

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Deskripsi Data

Deskriptif data adalah merupakan gambaran data yang digunakan dalam suatu penelitian. Dalam pengujian deskripsi data ini peneliti mencoba untuk mengetahui gambaran atau kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Dari pengumpulan data kuesioner hasil jawaban responden, dengan jumlah sampel, yaitu sebanyak 45 karyawan pada PT. Biznet Branch Bandar Lampung, pengujian dilakukan dengan menggunakan bantuan program *Statistical Program and Service Solution* seri 20.0.

#### 4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil pengujian data kuesioner responden dengan uji frekuensi, diketahui hasil gambaran pada kuesioner karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini yaitu; berdasarkan Jenis Kelamin, Usia, dan Status Karyawan. Hasil pengolahan data dengan uji frekuensi tersebut yang telah dilakukan peneliti dapat dilihat pada tabel-tabel dibawah ini:

**Tabel 4.1**

#### Hasil Uji Frekuensi Berdasarkan Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Persentase
1.	Laki-laki	25	55 %
2.	Perempuan	20	44,4 %
<b>Jumlah</b>		<b>45</b>	<b>100 %</b>

*Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2021.*

Berdasarkan dari tabel 4.1 diatas adalah hasil uji frekuensi data responden menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan Jenis Kelamin dalam penelitian ini didominasi oleh responden dengan jenis kelamin Laki-Laki yaitu sebanyak 25 orang. dan karakteristik responden berjenis kelamin Perempuan yaitu sebanyak 20 orang karyawan pada PT. Biznet Branch Bandar Lampung, dari total keseluruhan responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 45 orang karyawan.

**Tabel 4.2**  
**Hasil Uji Frekuensi Berdasarkan Usia Responden**

No.	Usia (Tahun)	Frekuensi (Orang)	Persentase
1.	< 20 Tahun	9	20,0 %
2.	21-29 Tahun	21	46,7 %
3.	30-39 Tahun	8	17,8 %
4.	40-49 Tahun	7	15,6 %
<b>Jumlah</b>		<b>45</b>	<b>100 %</b>

*Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2021.*

Berdasarkan tabel 4.2 diatas adalah hasil uji frekuensi menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan Usia responden yaitu, dengan usia <20 tahun memiliki frekuensi sebanyak 9 orang, dengan usia 21–29 tahun memiliki frekuensi sebanyak 21 orang, dengan usia 30–39 tahun memiliki frekuensi sebanyak 8 orang, dengan usia 40–49 tahun memiliki frekuensi sebanyak 7 orang. Dapat disimpulkan bahwa karakteristik responden berdasarkan usia dalam penelitian didominasi oleh responden berusia 21-29 tahun yaitu sebanyak 21 responden atau karyawan PT. Biznet Branch Bandar Lampung, dari total keseluruhan responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 45 orang karyawan.

**Tabel 4.3**  
**Hasil Uji Frekuensi Berdasarkan Masa Kerja Karyawan Responden**

No.	Masa Kerja Karyawan	Frekuensi (Orang)	Persentase
1.	<3 Tahun	11	24,4 %
2.	3-5 Tahun	12	26,7 %
3.	5-8 Tahun	12	26,7 %
4.	>8 Tahun	10	22,2 %
<b>Total</b>		<b>45</b>	<b>100 %</b>

*Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2021.*

Berdasarkan tabel 4.3 adalah hasil uji frekuensi menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan Masa Kerja Karyawan responden yaitu dengan Masa Kerja <3 Tahun memiliki frekuensi sebanyak 11 orang, dengan

Masa Kerja 3-5 Tahun memiliki frekuensi sebanyak 12 orang, dengan status Masa Kerja 5-8 Tahun memiliki frekuensi sebanyak 12 orang, dengan status Masa Kerja >8 Tahun memiliki frekuensi sebanyak 10 orang. Dapat disimpulkan bahwa karakteristik responden dalam penelitian ini didominasi oleh responden dengan Masa Kerja 3-5 Tahun dan 5-8 Tahun yaitu dimana masing-masing memperoleh sebanyak 12 responden atau karyawan PT. Biznet Branch Bandar Lampung, dari total keseluruhan responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 45 orang karyawan.

