BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data dalam penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran secara umum mengenai penyebaran kuesioner di lapangan. Informasi yang disajikan merupakan data mentah yang diolah dengan teknik statistik deskriptif. Adapun data yang disajikan dalam penelitian ini berupa distribusi frekuensi yang disajikan per indikator beserta presentase nya.

Berdasarkan judul dan rumusan masalah yang diangkat dimana penelitian ini terdiri dari dua variabel independent dan satu variabel dependent, data yang diambil mengenai variabel Motivasi (X1), Disiplin kerja (X2), dan Kinerja (Y). Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 50 orang Pegawai Biro Umum dan Sdm Kementerian Koordinator Bidang Pembanguan Manusia dan Kebudayaan. Uraian masing masing dari hasil survei akan dijelaskan sebagai berikut.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang dilakukan kepada 50 responden pegawai biro umum dan sdm diperoleh gambaran karakteristik responden yang terdiri dari jenis kelamin, usia, Pendidikan terakhir responden dan lama bekerja.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan data yang diperoleh 50 responden pegawai Biro Umum dan Sdm Kementerian Koordinator bidang Pembanguan Manusia dan Kebudayaan, maka didapatkan informasi mengenai karakteristik reponden berdasrkan jenis kelamin yang terlihat pada tabel berikut:

Tabel IV.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki- Laki	15	30%
Perempuan	35	70%
Jumlah	50	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2023.

Berdasarkan table IV.1 di atas, menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 15(30%) reponden, dan responden yang berjenis kelamin perempuan adalah sebanyak 35(70%).

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Dari penyebaran kuesioner terhadap 50 responden diperoleh data mengenai karakteristik responden berdasarkan usia yang diuraikan pada tabel IV.2 sebagai berikut:

Tabel IV.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
20-30 th	30	60%
30-40 th	14	28%
40-50 th	6	12%
Jumlah	50	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023.

UNIVERSITAS BINA SARANA INFORMATIKA

Berdasarkan Tabel IV.2 diatas, bahwa dari 50 responden tidak ada responden yang berusia dibawah 20 tahun, 60% berusia 20-30 tahun, 28% berusia 30-40 tahun, 12% berusia 40-50 tahun.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh gambaran tentang pendidikan dari responden yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel IV.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Usia	Jumlah	Persentase
D3	2	4%
S1	35	70%
S2	6	12%
Lainnya	7	14%
Jumlah	50	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023.

Berdasarkan Tabel IV.3 diatas, diketahui bahwa responden paling banyak adalah lulusan sarjana sebanyak 35 70% responden.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner terhdap 50 responden, diperoleh data mengenai karakteristik responden berdasrkan masa kerja yang diuraikan pada tabel IV.3 sebagai berikut

Tabel IV.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Usia	Jumlah	Persentase
10 Tahun <	7	14%
5 - 10 Tahun	13	26%

BINA SARANA INFORMATIKA UNIVERSITAS

2 - 5 Tahun	23	46%
0 - 1 Tahun	7	14%
Jumlah	50	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023.

Berdasarkan Tabel IV.4 diatas, diketahui bahwa responden paling banyak telah bekerja selama 2 - 5 Tahun 23 (46%) responden.

4.1.2 Karakteristik Jawaban Responden pada Variabel Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh gambaran tentang Jawaban Responden pada variabel motivasi kerja (X_1) yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel IV.5

Karakteristik Jawaban Responden pada Variabel Motivasi Kerja (X_1)

Skor	x1.1		x1.2		x1.3		x1.4	
	f	%	f	%	F	%	F	%
5	14	28%	16	32%	23	46%	18	36%
4	29	58%	30	60%	24	48%	24	48%
3	7	14%	4	8%	3	6%	5	10%
2	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
1	0	0%	0	0%	0	0%	3	6%
TOTAL	50	100%	50	100%	50	100%	5000%	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023.

Dari Tabel diatas bisa dilihat bahwa jawaban Setuju adalah pilihan jawaban paling banyak dari responden untuk variabel motivasi kerja. dari semua pertanyaan pilihan setuju paling banyak dipilih oleh responden dibanding plihan lainnya.

