

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Dalam penelitian ini, data disajikan dalam bentuk tabel yang terdiri dari 10 pertanyaan untuk variabel "motivasi kerja" (X1), "disiplin kerja" (X2), dan "kinerja karyawan" (Y). Angket ini diberikan kepada 55 karyawan di PT. Cahaya Amanah Pustaka Jakarta. Responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan metode skala likert.

4.1.1 Identitas Responden

a. Responden Menurut jenis kelamin

Karyawan pada PT. Cahaya Amanah Pustaka Jakarta yang menjadi responden berdasarkan kelamin dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel IV. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis kelamin

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative percent
Valid	Pria	32	65.3	65.3	65.3
	Wanita	17	34.7	34.7	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel IV.1. di atas terlihat bahwa responden berdasarkan jenis kelamin, menunjukkan bahwa 49 responden adalah pria atau (65,3%) dan 17 adalah wanita atau (34,7%). Jenis kelamin seseorang dapat

mempengaruhi permintaan tenaga kerja di suatu perusahaan. Secara umum, pria bisa lebih produktif daripada wanita. Hal ini dipengaruhi oleh kondisi fisik yang sangat berbeda antara pria dan wanita.

b. Karyawan Menurut usia

Berdasarkan hasil penelitian mengenai karakteristik responden berdasarkan usia dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel IV. 2 Karakteristik Karyawan berdasarkan kelompok usia

		Usia			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	21	1	2.0	2.0	2.0
	22	3	6.1	6.1	8.2
	23	3	6.1	6.1	14.3
	24	4	8.2	8.2	22.4
	25	5	10.2	10.2	32.7
	26	1	2.0	2.0	34.7
	27	4	8.2	8.2	42.9
	28	4	8.2	8.2	51.0
	29	3	6.1	6.1	57.1
	30	3	6.1	6.1	63.3
	31	1	2.0	2.0	65.3
	32	1	2.0	2.0	67.3
	33	2	4.1	4.1	71.4
	35	1	2.0	2.0	73.5

37	3	6.1	6.1	79.6
38	1	2.0	2.0	81.6
39	1	2.0	2.0	83.7
40	1	2.0	2.0	85.7
44	1	2.0	2.0	87.8
46	1	2.0	2.0	89.8
48	3	6.1	6.1	95.9
49	1	2.0	2.0	98.0
50	1	2.0	2.0	100.0
Total	49	100.0	100.0	

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel IV.2. di atas terlihat bahwa responden dengan usia 21 -30 tahun berjumlah 31 atau 63% responden, responden dengan usia 30-50 tahun berjumlah 18 atau 37%. Hal ini dapat dikatakan bahwa responden dari penelitian ini sebagian besar adalah karyawan yang berusia dari 21 - 50 tahun. Memang pekerjaan ini membutuhkan inovasi dan kreativitas yang baik, sehingga diperlukan tenaga-tenaga kerja muda untuk memajukan perusahaan. Jenis kelamin seseorang dapat mempengaruhi kemampuannya untuk mendapatkan tawaran pekerjaan dari perusahaan. Secara umum laki-laki mampu bekerja lebih produktif dibandingkan dengan perempuan, hal ini dipengaruhi oleh kondisi fisik yang sangat berbeda antara laki-laki dengan perempuan.

c. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir

Karakteristik berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada gambar berikut:

Tabel IV. 3 Karakteristik Pendidikan Terakhir

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	6	12.2	12.2	12.2
	S1	6	12.2	12.2	24.5
	SMA/SMK	37	75.5	75.5	100.0
Total		49	100.0	100.0	

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel IV.3. diperoleh informasi bahwa responden mayoritas berpendidikan SMA/SMK sebanyak 37 orang atau 75.5%, minoritas berpendidikan Sarjana (S1) sebanyak 6 orang atau 12,5%, dan pendidikan (D3) 6 orang atau 12,2%. Hal ini menunjukkan bahwa di PT. Cahaya Amanah Pustaka Jakarta didominasi oleh karyawan yang berpendidikan SMA/SMK. Hal tersebut dikarenakan tipe pekerjaan yang ada di PT. Cahaya Amanah Pustaka Jakarta lebih memerlukan kompetensi secara teknis.

d. Karakteristik responden berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan Lama Bekerja dapat dilihat pada gambar berikut:

