

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Deskripsi Hasil Penelitian

Pengumpulan data berdasarkan 40 responden adalah sebagai berikut:

5.1.1. Karakteristik Responden

5.1.1.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Responden

Adapun data mengenai usia karyawan toko buku Gramedia Surabaya Expo, Gramedia Manyar Surabaya dan Gramedia Tunjungan Plaza Surabaya yang dijadikan responden adalah sebagai berikut:

Tabel 5.1
Usia Responden

No	Klasifikasi (Usia)	Jumlah Responden(n)	Persentase (%)
1	22	1	2,5%
2	23	1	2,5%
3	25	2	5,0%
4	26	1	2,5%
5	30	1	2,5%
6	34	3	7,5%
7	36	2	5,0%
8	37	1	2,5%
9	38	1	2,5%
10	39	2	5,0%
11	40	2	5,0%
12	41	1	2,5%
13	42	2	5,0%
14	45	5	12,5%
15	46	2	5,0%
16	48	3	7,5%
17	49	3	7,5%
18	50	1	2,5%
19	52	1	2,5%
20	55	5	12,5%
Jumlah		40	100%

Sumber: Hasil penyebaran kuesioner, diolah

Berdasarkan tabel 5.1, menjelaskan tentang usia responden dimana responden yang berusia 22 tahun sebanyak 1 orang atau sebesar 2,5%, responden yang berusia 23 tahun sebanyak 1 orang atau sebesar 2,5%, responden yang berusia 25 tahun sebanyak 2 orang atau 5,0 %, responden yang berusia 26 tahun sebanyak 1 orang atau sebesar 2,5%, responden yang berusia 30 tahun sebanyak 1 orang atau sebesar 2,5%, responden yang berusia 34 tahun sebanyak 3 orang atau sebesar 7,5%, responden yang berusia 36 tahun sebanyak 2 orang atau sebesar 5,0%, responden yang berusia 37 tahun sebanyak 1 orang atau sebesar 2,5%, responden yang berusia 38 tahun sebanyak 1 orang atau sebesar 2,5%, responden yang berusia 38 tahun sebanyak 1 orang atau sebesar 2,5%, responden yang berusia 39 tahun sebanyak 2 orang atau sebesar 5,0%, responden yang berusia 40 tahun sebanyak 2 orang atau sebesar 5,0%, responden yang berusia 41 tahun sebanyak 1 orang atau sebesar 2,5%, responden yang berusia 42 tahun sebanyak 2 orang atau sebesar 5,0%, responden yang berusia 45 tahun sebanyak 5 orang atau sebesar 12,5%, responden yang berusia 46 tahun sebanyak 2 orang atau sebesar 5,0%, responden yang berusia 48 tahun sebanyak 3 orang atau sebesar 7,5%, responden yang berusia 49 tahun sebanyak 3 orang atau sebesar 7,5%, responden yang berusia 50 tahun sebanyak 1 orang atau sebesar 2,5%, responden yang berusia 52 tahun sebanyak 1 orang atau sebesar 2,5% dan responden yang berusia 55 tahun sebanyak 5 orang atau sebesar 12,5%

5.1.1.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Adapun data mengenai jabatan karyawan toko buku Gramedia Surabaya Expo, Gramedia Manyar Surabaya dan Gramedia Tunjungan Plaza Surabaya yang dijadikan responden adalah sebagai berikut:

Tabel 5.2
Jabatan Responden

No	Klasifikasi (jabatan)	Jumlah Responden (n)	Persentase (%)
1	SM	1	2,5%
2	ASM	1	2,5%
3	EDP	8	20%
4	SS	14	35%
5	WH	10	25%
6	CC	6	15%
Jumlah		40	100%

