BAB V
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Deskripsi Hasil Penelitian

5.1.1 Deskripsi Responden

1. Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada 171 karyawan PT Satria Wicaksana Sejati, maka profil responden berdasarkan usia responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.1

Responden Berdasarkan Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 25 tahun	46	26,9	26,9	26,9
	25-35 tahun	98	57,3	57,3	84,2
	> 35 tahun	27	15,8	15,8	100,0
	Total	171	100,0	100,0	

Sumber : Lampiran 3

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa responden yang berusia kurang dari 25 tahun sebanyak 46 responden (26,9%), responden yang berusia antara 25 sampai 35 tahun sebanyak 98 responden (57,3%), dan responden yang berusia lebih dari 35 tahun sebanyak 27 responden (15,8%). Berdasarkan uraian tersebut dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan PT Satria Wicaksana Sejati yang menjadi responden pada penelitian ini berusia kurang dari 25 sampai 35 tahun.

2. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada 171 karyawan PT Satria Wicaksana Sejati, maka profil responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.2

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	127	74,3	74,3	74,3
	Perempuan	44	25,7	25,7	100,0
	Total	171	100,0	100,0	

Sumber : Lampiran 3

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa responden laki-laki sebanyak 127 responden (74,3%) dan perempuan sebanyak 44 responden (25,7%). Berdasarkan uraian tersebut dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan PT Satria Wicaksana Sejati yang menjadi responden pada penelitian ini adalah laki-laki.

3. Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada 171 karyawan PT Satria Wicaksana Sejati, maka profil responden berdasarkan pekerjaan responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.3

Responden Berdasarkan Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 1 tahun	8	4,7	4,7	4,7
	1-3 tahun	37	21,6	21,6	26,3
	> 3 tahun	126	73,7	73,7	100,0
	Total	171	100,0	100,0	

Sumber : Lampiran 3

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa sebanyak 8 responden (4,7%) telah bekerja di perusahaan selama kurang dari 1 tahun, sebanyak 37 responden (21,6%) telah bekerja di perusahaan selama antara 1 sampai 3 tahun, sebanyak 126 responden (73,7%) telah bekerja di perusahaan selama lebih dari 3 tahun.

Berdasarkan uraian tersebut dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan PT Satria Wicaksana Sejati yang menjadi responden pada penelitian ini telah bekerja di perusahaan selama lebih dari 3 tahun.

5.1.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

1. Deskriptif Variabel Motivasi (X_1)

Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap variabel motivasi, maka pada penelitian ini diukur dengan menggunakan 5 pernyataan. Hasil jawaban responden terhadap variabel motivasi selengkapnya adalah sebagai berikut:

Tabel 5.4

Deskripsi Variabel Motivasi (X_1)

No	Indikator	Jawaban Responden									
		1 (STS)	%	2 (TS)	%	3 (N)	%	4 (S)	%	5 (SS)	%
1	Kecukupan gaji	8	4,7	16	9,4	49	28,7	76	44,4	22	12,9
2	Kondisi kerja menyenangkan	6	3,5	18	10,5	33	19,3	80	46,8	34	19,9
3	Tertantang menyelesaikan tugas	8	4,7	9	5,3	42	24,6	72	42,1	40	23,4
4	Hubungan baik dengan partner	4	2,3	12	7,0	50	29,2	81	47,4	24	14,0
5	Kesempatan mengembangkan diri	16	9,4	19	11,1	35	20,5	59	34,5	42	24,6

Sumber: Lampiran 3

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa jawaban responden atas indikator variabel motivasi (X_1) adalah sebagai berikut:

a. Jawaban responden terhadap pernyataan “Saya bekerja dengan baik karena gaji yang saya terima memenuhi kebutuhan saya” dapat diketahui bahwa 8 orang atau 4,7% menjawab sangat tidak setuju, 16 orang atau 9,4% menjawab tidak setuju, 49 orang atau 28,7% menjawab kurang setuju, 76 orang atau 44,4% menjawab setuju, dan 22 orang atau 12,9% menjawab sangat setuju. Berdasarkan uraian tersebut diketahui jawaban sebagian besar responden yaitu 76 orang atau 76,0% menjawab setuju.