Tabel IV. 4 Karakteristik Lama Bekerja

Lama Bekerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<1 Tahun	1	2.0	2.0	2.0
	>6 Tahun	11	22.4	22.4	24.5
	1-3 Tahun	25	51.0	51.0	75.5
	4-6 Tahun	12	24.5	24.5	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel IV.4. menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini bermayoritas telah bekerja selama >1-3 tahun sebanyak 25 orang atau 51%. Kemudian responden yang bekerja selama 4-6 tahun sebanyak 12 orang atau 24.5% dan responden yang bekerja >6 tahun sebanyak 11 orang atau 22,4%. Dan yang terakhir responden yang bekerja selama <1 tahun sebanyak 1 orang atau 2%. Hal tersebut menunjukkan bahwa PT. Cahaya Amanah Pustaka Jakarta didominasi oleh karyawan yang sudah berpengalaman dalam pekerjaannya, memiliki keterampilan teknis yang handal serta memiliki tingkat loyalitas dan komitmen yang tinggi terhadap perusahaan.

4.1.2 Deskripsi Hasil Penelitian

1. Motivasi Kerja (X_1)

Deskripsi data diperoleh dari hasil angket mengenai variabel motivasi kerja yang dirangkum dalam tabel, sebagai berikut:

Tabel IV. 5 Deskripsi Hasil Penelitian Motivasi Kerja

NO	Alternatif Jawaban										Jumlah	
	SS		S		KS		TS		STS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	43	78,2	12	21,8	0	0	0	0	0	0	55	100
2	45	81,8	10	18,2	0	0	0	0	0	0	55	100
3	36	65,5	19	34,5	0	0	0	0	0	0	55	100
4	37	67,3	17	30,9	1	1,8	0	0	0	0	55	100
5	45	81,8	10	18,2	0	0	0	0	0	0	55	100
6	40	72,7	14	25,5	0	0	1	1,8	0	0	55	100
7	37	67,3	18	32,7	0	0	0	0	0	0	55	100
8	43	78,2	12	21,8	0	0	0	0	0	0	55	100
9	39	70,9	16	29,1	0	0	0	0	0	0	55	100
10	41	74,5	14	25,5	0	0	0	0	0	0	55	100

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel IV.5. di atas tabulasi frekuensi, maka variabel motivasi kerja (X1) dapat dijelaskan, sebagai berikut :

1. Berdasarkan data item pernyataan pertama yaitu, saya Saya selalu menyelesaikan tugas yang diberikan atasan dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu, diketahui bahwa 43 orang (78,2%) menyatakan "sangat setuju", dan 12 orang (21,8%) menyatakan "setuju."
2. Berdasarkan data item pernyataan kedua yaitu, Saya selalu berusaha untuk tidak melakukan kesalahan dalam bekerja, diketahui bahwa 45 orang (81,8%) menyatakan "sangat setuju", dan 10 orang (18,2%), menyatakan "setuju."
3. Berdasarkan data item pernyataan ketiga yaitu, Selama saya bekerja di tempat ini saya diberi kesempatan untuk mengembangkan kemampuan

atau potensi saya, diketahui bahwa 36 orang (65,5%) menyatakan “sangat setuju”, 19 orang (34,5%) menyatakan “setuju.”

4. Berdasarkan data item pernyataan keempat yaitu, Saya mendapat dukungan dalam melaksanakan pekerjaan dari atasan dan rekan kerja, diketahui bahwa 37 orang (67,3%) menyatakan “sangat setuju”, dan 17 orang (30,9%) menyatakan “setuju” , 1 orang (1,8%) menyatakan “kurang setuju.”

5. Berdasarkan data item pernyataan kelima yaitu, Saya merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas yang telah diberikan, diketahui bahwa 45 orang (81,8%) menyatakan “sangat setuju”, 10 orang (18,2%) menyatakan “setuju.”

6. Berdasarkan data item pernyataan keenam yaitu, Perusahaan menyediakan makan siang dan menyediakan minuman, diketahui bahwa 40 orang (72,7%) menyatakan “sangat setuju”, 14 orang (25,5%) menyatakan “setuju”, dan 1 orang (1,8%) menyatakan “tidak setuju.”

7. Berdasarkan data item pernyataan ketujuh yaitu, Saya ingin mencapai kesuksesan dalam bekerja, diketahui bahwa 37 orang (67,3%) menyatakan “sangat setuju”, dan 18 orang (32,7%) menyatakan “setuju.”

8. Berdasarkan data item pernyataan kedelapan yaitu, Saya sudah mendapatkan jaminan kecelakaan dan keselamatan bekerja sesuai dengan SOP, diketahui bahwa 43 orang (78,2%) menyatakan “sangat setuju”, dan 12 orang (21,8%) menyatakan “setuju.”

