

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 pendidikan.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	27	54%
Perempuan	23	46%
Jumlah	50	100

Sumber: Data diolah pada tahun 2021

Dari tabel 4.1 karakter responden berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu laki-laki, artinya Pegawai Balai Karantina Pertanian Kelas I Bandar Lampung menjadi responden di dominasi oleh pegawai laki-laki, yaitu sebanyak 27 orang pegawai honor atau 54%.

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Usia	Jumlah	Persentase (%)
20 - 30 Tahun	36	72%

31 - 40 Tahun	14	28%
Total	50	100

Sumber: Data diolah pada tahun 2021

Dari hasil tabel 4.2 karakter responden berdasarkan umur diketahui bahwa jumlah rentang umur pegawai tertinggi yaitu 20 – 30 tahun, artinya Pegawai Balai Karantina Pertanian Kelas I Bandar Lampung yang menjadi responden di dominasi oleh pegawai yang berusia 20 - 30 tahun, yaitu sebanyak 36 orang pegawai atau 72%.

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
SMK	7	14%
D3	17	34%
S1	26	52%
Total	50	100

Sumber : Data diolah pada tahun 2021

Dari hasil tabel 4.3 karakter responden berdasarkan pendidikan terakhir diketahui bahwa jumlah pendidikan pegawai tertinggi yaitu S1, artinya Pegawai Balai Karantina Pertanian Kelas I Bandar Lampung yang menjadi responden di dominasi oleh pegawai yang berpendidikan terkahir S1, yaitu sebanyak 26 orang pegawai atau 52%.

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
Lebih dari 5 tahun	35	70%
3 – 5 tahun	15	30%
1 – 2 tahun	0	%

Total	50	100
-------	----	-----

Sumber : Data diolah pada tahun 2021

Dari hasil tabel 4.4 menunjukkan bahwa responden pada penelitian ini (Pegawai Honor), berdasarkan masa kerja di Balai Karantina Pertanian Kelas I Bandar Lampung di dominasi oleh pegawai yang memiliki masa kerja lebih dari 5 tahun, yaitu sebanyak 35 orang pegawai atau 70%.

4.1.2 Deskripsi Variabel

Hasil jawaban tentang variable Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kinerja Pegawai Honor (Y) yang disebarkan kepada 50 responden adalah sebagai berikut :

Tabel 4.5

Hasil Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (X1)

No.	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Setiap pegawai datang dan pulang tepat pada waktu yang telah ditetapkan	8	16	25	50	8	16	9	18	0	0,0
2	Tugas yang diberikan atasan menjadi beban dan tanggung jawab pegawai dan dikerjakan secara optimal	11	22	21	42	13	26	5	10	0	0,0

3	Jam kerja pegawai dilakukan seoptimal mungkin oleh pegawai dengan tidak menggunakannya untuk kepentingan pribadi	8	16	24	48	11	22	7	14	0	0,0
4	Setiap pegawai yang melakukan pelanggaran dan aturan yang ditetapkan dikantor akan diberikan peringatan yang bersifat positif	8	16	23	46	15	30	4	8	0	0,0
5	Pekerjaan yang menjadi tugas & tanggung jawab pegawai dapat dipertanggung jawabkan	13	26	22	44	12	24	3	6	0	0,0
6	Pegawai yang bekerja harus menjaga keamanan peralatan yang ada di kantor	14	28	18	36	13	26	5	10	0	0,0

Sumber : Data diolah pada tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4.5, jawaban responden pada pertanyaan diatas, yang terbesar ada pada jawaban **sangat setuju** terdapat pada pernyataan 6 yaitu **“Pegawai yang bekerja harus menjaga keamanan peralatan yang ada di kantor”**

sebanyak 14 orang atau 28%. Jawaban **setuju** pada tabel diatas yang terbesar terdapat pada pernyataan 1 yaitu **“Setiap pegawai datang dan pulang tepat pada waktu yang telah di tetapkan”** sebanyak 25 orang atau 50%. Jawaban **netral** pada tabel diatas yang terbesar terdapat pada pernyataan 3 yaitu **“Setiap pegawai yang melakukan pelanggaran dan aturan yang ditetapkan dikantor akan diberikan peringatan yang bersifat positif”** sebanyak 15 orang atau 30%. Jawaban tidak setuju pada tabel diatas yang terbesar terdapat pada pernyataan 1 yaitu **“Setiap pegawai datang dan pulang tepat pada waktu yang telah di tetapkan”** 9 orang atau 18%. Jawaban sangat tidak setuju tidak ada yang menjawab.