b. Jawaban responden terhadap pernyataan “Saya bekerja dengan baik karena kondisi kerja yang menyenangkan” dapat diketahui bahwa 6 orang atau 3,5% menjawab sangat tidak setuju, 18 orang atau 10,5% menjawab tidak setuju, 33 orang atau 19,3% menjawab kurang setuju, 80 orang atau 46,8% menjawab setuju, dan 34 orang atau 19,9% menjawab sangat setuju. Berdasarkan uraian tersebut diketahui jawaban sebagian besar responden yaitu 80 orang atau 80,0% menjawab setuju.
c. Jawaban responden terhadap pernyataan “Saya merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan” dapat diketahui bahwa 8 orang atau 4,7% menjawab sangat tidak setuju, 9 orang atau 5,3% menjawab tidak setuju, 42 orang atau 24,6% menjawab kurang setuju, 72 orang atau 42,1% menjawab setuju, dan 40 orang atau 23,4% menjawab sangat setuju. Berdasarkan uraian tersebut diketahui jawaban sebagian besar responden yaitu 72 orang atau 72,0% menjawab setuju.
d. Jawaban responden terhadap pernyataan “Saya bekerja dengan baik karena adanya hubungan yang baik dengan partner saya” dapat diketahui bahwa 4 orang atau 2,3% menjawab sangat tidak setuju, 12 orang atau 7,0% menjawab tidak setuju, 50 orang atau 29,2% menjawab kurang setuju, 81 orang atau 47,4% menjawab setuju, dan 24 orang atau 14,0% menjawab sangat setuju. Berdasarkan uraian tersebut diketahui jawaban sebagian besar responden yaitu 81 orang atau 81,0% menjawab setuju.
e. Jawaban responden terhadap pernyataan “Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan kompetensi yang ada pada dirinya untuk lebih maju” dapat diketahui bahwa 16 orang atau 9,4% menjawab sangat tidak setuju, 19 orang atau 11,1% menjawab tidak setuju, 35 orang atau 20,5% menjawab kurang setuju, 59 orang atau 34,5% menjawab setuju, dan 42 orang atau 24,6% menjawab sangat setuju. Berdasarkan uraian tersebut diketahui jawaban sebagian besar responden yaitu 59 orang atau 59,0% menjawab setuju.

2. Deskriptif Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap variabel disiplin kerja, maka pada penelitian ini diukur dengan menggunakan 5 pernyataan. Hasil jawaban responden terhadap variabel disiplin kerja selengkapnya adalah sebagai berikut:

Tabel 5.5

Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (X_2)

No	Indikator	Jawaban Responden									
		1 (STS)	%	2 (TS)	%	3 (N)	%	4 (S)	%	5 (SS)	%
1	Peraturan ditaati oleh karyawan	6	2,4	12	8,1	51	29,8	70	40,9	32	18,7
2	Melaksanakan pekerjaan sesuai perintah	4	3,3	10	4,8	41	24,0	82	48,0	34	19,9
3	Hadir tepat waktu yang telah ditetapkan	10	4,8	19	12,4	50	29,2	70	40,9	22	12,9
4	Membantu rekan kerja bila dibutuhkan	6	3,5	23	13,5	55	32,2	70	40,9	17	9,9
5	Bekerja sesuai waktu yang ditentukan	14	8,2	10	5,8	55	32,2	62	36,3	30	17,5

Sumber: Lampiran 3

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa jawaban responden atas indikator variabel disiplin kerja (X_2) adalah sebagai berikut:

a. Analisis pimpinan terhadap pernyataan "Peraturan yang ditetapkan perusahaan ditaati oleh karyawan" dapat diketahui bahwa 6 karyawan atau 2,4% menjawab sangat tidak setuju, 12 karyawan atau 8,1% menjawab tidak setuju, 51 orang atau 29,8% menjawab kurang setuju, 70 karyawan atau 40,9% menjawab setuju, dan 32 orang atau 18,7% menjawab sangat setuju. Berdasarkan uraian tersebut diketahui analisa sebagian besar yaitu 70 karyawan atau 70,0% menjawab setuju.