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

Berdasarkan hasil pengujian data kuesioner responden yang telah dilakukan peneliti dengan uji frekuensi data pada masing-masing variabel independen yaitu, Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ). Dan variabel dependen yaitu, Kinerja Karyawan ( $Y$ ) karyawan pada PT. Biznet Branch Bandar Lampung, data tersebut diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada 45 karyawan yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Hasil pengolahan data dengan uji frekuensi tersebut telah dilakukan peneliti dengan menggunakan bantuan program *Statistical Program and Service Solutions* seri 20.0, dapat dilihat pada tabel-tabel dibawah ini:

**Tabel 4.4**  
**Hasil Uji Frekuensi Data Kuesioner Responden**  
**Variabel Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>)**

No.	Pernyataan- Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Saya selalu berusaha untuk mencapai keunggulan dalam bekerja	14	31,1	14	31,1	13	28,9	4	8,9	0	0,0
2.	Saya mampu menggunakan potensi diri	11	24,4	20	44,4	12	26,7	2	4,4	0	0,0
3.	Saya nyaman terhadap kondisi lingkungan kerja	13	28,9	18	40,0	11	24,4	3	6,7	0	0,0
4.	Saya merasa aman dalam melaksanakan pekerjaan	19	42,2	14	31,1	9	20,0	3	6,7	0	0,0
5.	Penghargaan atau reward yang diberikan perusahaan meningkatkan motivasi kerja	6	13,3	15	33,3	16	35,6	5	11,1	3	6,7
6.	Pimpinan memberikan motivasi dan arahan kepada karyawan setiap melakukan pekerjaan	10	22,2	21	46,7	9	20,0	5	11,1	0	0,0
7.	Karyawan dalam melakukan pekerjaan mengikuti standar operating pekerjaan yang telah ditetapkan	13	28,9	20	44,4	5	11,1	7	15,6	0	0,0
8.	Pimpinan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi dibidangnya	18	40,0	13	28,9	11	24,4	3	6,7	0	0,0
9.	Gaji yang diterima cukup untuk memenuhi kebutuhan saya	13	28,9	19	42,2	9	20,0	4	8,9	0	0,0
10.	Saya memperoleh upah yang sesuai dengan pekerjaan	13	28,9	19	42,2	10	22,2	3	6,7	0	0,0

*Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2021.*

Berdasarkan dari data pada tabel 4.4 diatas adalah hasil dari uji frekuensi data jawaban kuesioner responden yang berkaitan tentang faktor-faktor tentang variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ), bahwa pernyataan yang paling dominan direspon oleh responden atau karyawan PT. Biznet Branch Bandar Lampung, terdapat pada item pernyataan nomor 3. (Saya nyaman terhadap kondisi lingkungan kerja), dengan jumlah karyawan yang menyatakan “Sangat Setuju” sebanyak 19 responden atau 42,2%, dan yang menyatakan “Sangat Tidak Setuju” sebanyak 3 responden atau 6,7%, terdapat pada item pernyataan nomor 5 (Penghargaan atau reward yang diberikan perusahaan meningkatkan motivasi kerja). Hasil output data secara lengkap dapat dilihat pada lampiran 6.

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Frekuensi Data Kuesioner Responden**  
**Variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ )**

No.	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Setiap karyawan datang dan pulang tepat pada waktu yang telah di tetapkan	8	17,8	16	35,6	14	31,1	7	15,6	0	0,0
2.	Tugas yang diberikan atasan menjadi beban dan tanggung jawab Karyawan dan dikerjakan secara optimal	7	15,6	18	40,0	13	28,9	7	15,6	0	0,0
3.	Jam kerja karyawan dilakukan seoptimal mungkin oleh Karyawan dengan tidak menggunakannya untuk kepentingan pribadi	10	22,2	17	37,8	11	24,4	7	15,6	0	0,0
4.	Setiap karyawan yang melakukan pelanggaran dan aturan yang ditetapkan dikantor akan diberikan peringatan yang bersifat positif	15	33,3	15	33,3	10	22,2	5	11,1	0	0,0