Sumber: Hasil penyebaran kuisioner, diolah

Berdasarkan tabel 5.2, menjelaskan tentang jabatan responden dimana responden dengan jabatan *SM (Store Manager)* sebanyak 1 orang atau sebesar 2,5%, responden dengan jabatan *ASM (Assistant Store Manager)* sebanyak 1 orang atau sebesar 2,5%, responden dengan jabatan *EDP (Entry Data Processing)* sebanyak 8 orang atau sebesar 20%, responden dengan jabatan *SS (Sales Superintendent)* sebanyak 14 orang atau sebesar 35%, responden dengan jabatan *WR (Ware House)* sebanyak 10 orang atau sebesar 25% dan responden dengan jabatan *CC (Chief Cashier)* sebanyak 6 orang atau sebesar 15%. Hal ini menunjukkan bahwa jabatan responden mayoritas adalah *SS (Sales Superintendent)*.

5.1.1.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Kuesioner pada penelitian ini membagi responden menjadi 2 kategori, yaitu Wanita dan Pria. Adapun data mengenai jenis kelamin responden karyawan toko Gramedia Surabaya Expo yang dijadikan responden adalah sebagai berikut:

Tabel 5.3
Jenis Kelamin Responden

No	Klasifikasi (jenis kelamin)	Jumlah Responden (n)	Persentase (Kuesioner, diolah)
1	Wanita	15	37,5%
2	Pria	25	62,5%
Jumlah		40	100%

Berdasarkan tabel 5.3, responden berjenis kelamin wanita sebanyak 15 orang atau sebesar 37,5% dan responden berjenis kelamin pria sebanyak 25 orang atau sebesar 62,5%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berjenis kelamin pria.

5.1.1.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Adapun data mengenai pendidikan terakhir responden adalah sebagai berikut:

Tabel 5.4
Pendidikan Terakhir Responden

No	Klasifikasi (pendidikan)	Jumlah Reponden (n)	Persentase (%)
1	SMA	18	45%
2	D3	3	7,5%
3	S1	19	47,5%
Jumlah		40	100%

Sumber: Hasil penyebaran kuisisioner, diolah

Berdasarkan tabel 5.4, menjelaskan tentang pendidikan terakhir responden dimana responden dengan pendidikan SMA sebanyak 18 orang atau sebesar 45%, responden dengan pendidikan terakhir D3 sebanyak 3 orang atau sebesar 7,5% dan responden dengan pendidikan terakhir S1 sebanyak 19 orang atau sebesar 47,5% Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berpendidikan terakhir S1.

5.1.1.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Adapun data mengenai lama bekerja responden adalah sebagai berikut:

Tabel 5.5
Lama Bekerja Responden

No	Klasifikasi (lama bekerja)	Jumlah Reponden (n)	Persentase (%)
1	1-5 Tahun	3	7,5%
2	5-10 Tahun	3	7,5%
3	>10 Tahun	15	37,5%
4	>15Tahun	19	47,5%
Jumlah		40	100%

Berdasarkan tabel 5.5, menjelaskan tentang lama kerja responden dimana responden dengan lama kerja 1-5 tahun sebanyak 3 orang atau sebesar 7,5%, responden dengan lama kerja 5-10 tahun sebanyak 3 orang atau sebesar 7,5%, responden dengan lama kerja >10 tahun sebanyak 15 orang atau sebesar 37,5%, dan responden dengan lama kerja >15 tahun sebanyak 19 orang atau sebesar 47,5%. Hal ini menunjukkan bahwa lama kerja responden mayoritas >15 tahun.

