

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Dekripsi

Dekripsi adalah suatu gambaran data yang digunakan untuk proses selanjutnya, yaitu menguji hipotesis. Hal ini dilakukan untuk memenuhi beberapa asumsi yang telah ditentukan dengan metode statistik parametris. Penulis menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain: Jenis Kelamin, usia, pendidikan terakhir dan dekripsi jawaban responden atas kuesioner yang diberikan.

4.1.1 Dekripsi Objek Penelitian

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	Laki – Laki	30	75
2	Perempuan	10	25
	Jumlah	40	100

Sumber : Data Primer, 2017

Berdasarkan tabel 4.1 diatas, dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin didominasi oleh responden dengan jenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 30 orang atau (75%), dan karakteristik responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 10 atau (25%), sehingga dapat di peroleh kesimpulan bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin karyawan CV. Zona Multimedia Bandar Lampung didominasi oleh jenis kelamin laki-laki sebesar 30 orang atau (75%).

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	20-30	20	50
2	31-40	14	35
3	41-50	4	10
4	51-60	2	5
	Jumlah	40	100

Sumber : Data Primer, 2017

Berdasarkan tabel 4.2 diatas, responden dengan usia 20-30 tahun memiliki frekuensi berjumlah 20 orang atau (50%), usia 31-40 tahun memiliki frekuensi berjumlah 14 orang atau (35%), usia 41-50 tahun memiliki frekuensi berjumlah 4 orang atau (10%), dan 51-60 tahun memiliki frekuensi berjumlah 2 orang atau (5%). Karakteristik responden berdasarkan usia ini didominasi oleh usia 20-30 tahun yang berjumlah 20 orang atau (50%) dari jumlah responden 40 orang atau (100%).

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	SMA	20	50
2	D3	4	10
3	S1	13	32,5
4	S2	3	7,5
	Jumlah	40	100

Sumber : Data Primer, 2017

Berdasarkan tabel 4.3 diatas, dapat dilihat pendidikan terakhir karyawan, sebanyak 20 responden atau (50%) memiliki pendidikan terakhir SMA, sebanyak 4 responden atau (4%) memiliki pendidikan terakhir D3 sebanyak 13 responden atau (32,5%) memiliki pendidikan terakhir S1, dan sebanyak 3 responden atau (7,5%) pendidikan terakhir S2. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dalam penelitian digunakan untuk mengasumsikan tingkat kinerja karyawan yang didominasi oleh karyawan berpendidikan SMA yaitu 25 responden atau (62,5%) dari total keseluruhan responden yang berjumlah 40 orang dengan total persentase 100%.

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban responden tentang Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kinerja yang berjumlah 40 orang adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4
Jawaban Responden Variabel Motivasi (X₁)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pemimpin selalu memberikan suasana kerja yang kondusif	14	35	14	35	5	12,5	7	17,5	0	0
2	Pemimpin selalu memberikan bimbingan arahan dan dorongan kepada bawahan	11	27,5	20	50	3	7,5	6	15	0	0
3	Komunikasi atasan dengan bawahan sangat baik.	9	22,5	14	35	11	27,5	6	15	0	0
4	Pemimpin selalu menunjukan dan intelektualitas berfikir dalam memngambil keputusan	12	30	15	37,5	7	17,5	5	12,5	1	2,5
5	Tugas yang di berikan pimpinan sesuai dengan tenaga ahli yang di berikan	17	42,2	12	30	8	20	3	7,5	0	0
6	Pemimpin selalu ikut andil dalam mengerjakan sesuatu meskipun bukan tugasnya	12	30	15	37,5	7	17,5	6	15	0	0
7	Pemimpin tidak membedakan karyawan dalam proses mengambil keputusan	12	30	16	40	6	15	6	15	0	0

8	Jika ada masalah, atasan saya selalu memberikan solusi	8	20	21	52,5	6	15	5	12,5	0	0
9	Tempat saya bekerja membuat saya merasa nyaman (dalam hal ini bangunan atau tempat bekerja)	11	27,5	16	40	8	20	5	12,5	0	0
10	Pimpinan ikut merasakan masalah kesulitan (empati)pemecahan masalah pribadi saya	10	25	15	37,5	10	25	5	12,5	0	0
11	Pemimpin selalu memberikan contoh dalam berkerja maupun di luar pekerjaan	8	20	21	52,5	6	15	5	12,5	0	0
12	Mendapat pujian dari pimpinan atas hasil kerja yang memuaskan	11	27,5	16	40	5	12,5	8	20	0	0
13	Pimpinan selalu memberikan reward atau penghargaan kepada kariwan atas hasil kerjanya	13	32,5	12	30	10	25	5	12,5	0	0
14	Pimpinan memberi kesempatan kepada saya untuk mengembangkan ketrampilan dan kemampuan dalam bekerja	12	30	17	42,5	5	12,5	6	15	0	0
15	Mendapatkan status atau kedudukan yang jelas di perusahaan	9	22,5	15	37,5	9	22,0	7	17,5	0	0