5.	Pekerjaan yang menjadi tugas & tanggung jawab Karyawan dapat dipertanggungjawabkan	9	20,0	18	40,0	13	28,9	5	11,1	0	0,0
6.	Karyawan yang bekerja harus menjaga keamanan peralatan yang ada di kantor	7	15,6	15	33,3	11	24,4	10	22,2	2	4,4
7.	Karyawan melakukan semua pekerjaan sesuai standar kerja yang telah ditentukan perusahaan.	11	24,4	18	40,0	7	15,6	5	11,1	4	8,9
8.	Karyawan mengenakan pakaian sesuai dengan peraturan perusahaan.	8	17,8	15	33,3	18	40,0	2	4,4	2	4,4
9.	Karyawan bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan perusahaan.	7	15,6	16	35,6	9	20,0	7	15,6	6	13,3
10.	Karyawan memiliki etika yang baik selama berada di kantor.	11	24,4	20	44,4	10	22,2	3	6,7	1	2,2

*Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2021.*

Berdasarkan dari data pada tabel 4.5 diatas adalah hasil dari uji frekuensi data jawaban kuesioner responden yang berkaitan tentang faktor-faktor tentang variabel Disiplin Kerja (X2), bahwa pernyataan yang paling dominan direspon oleh responden atau karyawan PT. Biznet Branch Bandar Lampung, terdapat pada item pernyataan nomor 4. (Setiap karyawan yang melakukan pelanggaran dan aturan yang ditetapkan dikantor akan diberikan peringatan yang bersifat positif), dengan jumlah karyawan yang menyatakan “Sangat Setuju” sebanyak 15 responden atau 33,3%, dan yang menyatakan “Sangat Tidak Setuju” sebanyak 6 responden atau 13,3% dengan item pernyataan (Karyawan yang bekerja harus menjaga keamanan peralatan yang ada di kantor). Hasil output data secara lengkap dapat dilihat pada lampiran 6.

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

No.	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	14	31,1	15	33,3	12	26,7	4	8,9	0	0,0
2.	Saya dapat memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan pimpinan	8	17,8	17	37,8	15	33,3	5	11,1	0	0,0
3.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik dan teliti	11	24,4	19	42,2	9	20,0	6	13,3	0	0,0
4.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya sesuai standar yang ditetapkan pimpinan	22	48,9	10	22,2	4	8,9	9	20,0	0	0,0
5.	Karyawan dalam bekerja tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan oleh pimpinan	11	24,4	15	33,3	12	26,7	7	15,6	0	0,0
6.	Karyawan dalam melakukan pekerjaan yang dikerjakan diselesaikan oleh pimpinan	7	15,6	23	51,1	8	17,8	7	15,6	0	0,0
7.	Karyawan dalam bekerja memprioritas ke pekerjaan yang dilakukan	9	20,0	24	53,3	9	20,0	3	6,7	0	0,0
8.	Karyawan dalam bekerja sangat disiplin baik datang maupun pada waktu pulang dalam bekerja	8	17,8	20	44,4	11	24,4	5	11,1	1	2,2
9.	Karyawan dalam bekerja tidak meninggalkan kantor saat bekerja	14	31,1	16	35,6	8	17,8	7	15,6	0	0,0
10.	Karyawan dalam bekerja menaati aturan-aturan yang ditetapkan oleh pimpinan	8	17,8	21	46,7	7	15,6	9	20,0	0	0,0

*Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2021.*

Berdasarkan dari data pada tabel 4.6 diatas adalah hasil dari uji frekuensi data jawaban kuesioner responden yang berkaitan tentang faktor-faktor tentang variabel Kinerja Karyawan (Y), bahwa pernyataan yang paling dominan direspon oleh responden atau karyawan PT. Biznet Branch Bandar Lampung, terdapat pada item pernyataan nomor 4. (Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya sesuai standar yang ditetapkan pimpinan),

dengan jumlah karyawan yang menyatakan “Sangat Setuju” sebanyak 22 responden atau 48,9%, dan yang menyatakan “ Sangat Tidak Setuju” sebanyak 1 responden atau 2,2 % terdapat pada item pernyataan nomor 8 dengan item pernyataan (Karyawan dalam bekerja sangat disiplin baik datang maupun pada waktu pulang dalam bekerja). Hasil output data secara lengkap dapat dilihat pada lampiran 6.