BINA SARANA INFORMATIKA UNIVERSITAS

4.1.3 Karakteristik Jawaban Responden pada Variabel Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh gambaran tentang jawaban responden pada variabel disiplin kerja (X2) yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel IV.6

Karakteristik Jawaban Responden pada Variabel Disiplin Kerja (X2)

Skor	x2.1		x2.2		x2.3		x2.4		x2.5		x2.6		x2.7		x2.8	
	F	%	F	%	f	%	F	%	F	%	F	%	F	%	f	%
5	32	64%	1	2%	37	74%	1	2%	1	2%	16	32%	24	48%	32	64%
4	16	32%	3	6%	12	24%	18	36%	23	46%	31	62%	22	44%	14	28%
3	2	4%	27	54%	1	2%	22	44%	18	36%	3	6%	3	6%	4	8%
2	0	0%	16	32%	0	0%	9	18%	7	14%	0	0%	0	0%	0	0%
1	0	0%	3	6%	0	0%	0	0%	1	2%	0	0%	1	2%	0	0%
TOTAL	50	100%	50	100%	50	100%	50	100%	50	100%	50	100%	50	100%	50	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023.

Dari Tabel diatas bisa dilihat bahwa jawaban Setuju adalah pilihan jawaban paling banyak dari responden untuk variabel motivasi kerja. Bisa dilihat dari semua pertanyaan pilihan setuju paling banyak dipilih oleh responden dibanding plihan lainnya.

BINA SARANA INFORMATIKA UNIVERSITAS

4.1.4 Karakteristik Jawaban Responden pada Variabel Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh gambaran tentang Jawaban Responden pada Variabel Kinerja (Y) yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel IV.7

Karakteristik Jawaban Responden pada Variabel Kinerja

Skor	Y.1		Y.2		Y.3		Y.4		Y.5	
	F	%	F	%	F	%	f	%	f	%
5	8	16%	23	46%	23	46%	18	36%	31	62%
4	29	58%	26	52%	25	50%	25	50%	16	32%
3	10	20%	1	2%	2	4%	7	14%	2	4%
2	2	4%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
1	1	2%	0	0%	0	0%	0	0%	1	2%
TOTAL	50	100%	50	100%	50	100%	50	100%	50	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023.

Dari Tabel diatas bisa dilihat bahwa jawaban Setuju pada nomor Y.1 adalah pilihan jawaban paling banyak dipilih oleh responden untuk variabel kinerja. Bisa dilihat dimana setuju pada pertanyaan tersebut dipilih oleh 29(58%) responden.

4.2 Pengujian Hipotesis

4.2.1 Uji Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah suatu metode statistik yang digunakan untuk menggambarkan dan meringkas data secara numerik atau grafis. Tujuan utama analisis deskriptif adalah memberikan pemahaman yang lebih baik tentang karakteristik, pola, dan hubungan dalam kumpulan data yang ada. Adapun hasil

pengujian statistik pada penelitian ini dapat disajikan sebagai pada table IV.8 sebagai berikut:

Tabel IV.8

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Totalx	50	10	20	16.86	2.195
totalx2	50	22	38	31.70	3.732
Totally	50	15	25	21.42	2.492
Valid N (listwise)	50				

Sumber: Hasil Olahan Software SPSS

Berdasarkan hasil uji stastistik deskriptif pada tabel di atas dapat disimpulkan bahwa total sampel yang digunakan adalah sebanyak 50 orang pegaawai. Adapun penjelasan dari hasil uji stasitsik dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Motivasi kerja (X_1)

Pada variabel motivasi kerja (X_1) memiliki nilai minimum 10 dan nilai maksimum 20. Varibel motivasi kerja yang di ukur dengan 4 item pertanyaan dengan pengukuran skala ordinal 5 dan memiliki nilai rata-rata sebesar 16,86 dengan nilai standar deviasi variabel motivasi kerja (X_1) sebesar 2,195.

b. Disiplin kerja (X_2)

Pada variabel disiplin kerja (X_2) memiliki nilai minimum 22 dan nilai maksimum 38. Varibel disiplin kerja yang di ukur dengan 8 item pertanyaan dengan pengukuran skala ordinal 5 dan memiliki nilai rata-rata sebesar 31,70 dengan nilai standar deviasi variabel disiplin kerja (X_2) sebesar 3,732.

c. Kinerja pegawai (Y)

BINA SARANA INFORMATIKA UNIVERSITAS

Pada variabel kinerja kerja (Y) memiliki nilai minimum 15 dan nilai maksimum 25. Varibel kinerja kerja yang di ukur dengan 5 item pertanyaan dengan pengukuran skala ordinal 5 dan memiliki nilai rata-rata sebesar 21,42 dengan nilai standar deviasi variabel kinerja kerja (Y) sebesar 2,492

4.2.2 Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu angket atau kuesioner. Pengujian validitas ini menggunakan pearson correlation yaitu dengan cara menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari pertanyaan-pertanyaan. Jika nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel dengan tingkat signifikasi 0,05 atau 5% maka dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan pada kuesioner valid.