9. Berdasarkan data item pernyataan kesembilan yaitu, Pegawai bersemangat saat pembayaran gaji, diketahui bahwa 39 orang (70,9%)

menyatakan “sangat setuju”, dan 16 orang (29,1%) menyatakan “setuju.”

10. Berdasarkan data item pernyataan kesepuluh yaitu, Saya cekatan agar pekerjaan cepat selesai, diketahui bahwa 41 orang (74,5%) menyatakan “sangat setuju”, dan 14 orang (25,5%) menyatakan “setuju.”

2. Disiplin Kerja (X₂)

Deskripsi data diperoleh dari hasil angket mengenai variabel disiplin kerja yang dirangkum dalam tabel, sebagai berikut:

Tabel IV. 6 Deskripsi Hasil Penelitian Disiplin Kerja

NO	Alternatif Jawaban										Jumlah	
	SS		S		KS		TS		STS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	32	58,2	22	40,0	0	0	1	1,8	0	0	55	100
2	33	60,0	22	40,0	0	0	0	0	0	0	55	100
3	35	63,6	20	36,4	0	0	0	0	0	0	55	100
4	42	76,4	13	23,6	0	0	0	0	0	0	55	100
5	37	67,3	18	32,7	0	0	0	0	0	0	55	100
6	35	63,6	20	36,4	0	0	1	1,8	0	0	55	100
7	37	67,3	17	30,9	1	1,8	0	0	0	0	55	100
8	41	74,5	14	25,5	0	0	0	0	0	0	55	100
9	35	63,6	20	36,4	0	0	0	0	0	0	55	100
10	37	67,3	18	32,7	0	0	0	0	0	0	55	100

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel IV.6. di atas tabulasi frekuensi, maka variabel disiplin kerja (X₂) dapat dijelaskan, sebagai berikut :

1. Berdasarkan data item pernyataan pertama yaitu, saya hadir dan pulang tepat waktu sesuai dengan ketentuan perusahaan, diketahui bahwa 32

orang (58,2%) menyatakan “sangat setuju”, 22 orang (40,0%) menyatakan “setuju”, dan 1 orang (1,8%) menyatakan “tidak setuju.”

2. Berdasarkan data item pernyataan kedua yaitu, saya selalu menggunakan seragam dan atribut yang lengkap sesuai dengan peraturan perusahaan, diketahui bahwa 33 orang (60,0%) menyatakan “sangat setuju”, dan 22 orang (40,0%), menyatakan “setuju.”

3. Berdasarkan data item pernyataan ketiga yaitu, saya selalu berlaku ramah dengan pimpinan maupun rekan kerja, diketahui bahwa 35 orang (63,6%) menyatakan “sangat setuju”, 20 orang (36,4%) menyatakan “setuju.”

4. Berdasarkan data item pernyataan keempat yaitu, saya selalu menggunakan waktu dengan sebaik mungkin agar pekerjaan saya selesai tepat waktu, diketahui bahwa 42 orang (76,4%) menyatakan “sangat setuju”, dan 13 orang (23,6%) menyatakan “setuju.”

5. Berdasarkan data item pernyataan kelima yaitu, saya selalu menggunakan tanda pengenal di dalam perusahaan, diketahui 37 orang (67,3%) menyatakan “sangat setuju”, 18 orang (32,7%) menyatakan “setuju.”

6. Berdasarkan data item pernyataan keenam yaitu, Saya mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik sesuai standar yang diberikan perusahaan, diketahui bahwa 35 orang (63,6%) menyatakan “sangat setuju”, 20 orang (36,4%) menyatakan “setuju.”

7. Berdasarkan data item pernyataan ketujuh yaitu, Saya menerima sanksi jika melakukan kesalahan, diketahui bahwa 37 orang (67,3%)

menyatakan “sangat setuju”, 17 orang (30,9%) menyatakan “setuju”, dan 1 orang (1,8) menyatakan “kurang setuju.”

8. Berdasarkan data item pernyataan kedelapan yaitu, Karyawan merapikan peralatan kerja setelah selesai dipakai, diketahui bahwa 41 orang (74,5%) menyatakan “sangat setuju”, dan 14 orang (25,5%) menyatakan “setuju.”

9. Berdasarkan data item pernyataan kesembilan yaitu, Karyawan bekerja sesuai dengan rencana kerja dan target yang telah ditetapkan, diketahui bahwa 35 orang (63,6%) menyatakan “sangat setuju”, dan 20 orang (36,4%) menyatakan “setuju.”