b. Analisis pimpinan terhadap pernyataan "Melaksanakan pekerjaan sesuai yang diberikan atasan" dapat diketahui bahwa 4 karyawan atau 3,3% menjawab sangat tidak setuju, 10 orang atau 4,8% menjawab tidak setuju, 41 karyawan atau 24,0% menjawab kurang setuju, 82 karyawan atau 48,0%

menjawab setuju, dan 34 karyawan atau 19,9% menjawab sangat setuju. Berdasarkan uraian tersebut diketahui analisa sebagian besar yaitu 82 karyawan atau 82,0% menjawab setuju.

c. Analisis pimpinan terhadap pernyataan "Dapat hadir sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan" dapat diketahui bahwa 10 karyawan atau 4,8% menjawab sangat tidak setuju, 19 karyawan atau 12,4% menjawab tidak setuju, 50 karyawan atau 29,2% menjawab kurang setuju, 70 karyawan atau 40,9% menjawab setuju, dan 22 karyawan atau 12,9% menjawab sangat setuju. Berdasarkan uraian tersebut diketahui analisa sebagian besar yaitu 70 orang atau 70,0% menjawab setuju.

d. Analisis pimpinan terhadap pernyataan "Membantu rekan kerja apabila dibutuhkan" dapat diketahui bahwa 6 karyawan atau 3,5% menjawab sangat tidak setuju, 23 karyawan atau 13,5% menjawab tidak setuju, 55 karyawan atau 32,2% menjawab kurang setuju, 70 karyawan atau 40,9% menjawab setuju, dan 17 karyawan atau 9,9% menjawab sangat setuju. Berdasarkan uraian tersebut diketahui analisa sebagian besar yaitu 70 karyawan atau 70,0% menjawab setuju.

e. Analisis Pimpinan terhadap pernyataan "Bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan" dapat diketahui bahwa 14 karyawan atau 8,2% menjawab sangat tidak setuju, 10 karyawan atau 5,8% menjawab tidak setuju, 55 karyawan atau 32,2% menjawab kurang setuju, 62 karyawan atau 36,3% menjawab setuju, dan 30 karyawan atau 17,5% menjawab sangat setuju. Berdasarkan uraian tersebut diketahui analisa sebagian besar yaitu 62 orang atau 62,0% menjawab setuju.

3. Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap variabel kinerja karyawan, maka pada penelitian ini diukur dengan menggunakan 5 pernyataan. Hasil jawaban responden terhadap variabel kinerja karyawan selengkapnya adalah sebagai berikut:

Tabel 5.6

Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Indikator	Jawaban Responden									
		1 (STS)	%	2 (TS)	%	3 (N)	%	4 (S)	%	5 (SS)	%
1	Berusaha mencapai target kerja	10	2,3	8	4,7	38	21,3	72	42,1	43	25,1
2	Bersedia bekerja sama	4	2,3	21	12,3	65	38,0	77	45,0	4	2,3
3	Bekerja sesuai prosedur	6	2,4	8	5,7	44	25,7	78	45,6	35	20,5
4	Bertanggung jawab atas pekerjaan	8	4,7	11	6,4	40	23,4	76	44,4	36	21,1
5	Mampu mengambil inisiatif	6	1,4	12	7,0	59	34,5	71	41,5	23	15,6

Sumber: Lampiran 3

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa jawaban responden atas indikator variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebagai berikut:

a. analisa pimpinan terhadap pernyataan “Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan” dapat diketahui bahwa 10 karyawan atau 2,3% menjawab sangat tidak setuju, 8 karyawan atau 4,7% menjawab tidak setuju, 38 karyawan atau 21,3% menjawab kurang setuju, 72 karyawan atau 42,1% menjawab setuju, dan 43 karyawan atau 25,1% menjawab sangat setuju. Berdasarkan uraian tersebut diketahui analisa sebagian besar yaitu 72 karyawan atau 72,0% menjawab setuju.