5.1.2. Teknik Pengujian Hipotesis & Uji Instrumen

5.1.2.1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

5.1.2.1.1. Uji Validitas

Untuk melakukan uji validitas data, penulis menggunakan analisis SPSS 22 dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Untuk degree of freedom (df) = $n-2$, dalam hal ini n merupakan jumlah sampel. Pada kasus ini df dapat dihitung $40-2$ atau $df=38$ dengan α 0,05, didapat r tabel 0,3120. Jika r hitung (untuk tiap-tiap butir pertanyaan dapat dilihat pada kolom corrected item- total correlation) lebih besar dari r tabel dan nilai r positif, maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid dan sebaliknya apabila r hitung lebih kecil dari pada r tabel maka pertanyaan tersebut tidak valid. Hasil uji validitas dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 5.6
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Pengujian	Keterangan
Motivasi Kerja (X_1)	X1.1	0,778	0,3120	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X1.2	0,705	0,3120	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X1.3	0,676	0,3120	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X1.4	0,659	0,3120	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Disiplin Kerja (X_2)	X2.1	0,857	0,3120	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X2.2	0,630	0,3120	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X2.3	0,809	0,3120	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,853	0,3120	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Y2	0,907	0,3120	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Y3	0,899	0,3120	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Y4	0,786	0,3120	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Y5	0,589	0,3120	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data SPSS Uji Validitas

Dari hasil *output* SPSS diatas menunjukkan bahwa masing-masing item pertanyaan memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,3120) dan bernilai positif. Dengan demikian item pernyataan tersebut dinyatakan valid.

5.1.3.1.2 . Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Bukti pertanyaan dikatakan reliabel apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten.

Menurut Sugiyono (2012) mengatakan bahwa suatu instrument dinyatakan reliabel bila koefisien reliabilitas minimal 0,60. Berdasarkan pendapat tersebut, maka dapat diketahui bahwa suatu instrument dinyatakan reliabel jika nilai Alpha > 0,60, sedangkan suatu instrument dinyatakan tidak reliabel jika nilai Alpha < 0,60. Adapun perhitungan uji reliabilitas dilakukan dengan memanfaatkan *software* SPSS 22 dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 5.7
Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach	Kritis	Keterangan
1	Motivasi Kerja (X ₁)	0,776	0,60	Reliabel
2	Disiplin Kerja(X ₂)	0,812	0,60	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,806	0,60	Reliabel

Sumber: Data SPSS Uji Reliabilitas

Sebagaimana tampak pada tabel 5.7, maka dapat diketahui bahwa variabel-variabel dari kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini sudah memenuhi syarat reliabilitas karena hasil perhitungan didapatkan angka Cronbach Alpha diatas 0,60.

5.1.2.2. Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mencapai maksud dari pengujian hipotesis penelitian, maka penelitian ini menggunakan alat instrumen penelitian berupa analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk melihat pengaruh dari variabel bebas yaitu motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Perhitungan analisis ini digunakan dengan memanfaatkan *software* SPSS 22 dan didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 5.8
Hasil Perhitungan Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-198.328	401.466		-.494	.024
1 Motivasi kerja	.849	.275	.435	3.093	.004
disiplin kerja	.622	.266	.329	2.338	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Data SPSS Analisis Regresi Linier Berganda

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Y = kinerja karyawan

β_0 = konstanta

β_1 ... β_2 = koefisien regresi

- X_1 = motivasi kerja
 X_2 = disiplin kerja
 e = standar error/ variabel tidak terkontrol

Berdasarkan tabel 5.8, maka model persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = -198.328 + 0,849X_1 + 0,622X_2 + e$$

Keterangan:

a = Bilangan konstanta

Nilai konstanta (a) sebesar -198.328 berarti mengandung pengertian bahwa bilamana semua variabel bebas yang terdiri motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) bernilai sama dengan 0 (nol), maka besarnya perubahan kinerja karyawan (Y) adalah -198.328.

β_1 = koefisien regresi dari variabel motivasi kerja (X_1)

Nilai koefisien regresi dari variabel motivasi kerja (X_1) sebesar 0,849 berarti mengandung pengertian yaitu bilamana terjadi kenaikan pada variabel motivasi kerja (X_1) sebesar 1 (satu) satuan maka akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,849 dengan asumsi variabel yang lainnya konstan (tetap). Tanda positif pada koefisien regresi menunjukkan hubungan searah antara X_1 dengan Y , bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

β_2 = koefisien regresi dari variabel disiplin kerja (X_2)