Tabel 4.6
Hasil Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja (X2)

No.	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Perusahaan penting untuk mengeluarkan gaji tetap bagi pegawainya	6	12	22	44	20	40	2	4	0	0,0
2	Perusahaan sebaiknya memberikan bonus diluar gaji tetap bagi pegawai yang capai target	3	6	26	52	17	34	4	8	0	0,0
3	Perusahaan sebaiknya menggaji pegawai secara tetap dan juga memberikan bonus dilluar gaji tetap berdasarkan kinerja	1	2	14	28	32	64	3	6	0	0,0

4	Bagi hasil dari keuntungan diluar gaji tetap dapat menjadikan pegawai semangat dalam bekerja	9	18	20	40	17	34	4	8	0	0,0
5	Membagi keuntungan dalam bentuk barang diluar gaji tetap dapat menjaga kinerja perusahaan	5	10	24	48	19	38	2	4	0	0,0

Sumber : Data diolah pada tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4.6 jawaban responden diatas pertanyaan yang terbesar pada jawaban **sangat setuju** terdapat pada pernyataan 4 yaitu **“Perusahaan sebaiknya menggaji pegawai secara tetap dan juga memberikan bonus diluar gaji tetap berdasarkan kinerja”** sebanyak 32 orang atau 64%. Jawaban **setuju** pada tabel diatas yang terbesar terdapat pada pernyataan 2 yaitu **“Perusahaan sebaiknya memberikan bonus diluar gaji tetap bagi pegawai yang capai target”** sebanyak 26 orang atau 52%. Jawaban **netral** pada tabel diatas yang terbesar terdapat pada pernyataan 3 yaitu **“Bagi hasil dari keuntungan diluar gaji tetap dapat menjadikan pegawai semangat dalam bekerja”** sebanyak 40 orang atau 40%. Jawaban tidak setuju pada tabel diatas terdapat 2 pernyataan yang terbesar terdapat pada pernyataan 2 yaitu **“Perusahaan sebaiknya memberikan bonus diluar gaji tetap bagi pegawai yang capai target”** sebanyak 4 orang atau 8% dan pada pernyataan 4 yaitu **“Bagi hasil dari keuntungan diluar gaji tetap dapat menjadikan pegawai semangat dalam bekerja”**. Jawaban sangat tidak setuju tidak ada yang menjawab

Tabel 4.7
Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai Honor (Y)

No.	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan sesuai dengan harapan perusahaan	13	26	28	56	8	16	1	2	0	0,0
2	Kuantitas kerja saya sudah sesuai dengan standar kerja yang diharapkan oleh perusahaan	11	22	22	44	17	34	0	0,0	0	0,0
3	Selama bekerja, hasil pekerjaan saya lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu	3	6	35	70	9	18	3	6	0	0,0
4	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan cekatan dan tidak menunda-nunda	6	12	28	56	12	24	4	8	0	0,0
5	Saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan sesuai dengan yang ditentukan oleh perusahaan	8	16	24	48	17	34	1	2	0	0,0

6	Saya mampu dan memahami tugas-tugas rutin yang saya kerjakan setiap harinya di perusahaan	3	6	28	56	17	34	2	4	0	0,0
7	Berdasarkan data absen, saya datang dan pulang kantor tepat waktu	1	2	14	28	33	66	2	4	0	0,0
8	Saya mampu bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan	9	18	22	44	17	34	2	4	0	0,0
9	Saya siap membantu rekan kerja saya apabila ada yang kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya	6	12	24	48	19	38	1	2	0	0,0
10	Saya mampu berdiskusi untuk menghasilkan hasil pekerjaan yang maksimal	3	6	20	40	26	52	1	2	0	0,0