b. Analisa pimpinan terhadap pernyataan “Saya selalu bersedia untuk bekerja sama dengan anggota perusahaan” dapat diketahui bahwa 4 karyawan atau 2,3% menjawab sangat tidak setuju, 21 karyawan atau 12,3% menjawab tidak setuju, 65 karyawan atau 38,0% menjawab kurang setuju, 77 karyawan atau 45,0% menjawab setuju, dan 4 karyawan atau 2,3% menjawab sangat setuju. Berdasarkan uraian tersebut diketahui analisa sebagian besar yaitu 77 karyaawan atau 77,0% menjawab setuju.

c. Analisa pimpinan terhadap pernyataan “Saya bekerja sesuai prosedur perusahaan dan sesuai jadwalnya” dapat diketahui bahwa 5 karyawan atau 2,4% menjawab sangat tidak setuju, 8 atau 5,7% menjawab tidak setuju, 44

karyawan atau 25,7% menjawab kurang setuju, 78 karyawan atau 45,6% menjawab setuju, dan 35 karyawan atau 20,5% menjawab sangat setuju. Berdasarkan uraian tersebut diketahui analisa sebagian besar yaitu 78 karyawan atau 78,0% menjawab setuju.

d. Analisa pimpinan terhadap pernyataan "Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan kepada saya" dapat diketahui bahwa 8 karyawan atau 4,7% menjawab sangat tidak setuju, 11 karyawan atau 6,4% menjawab tidak setuju, 40 karyawan atau 23,4% menjawab kurang setuju, 76 karyawan atau 44,4% menjawab setuju, dan 36 karyawan atau 21,1% menjawab sangat setuju. Berdasarkan uraian tersebut diketahui analisa sebagian besar yaitu 76 karyawan atau 76,0% menjawab setuju.

e. Analisa pimpinan terhadap pernyataan "Saya mampu mengambil inisiatif dalam bekerja" dapat diketahui bahwa 6 karyawan atau 1,4% menjawab sangat tidak setuju, 12 karyawan atau 7,0% menjawab tidak setuju, 59 karyawan atau 34,5% menjawab kurang setuju, 71 karyawan atau 41,5% menjawab setuju, dan 23 karyawan atau 15,6% menjawab sangat setuju. Berdasarkan uraian tersebut diketahui analisa sebagian besar yaitu 71 karyawan atau 71,0% menjawab setuju.

5.2 Uji Instrumen

5.2.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidak sahnya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner itu. Pada penelitian ini uji validitas dapat dilakukan dengan cara melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel (*correlated item – total correlation*). Kriteria uji validitas menurut Sugiyono (2011:134) adalah jika korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor variabel (*correlated item – total*

correlation) sama dengan 0,3 atau lebih (paling kecil 0,3), maka butir instrumen dinyatakan valid.

Hasil uji validitas masing-masing variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 5.7
Uji Validitas Variabel Motivasi (X_1)
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1.1	14,61	9,828	,749	,734
x1.2	14,43	10,023	,682	,753
x1.3	14,38	10,096	,662	,759
x1.4	14,49	11,157	,588	,783
x1.5	14,58	10,680	,402	,850

Sumber: Lampiran 3

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa korelasi antar skor butir pernyataan dengan total skor variabel (*corrected item-total correlation*) masing-masing pernyataan dalam variabel motivasi (X_1) lebih dari 0,3 yang berarti bahwa semua item pernyataan yang digunakan dalam variabel motivasi telah valid.

Tabel 5.8
Uji Validitas Variabel Disiplin kerja (X_2)
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x2.1	14,11	11,754	,511	,872
x2.2	14,00	10,506	,754	,815
x2.3	14,31	10,039	,764	,810
x2.4	14,36	10,348	,765	,811
x2.5	14,27	10,351	,626	,849

Sumber: Lampiran 3

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa korelasi antar skor butir pernyataan dengan total skor variabel (*corrected item-total correlation*) masing-masing pernyataan dalam variabel disiplin kerja (X_2) lebih dari 0,3 yang berarti bahwa semua item pernyataan yang digunakan dalam variabel disiplin kerja telah valid.

Tabel 5.9
Uji Validitas Variabel Kinerja karyawan (Y)
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y.1	14,43	8,247	,489	,797
y.2	14,95	9,438	,314	,839
y.3	14,51	6,969	,786	,702
y.4	14,57	6,776	,722	,721
y.5	14,64	7,703	,659	,746

Sumber: Lampiran 3

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa korelasi antar skor butir pernyataan dengan total skor variabel (*corrected item-total correlation*) masing-masing pernyataan dalam variabel kinerja karyawan (Y) lebih dari 0,3 yang berarti bahwa semua item pernyataan yang digunakan dalam variabel kinerja karyawan telah valid.