10. Berdasarkan data item pernyataan kesepuluh yaitu, Karyawan selalu meminta izin kepada atasan ketika tidak dapat datang ke Kantor, diketahui bahwa 37 orang (67,3%) menyatakan “sangat setuju”, dan 18 orang (32,7%) menyatakan “setuju.”

3. Kinerja Karyawan (Y)

Deskripsi data diperoleh dari hasil angket mengenai variabel kinerja karyawan yang dirangkum dalam tabel, sebagai berikut:

Tabel IV. 7 Deskripsi Hasil Penelitian Kinerja Karyawan

NO	Alternatif Jawaban										Jumlah	
	SS		S		KS		TS		STS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	24	43,6	27	49,1	4	7,3	0	0	0	0	55	100
2	34	61,8	19	34,5	2	3,6	0	0	0	0	55	100
3	30	54,5	25	45,5	0	0	0	0	0	0	55	100
4	40	72,7	15	27,3	0	0	0	0	0	0	55	100
5	33	60,0	22	40,0	0	0	0	0	0	0	55	100

6	37	67,3	18	32,7	0	0	0	0	0	0	55	100
7	35	63,6	19	34,5	1	1,8	0	0	0	0	55	100
8	35	63,6	19	34,5	1	1,8	0	0	0	0	55	100
9	36	65,5	18	32,7	1	1,8	0	0	0	0	55	100
10	35	63,6	19	34,5	1	1,8	0	0	0	0	55	100

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel IV.7. di atas tabulasi frekuensi, maka variabel kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Berdasarkan data item pernyataan pertama yaitu, Kualitas kerja saya lebih baik dibandingkan karyawan lain, diketahui bahwa 24 orang (43,6%) menyatakan “sangat setuju”, 27 orang (49,1%) menyatakan “setuju”, dan 4 orang (2,0%) menyatakan “kurang setuju.”
2. Berdasarkan data item pernyataan pertama yaitu, Kuantitas kerja saya melebihi rata-rata karyawan lain, diketahui bahwa 34 orang (61,8%) menyatakan “sangat setuju”, dan 19 orang (34,5%) menyatakan “setuju”, dan 1 orang (1,8%) menyatakan “kurang setuju.”
3. Berdasarkan data item pernyataan pertama yaitu, Saya menyelesaikan tugas dari pimpinan, diketahui bahwa 30 orang (54,5%) menyatakan “sangat setuju”, 25 orang (45,5%) menyatakan “setuju.”
4. Berdasarkan data item pernyataan pertama yaitu, Saya merawat peralatan kantor, diketahui bahwa 40 orang (72,7%) menyatakan “sangat setuju”, dan 15 orang (27,3%) menyatakan “setuju.”
5. Berdasarkan data item pernyataan pertama yaitu, Saya bekerja dengan fokus walaupun tidak ada atasan yang melakukan pengawasan,

diketahui bahwa 33 orang (60,0%) menyatakan “sangat setuju”, 22 orang (40,0%) menyatakan “setuju.”

6. Berdasarkan data item pernyataan pertama yaitu, Saya memiliki rasa antusias yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan, diketahui bahwa 37 orang (67,3%) menyatakan “sangat setuju”, 18 orang (32,7%) menyatakan “setuju.”
7. Berdasarkan data item pernyataan pertama yaitu, Karyawan berusaha maksimal untuk menjadi yang terbaik dalam bekerja, diketahui bahwa 35 orang (63,6%) menyatakan “sangat setuju”, 19 orang (34,5%) menyatakan “setuju”, dan 1 orang (1,8%) menyatakan “kurang setuju.”
8. Berdasarkan data item pernyataan pertama yaitu, Saya selalu kompak dengan rekan atau tim saya saat menyelesaikan pekerjaan, diketahui bahwa 35 orang (63,6%) menyatakan “sangat setuju”, 19 orang (34,5%) menyatakan “setuju”, dan 1 orang (1,8%) menyatakan “kurang setuju.”
9. Berdasarkan data item pernyataan pertama yaitu, Karyawan tidak mau menyalahkan waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan atasan, diketahui bahwa 36 orang (65,5%) menyatakan “sangat setuju”, dan 18 orang (32,7%) menyatakan “setuju”, dan 1 orang (1,8%) menyatakan “kurang setuju.”
10. Berdasarkan data item pernyataan pertama yaitu, Kualitas hasil kerja karyawan memuaskan sebab karyawan memiliki pemahaman tentang pekerjaan yang dilimpahkan, diketahui bahwa 35 orang (63,6%)

menyatakan “sangat setuju”, 19 orang (34,5%) menyatakan “setuju”, dan 1 orang (1,8%) menyatakan “kurang setuju.”