Sumber : Data diolah pada tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.7 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban **sangat setuju** terdapat pada pernyataan 1 yaitu **“Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan sesuai dengan harapan perusahaan”**

sebanyak 13 orang atau 26%. Jawaban **setuju** pada tabel diatas yang terbesar terdapat pada pernyataan 3 yaitu “**Selama bekerja, hasil pekerjaan saya lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu**” sebanyak 35 orang atau 70%. Jawaban **netral** pada tabel diatas yang terbesar terdapat pada pernyataan 7 yaitu “**Berdasarkan data absen, saya datang dan pulang kantor tepat waktu**” sebanyak 33 orang atau 60%. Jawaban **Tidak Setuju** yang terbesar terdapat pada pernyataan 4 yaitu “**Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan cekatan dan tidak menunda-nunda**” sebanyak 4 orang atau 8%.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden di uji dengan uji validitas dan uji realibilitas yang diuji cobakan pada responden. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan program SPSS 21.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Kuesioner Disiplin Kerja (X1)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,342	0,278	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,337	0,278	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,620	0,278	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,412	0,278	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,341	0,278	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,382	0,278	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji validitas variabel Disiplin Kerja (X1) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Disiplin Kerja.

Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,620 dan paling rendah 0,337. Dengan demikian seluruh item Disiplin Kerja (X1) dinyatakan valid.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Kuesioner Motivasi Kerja(X2)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,529	0,278	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,530	0,278	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,541	0,278	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,716	0,278	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,518	0,278	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji validitas variabel Motivasi Kerja(X2) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Pengembangan Karir. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,716 dan paling rendah 0,518. Dengan demikian seluruh item Motivasi Kerja (X2) dinyatakan valid.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja Pegawai Honor (Y)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,333	0,278	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,344	0,278	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,413	0,278	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,350	0,278	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,357	0,278	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,401	0,278	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,555	0,278	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,580	0,278	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,426	0,278	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,586	0,278	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data diolah pada tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.10 hasil uji validitas variabel Kinerja Pegawai Honor (Y) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Pengembangan Karir. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,617 dan paling rendah 0,447. Dengan demikian seluruh item Kinerja Pegawai Honor (Y) dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka pengujian kemudian melakukan uji reliabilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X1, variabel X2, dan instrumen variabel Y menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program SPSS 21. Hasil uji reliabilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut:

Table 4.11
Interprestasi Nilai R

Nilai Korelasi	Keterangan
0,8000 – 1,000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

Sumber: Anwar Sanusi (2021)

Berdasarkan tabel 4.11 ketentuan reliabel diatas, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien alpha cronbach's	Koefisien r	Simpulan
Disiplin Kerja (X1)	0,673	0,6000 – 0,7999	Tinggi
Motivasi Kerja(X2)	0,786	0,6000 – 0,7999	Tinggi

Kinerja Pegawai Honor(Y)	0,765	0,6000 – 0,7999	Tinggi
--------------------------	-------	-----------------	--------

Sumber: Data diolah pada tahun 2021

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.12 nilai Cronbach' Alpha variabel Disiplin Kerja (X1) sebesar 0,711, dengan tingkat reliabel tinggi, untuk variabel Motivasi Kerja(X2) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0,786, dengan tingkat reliabel tinggi, dan untuk variabel Kinerja Pegawai Honor (Y) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0,765, yang artinya tingkat reliabel tinggi.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji data yang digunakan terdistribusi normal atau tidak, uji normalitas dapat menggunakan *Non parametric one sample Kolmogorov smirnov* (kS) pada SPSS 20, dengan teknik ini suatu data dapat dikatakan normal ketika memiliki nilai sig lebih besar dari alpha 0,05($P > \alpha$ 0,05). Berdasarkan hasil uji normalitas diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Disiplin Kerja(X1),	0,148	0,05	Sig>alpha	Normal
Motivasi Kerja(X2),	0,231	0,05	Sig>alpha	Normal
Kinerja(Y)	0,568	0,05	Sig>alpha	Normal

Sumber: Data diolah pada tahun 2021

Berdasarkan hasil perhitungan normalitas pada tabel 4.13 diatas dapat diartikan bahwa nilai sig variabel Disiplin Kerja (X1) sebesar 0,148 Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,231

Kinerja Pegawai Honor (Y) sebesar 0,568. lebih besar dari 0.05. Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan data yang digunakan dalam penelitian ini telah berdistribusi normal.