## **4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen**

### **4.2.1 Hasil Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu alat ukur yang digunakan dalam sebuah penelitian. Kuesioner dikatakan layak apa bila disetiap item-item pertanyaan atau pernyataan mampu mengungkapkan sesuatu keadaan yang dirasakan atau dialami oleh responden yang menjadi sampel dalam penelitian. Dalam penelitian ini uji validitas yang dilakukan peneliti untuk mengetahui kerelevanan kuesioner yang menjadi alat ukur penelitian, layak atau tidak nya untuk digunakan dalam pengumpulan data dari responden atau karyawan PT. Biznet Branch 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 Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) serta variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y). Hasil uji validitas data tersebut telah dilakukan penelitidengan menggunakan bantuan *Statistical Program and Service Solutionseri 20.0*. Dapat dilihat pada tabel-tabel dibawah ini:



**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Validitas Persyaratan Instrumen**  
**Variabel Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>)**

<b>Item Pernyataan</b>	<b>r<sub>hitung</sub></b>	<b>r<sub>table</sub></b>	<b>Kondisi</b>	<b>Kesimpulan</b>
Pernyataan 1	0,873	0,287	r <sub>hitung</sub> > r <sub>table</sub>	Valid
Pernyataan 2	0,786	0,287	r <sub>hitung</sub> > r <sub>table</sub>	Valid
Pernyataan 3	0,779	0,287	r <sub>hitung</sub> > r <sub>table</sub>	Valid
Pernyataan 4	0,646	0,287	r <sub>hitung</sub> > r <sub>table</sub>	Valid
Pernyataan 5	0,617	0,287	r <sub>hitung</sub> > r <sub>table</sub>	Valid
Pernyataan 6	0,671	0,287	r <sub>hitung</sub> > r <sub>table</sub>	Valid
Pernyataan 7	0,551	0,287	r <sub>hitung</sub> > r <sub>table</sub>	Valid
Pernyataan 8	0,573	0,287	r <sub>hitung</sub> > r <sub>table</sub>	Valid
Pernyataan 9	0,803	0,287	r <sub>hitung</sub> > r <sub>table</sub>	Valid
Pernyataan 10	0,816	0,287	r <sub>hitung</sub> > r <sub>table</sub>	Valid

*Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2021.*

Berdasarkan dari data pada tabel 4.7 diatas adalah hasil uji validitas data yang berhubungan dengan variabel Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>), hasil pengujian yang dilakukan peneliti diperoleh hasil dari seluruh nilai signifikansi lebih kecil dari alpha (0,05), dan nilai r<sub>hitung</sub> lebih besar dari nilai r<sub>tabel</sub> (0.287), dimana nilai r<sub>hitung</sub> paling tinggi adalah sebesar 0,873, pada item pernyataan nomor 1, dan pernyataan yang paling rendah sebesar 0,551, pada item pernyataan nomor 7. Dapat disimpulkan bahwa data-data yang diperoleh dari kuesioner jawaban responden yang berkaitan dengan faktor-faktor tentang variabel Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>), bahwa dari semua 10 item pernyataan tersebut dikatakan valid dan layak untuk digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini. Hasil output data secara lengkap dapat dilihat pada lampiran 8.

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Validitas Persyaratan Instrumen Variabel Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)**

<b>Item Pernyataan</b>	<b>r<sub>hitung</sub></b>	<b>r<sub>table</sub></b>	<b>Kondisi</b>	<b>Kesimpulan</b>
Pernyataan 1	0,644	0,287	r <sub>hitung</sub> > r <sub>table</sub>	Valid
Pernyataan 2	0,815	0,287	r <sub>hitung</sub> > r <sub>table</sub>	Valid
Pernyataan 3	0,774	0,287	r <sub>hitung</sub> > r <sub>table</sub>	Valid
Pernyataan 4	0,393	0,287	r <sub>hitung</sub> > r <sub>table</sub>	Valid
Pernyataan 5	0,664	0,287	r <sub>hitung</sub> > r <sub>table</sub>	Valid
Pernyataan 6	0,432	0,287	r <sub>hitung</sub> > r <sub>table</sub>	Valid
Pernyataan 7	0,521	0,287	r <sub>hitung</sub> > r <sub>table</sub>	Valid
Pernyataan 8	0,590	0,287	r <sub>hitung</sub> > r <sub>table</sub>	Valid
Pernyataan 9	0,578	0,287	r <sub>hitung</sub> > r <sub>table</sub>	Valid
Pernyataan 10	0,564	0,287	r <sub>hitung</sub> > r <sub>table</sub>	Valid

*Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2021.*

Berdasarkan dari data pada tabel 4.8 diatas adalah hasil uji validitas data yang berhubungan dengan variabel Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>), hasil pengujian yang dilakukan peneliti diperoleh hasil dari seluruh nilai signifikasi lebih kecil dari alpha (0,05), dan nilai r<sub>hitung</sub> lebih besar dari nilai r<sub>tabel</sub> (0.287), dimana nilai r<sub>hitung</sub> paling tinggi adalah sebesar 0,815, pada item pernyataan nomor 2, dan pernyataan yang paling rendah sebesar 0,393, pada item pernyataan nomor 4.