4.2 Pengujian Hipotesis

4.2.1 Uji Validitas

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji pearson correlation. Perhitungan ini dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk $(df) = n-2$, ini adalah sejumlah sampel. Dalam penelitian ini, setiap satu sampel sejumlah $(n) = 55-2 = 53$, maka diperoleh r tabel sebesar 0,266. Berikut hasil uji validitas variabel motivasi kerja, disiplin kerja, kinerja karyawan:

Tabel IV.8 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X1)

Item	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0,707	0,266	Valid
2	0,510	0,266	Valid
3	0,741	0,266	Valid
4	0,663	0,266	Valid
5	0,561	0,266	Valid
6	0,567	0,266	Valid
7	0,691	0,266	Valid
8	0,629	0,266	Valid
9	0,461	0,266	Valid
10	0,650	0,266	Valid

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel IV.8. hasil uji validitas untuk variabel Motivasi Kerja (X₁) sebanyak 10 pernyataan diperoleh tingkat signifikan 0,05 dengan jumlah $(n) = 55$, maka didapat nilai R tabel sebesar 0,266. Hasil uji validitas untuk

variabel motivasi kerja (X_1) sebanyak 10 pernyataan diperoleh nilai R hitung $>$ R tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel Motivasi kerja (X_1) dinyatakan valid.

Tabel IV. 9 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Item	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0,484	0,266	Valid
2	0,606	0,266	Valid
3	0,639	0,266	Valid
4	0,602	0,266	Valid
5	0,691	0,266	Valid
6	0,687	0,266	Valid
7	0,684	0,266	Valid
8	0,648	0,266	Valid
9	0,699	0,266	Valid
10	0,802	0,266	Valid

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel IV.9. hasil uji validitas untuk variabel Disiplin Kerja (X_2) sebanyak 10 pernyataan diperoleh tingkat signifikan 0,05 dengan jumlah (n) = 55, maka didapat nilai R tabel sebesar 0,266. Hasil uji validitas untuk variabel disiplin kerja (X_2) sebanyak 10 pernyataan diperoleh nilai R hitung $>$ R tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel disiplin kerja (X_2) dinyatakan valid.

Tabel IV. 10 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item	R hitung	R tabel	Keterangan
------	----------	---------	------------

1	0,559	0,266	Valid
2	0,751	0,266	Valid
3	0,525	0,266	Valid
4	0,508	0,266	Valid
5	0,703	0,266	Valid
6	0,713	0,266	Valid
7	0,760	0,266	Valid
8	0,740	0,266	Valid
9	0,756	0,266	Valid
10	0,779	0,266	Valid

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel IV.10. hasil uji validitas untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) sebanyak 10 pernyataan diperoleh tingkat signifikan 0,05 dengan jumlah (n) = 55, maka didapat nilai R tabel sebesar 0,266. Hasil uji validitas untuk variabel kinerja karyawan (Y) sebanyak 10 pernyataan diperoleh nilai R hitung > R tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid.

4.2.2 Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah diperoleh dari hasil pengujian reliabilitas kuesioner dengan menggunakan Alpha Cronbach, sebagai berikut :

Tabel IV. 11 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Motivasi Kerja	0,815	10	Reliabel
Disiplin Kerja	0,833	10	Reliabel

Kinerja Karyawan	0,874	10	Reliabel
------------------	-------	----	----------

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel IV.11. hasil uji reliabilitas dengan nilai cronbach's alpha seluruh variabel independen (X1 dan X2) dan variabel dependen (Y), mempunyai nilai cronbach's alpha > 0.60 . Hal ini menunjukkan bahwa semua pertanyaan yang telah digunakan dalam kuesioner penelitian ini adalah reliabel dan dapat diandalkan sehingga dapat digunakan dalam penelitian berikutnya.

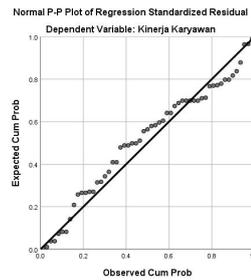
4.2.3 Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan pengujian untuk mengukur data yang didapatkan apakah berdistribusi normal atau tidak normal. Normalitas ini dapat diamati dengan melihat penyebaran data (titik - titik) pada diagonal grafik. Dasar pengambilan untuk keputusan normalitas, antara lain:

1. Apabila data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Apabila data menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah, garis diagonal atau garis histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

