarkan pengolahan data uji t diperoleh data sebagai berikut:

Kriteria pengambilan keputusan :

- Bila nilai $\text{sig} < \alpha$ (0,05) maka H_0 ditolak
- Bila nilai $\text{sig} > \alpha$ (0,05) maka H_0 diterima

Tabel 4.18 Hasil Uji Koefisien Regresi Kedisiplinan (X1) Dan Pengalaman Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

	t_{hitung}	Signifikansi
Kedisiplinan (X1)	4.397	0.000
Pengalaman Kerja (X2)	6.835	0.000

Sumber : Data diolah tahun 2017

1. Kedisiplinan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

H_0 :Kedisiplinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Lampung.

H_a :Kedisiplinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Lampung.

Dari tabel 4.15 terlihat pada variabel Kedisiplinan (X1) bahwa nilai nilai sig (0,000) < 0,05 maka H_0 ditolak. Artinya Kedisiplinan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Lampung.

2. Pengalaman Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

H_0 :Pengalaman Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Lampung.

H_a :Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Lampung.

Dari tabel 4.15 terlihat pada variable Pengalaman Kerja (X2) bahwa nilai sig (0,000) < 0,05 maka H_0 ditolak. Maka Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Lampung.

4.5.2 Hasil Uji F

Uji F merupakan uji simultan (keseluruhan, bersama-sama). Uji simultan ini bertujuan untuk menguji apakah antara Kedisiplinan (X_1) dan Pengalaman Kerja (X_2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yaitu Kinerja pegawai (Y).

H_0 : Kedisiplinan dan Pengalaman Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Lampung.

H_a : Kedisiplinan dan Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Lampung.

Dengan kriteria :

Jika nilai Sig < 0.05 maka H_0 ditolak, H_a diterima

Jika nilai Sig > 0.05 maka H_0 diterima, H_a ditolak

Tabel 4.19 Hasil Uji F

F_{hitung}	Signifikansi
23,028	0,000

Sumber : Data diolah tahun 2017

Dari tabel 4.15 terlihat bahwa nilai Sig < 0.05 yaitu $0.000 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan menerima H_a . Artinya Kedisiplinan dan Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Lampung.

4.6 Pembahasan

Sumber daya manusia mempunyai peran yang penting dalam suatu perusahaan dimana sumber daya manusia merupakan motor penggerak utama dalam pencapaian tujuan organisasi. Organisasi sebagai salah satu sistem melibatkan berbagai sumber daya dan sumber dana yang saling menopang dan menunjang. Oleh sebab itu instansi harus menjaga dan meningkatkan kualitas pegawai serta memperhatikan potensi-potensi yang dimiliki oleh setiap pegawai yang dimilikinya. Kinerja pegawai di Dinas Perkebunan Provinsi Lampung dapat diketahui melalui target dan pencapaian yang telah ditentukan dan seberapa baik mereka telah melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, sehingga

perusahaan dapat menetapkan balas jasa yang sepantasnya atas pencapaian tersebut. Dalam penelitian ini terdapat permasalahan yang dihadapi oleh pegawai terkait dengan kurangnya kedisiplinan pegawai sering terjadinya datang terlambat dan tidak hadir tanpa keterangan dan kurangnya pengalaman kerja atau masa kerja. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan dengan nilai probabilitas uji t dengan nilai sig $0.000 < 0.05$. Hasil ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan kata lain ada pengaruh secara signifikan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perkebunan Provinsi Lampung. Dengan demikian jika kita meningkatkan variabel kedisiplinan (X_1) akan berdampak meningkatnya kinerja pegawai (Y), dengan kata lain semakin baik kedisiplinan pegawai akan semakin meningkat juga kinerja pegawai begitu juga sebaliknya. Pengaruh kedisiplinan sejalan dengan dikemukakan oleh Hasibuan (2016, p.193) mengemukakan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan pengujian hipotesis yang telah dilakukan dengan ketentuan uji t dengan nilai sig $0.000 < 0.05$. Hasil ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan kata lain ada pengaruh secara signifikan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perkebunan Provinsi Lampung. Dengan demikian jika kita meningkatkan variabel pengalaman kerja (X_2) akan berdampak meningkatnya pengalaman kerja akan berdampak meningkatnya kinerja pegawai (Y), dengan kata lain semakin meningkatnya pengalaman kerja akan semakin meningkat juga kinerja pegawai begitu juga sebaliknya.

Pengaruh pengalaman kerja sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Menurut Marwansyah dalam Wariati (2015) pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggungjawab dari pekerjaan sebelumnya. Berdasarkan hasil pengujian uji F memperhatikan bahwa pengaruh bersamaan dari kedua variabel independen kedisiplinan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Lampung menunjukkan hasil signifikan. Hal tersebut ditunjukkan dari besarnya nilai F sebesar 23,028 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0.05$. hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik atau semakin buruk

kedisiplinan dan pengalaman kerja pegawai dapat meningkatkan atau menurunkan kinerja pegawai pada Dinas Perkebunan Provinsi Lampung.