4.3.2 Hasil Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikansi. Berdasarkan hasil uji linieritas diperoleh hasilnya sebagai berikut :

Tabel 4.14
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai Honor (Y)	0,166	0,05	Sig>Alpha	Linier
Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai Honor (Y)	0,707	0,05	Sig>Alpha	Linier

Sumber: Data diolah pada tahun 2021

Dari hasil perhitungan linieritas pada tabel 4.14 diatas dapat diartikan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai Honor (Y) sebesar 0,166 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima. Nilai signifikansi untuk variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai Honor (Y) sebesar 0,707 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima. Dengan demikian maka Sig > alpha maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi untuk variabel berbentuk linier.

4.3.3 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai *Variance Inflationfactor* (VIF) dengan nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,1 dan untuk nilai VIF kurang dari 10. Dalam penelitian ini uji multikolinieritas hanya menggunakan Regresi linier berganda pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 21.

Tabel 4.15
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,977	1,024	Bebas gejala multikolieneritas
Motivasi Kerja(X2)	0,977	1,024	Bebas gejala multikolieneritas

Sumber: Data diolah pada tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.15 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel Disiplin Kerja X1), dan Motivasi Kerja (X2) lebih dari 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 yang artinya dari ketiga variabel tersebut menunjukkan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas dalam variabel penelitian ini.

4.4 Hasil Analisis Data

4.4.1 Hasil Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Berdasarkan hasil analisis diperoleh hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4.16
Hasil Perhitungan Coefficients Regresi

Model	Coefficients ^a		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
Constant	15.345	3.769	
Disiplin Kerja (X1)	.263	.129	.222
Motivasi Kerja (X2)	.890	.160	.604

Sumber: Data diolah pada tahun 2021

Dari tabel 4.16 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 21. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa:

$$Y = 15,345 + 0,263X1 + 0,890X2$$

a. Koefisien konstanta (Y)

Variabel Kinerja Pegawai Honor (Y) sebesar 15,345 satu satuan jika jumlah variabel Disiplin Kerja (X1), dan Motivasi Kerja(X2) tetap atau sama dengan nol (0).

b. Koefisien Disiplin Kerja (X1)

Jika jumlah Disiplin Kerja naik sebesar satu satuan maka Kinerja Pegawai Honor (Y) pegawai akan meningkat sebesar 0,263 satu satuan.

c. Koefisien Motivasi Kerja(X2)

Jika jumlah Motivasi Kerja naik satu satuan maka Kinerja Pegawai Honor (Y) akan meningkat sebesar 0,890 satu satuan.

Berdasarkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat dari nilai beta. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X2) merupakan faktor yang paling dominan pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai Honor (Y) karena diperoleh nilai beta sebesar 0,890.

Tabel 4.17
Hasil Uji Model Summary

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.675 ^a	.456	.432	3.009

Sumber: Data diolah pada tahun 2021

Dari tabel 4.17 diatas, diperoleh nilai koefisien determinan R Squares sebesar 0,812 artinya variabel Disiplin Kerja (X1), dan Motivasi Kerja(X2) mempengaruhi Kinerja Pegawai Honor (Y) sebesar 45,6% dan sisanya 54,4% dipengaruhi oleh variabel lain. Nilai R menunjukkan arah hubungan antara Disiplin Kerja (X1), dan Motivasi Kerja(X2) dan Kinerja Pegawai Honor (Y) pegawai adalah positif artinya jika Disiplin Kerja (X1), dan Motivasi Kerja(X2) naik maka Kinerja Pegawai Honor (Y) akan meningkat.

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:

Tabel 4.18
Hasil Perhitungan Coefficients^a

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	t_{hitung}	t_{tabel}	Kondisi	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0.047	0,05	Sig<alpha	2,037	1,677	$t_{hitung} > t_{tabel}$	Ho ditolak
Motivasi Kerja(X2)	0.000	0,05	Sig<alpha	5.551	1,677	$t_{hitung} > t_{tabel}$	Ho ditolak

Sumber: Data diolah pada tahun 2021

1. Pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai Honor (Y)

Berdasarkan tabel 4.18 didapat perhitungan pada Disiplin Kerja (X1) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,037 sedangkan nilai t_{tabel} dengan df ($df=50-2=48$) adalah 1,677 jadi $t_{hitung} (2,037) > t_{tabel} (1,677)$ dan nilai sig (0.470) < alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga diartikan bahwa Disiplin Kerja (X1) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Balai Karantina Pertanian Kelas I Bandar Lampung.

2. Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai Honor (Y)

Berdasarkan Berdasarkan tabel 4.18 didapat perhitungan pada Motivasi Kerja (X2) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,551 sedangkan nilai t_{tabel} dengan df ($df=50-2=48$) adalah 1,677 jadi $t_{hitung} (5,551) > t_{tabel} (1,677)$ dan nilai sig (0,000) < alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga diartikan bahwa Motivasi Kerja(X2) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Honor (Y) di Balai Karantina Pertanian Kelas I Bandar Lampung.

4.5.2 Hasil Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel independent secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Berdasarkan pengolahan data uji F diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 4.19

Hasil Uji F

Variabel	F _{hitung}	F _{tabel}	Kondisi	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja(X2)	19,659	3,19	$F_{hitung} > F_{tabel}$	0,000	0,05	Sig<Alpha	Ho ditolak dan Ha diterima

Sumber : Data diolah pada tahun 2021

Pengujian Anova dipakai untuk menggambarkan tingkat pengaruh antara variabel Disiplin Kerja (X1), dan Motivasi Kerja(X2) terhadap variabel Kinerja Pegawai Honor (Y) secara bersama-sama. Untuk menguji F dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha 5% dan derajat kebebasan pembilang sebesar $k - 1$ yaitu jumlah variabel dikurangi 1. Derajat kebebasan menggunakan perhitungan $n-k$, yaitu jumlah sampel dikurangi dengan jumlah variabel. Jumlah variabel ada 3 yaitu X1, X2 dan Y sedangkan jumlah sampel = 50, jadi derajat kebebasan pembilang $3 - 1 = 2$ dan derajat kebebasan penyebut sebesar $50 - 2 = 48$ dengan taraf nyata 5% sehingga diperoleh F_{tabel} sebesar 3,191 dan F_{hitung} 19,659.

Berdasarkan hasil analisis data, maka diperoleh F_{hitung} sebesar 19,659 sedangkan nilai F_{tabel} sebesar 3,191 dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka Ho ditolak, dan Ha diterima. Sedangkan dilihat dari probabilitas hitung adalah 0,000 yaitu $< 0,05$ maka keputusannya juga Ho ditolak dan Ha diterima. Sehingga dapat

ditarik kesimpulan bahwa ada pengaruh antara Disiplin Kerja (X1), dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Honor (Y) di Balai Karantina Pertanian Kelas I Bandar Lampung.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pembahasan Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai Honor (Y)

Berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai Honor (Y) di Balai Karantina Pertanian Kelas I Bandar Lampung yang nampak pada nilai sig sebesar 0,047.

Berdasarkan nilai signifikansi dari pengujian hipotesis uji t tersebut artinya jika Disiplin Kerja pada perusahaan dilaksanakan dengan baik maka kinerja pegawai Honor di Balai Karantina Pertanian Kelas I Bandar Lampung atau akan menjadi baik jika pengelolaan sumberdaya manusia dapat dioptimalkan dengan memunculkan kebijakan yang menghadirkan Disiplin Kerja dalam sumberdaya manusia yang dimiliki oleh perusahaan.

Jika penulis lihat rata-rata skor hasil jawaban responden pada variable disiplin kerja, menunjukkan bahwa pada pernyataan “Setiap pegawai datang dan pulang tepat pada waktu yang telah ditetapkan” memiliki skor terbesar pada jawaban setuju sebesar 25 atau 25%, pada pernyataan “Tugas yang diberikan atasan menjadi beban dan tanggung jawab pegawai dan dikerjakan secara optimal” memiliki skor terbesar pada jawaban setuju sebesar 21 atau 42%, pada pernyataan “Jam kerja pegawai dilakukan seoptimal mungkin oleh pegawai dengan tidak menggunakannya untuk kepentingan pribadi” memiliki skor terbesar pada jawaban setuju yaitu sebesar 24 atau 48%, pada pernyataan “Setiap pegawai yang melakukan