Dapat disimpulkan bahwa data-data yang diperoleh dari kuesioner jawaban responden yang berkaitan dengan faktor-faktor tentang variabel Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>), bahwa dari semua 12 item pernyataan dikatakan valid dan layak untuk digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini. Hasil output data secara lengkap dapat dilihat pada lampiran 8.

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Validitas Persyaratan Instrumen**  
**Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

<b>Item Pernyataan</b>	<b>r<sub>hitung</sub></b>	<b>r<sub>table</sub></b>	<b>Kondisi</b>	<b>Kesimpulan</b>
Pernyataan 1	0,634	0,287	r <sub>hitung</sub> > r <sub>table</sub>	Valid
Pernyataan 2	0,699	0,287	r <sub>hitung</sub> > r <sub>table</sub>	Valid
Pernyataan 3	0,873	0,287	r <sub>hitung</sub> > r <sub>table</sub>	Valid
Pernyataan 4	0,453	0,287	r <sub>hitung</sub> > r <sub>table</sub>	Valid
Pernyataan 5	0,857	0,287	r <sub>hitung</sub> > r <sub>table</sub>	Valid
Pernyataan 6	0,565	0,287	r <sub>hitung</sub> > r <sub>table</sub>	Valid
Pernyataan 7	0,887	0,287	r <sub>hitung</sub> > r <sub>table</sub>	Valid
Pernyataan 8	0,765	0,287	r <sub>hitung</sub> > r <sub>table</sub>	Valid
Pernyataan 9	0,647	0,287	r <sub>hitung</sub> > r <sub>table</sub>	Valid
Pernyataan 10	0,563	0,287	r <sub>hitung</sub> > r <sub>table</sub>	Valid

*Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2021.*

Berdasarkan dari data pada tabel 4.9 diatas adalah hasil uji validitas data yang berhubungan dengan variabel Kinerja Karyawan (Y), hasil pengujian yang dilakukan peneliti diperoleh hasil dari seluruh nilai signifikansi lebih kecil dari alpha (0,05), dan nilai r<sub>hitung</sub> lebih besar dari nilai r<sub>tabel</sub> (0.287), dimana nilai r<sub>hitung</sub> paling tinggi adalah sebesar 0,87, pada item pernyataan nomor 7, dan pernyataan yang paling rendah sebesar 0,453, pada item pernyataan nomor 4. Dapat disimpulkan bahwa data-data yang diperoleh dari kuesioner jawaban responden yang berkaitan dengan faktor-faktor tentang variabel Kinerja Karyawan (Y), bahwa dari semua 10 item pernyataan dikatakan valid dan layak untuk digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini. Hasil output data secara lengkap dapat dilihat pada lampiran 8.

#### **4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas menunjukan kepada suatu pengertian bahwa instrument dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpul data, karena instrument tersebut sudah baik maka pengujian reliabilitas digunakan rumus *alpha cronbach* dengan mengkonsultasikan nilai alpha atau nilai

interpretasi nilai  $r$  seperti pada bab sebelumnya. Berdasarkan hasil nilai yang didapatkan pada masing-masing variabel independen yaitu Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ). Dan variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan ( $Y$ ) PT. Biznet Branch Bandar Lampung, pengujian dilakukan dengan menggunakan bantuan program *Statistical Program and Service Solutions* seri 20.0. Dari hasil pengujian data kuesioner jawaban 30 responden dalam penelitian ini diperoleh hasil nilai koefisien seperti pada tabel 11 di bawah ini:

**Tabel 4.10**

**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja ( $X_1$ )	0,859	Reliabel
Disiplin Kerja ( $X_2$ )	0,800	Reliabel
Kinerja Karyawan ( $Y$ )	0,846	Reliabel

*Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2021.*

Berdasarkan dari data pada tabel 4.10 diatas adalah hasil uji reliabilitas pada masing-masing variabel, karena nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,859, variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,800, dan variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,846. Dapat disimpulkan bahwa data-data yang diperoleh dari keseluruhan instrument pernyataan-pernyataankuesioner pada masing-masing variabel telah memenuhi syarat realibilitas instrument. Hasil output data secara lengkap dapat dilihat pada lampiran 9.