Dengan of Freedom (df=n-2), 50-2= 48 dengan nilai r-tabel = 0,278

Berdasarkan hasil pengujian validitas yang telah dilakukan diperoleh ringkasan hasil terlihat sebagai berikut:

Tabel IV.9

Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Motivasi Kerja	1	0,742	0,278	Valid
	2	0,766	0,278	Valid
	3	0,764	0,278	Valid
	4	0,799	0,278	Valid
Disiplin Kerja	1	0,708	0,278	Valid
	2	0,679	0,278	Valid
	3	0,637	0,278	Valid
	4	0,711	0,278	Valid
	5	0,680	0,278	Valid

BINA SARANA INFORMATIKA UNIVERSITAS

	6	0,541	0,278	Valid
	7	0,820	0,278	Valid
	8	0,691	0,278	Valid
Kinerja	1	0,732	0,278	Valid
	2	0,754	0,278	Valid
	3	0,772	0,278	Valid
	4	0,765	0,278	Valid
	5	0.678	0,278	Valid

Sumber: Hasil Olahan Software SPSS

Berdasarkan sampel n = 50 responden dari variabel motivasi kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), dan kinerja dikatakan valid karena r hitung > r tabel. r tabel dari responden 50 orang adalah 0,278 jadi, r hitung dari variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja diatas adalah valid.

2. Uji Reabilitas

Uji realibilitas adalah alat untuk mengukur angket atau kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Realiabilitas *Alpha Cronbach* > 0,6 artinya instrumen pada variabel tersebut realiabel, maka dapat diterima

Berdasarkan hasil pengujian validitas yang telah dilakukan diperoleh ringkasan hasil terlihat sebagai berikut:

Tabel IV.10

Hasil Uji Realibitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja	0.741	Realiabel
Disiplin Kerja	0.834	Realiabel
Kinerja	0.778	Realiabel

Sumber: Hasil Olahan Software SPSS

BINA SARANA INFORMATIKA UNIVERSITAS

Berdasarkan sampel n = 50 responden dari variabel motivasi kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), dan kinerja dikatakan realiabel karena *Alpha Cronbach* > 0,666 artinya instrumen pada variabel tersebut realiabel, maka dapat diterima.

4.2.3 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian yang data yang bertujuan untuk mengenalisa dan mengetahui apakah suatu data variabel *dependen* ataupun *Independ* yang terdiri dari butir-butir pertanyaan distribusi normal atau tidak. Pengujian yang digunakan pada uji normalitas dalam penelitian ini yaitu menggunakan model *one-sample kolmogovSmirnov test* dan perbandingan angka probalitas *Asymp.* Sig (2-tailed). Adapun data dikatakan normal, apabila nilai signifikan lebih besar 0,05 pada (P>0,5). Sebaliknya, apabila nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 pada (P<0,05) maka data dikatakan tidak normal. Hasil pengolahaan data statistic yang ditunjukan sebagai beriku:

Tabel IV.11

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.80500922
Most Extreme Differences	Absolute	.096
	Positive	.059
	Negative	-.096
Test Statistic		.096
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

BINA SARANA INFORMATIKA UNIVERSITAS

Sumber: Hasil Olahan Software SPSS

Berdasarkan hasil uji normalitas *One-Sampel Kolmogorov-Smirov* yang disajikan pada tabel IV.11 dia atas maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai dinyatakan berdistribusi normal. Karena nilai *Asym. Sig (2-tailed)* yang dihasilkan sebesar 0,200 yaitu lebih besar dari 0,05

2. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi terdapat korelasi antara variabel bebas (independen) Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi antar variabel independen. Pengujian Multikolinearitas dilihat dari besaran VIF (Variance Inflation Factor) dan tolerance, jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena VIF = 1 / tolerance). Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance > 0,01 atau sama dengan nilai VIF < 10.