5.2.2 Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap kuesioner stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas variabel yang ditentukan berdasarkan nilai *alpha cronbach*, apabila nilai alpha lebih besar dari 0,6 maka dikatakan variabel tersebut realiabel dapat diandalkan. Hasil uji reliabilitas masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 5.10

Uji Realibilitas

Variabel	***Alpha Cronbach***	**Keterangan**
Motivasi (X_1)	0,813	Reliabel
Disiplin Kerja (X_2)	0,861	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,804	Reliabel

Sumber : Lampiran 3

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *alpha cronbach* masing-masing variabel motivasi (X_1), disiplin kerja (X_2), dan kinerja karyawan (Y) lebih besar dari 0,6 sehingga jawaban yang diberikan responden dapat dipercaya atau dapat diandalkan / reliabel.

5.3 Analisis Data

5.3.1 Uji Asumsi Klasik

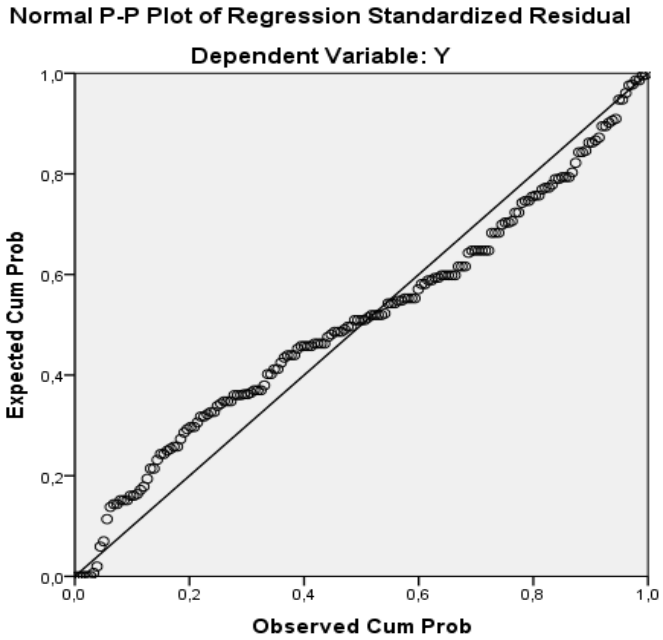
1. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Salah satu cara untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histrogram. Dasar pengambilan keputusan adalah:

a. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikut arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Dari hasil pengolahan data dengan program SPSS 24 diperoleh hasil sebagai berikut:



Gambar 5.1

Uji Normalitas

Sumber: Lampiran 3

Dari grafik *normal probability plot* diketahui bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikut arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Kriteria yang menunjukkan adanya multikolinearitas adalah:

a. Jika nilai *tolerance* < 0,10 dan VIF > 10, maka terdapat korelasi yang terlalu besar di antara salah satu variabel bebas dengan variabel-variabel bebas yang lain (terjadi multikolinearitas).

b. Jika nilai *tolerance* > 0,10 dan VIF < 10, maka tidak terjadi multikolinearitas.

Dari hasil pengolahan data dengan program SPSS 24 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5.11

Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	,532	1,879
	X2	,532	1,879

Sumber: Lampiran 3

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai *tolerance* variabel motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) lebih besar dari 0,1 sedangkan nilai VIF lebih kecil dari 10, maka penelitian ini bebas dari multikolinieritas.