Sumber : Hasil olahan data tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.4 diatas, maka dapat dilihat bahwa pada variabel motivasi, mendapatkan pernyataan sangat setuju dari responden yang diambil dari tugas yang diberikan pimpinan sesuai dengan tenaga ahli yang diberikan adalah 17 responden (42,2%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 12 responden (30%) menyatakan setuju, 8 responden (20%) dan 3 responden (7,5%) meyatakan kurang setuju, Pernyataan yang paling rendah direspon oleh responden yaitu Saya merasa senang karena karyawan disini menerima saya menjadi partner yang baik 8 responden (20%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 21 responden (52,5%) setuju, 6 responden (15%) menyatakan kurang setuju dan 5 responden (12,5%) menyatakan tidak setuju.

Tabel 4.5
Jawaban responden Variabel Disiplin Kerja (X₂)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	selalu berangkat lebih awal untuk bekerja	15	37,5	13	32,5	7	17,5	5	12,5	0	0
2	Terdapat rasa malu jika datang terlambat kepada kariwan ataupun pimpinan	15	37,5	13	32,5	8	20	2	5	0	0
3	selalu ingin menjadi contoh yang baik bagi karyawan	15	37,5	10	25	10	25	5	12,5	0	0
4	Tugas/beban kerja menekan waktu kerja secara efektif dan efisien	9	22,5	17	42,5	10	25	3	7,5	1	2,5
5	suasana kerja di dalam perusahaan menyenangkan dengan fasilitas dalam bidang pekerjaan memadai/baik	12	30	15	37,5	6	15	7	17,5	0	0
6	Terdapat malu jika penampilan saya terlihat tidak rapih	12	30	17	42,5	5	12,5	6	15	0	0
7	Peraturan perusahaan dapat dilaksanakan dengan mudah	8	20	17	42,5	11	27,5	3	7,5	1	2,5
8	Merasa selalu sadar diri untuk menjaga kebersihan di lingkungan kerja saya	10	25	15	37,5	9	22,5	6	15	0	0
9	Prosedur kerja perusahaan dapat dilaksanakan dengan mudah	12	30	16	40	9	22,5	3	7,5	0	0
10	Saling menghargai berbagai pendapat	17	42,5	12	30	7	17,5	4	10	0	0
11	Menerima nasehat yang baik bagi perusahaan	11	27,5	20	50	6	15	3	7,5	0	0
12	Pekerjaan dilakukan dengan perhitungan dan ketelitian yang tinggi	12	30	14	35	8	20	5	12,5	1	2,5
13	Perusahaan memberikan sanksi yang tegas bagi yang melanggar aturan	12	30	17	42,2	6	15	5	12,5	0	0
14	Pemberian sanksi telah sesuai dengan tingkat pelanggaran	13	32,5	13	32,5	9	22,5	5	12,5	0	0
15	Hukuman selalu diberikan kepada karyawan yang melanggar peraturan	10	20	17	42,5	8	20	4	10	0	0

Sumber : Hasil olahan data tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.5 diatas, maka dapat dilihat bahwa pada variabel disiplin, mendapatkan pernyataan sangat setuju dari responden yang diambil dari saling menghargai berbagai pendapat sebanyak 17 responden (42,5%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 12 responden (30%) menyatakan setuju, 7 responden (17,5%) menyatakan kurang setuju dan 4 responden (10%) menyatakan tidak setuju. Pernyataan yang paling rendah di respon oleh responden yaitu Saya merasa

risih jika tempat kerja saya kotor sebanyak 8 responden (20%) menyatakan sangat setuju, 17 responden (42,5%) menyatakan setuju, 11 responden (27,5%) menyatakan kurang setuju, 3 responden (7,5%) menyatakan tidak setuju dan 1 responden (2,5%) menyatakan sangat tidak setuju.