Tabel IV.12

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.460	2.316		2.79	0.008		
	Total_X1	0.365	0.179	0.322	2.042	0.047	0.449	2.227
	Total_X2	0.278	0.105	0.416	2.636	0.011	0.449	2.227

a Dependent Variable: Total_Y

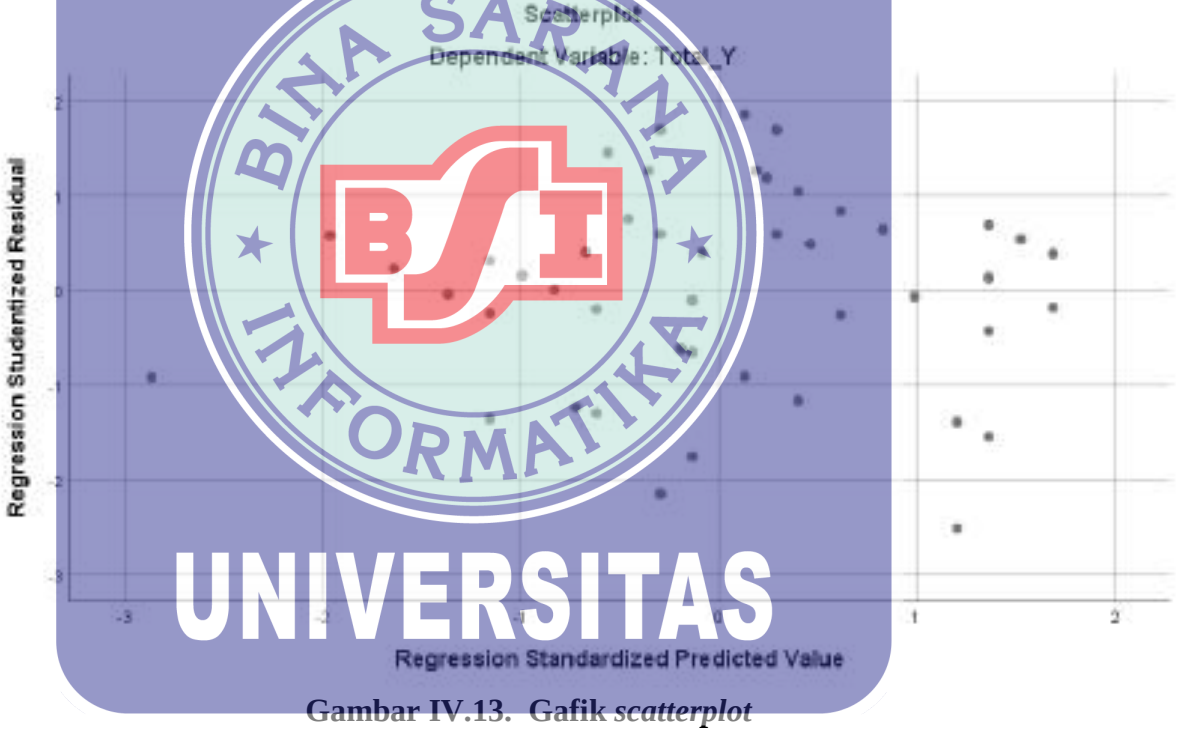
Sumber: Hasil Olahan Software SPSS

Berdasarkan Tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai tolerance 0.449 dan VIF

2.227 yang berarti hasil tersebut 0.449 > 0,10 dan nilai VIF 2.227 < 10. Dari hasil tersebut dapat di simpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini terbebas dari multikolinearitas.

3. Uji Heterokedastisitas

Uji *Heterokedastisitas* bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah apabila hasil pengujian menunjukkan lebih dari a = 0,05 (5%) maka model regresi lolos uji *heterokedastisitas*.



Gambar IV.13. Gafik *scatterplot*

Sumber: Hasil Olahan Software SPSS

Berdasarkan gambar IV.13. Terlihat bahwa titik – titik menyebar secara acak *(random)* serta diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi *heteroskedastisitas* pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai.

BINA SARANA INFORMATIKA UNIVERSITAS

4.2.5 Uji Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap variabel terikat kinerja (Y). persamaan regresi linear berganda yang di dapat dari hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS.

Y = a + b1 X1 + b2 X2

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

a = Nilai konstanta.

b1,b2 = Koefisien regresi.