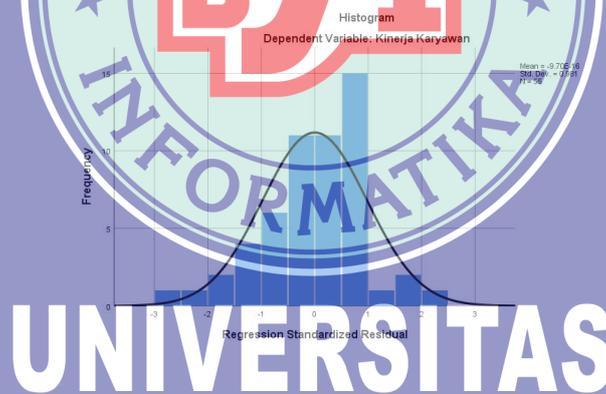
Berikut ini merupakan hasil uji normalitas dengan menggunakan P- plot dan Kolmogorov-Smirnov:



Sumber: Data primer yang diolah

Gambar IV. 1 Hasil Uji Normalitas P-plot

Berdasarkan gambar IV.1. memperlihatkan penyebaran titik-titik di sekitar garis diagonal yang jaraknya tidak terlalu jauh di sepanjang diagonal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pola distribusi normal, dan model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Sumber: Data primer yang diolah

Gambar IV. 2 Hasil Histogram Uji Normalitas

Berdasarkan gambar di atas apabila berbentuk seperti gunung, maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar data tersebut dapat dikatakan normal atau memenuhi uji asumsi normalitas. Uji statistik lain yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual yaitu uji statistik non

parametrik Kolmogorov-Smirnov. (Ghozali, 2018). Berikut hasil uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov (K-S):

Tabel IV. 12 Hasil Uji Normalitas Menggunakan Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N	55		
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	2.56148701	
Most Extreme Differences	Absolute	.115	
	Positive	.089	
	Negative	-.115	
Test Statistic			.115
Asymp. Sig. (2-tailed)			.069 ^c
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel IV.12. Uji Kolmogorov-Smirnov di atas bahwa nilai unstandardized residual memiliki nilai test statistic 0.101 dan nilai asymp.sig (2-tailed) sebesar 0.069 yang berarti > 0.05 . Hasil tersebut membuktikan bahwa data berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas untuk menguji apakah model regresi menemukan korelasi antara variabel independen. Uji ini dapat dilihat dari nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF).

a. Jika *Tolerance* < 0,1 atau sama dengan VIF (*Variance Inflation Factor*) > 5 maka terdapat masalah multikolinearitas yang serius.

b. Jika *Tolerance* > 0,1 atau sama dengan VIF (*Variance Inflation Factor*) < 5 maka tidak terdapat masalah multikolinearitas

Tabel IV. 13 Hasil Uji multikolinearitas

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
B	Std. Error	Beta						
1	(Constant)	2.827	6.265		.451	.654		
	Motivasi Kerja	.645	.161	.514	4.010	.000	.612	1.635
	Disiplin Kerja	.271	.143	.243	1.896	.064	.612	1.635

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

umb
er:
Data
prim
er
yang diolah

UNIVERSITAS

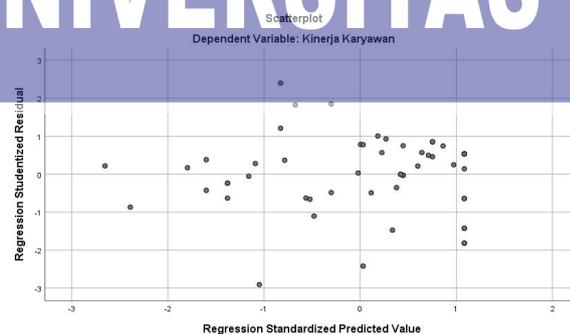
Berdasarkan tabel IV.13. di atas dapat dilihat bahwa nilai tolerance untuk motivasi kerja 0,626, untuk disiplin kerja 0.626 lebih besar dari 0,10. Kemudian nilai VIF untuk motivasi kerja sebesar 1.597, dan disiplin kerja sebesar 1.597 yang nilainya kurang dari 10,00. Setiap variabel independen memiliki nilai tolerance lebih dari 0,1 dan setiap variabel independen memiliki nilai VIF lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak

pernah terjadi kejadian multikolinearitas yang melibatkan variabel-variabel tersebut.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Cara mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik Plot (Scatter plot) antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Scatterplot ini adalah jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur maka menandakan terjadi heteroskedastisitas. Namun, jika tidak ada pola yang jelas atau titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi. (Ghozali, 2018)

Berikut merupakan hasil uji heteroskedastisitas yang ditunjukkan pada gambar ini:



Sumber: Data primer yang diolah

Gambar IV. 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar IV.3. dapat menunjukkan bahwa tidak ada pola yang jelas, serat titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.2.4 Regresi Linear Berganda

Pengujian ini dilakukan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel bebas yakni, Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Cahaya Amanah Pustaka Jakarta. Untuk mendapatkan hasil perhitungan koefisien regresi yang tepat digunakan program SPSS untuk pengolahan data. Hasil uji regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

★Tabel IV. 14 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.827	6.265		.451	.654
	Motivasi Kerja	.645	.161	.514	4.010	.000
	Disiplin Kerja	.271	.143	.243	1.896	.064

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah

Dari tabel di atas diketahui nilai-nilai, antara lain:

1. Konstanta : 2.827
2. Motivasi Kerja: 0.645
3. Disiplin Kerja : 0.271

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

$$\begin{aligned} Y &= a + b_1X_1 + b_2X_2 + e \\ &= 2.827 + 0.645 + 0.271 \end{aligned}$$

Persamaan ini dapat diartikan sebagai berikut:

- a. Nilai a sebesar 2.827 merupakan konstanta atau keadaan saat kinerja karyawan belum dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu variabel motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2), jika variabel independen tidak ada maka variabel kinerja karyawan tidak mengalami perubahan.
- b. B1 (nilai koefisien regresi X1) sebesar 0.645, menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel motivasi kerja, maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0.645, dengan asumsi bahwa variabel penelitian lain tidak diteliti dalam penelitian ini. Koefisien bernilai positif, artinya terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Semakin baik motivasi kerja maka kinerja karyawan akan semakin baik.
- c. B2 (nilai koefisien regresi X2) sebesar 0.271, menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel disiplin kerja, maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0.271. Koefisien bernilai positif, artinya terdapat hubungan yang positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Semakin baik disiplin kerja maka kinerja karyawan akan semakin baik.

4.2.5 Uji t (Uji Parsial)

Uji t ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel bebas secara individual dalam menerangkan variabel terikat. Uji t ini dilakukan dengan membandingkan nilai t-hitung dengan t-tabel dan nilai signifikan $< 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hipotesis ini diuji dengan menggunakan program SPSS yaitu sebagai berikut:

Tabel IV. 15 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.827	6.265		.451	.654
	Motivasi Kerja	.645	.161	.514	4.010	.000
	Disiplin Kerja	.271	.143	.243	1.896	.064

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel IV.16. di atas hasil pengujian statistik pada tabel di atas, maka dapat dijelaskan, sebagai berikut:

Uji t ini dilakukan dengan membandingkan $t_{hitung} > t_{tabel}$, pada signifikansi 5% ($\alpha=0,05$).

$$t_{tabel} = \alpha/2 : n-k-1$$

$$= 0,05/2 : 55-2-1$$

$$= 0,025 : 52$$

$$= 2,006$$

Keterangan :

k = jumlah variabel Independen (bebas)

n = Jumlah responden atau sampel penelitian

Maka diketahui t -tabel = 2,006, dari hasil output SPSS. Maka dapat diambil kesimpulan, sebagai berikut:

1. Motivasi kerja, t -hitung = 4.010 > 2,006, dan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Maka terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja diterima (H_a diterima dan H_o ditolak), artinya secara parsial terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja.
2. Disiplin kerja, t -hitung = 1.896 < 2,006, dan nilai signifikan 0.064 > 0,05.

Maka terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara variabel disiplin kerja (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang terdapat tidak berpengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja ditolak (H_o diterima dan H_a ditolak), artinya tidak pengaruh secara parsial antara disiplin terhadap kinerja.

4.2.6 Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk melihat tingkat signifikan pengaruh variabel bebas (motivasi kerja dan disiplin kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) secara bersama-sama. Uji F juga dimaksud untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi sama dengan nol.

Tabel IV. 16 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	324.676	2	162.338	23.826	.000 ^b
	Residual	354.306	52	6.814		
	Total	678.982	54			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja						

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel IV.17. di atas, pengambilan keputusan berdasarkan nilai F hitung sebesar $23.826 > 3,18$ dengan tingkat signifikansi $0.000 < 0,05$.

$$f_{\text{tabel}} = n - k - 1$$

$$f_{\text{tabel}} = 55 - 2 - 1$$

$$f_{\text{tabel}} = 52$$

$$f_{\text{tabel}} = 3,18$$

Jika nilai F hitung $< F$ tabel dengan nilai signifikan $0,000 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.

Cahaya Amanah Pustaka Jakarta.