Nilai koefisien regresi dari variabel disiplin kerja (X_2) sebesar 0,622 berarti mengandung pengertian yaitu bilamana terjadi kenaikan pada variabel disiplin kerja (X_2) sebesar 1 (satu) satuan maka akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,622 dengan asumsi variabel yang lainnya konstan (tetap). Tanda positif pada koefisien regresi menunjukkan hubungan searah antara X_2 dengan Y , bahwa semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

5.1.2.3. Analisis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui seberapa kuat hubungan antara variabel X_1 (motivasi kerja) dan X_2 (disiplin kerja) dengan variabel Y (kinerja karyawan) maka harus dihitung terlebih dahulu koefisien korelasinya. Data hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan *software* SPSS 22 dapat dilihat pada tabel 5.9 sebagai berikut:

Tabel 5.9
Hasil Analisis Koefisien Korelasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.791 ^a	.625	.613	.264.895

a. Predictors: (Constant), DisiplinKerja, Motivasi kerja

Sumber: Data SPSS Uji R

Berdasarkan tabel 5.9 dapat diperoleh informasi bahwa Kolom R menunjukkan korelasi atau hubungan antara variabel motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan sebesar 0,791. Artinya adalah korelasi atau hubungan antara variabel X terhadap variabel Y mempunyai hubungan yang sangat kuat.

5.1.2.4. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (r^2) digunakan untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antara suatu variabel bebas terhadap variabel terikat dan variabel bebas yang lain dianggap konstanta. Data hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan *software* SPSS 22 dapat dilihat pada tabel 5.10 sebagai berikut:

Tabel 5.10
Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.791 ^a	.625	.613	.264.895

b. Predictors: (Constant), DisiplinKerja, Motivasi kerja

Sumber: Data SPSS Uji R Square

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan koefisien determinasi didapatkan besar R Square adalah 0,625 atau 62% yang berarti variabel motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Toko Gramedia Surabaya Expo sebesar 62,5%. Sisanya 37,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.1.2.5. Pengujian Hipotesis

5.1.2.5.1. Uji T

Uji T dilakukan untuk menguji apakah variabel independen secara individu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sedangkan jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Tabel 5.11

Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-198.328	401.466		-.494	.024
MOTIVASI KERJA	.849	.275	.435	3.093	.004
DISIPLIN KERJA	.622	.266	.329	2.338	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data SPSS Uji Parsial (Uji T)

Berdasarkan tabel 5.11, maka dapat dijelaskan mengenai pengaruh setiap variabel independent terhadap variabel dependent secara parsial. Berdasarkan output tersebut dapat kita lihat nilai t-tabel yang diperoleh setiap variabel. Untuk membuat kesimpulan menerima atau menolak H_0 , terlebih dahulu harus ditentukan nilai-nilai t-tabel yang akan digunakan. Nilai ini bergantung pada besarnya *degree of freedom* (df) dan tingkat signifikansi yang digunakan. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% dan nilai df sebesar $n - k$ ($40 - 3 = 37$) diperoleh nilai t-tabel sebesar 2,02619

1. Uji Variabel X_1 (motivasi kerja)

Perumusan Hipotesis untuk pengambilan keputusan:

H_{01} : Tidak ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

H_{a1} : Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Kriteria pengambilan keputusan

H_{01} diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$

H_{a1} diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$

Dapat diketahui dari variabel motivasi kerja menunjukkan nilai sig 0,000. Nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, atau nilai $0,000 < 0,05$, maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Variabel motivasi kerja mempunyai t_{hitung} yakni 3.093 dengan $t_{tabel} = 2,02619$. Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2. Uji Variabel X_2 (disiplin kerja)

Perumusan Hipotesis untuk pengambilan keputusan:

H_{02} : Tidak ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

H_{a2} : Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Kriteria pengambilan keputusan

H_{02} diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$

H_{a2} diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$

Sedangkan hasil dari variabel disiplin kerja terdapat nilai sig 0,000. Nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, atau nilai $0,000 < 0,05$, maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Variabel disiplin kerja mempunyai t_{hitung} yakni