pelanggaran dan aturan yang ditetapkan dikantor akan diberikan peringatan yang bersifat positif” memiliki skor terbesar pada jawaban setuju yaitu sebesar 23 atau 46%, pada pernyataan “Pekerjaan yang menjadi tugas & tanggung jawab pegawai dapat dipertanggung jawabkan” memiliki skor terbesar pada jawaban setuju yaitu sebesar 22 atau 44%, pada pernyataan “Pegawai yang bekerja harus menjaga keamanan peralatan yang ada di kantor” memiliki skor terbesar pada jawaban setuju yaitu sebesar 18 atau 36%.

Hasil tersebut juga menunjukkan bahwa penelitian ini sejalan atau mendukung penelitian sebelumnya, yang telah disampaikan pada bab sebelumnya, pembahasan tentang hipotesis penelitian. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Puspita, dan Widodo (2020) dengan hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja. Hasil tersebut telah mendukung hasil penelitian ini, dengan hasil yang secara umum sama, dari hasil dari uji variabel yang sama, yaitu variabel Disiplin Kerja.

4.6.2 Pembahasan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai Honor (Y)

Berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai Honor (Y) di Balai Karantina Pertanian Kelas I Bandar Lampung, terlihat dari nilai signifikansi yaitu sebesar 0,000 atau lebih kecil dari nilai alpha 0,05.

Berdasarkan nilai signifikansi dari pengujian hipotesis uji f tersebut artinya Motivasi Kerja mempengaruhi Kinerja pegawai Honor di Balai Karantina Pertanian Kelas I Bandar Lampung, atau

Motivasi Kerja akan meningkatkan Kinerja pegawai Honor, ditunjukkan oleh pernyataan “Perusahaan penting untuk mengeluarkan gaji tetap bagi pegawainya” memiliki skor terbesar pada jawaban setuju yaitu sebesar 22 atau 44%, pada pernyataan “Perusahaan sebaiknya memberikan bonus diluar gaji tetap bagi pegawai yang capai target” memiliki skor terting pada jawaban setuju dengan skor sebesar 26 atau 52%, pada pernyataan “Perusahaan sebaiknya menggaji pegawai secara tetap dan juga memberikan bonus diluar gaji tetap berdasarkan kinerja” memiliki skor terting pada jawaban setuju dengan skor sebesar 14 atau 28%, pada pernyataan “Bagi hasil dari keuntungan diluar gaji tetap dapat menjadikan pegawai semangat dalam bekerja” memiliki skor terting pada jawaban setuju dengan skor sebesar 20 atau 40%, pada pernyataan “Membagi keuntungan dalam bentuk barang diluar gaji tetap dapat menjaga kinerja perusahaan” memiliki skor terting pada jawaban setuju dengan skor sebesar 24 atau 48%.

Hasil tersebut juga menunjukkan bahwa penelitian ini sejalan atau mendukung penelitian sebelumnya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ibrahim, Fitria, dan Puspita (2020) dengan hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja. Hasil tersebut telah mendukung hasil penelitian ini, dengan hasil yang secara umum sama, dari hasil dari uji variabel yang sama, yaitu variabel Motivasi Kerja.

4.6.3 Pembahasan Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai Honor (Y)

Berdasarkan pengujian bahwa Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja(X2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Honor (Y) di Balai Karantina Pertanian Kelas I Bandar Lampung. Hubungan

tersebut mempengaruhi, artinya jika Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai Honor berjalan dengan baik maka akan berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Honor (Y) di Balai Karantina Pertanian Kelas I Bandar Lampung. Jika perusahaan ingin mencapai tujuan dan mendapat kinerja pegawai honor yang baik dari pegawai honoranya, maka perusahaan harus memberikan pemahaman tentang Disiplin Kerja yang lebih baik lagi agar pegawai dapat menambah Disiplin Kerja dan keahlian yang dimiliki. Selain itu perusahaan juga harus memberikan Motivasi Kerja pada pegawai honor, agar pegawai honor dapat bekerja sesuai dengan keinginan dan fokus dalam meningkatkan kinerja perusahaan.