### 4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

#### 4.3.1 Hasil Uji Linearitas

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 Solutions* seri 20.0. Berdasarkan hasil pengujian data uji linearitas sampel dalam penelitian ini, diperoleh hasil seperti pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Linearitas**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Motivasi Kerja ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0,316	0,05	Sig > 0,05	Linear
Disiplin Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0,731	0,05	Sig > 0,05	Linear

*Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2021.*

Berdasarkan dari data pada tabel 4.11 diatas adalah hasil uji linieritas bahwa perhitungan ANOVA meghasilkan nilai Sig. pada baris *Deviantion from linearity* untuk variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) diperoleh nilai Sig sebesar  $0,316 > 0,05$  (Alpha), dan variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) diperoleh nilai Sig sebesar  $0,731 > 0,05$  (Alpha). Dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh dari kuesioner responen yang menjadi sampel dalam penelitian ini menyatakan bahwa dari semua variabel independen yaitu Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) menunjukkan bahwa data yang diperoleh model regresi berbentuk Linier terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y). Hasil output data secara lengkap dapat dilihat pada lampiran 10.

### 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 4.12 Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	Collinearity StatistiN		Kondisi	Kesimpulan
	Tolerance	VIF		
Motivasi Kerja ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0,917	1,090	$VIF \leq 10$	Tidak Ada Gejala Multikolinieritas
Disiplin Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0,917	1,090	$VIF \leq 10$	Tidak Ada Gejala Multikolinieritas

*Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2021.*

Berdasarkan tabel 4.12 diatas adalah hasil dari perhitungan pada uji *Coefficient* diperoleh nilai VIF pada variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) sebesar  $1,090 < 10$  atau nilai *Collinierrity Tolerance*  $0,917 > 0,1$ , untuk variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) nilai VIF sebesar  $1,090 < 10$  atau nilai *Collinierrity Tolerance*  $0,917 > 0,1$ . Maka datadata yang diperoleh dari 45 kuesioner jawaban responen yang menjadi sampel dalam penelitian ini bahwa semua variabel independen menyatakan tidak ada gejala Multikolinieritas terhadap variabel dependen. Hasil output data spss secara lengkap dapat dilihat pada lampiran 11.

#### 4.4 Hasil Uji Analisis Data

##### 4.4.1 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda dengan dua atau lebih variabel independen digunakan untuk menguji pengaruh dan meramalkan suatu variabel dependen. Dalam penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) PT. Biznet Branch Bandar Lampung. Dari pengujian yang dilakukan peneliti dengan menggunakan bantuan program *Statistical Program and Service Solutionseri 20.0*. Dalam penelitian ini persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y	= Kinerja Karyawan
a	= Konstanta
$b_{1,2}$	= Koefisien Regresi
$X_1$	= Motivasi Kerja
$X_2$	= Disiplin Kerja
et	= Error trem / unsur kesalahan

**Tabel 4.13**

##### Hasil Uji Koefisien Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	2,019	5,206
Motivasi Kerja	0,518	0,112
Disiplin Kerja	0,361	0,100

*Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2021.*

Berdasarkan dari data pada tabel 4.14 diatas adalah hasil nilai *Coefficients* dalam penelitian ini untuk melihat persamaan regresi linier berganda. Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$Y = 5,206 + 0,112 (X_1) + 0,100 (X_2)$$

1. Dari hasil yang diperoleh diatas pada nilai konstanta sebesar 5,206, menunjukkan jika tidak ada Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2), maka masih terdapat Kinerja Karyawan (Y) PT. Biznet Branch Bandar Lampung, adalah sebesar 52,06%.
2. Dari hasil yang diperoleh diatas pada nilai Koefisien regresi untuk variabel Motivasi Kerja (X1) adalah sebesar 0,112, nilai tersebut menunjukkan bahwa setiap pemimpin melakukan Motivasi Kerja kepada karyawan PT. Biznet Branch Bandar Lampung, maka akan menaikkan Kinerja Karyawan adalah sebesar 11,2%.
3. Dari hasil yang diperoleh diatas pada nilai Koefisien regresi untuk variabel Disiplin Kerja (X2), adalah sebesar 0,100, nilai tersebut menunjukkan bahwa setiap perusahaan memberikan Disiplin Kerja yang dilakukan kepada karyawan PT. Biznet Branch Bandar Lampung, maka akan menaikkan Kinerja Karyawan adalah sebesar 10,0%.