Tabel 4.6
Jawaban responden Variabel Prestasi Kerja (Y)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Selalu membatu pekerjaan lain meskipun pekerjaan saya telah selesai	15	37,5	12	30	9	22,5	4	10	0	0
2	Merasa berkata jujur adalah hal terbaik	8	20	21	52,5	6	15	5	12,5	0	0
3	Penghargaan di berikan kepada yang berprestasi	6	15	22	55	8	20	4	10	0	0
4	tidak perlu menaatin peraturan karena penilaian kerja pimpinan sama saja	15	37,5	14	35	6	15	5	12,5	0	0
5	Dalam Melaksanakan pekerjaan,saya melakukan sesuai prosedur	12	30	20	50	3	7,5	5	12,5	0	0
6	Kerapihan dalam berkerja memiliki daya tarik tersendiri	11	27,5	20	50	4	10	5	12,5	0	0
7	Selalu memiliki rasa bertanggung jawab atas pekerjaan	12	30	16	40	8	20	4	10	0	0
8	perusahaan memiliki peraturan yang membimbing prilaku karyawan	15	37,5	15	37,5	7	17,5	3	7,5	0	0
9	Mampu Menjadi Pemimpin saat atasan tidak ada di kantor	12	30	17	42,5	5	12,5	6	15	0	0
10	Memiliki jiwa kepemimpinan saat bertugas di lapangan	15	37,5	14	35	6	15	5	12,5	0	0
11	Karyawan di pandang sebagai sumber utama keunggulan kompetitif	8	20	20	50	8	20	4	10	0	0
12	Tidak pernah absen tanpa alasan	10	25,0	18	45	8	20	4	10	0	0
13	Disiplin waktu saat masuk kerja ,istirahat maupun saat pulang kerja	13	32,5	15	37,5	5	12,5	7	17,5	0	0
14	Target pekerjaan yang diberikaan harus selalu di penuhi oleh karyawan	7	17,5	19	47,5	10	25	3	7,5	1	2,5
15	Mengerjakan tugas pekerjaan tepat waktu adalah yang utama	7	17,5	20	50	7	17,5	6	15	0	0

Sumber : Hasil olahan data tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.6 diatas, maka dapat dilihat bahwa pada variabel prestasi, mendapatkan pernyataan sangat setuju dari responden yang diambil dari perusahaan memiliki peraturan yang membimbing prilaku perusahaan, sebanyak 15

responden (37,5%), sebanyak 15 responden (37,5%) menyatakan setuju dan 7 responden (17,5%) menyatakan kurang setuju dan 3 responden (7,5%). Pernyataan yang paling rendah direspon oleh responden yang memilih Mengerjakan tugas pekerjaan tepat waktu adalah yang utama sebanyak 7 responden (17,5%) menyatakan sangat setuju, 20 responden (50%) menyatakan setuju, 7 responden (17,5%) menyatakan kurang setuju dan 6 responden (15%) menyatakan tidak setuju.

4.2 Hasil Pengujian Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisioner. Kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner mampu mengungkapkan suatu keadaan yang diukur oleh peneliti tersebut. Dalam melakukan uji validitas dalam penelitian ini peneliti menggunakan 20 responden, karena meminimalkan kerelevanan suatu alat ukur yang digunakan layak atau tidak layaknya untuk ditebarkan kepada sampel yang telah ditentukan oleh peneliti. Berdasarkan pengolahan data 20 responden yang digunakan, diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X_1)

Pernyataan	Sig	Alpha	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pernyataan 1	0,000	0,05	0,534	0,444	Valid
Pernyataan 2	0,000	0,05	0,762	0,444	Valid
Pernyataan 3	0,037	0,05	0,634	0,444	Valid
Pernyataan 4	0,000	0,05	0,737	0,444	Valid
Pernyataan 5	0,000	0,05	0,541	0,444	Valid
Pernyataan 6	0,000	0,05	0,689	0,444	Valid
Pernyataan 7	0,010	0,05	0,453	0,444	Valid
Pernyataan 8	0,000	0,05	0,807	0,444	Valid
Pernyataan 9	0,000	0,05	0,803	0,444	Valid
Pernyataan 10	0,000	0,05	0,635	0,444	Valid

Pernyataan 11	0,001	0,05	0,524	0,444	Valid
Pernyataan 12	0,000	0,05	0,611	0,444	Valid
Pernyataan 13	0,000	0,05	0,607	0,444	Valid
Pernyataan 14	0,000	0,05	0,712	0,444	Valid
Pernyataan 15	0,004	0,05	0,447	0,444	Valid