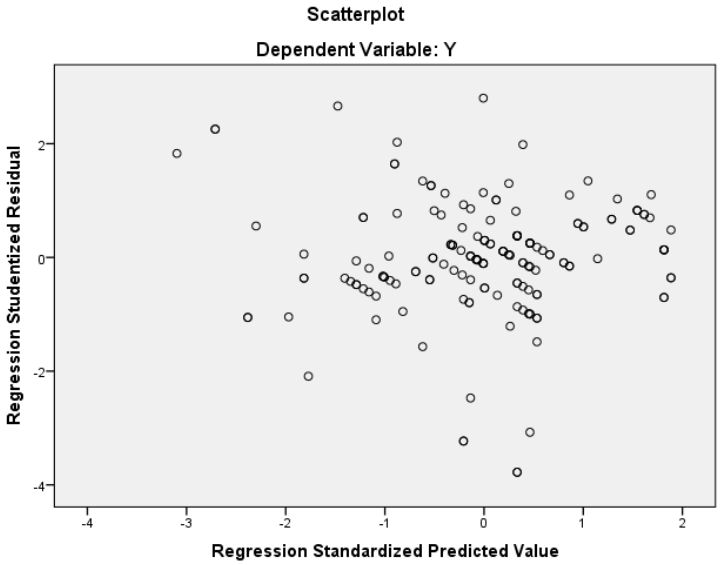
3. Uji Heteroskesdastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian residual dari pengamatan satu ke pengamatan yang lain. Deteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik *scatter plot* dengan dasar analisis sebagai berikut

a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.

b. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Dari hasil pengolahan data dengan program SPSS 24 diperoleh hasil sebagai berikut:



Gambar 5.2

Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Lampiran 3

Dari gambar tersebut diketahui bahwa tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka data penelitian tidak terjadi heteroskedastisitas.

5.3.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Persamaan regresi linier berganda yang didapat dari hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 24 adalah sebagai berikut:

Tabel 5.12

Koefisien Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,288	,186		6,905	,000		
	X1	,485	,065	,558	7,506	,000	,532	1,879
	X2	,172	,063	,201	2,710	,007	,532	1,879

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Lampiran 3

Dari tabel di atas, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

Y = 1,288 + 0,485 (Motivasi) + 0,172 (Disiplin)

Berdasarkan persamaan regresi regresi linier berganda di atas dapat dijelaskan bahwa:

1. Nilai konstanta sebesar 1,288. Artinya jika motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) sama dengan nol, maka kinerja karyawan (Y) akan konstan sebesar 1,288.
2. Nilai koefisien regresi motivasi (X_1) sebesar 0,485. Artinya jika motivasi (X_1) meningkat satu satuan, maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,485 satuan dengan asumsi variabel bebas disiplin kerja (X_2) besarnya konstan.
3. Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X_2) sebesar 0,172. Artinya jika disiplin kerja (X_2) meningkat satu satuan, maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,172 satuan dengan asumsi variabel bebas motivasi (X_1) besarnya konstan.

5.3.3 Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Analisis koefisien determinasi berganda (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar variasi naik turunnya variabel motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) dapat mempengaruhi variasi naik turunnya kinerja karyawan (Y). Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 24 didapatkan hasil nilai koefisien determinasi berganda sebagai berikut:

Tabel 5.13

Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,711[a]	,506	,500	,48294	1,964

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa koefisien determinasi berganda (R^2) atau R *Square* adalah sebesar 0,506 atau 50,6%, hal ini berarti bahwa persentase pengaruh motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 50,6% sedangkan sisanya sebesar 49,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

5.4 Pengujian Hipotesis

5.4.1 Uji Pengaruh Simultan Dengan (Uji F)

Uji F dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara simultan antara motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Kriteria uji F dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikasi $\leq$ 0,05 maka secara simultan motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)

2. Jika nilai signifikasi > 0,05 maka secara simultan motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)

Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 24 didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 5.14

Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	40,101	2	20,050	85,969	,000[b]
	Residual	39,182	168	,233		
	Total	79,283	170			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Lampiran 3

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000 hal ini berarti bahwa secara simultan motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

5.4.2 Uji Pengaruh Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial antara motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Kriteria uji t dalam penelitian ini adalah:

1. Jika nilai signifikasi $\leq$ 0,05 maka secara parsial motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)
2. Jika nilai signifikasi > 0,05 maka secara parsial motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)

Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 24 didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 5.15

Uji Pengaruh Parsial (Uji t)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,288	,186		6,905	,000		
	X1	,485	,065	,558	7,506	,000	,532	1,879
	X2	,172	,063	,201	2,710	,007	,532	1,879