4.2.7 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi menunjukkan kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat, di mana nilai Adjusted R-Square yang mendekati satu, sehingga variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi antara Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Maka dapat diketahui melalui uji determinasi:

Tabel IV. 17 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.692 ^a	.478	.458	2.610
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja				

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel IV.14. di atas diperoleh nilai koefisien R Square (R²) sebesar 0,478 (47,8%) ini menjetaskan motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahaya Amanah Pustaka Jakarta sebesar 47,8%. Sedangkan sisanya sebesar 52,2% menggambarkan variabel bebas lainnya yang tidak diamati dalam penelitian ini.

4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengolahan data melalui program SPSS maka hasil yang diperoleh untuk variabel motivasi kerja dan disiplin kerja sebagai variabel independen (X) dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y)

maka nilai koefisien konstan sebesar 2.827 yang diartikan bahwa jika X_1 dan X_2 dianggap konstan serta diasumsikan tidak mengalami perubahan maka nilai Y adalah menurun sebesar 2.827

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cahaya Amanah Pustaka Jakarta

Motivasi kerja adalah salah satu faktor paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena dari motivasi itulah seorang karyawan akan bersemangat menyelesaikan pekerjaannya. hal ini akan berdampak pada kinerja, baik kinerja karyawan itu sendiri maupun kinerja instansi yang bersangkutan.

Dari hasil uji statistik motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahaya Amanah Pustaka Jakarta. Dikarenakan hasil t hitung sebesar 4.010 dengan nilai signifikan 0,000 sedangkan t tabel sebesar 2,006 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cahaya Amanah Pustaka Jakarta

Setiap organisasi selalu berusaha untuk menciptakan disiplin kerja yang menyenangkan, karena akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan dan kinerja organisasi dalam menjalankan kegiatannya, para karyawan yang melaksanakan tugas dan pekerjaannya harus diberikan perhatian, salah satunya memperhatikan disiplin kerja karyawannya. disiplin

kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong karyawan bekerja secara maksimal untuk kemajuan perusahaan.

Dari hasil uji statistik disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Cahaya Amanah Pustaka Jakarta. Dikarenakan t hitung sebesar 1.896 dengan nilai signifikan 0.064 sedangkan t tabel sebesar 2,006 dengan nilai signifikan $0.064 > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cahaya Amanah Pustaka Jakarta

Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahaya Amanah Pustaka Jakarta. Dikarenakan diperoleh nilai F hitung sebesar 23.826 dengan nilai signifikan 0,000, dengan nilai F tabel sebesar 3,18, maka diperoleh F hitung ($23.826 > F$ tabel (3,18)) dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan tingkat nilai R Square yaitu sebesar 0,478 atau 47,8% dipengaruhi oleh motivasi kerja dan disiplin kerja sedangkan sisanya 52,2% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian.

4.4. Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat implikasi secara teoritis dan praktis, sebagai berikut:

1. Implikasi Teoritis

Dari hasil penelitian tentang Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cahaya Amanah Pustaka. Maka peneliti mengetahui bahwa terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pada karyawan di PT. Cahaya Amanah Pustaka. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja para karyawan.

Untuk mengatasi penurunan kinerja pada karyawan, pemimpin memberikan motivasi setiap karyawan untuk mencapai tujuan bersama dalam perusahaan. Perusahaan juga menerapkan disiplin kerja yang lebih ketat melalui pemberian sanksi yang tegas pada karyawan yang melanggar peraturan. Oleh karena itu, perilaku karyawan yang merugikan perusahaan akibat buruknya kinerja para karyawan dapat diminimalisir jika pemimpin perusahaan berhasil meningkatkan motivasi yang lebih untuk para karyawan dan disiplin kerja diterapkan secara maksimal di perusahaan.

2. Implikasi Praktis

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai data masukan bagi instansi dan jajaran PT. Cahaya Amanah Pustaka dalam melaksanakan tugasnya agar tercipta hubungan yang baik antar pegawai, sehingga tercipta efisiensi kinerja karyawan.

4.5. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang mungkin dapat mempengaruhi hasil dari penelitian. Keterbatasan tersebut antara lain:

1. Penelitian ini terkendala pada proses pengumpulan kuesioner karena hampir setengah dari populasi memiliki pekerjaan yang bersifat shift kerja sehingga memperlambat waktu untuk mengumpulkan kuesioner.
2. Selama pengumpulan data, informasi yang diberikan oleh responden melalui kuesioner terkadang tidak mencerminkan pendapat responden yang sebenarnya, karena terkadang pikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda untuk setiap responden, dan juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.