Sumber : Hasil olahan data tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.7 diatas dari hasil uji validitas, variabel Motivasi (X1) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan faktor motivasi adalah hasil yang didapatkan yaitu keseluruhan nilai signifikasi lebih kecil dari alpha (0,05), maka nilai signifikasi dari semua butir pertanyaan adalah valid, dan memenuhi syarat kevalidan instrumen.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Disiplin (X2)

Pernyataan	Sig	Alpha	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pernyataan 1	0,000	0,05	0,579	0,444	Valid
Pernyataan 2	0,000	0,05	0,545	0,444	Valid
Pernyataan 3	0,005	0,05	0,454	0,444	Valid
Pernyataan 4	0,001	0,05	0,519	0,444	Valid
Pernyataan 5	0,000	0,05	0,684	0,444	Valid
Pernyataan 6	0,000	0,05	0,642	0,444	Valid
Pernyataan 7	0,000	0,05	0,628	0,444	Valid
Pernyataan 8	0,000	0,05	0,626	0,444	Valid
Pernyataan 9	0,001	0,05	0,568	0,444	Valid
Pernyataan 10	0,002	0,05	0,466	0,444	Valid
Pernyataan 11	0,000	0,05	0,680	0,444	Valid
Pernyataan 12	0,000	0,05	0,770	0,444	Valid
Pernyataan 13	0,000	0,05	0,690	0,444	Valid
Pernyataan 14	0,000	0,05	0,549	0,444	Valid
Pernyataan 15	0,000	0,05	0,679	0,444	Valid

Sumber : Hasil olahan data tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.8 diatas hasil uji semua pertanyaan variabel Disiplin kerja (X2), maka nilai signifikasi dari semua butir pertanyaan adalah valid, karena hasil yang didapatkan yaitu keseluruhan nilai signifikasi lebih kecil dari alpha (0,05) dan memenuhi syarat kevalidan instrumen.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Prestasi kerja (Y)

Pernyataan	Sig	Alpha	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pernyataan 1	0,000	0,05	0,538	0,444	Valid
Pernyataan 2	0,000	0,05	0,853	0,444	Valid
Pernyataan 3	0,000	0,05	0,589	0,444	Valid
Pernyataan 4	0,000	0,05	0,595	0,444	Valid
Pernyataan 5	0,000	0,05	0,527	0,444	Valid
Pernyataan 6	0,000	0,05	0,728	0,444	Valid
Pernyataan 7	0,000	0,05	0,726	0,444	Valid
Pernyataan 8	0,000	0,05	0,614	0,444	Valid
Pernyataan 9	0,000	0,05	0,662	0,444	Valid
Pernyataan 10	0,001	0,05	0,490	0,444	Valid
Pernyataan 11	0,000	0,05	0,585	0,444	Valid
Pernyataan 12	0,002	0,05	0,481	0,444	Valid
Pernyataan 13	0,000	0,05	0,662	0,444	Valid
Pernyataan 14	0,000	0,05	0,535	0,444	Valid
Pernyataan 15	0,001	0,05	0,678	0,444	Valid

Sumber : Hasil olahan data tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji semua pertanyaan Variabel Prestasi Kerja (Y), maka nilai signifikasi dari semua butir pertanyaan adalah valid, karena hasil yang didapatkan yaitu keseluruhan nilai signifikasi lebih kecil dari alpha (0,05) dan memenuhi syarat kevalidan instrumen.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reabilitas menunjukkan Kepada suatu pengertian bahwa instrumen dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpul data, karena instrumen tersebut sudah baik maka pengujian reabilitas digunakan rumus

alpha cronbach dengan mengkonsultasikan nilai *alpha* atau nilai interpretasi nilai *r* seperti yang di bawah ini:

Tabel 4.10

Koefisien Product Moment

Koefisien r	Reabilitas
0,800 - 1,000	Sangat Tinggi
0600 - 0,799	Tinggi
0,400 - 0,599	Cukup/Sedang
0,200 - 0,399	Rendah
0,000 - 0,199	Sangat Rendah

Sumber : Sugiyono (2008,p,87)

Berdasarkan tabel 4.10 ketentuan *reliable* diatas untuk mengkonsultasikan hasil nilai yang didapatkan dari variabel indipeden yaitu Motivasi dan Disiplin kerja. Dan variabel dependen yaitu Prestasi kerja pada CV. Zona Multimedia Bandar Lampung dan diuji dengan menggunakan program *SPSS 20.0* dari hasil pengolahan data kuesoner yang disebarakan kepada 40 responden dari penelitian ini, diperoleh nilai koefisien seperti pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.11

Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha	Keterangan
X1	0,786	Tinggi
X2	0,794	Tinggi
Y	0,801	Sangat Tinggi

Sumber : Hasil olahan data tahun 2017

Berdasarkan pada tabel 4.11 diatas hasil uji reabilitas pada masing-masing variabel, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan berstatus *reliable* karena nilai *Cronbach's Alpha* $\geq 0,5$, dengan masing-masing nilai *Cronbach's Alpha* untuk variable Motivasi (X1) sebesar 0,786, variable Disiplin kerja (X2) sebesar

0,794, variable Prestasi Kerja (Y) Sebesar 0,801. Dan dapat disimpulkan bahwa seluruh instrument pada masing-masing variabel telah memenuhi syarat reabilitas instrumen karena memiliki nilai yang sangat tinggi.

4.3 Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen dan variabel dependen mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Dari data yang didapatkan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji Linieritas
Motivasi (X₁), Disiplin kerja (X₂)

Variabel	Sig.Deviation from Linearity	Taraf Signifikan	Kesimpulan
Motivasi (X ₁)	0,252	0,05	Linier
Disiplin kerja (X ₂)	0,510	0,05	Linier

Sumber : Hasil olahan data tahun 2017

Berdasarkan hasil tabel 4.13 diatas dari hasil yang telah diuji bahwa perhitungn *ANNOVA* didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from Linearity* dari variabel Motivasi (X₁) diperoleh nilai Sig sebesar $0,252 > 0,05$ (Alpha), variabel Disiplin Kerja (X₂) diperoleh nilai Sig sebesar $0,510 > 0,05$ (Alpha), Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dari semua variabel Independen menyatakan model regresi berbentuk linier.

4.4 Hasil Pengujian Hipotesis

4.4.1 Persamaan Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda dengan dua atau lebih variabel independen digunakan untuk menguji pengaruh dan meramalkan suatu variabel dependen (Y). Dalam penelitian ini untuk mengetahui apakah ada pengaruh

variabel Motivasi (X_1), Disiplin kerja (X_2) terhadap Prestasi Kerja (Y) pada CV. Zona multimedia Bandar Lampung.

Tabel 4.13
Hasil Uji Persamaan Linier Berganda
Motivasi (X_1), Disiplin kerja (X_2) dan Prestasi kerja (Y)

Coefficients^a

Variabel		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	4,130	3,281
	Motivasi	,537	,093
	Disiplin kerja	,387	,094

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil olahan data tahun 2017

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.15 diatas coefficient dengan menggunakan Program SPSS diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut:

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

Keterangan :

- Y = Prestasi kerja
- a = Konstanta
- b_{.1,2} = Koefesien regresi
- X₁ = Motivasi
- X₂ = Disiplin kerja
- et = Error trem / unsur kesalahan

$$Y = 4,130 + 0,537(X_1) + 0,387 (X_2)$$

- a. Nilai konstanta sebesar 4,130 menyatakan bahwa jika tidak ada skor Motivasi dan Disiplin kerja ($X=0$) maka skor Prestasi kerja sebesar 4,130.
- b. Koefisien regresi untuk variabel Motivasi (X_1) sebesar 0,537 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan Motivasi maka akan meningkatkan prestasi kerja sebesar 0,537.
- c. Koefisien regresi Untuk Variabel Disiplin kerja (X_2) sebesar 0,387 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan Prestasi kerja maka akan meningkatkan Prestasi kerja sebesar 0,387.

4.4.2 Hasil Uji Signifikan (Uji T)

Pengujian hipotesis adalah uji yang dilakukan untuk membuktikan hipotesis penelitian. Hipotesis dalam penelitian ini berkaitan dengan terdapat tidaknya pengaruh signifikan variabel independen terhadap variabel dependen. Uji hipotesis yang dilakukan adalah uji T.

Kriteria Pengujian:

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

Tabel 4.14

Motivasi (X_1), Disiplin (X_2) dan Prestasi (Y)

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	Alpha	Kesimpulan
Motivasi (X_1)	5,802	2,024	0,000	0,05	H_0 ditolak dan H_a diterima
Disiplin Kerja (X_2)	4,092	2,024	0,000	0,05	H_0 ditolak Dan H_a Diterima

Sumber : Hasil olahan data tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.15 didapat perhitungan pada hubungan Motivasi (X_1) diperoleh nilai T hitung sebesar 2,024 sedangkan nilai T tabel dengan dk ($dk=40-2=38$) adalah 2.024, jadi T hitung (5.802) > T tabel (2.024), dengan

demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan Motivasi (X_1) berpengaruh terhadap Prestasi kerja (Y) pada karyawan CV. Zona Multimedia Bandar Lampung.