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Lampiran 3

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa:

1. Nilai signifikasi variabel motivasi (X_1) sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa variabel motivasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)
2. Nilai signifikasi variabel disiplin kerja (X_2) sebesar 0,007 lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa variabel disiplin kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

5.5 Pembahasan Hasil Penelitian

5.5.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja karyawan

Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian dengan uji t dimana nilai signifikasi lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000. Hasil penelitian ini berarti mendukung hipotesis bahwa "Diduga Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Satria Wicaksana Sejati Surabaya". Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Harlie (2012), Pebrianti (2013), serta Holil dan Sriyanto (2010) dengan hasil penelitiannya motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Motivasi adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya (Kadarisma, 2014:278), Agar karyawan dapat bekerja lebih optimal, maka pimpinan harus memberikan motivasi kepada karyawannya, sehingga berdampak pada peningkatan kinerjanya. Hal ini sesuai pernyataan Hasibuan (2012), bahwa Motivasi "mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan".

Pemberian motivasi kepada pegawai mempunyai kekuatan pada kecenderungan seseorang untuk melibatkan diri dalam kegiatan yang mengarah kepada sasaran dalam pekerjaan sebagai kepuasan, tetapi lebih lanjut merupakan perasaan senang atau rela bekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan. Hal ini dapat diartikan bahwa dengan pemberian motivasi, maka karyawan tergerak atau terdorong untuk memberikan sikap yang positif akan memberikan dampak pada kinerja karyawan.

5.5.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan

Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian dengan uji t dimana nilai signifikasi lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,007. Hasil penelitian ini berarti mendukung hipotesis bahwa "Diduga Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Satria Wicaksana Sejati Surabaya". Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Harlie (2012), Pebrianti (2013), Ardansyah dan Wasilawati (2013), serta Holil dan Sriyanto (2010) dengan hasil penelitiannya disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi (Sulistiyani, 2009:290). Disiplin merupakan hal kerja yang penting untuk dipelihara karena dengan ditegaknya disiplin, maka karyawan dapat melakukan pekerjaanya sesuai dengan prosedur dan aturan yang telah ditetapkan.

Disiplin juga dapat digunakan untuk mengatasi perilaku karyawan yang tidak diharapkan, mengingat setiap perusahaan memiliki peraturan-peraturan yang harus diataati karyawanya. Disiplin yang baik dari karyawan akan menunjukan bahwa suatu perusahaan dapat memelihara dan menjaga loyalitas maupun kualitas karyawanyan, selain itu dengan mengetahui disiplin kerja karyawan maka nilai kinerja dari para karyawan pun akan dapat diketahui. Hal tersebut dikarenakan disiplin dan kinerja karyawan memiliki hubungan.

Sikap karyawan yang taat dan patuh terhadap peraturan adalah hal yang sangat berpengaruh pada kinerja perusahaan disiplin menjadi bagian penting dari sikap ini. Dengan demikian, disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena dengan memiliki disiplin kerja yang tinggi maka seorang karyawan akan melaksanakan tugas dengan tertib dan lancar sehingga hasil kerjanya akan meningkat serta berdampak pula pada tujuan perusahaan yang dapat dicapai secara optimal.

5.5.3 Pengaruh Simultan

Motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian dengan uji F dimana nilai signifikasi lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000. Hasil penelitian ini berarti mendukung hipotesis bahwa “Diduga Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Satria Wicaksana Sejati Surabaya”.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara bersama-sama oleh motivasi dan disiplin kerja karyawan. Untuk itu PT. Satria Wicaksana Sejati Surabaya harus tetap mempertahankan motivasi karyawan dan meningkatkan disiplin kerja karyawan dengan melakukan upaya-upaya di bidang manajemen sumber daya manusia yang relevan.

5.6 Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dari penelitian ini adalah variabel yang digunakan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan hanya variabel motivasi dan disiplin kerja sehingga pembahasan dari penelitian ini hanya pada pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Untuk itu bagi peneliti selanjutnya sebaiknya dapat menambah variabel yang diujikan yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini misalnya variabel kompensasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, stres kerja, dan sebagainya.