#### 4.4.2 Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat besarnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen yang diteliti. Dalam penelitian ini dilakukan peneliti untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Biznet Branch Bandar Lampung. Berdasarkan dari pengujian data-data kuesioner jawaban responden yang dilakukan dengan bantuan program *Statistical Program and Service Solutions* seri 20.0, diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.16**

#### Hasil Uji Koefisien Korelasi

Variabel	R	R Square
Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan(Y)	0,729 <sup>a</sup>	0,532

*Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2021.*



Berdasarkan dari data pada tabel 4.15 diatas adalah diperoleh nilai koefisien korelasi (R) yaitu sebesar 72,9%, nilai tersebut menunjukkan bahwa tingkat keeratan antara variable independen terhadap variabel dependen sangat tinggi. Sedangkan nilai koefisien determinan  $R^2$  (Rsquare) sebesar 0,532, menunjukkan bahwa besarnya pengaruh variabel Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Biznet Branch Bandar Lampung, adalah sebesar 72,9%, sedang sisanya 53,2%, dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### 4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

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

Pengujian hipotesis adalah uji yang dilakukan untuk membuktikan hipotesis dalam penelitian. Hipotesis dalam penelitian ini berkaitan dengan terdapat tidaknya pengaruh variabel independen secara individu (Parsial) dan (Simultan) terhadap variabel dependen. Untuk menguji hipotesis secara individu (Parsial) peneliti menggunakan uji t, dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$  dengan tingkat kepercayaan 95% dan  $\alpha=0,05$ . Berdasarkan dari pengujian data-data kuesioner jawaban responden yang dilakukan peneliditidengan menggunakan bantuan program *Statistical Program and Service Solutionseri 20.0*, diperoleh hasil seperti pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.15**

**Hasil Uji t ( Secara Parsial)**

Variabel	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Kondisi	Kesimpulan
Motivasi Kerja (X <sub>1</sub> ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	5,214	1,681	$t_{hitung} > t_{tabel}$	Ho ditolak dan Ha diterima
Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	4,244	1,681	$t_{hitung} > t_{tabel}$	Ho ditolak dan Ha diterima

*Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2021.*

Berdasarkan dari data pada tabel 4.16 diatas adalah hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,214, untuk variabel Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>), sedangkan  $t_{table}$  dengan  $\alpha=0,05$  dan df n-2 (45-2=43) sebesar 1,681. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari

nilai  $t_{\text{tabel}}$  ( $5,214 > 1,681$ ). Maka  $H_0$  yang diajukan ditolak dan  $H_a$  diterima. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Motivasi Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) PT. Biznet Branch Bandar Lampung.

**H1 :Pengaruh Motivasi Kerja ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).**

Berdasarkan dari data pada tabel 4.16 diatas adalah hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t diperoleh nilai  $t_{\text{hitung}}$  sebesar 4,244 untuk variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ), sedangkan  $t_{\text{table}}$  dengan  $\alpha=0,05$  dan  $df$   $n-2$  ( $45-2=43$ ) adalah 1,681. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai  $t_{\text{hitung}}$  lebih besar dari nilai  $t_{\text{tabel}}$  ( $4,244 > 1,681$ ). Maka  $H_0$  yang diajukan ditolak dan  $H_a$  diterima. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) PT. Biznet Branch Bandar Lampung.

**H2 :Pengaruh Disiplin Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).**

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

Uji F digunakan dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel independent secara bersama-sama (Simultan) terhadap variabel depeden dengan membandingkan  $F_{\text{hitung}}$  dengan  $F_{\text{tabel}}$  dengan tingkat kepercayaan 95% dan  $\alpha=0,05$ . Berdasarkan dari pengujian data kuesioner jawabanresponden yang dilakukan peneliti dengan menggunakan bantuan program *Statistical Program and Service Solutions* seri 20.0, diperoleh hasil seperti pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.16 Hasil Uji F  
(Secara Simultan)**

Variabel	$F_{\text{hitung}}$	$F_{\text{tabel}}$	Kondisi	Kesimpulan
Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )	23,862	3,21	$F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$	$H_0$ ditolak dan $H_a$ diterima.