Pada perhitungan untuk Variabel Disiplin kerja (X_2) diperoleh nilai T hitung sebesar 2,024 sedangkan nilai T tabel dengan dk ($dk=40-2=38$) adalah 2.024, jadi T hitung (4.092) $>$ T tabel (2.024), dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Prestasi kerja (Y) pada karyawan CV. Zona Multimedia Bandar Lampung.

4.4.3 Hasil Uji Signifikan Statistik (Uji f)

Pengujian hipotesis melalui uji yang dilakukan untuk membuktikan hipotesis penelitian. Hipotesis dalam penelitian ini berkaitan dengan terdapat tidaknya pengaruh signifikan variabel independen terhadap variabel dependen. Uji hipotesis ini digunakan adalah uji f , adapun hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H_0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan dari Motivasi dan Disiplin terhadap Prestasi kerja.

H_a : Ada pengaruh yang signifikan dari Motivasi dan Disiplin terhadap Prestasi kerja.

Tabel 4.16

ANOVA

Motivasi (X_1), Disiplin (X_2) dan Prestasi kerja (Y)

Model	F_{hitung}	Signifikasi
1	86,307	0,000

Sumber : Hasil olahan data tahun 2017

Kriteria pengambilan keputusan :

Apabila Signifikan (Sig) $<$ 0,05 maka H_0 ditolak

Apabila Signifikan (Sig) $<$ 0,05 maka H_a diterima Atau

Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan α 0,05 maka H_0 ditolak

Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ dengan α 0,05 maka H_0 diterima

Dari tabel 4.18 diatas diperoleh f_{hitung} adalah 00000 sedangkan nilai f_{tabel} (0,05) dengan $(n-k(40-3=37), k-1(3-1=2))$ adalah 3,25. Dengan demikian $f_{hitung} 86,307 > F_{tabel} 3,25$ atau $sig 0,000 < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan kata lain ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi dan Disiplin terhadap Prestasi kerja.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pengaruh Signifikan (uji T)

4.5.1.1 Pengaruh Motivasi (X1) terhadap Prestasi kerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dapat diketahui bahwa, ada pengaruh yang signifikan dari faktor motivasi terhadap Prestasi kerja karyawan CV. Zona Multimedia Bandar Lampung. Hal ini terbukti dengan nilai probabilitas $sig 0,000 < 0,05$, hasil ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada pengaruh yang signifikan antaran Motivasi terhadap Prestasi kerja. Dengan demikian jika terjadi peningkatan Motivasi (X1) akan berdampak meningkatnya Prestasi kerja, begitu juga sebaliknya. Pengaruh Motivasi ini sejalan dengan teori menurut Robert Kretner dalam Wibowo (2011.p,378) memberikan definisi motivasi merupakan proses psikologis membangkitkan dan mengarahkan prilaku pada pencapaian tujuan perusahaan.

4.5.1.2 Pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Prestasi kerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dapat diketahui bahwa, ada yang signifikan dari faktor Disiplin terhadap Prestasi kerja karyawan CV. Zona Multimedia Bandar Lampung. Hal ini terbukti dengan nilai probabilitas $sig 0,000 < 0,05$, hasil ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada pengaruh yang signifikan antaran Disiplin terhadap Prestasi kerja. Dengan demikian jika terjadi peningkatan Disiplin (X2) akan berdampak meningkatnya Prestasi kerja, begitu juga sebaliknya. Ini sejalan dengan teori Disiplin Menurut Veithzal Rivai Zainal dkk (2015, p.599) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah

suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan.

4.5.2 Pengaruh Signifikan (uji f)

4.5.2.1 Pengaruh Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Prestasi kerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dapat diketahui bahwa, ada pengaruh yang signifikan dari faktor Motivasi dan Disiplin terhadap Prestasi kerja karyawan CV. Zona Multimedia Bandar Lampung. Hal ini terbukti dari uji f yang signifikan pada tingkat $\alpha = 0,05$ $F_{hitung} 86,307 > F_{tabel} (3,25)$ atau sig $0,0000 < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya kelayakan model berpengaruh signifikan antara Motivasi dan Disiplin dapat digunakan terhadap Prestasi Kerja. Dengan kata lain Motivasi (X1) dan Disiplin (X2) model pengaruh signifikan terhadap Y koefisien determinan R^2 (R square) sebesar 0,823.