2.338 dengan $t_{\text{tabel}} = 2,02619$. Jadi $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan

5.1.2.5.2. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Derajat kepercayaan yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai F hasil perhitungan lebih besar daripada nilai F menurut tabel maka hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Untuk analisisnya dari output SPSS versi 22 dapat dilihat dari tabel:

Tabel 5.12

Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2003739.692	2	1001869.846	14.278	.000 ^b
	Residual	2596260.308	37	70169.198		
	Total	4600000.000	39			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA

Sumber: Data SPSS Uji Simultan (Uji F)

Perumusan Hipotesis untuk pengambilan keputusan:

H₀₃: Tidak ada pengaruh antara motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan

H_{a3} : Ada pengaruh antara motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan

Kriteria Pengambilan Keputusan:

H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$

H_a diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$

Pengujian secara simultan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dari tabel diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 14.278 dengan nilai probabilitas (sig)=0,000. Nilai F_{hitung} (14.278) > F_{tabel} (3,25), dan nilai sig . lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak, yang berarti motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan.

5.2. Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh masing-masing variabel bebas atau independen (motivasi kerja dan disiplin kerja) terhadap variabel terikat atau dependen (kinerja karyawan) dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Uji Parsial

H_{a1} : Terdapat pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan uji T, menyatakan bahwa variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini diketahui dari hasil perhitungan analisa dimana variabel motivasi kerja pada tabel hasil uji parsial di atas diperoleh t hitung untuk variabel motivasi kerja sebesar 3,093. Dengan demikian kriteria pengambilan

keputusannya adalah $t_{hitung} 3,093 > t_{tabel} 2,02619$. sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan signifikan 0,000 yang berarti bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ha₂: Terdapat pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan uji T, menyatakan bahwa variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini diketahui dari hasil perhitungan analisa dimana variabel disiplin kerja pada tabel hasil uji parsial di atas diperoleh t hitung untuk variabel X_2 sebesar 2,338. Dengan demikian kriteria pengambilan keputusannya adalah $t_{hitung} 2,338 > t_{tabel} 2,02619$. sehingga H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima yang berarti disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan signifikan 0,000 yang berarti bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Selanjutnya dari uji T menunjukkan bahwa hasil uji T variabel motivasi kerja sebesar 3,093 dan hasil uji T disiplin kerja sebesar 2,338. Dengan kata lain, bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan variabel yang lain.

2. Uji Simultan (F Test)

Ha3: Terdapat pengaruh antara motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan uji F, menyatakan bahwa variabel motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini diketahui dari perhitungan analisa dimana variabel motivasi kerja dan disiplin kerja pada tabel hasil uji simultan diperoleh f hitung untuk variabel motivasi kerja dan disiplin kerja sebesar 14,278. Dengan demikian kriteria pengambilan keputusannya adalah $F_{hitung} 14,278 > F_{tabel} 3,25$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Analisis Regresi Berganda

$$Y = -198.328 + 0,849X_1 + 0,622X_2 + e$$

Berdasarkan analisis regresi linier berganda, diketahui adanya pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari persamaan garis regresi linier berganda yang diperoleh yaitu sebesar

$$Y = -198.328 + 0,849X_1 + 0,622X_2$$

Dengan ini nilai konstanta minus sebesar -198.328 menyatakan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja sama dengan 0 (nol), maka besarnya perubahan kinerja karyawan adalah -198.328

4. Analisis Koefisien korelasi

Berdasarkan analisis koefisien korelasi, diketahui bahwa adanya tingkat keeratan hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dimana nilai koefisien korelasi (R) yaitu sebesar .791^a yang berada pada kategori sangat kuat.

5. Analisis Koefisien Determinasi Parsial

Berdasarkan analisis koefisien determinasi parsial, diketahui bahwa variabel bebas memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel terikat dimana R square menunjukkan nilai sebesar 0.625 atau sebesar 62,5% dan sisanya sebesar 37,5% dipengaruhi oleh variabel diluar penelitian ini.