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2021.

### **H3 : Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).**

Berdasarkan dari data pada tabel 4.18 diatas adalah hasil pengujian hipotesis dengan uji F diperoleh nilai untuk  $F_{hitung}$  sebesar 37,921 sedangkan  $F_{tabel}$  dengan  $\alpha=0,05$  dan  $df1= k-1$  ( $3-1=2$ ) dan  $df2 n-k$  ( $45-2=43$ ) yaitu sebesar 3,21. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  ( $37,921 > 3,21$ ). Maka  $H_0$  yang diajukan ditolak dan  $H_a$  diterima. Dapat disimpulkan terdapat pengaruh Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Biznet Branch Bandar Lampung.

#### **4.6 Pembahasan**

Hasil pengujian yang telakukan dalam penelitian ini diketahui hasil uji korelasi R (R square) menyatakan besarnya pengaruh Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Biznet Branch Bandar Lampung, dengan persentase sebesar 53,2%. Dengan adanya hasil dari pengujian hipotesis diatas, maka peneliti melakukan pembahasan dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut:

##### **4.6.1 Pengaruh Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).**

Dengan adanya hasil penelitian ini yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Biznet Branch Bandar Lampung. Hal ini didukung oleh nilai t hitung kinerja karyawan sebesar 5,214. Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan hasil tersebut sesuai dengan teori-teori yang dikemukakan oleh para ahli. merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan, mengajak karyawan mengikuti kemauan untuk menyelesaikan tugas. Karyawan yang merasa termotivasi, apabila merasa tindakannya mengarah pada tujuan dan imbalan berharga yang akan memuaskan kebutuhan mereka.

Sedangkan menurut Chandra at all (2017) Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik merupakan hal yang penting bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Meningkatnya kinerja karyawan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan perusahaan untuk mengembangkan sumber daya manusia dan dengan meningkatnya kinerja pada karyawan maka akan berdampak pula pada kestabilan perusahaan dalam proses mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pencapaian kinerja yang baik harus didukung dengan karyawan yang memiliki motivasi dan disiplin kerja yang tinggi untuk meningkatkan kemampuan dari karyawan tersebut. Sehingga para karyawan akan dapat bekerja sesuai dengan keahlian maupun kemampuan yang mereka miliki dan menghasilkan kinerja yang memuaskan bagi perusahaan. Untuk itu motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki ikatan yang erat terhadap kinerja para karyawan pada sebuah perusahaan maupun organisasi.

#### **4.6.2 Pengaruh Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).**

Dari hasil pengujian hipotesis didapatkan hasil disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan, sehingga semakin baik disiplin kerja Karyawan pada PT. Biznet Branch Bandar Lampung maka akan meningkatkan kinerja Karyawan PT. Biznet Branch Bandar Lampung. Hal ini didukung oleh nilai t hitung kinerja Karyawan sebesar 4,244. Hal ini juga di dukung oleh teori Fadli Nugraha Dan Ella Jauvani (2017) Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik.

Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Maka, tanpa adanya disiplin kerja dari karyawan yang baik, sulit bagi suatu perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal.

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

#### **4.6.3 Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>) dan Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja**

##### **Karyawan (Y).**

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa ada pengaruh signifikan dari faktor komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan pada PT. Biznet Branch Bandar Lampung. Hal ini didukung oleh nilai *f* hitung kinerja Karyawan sebesar 45,750. Dengan adanya hasil penelitian ini yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Biznet Branch Bandar Lampung.

Hasil tersebut sesuai dengan teori-teori yang dikemukakan oleh para ahli. Menurut Chandra Andika, *at all* (2017). Pada dasarnya motivasi lebih menitikberatkan pada bagaimana caranya untuk membangkitkan keinginan pada seorang karyawan agar mau bekerja secara produktif demi mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi adalah sebuah faktor yang lebih mengarah pada perilaku di dalam perusahaan.

Fadli, *at all* (2017) Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.