X_1 = Motivasi Kerja

X_2 = Disiplin Kerja

Tabel IV.14

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficientsa						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.460	2.316		2.79	0.008
	Total_X1	0.365	0.179	0.322	2.042	0.047
	Total_X2	0.278	0.105	0.416	2.636	0.011

a Dependent Variable: Total_Y

Sumber: Hasil Olahan Software SPSS

Berdasarkan tabel diatas diperoleh persamaan dapat digambarkan sebagai berikut:

$Y = a + B_1 X_1 + B_2 X_2$

kinerja = $6.460 + 0.365 X_1 + 0.278 X_2$

BINA SARANA INFORMATIKA UNIVERSITAS

Dari persamaan regresi di atas, maka kesimpulan yang dapat dijelaskan adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 6.460 dengan tanda positif menyatakan bahwa apabila variabel motivasi kerja dan disiplin kerja dianggap 0 maka nilai Y adalah 6.460
2. nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja (X_1) sebesar 0.365 setiap peningkatan motivasi kerja sebesar 1% dengan asumsi variabel lain tetap, maka akan menyebabkan nilai kinerja mengalami kenaikan sebesar 0.365 kali.
3. nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja (X_2) sebesar 0.278 setiap peningkatan disiplin kerja sebesar 1% dengan asumsi variabel lain tetap, maka akan menyebabkan nilai kinerja mengalami kenaikan sebesar 0.278 kali.

4.2.4 Uji Hipotesis

1. Uji T (Persial)

Uji t digunakan untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh variabel motivasi kerja (X1) dan variabel disiplin kerja (X2) terhadap kinerja (Y).

Kriteria keputusan:

1. Berdasar nilai statistik tabel
   a. Bila t-hitung > t-tabel: maka Ho ditolak dan Ha diterima artinya, terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
   b. Bila t-hitung < t-tabel: maka Ho diterima dan Ha ditolak artinya tidak terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
2. Berdasarkan nilai probabilitas jika perhitungan dengan (SPSS)
   a. Jika nilai probabilitas > 5%: maka Ho diterima dan Ha ditolak artinya, tidak terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

BINA SARANA INFORMATIKA UNIVERSITAS

b. Jika nilai probabilitas < 5%: maka Ho ditolak dan Ha diterima artinya terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Tabel IV.15

Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficientsa					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.46	2.316		2.790	0.008
	Total_X1	0.365	0.179	0.322	2.042	0.047
	Total_X2	0.278	0.105	0.416	2.636	0.011

a Dependent Variable: Total_Y

Sumber: Hasil Olahan Software SPSS

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa:

1. Pengaruh motivasi kerja (X_1) terhadap kinerja (Y)

   Hasil pengujian parsial nilai t-hitung positif sebesar 2.042 dan nilai signifikansi 0.047 lebih kecil dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

2. Pengaruh disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja (Y)

   Hasil pengujian parsial nilai t_{hitung} positif sebesar 2.636 dan nilai signifikansi 0.011 lebih kecil dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

2. Uji F (Simultan)

Uji f digunakan untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh secara simultan variabel motivasi kerja (X1) dan variabel disiplin kerja (X2) dan variabel kinerja

(Y).

Kriteria keputusan:

1. Berdasar nilai statistik tabel
   a. Nilai f-hitung < f-tabel: Ho diterima dan Ha ditolak. Artinya model regresi tidak signifikan atau motivasi kerja dan disiplin kerja tidak dapat dipakai untuk memprediksi kinerja.
   b. Nilai f-hitung > f-tabel: Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya model regresi berpengaruh signifikan atau motivasi kerja dan disiplin kerja dapat dipakai untuk memprediksi kinerja..
2. Berdasarkan nilai probabilitas jika terhitung dengan (SPSS).
   a. Jika nilai probabilitas > 5%: maka Ho diterima dan Ha ditolak artinya, tidak terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
   b. Jika nilai probabilitas < 5%: maka Ho ditolak dan Ha diterima artinya terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

BINA SARANA INFORMATIKA UNIVERSITAS

Tabel IV.16

Uji Signifikan Simultan (Uji F)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	144.535	2	72.268	21.276	.000[b]
	Residual	159.645	47	3.397		
	Total	304.180	49			

a. Dependent Variable: Total_Y

b. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

Sumber: Hasil Olahan Software SPSS

Berdasarkan tabel IV.13 Dapat dilihat bahwa tingkat signifikansi 0.000 < 0,05 dan diperoleh nilai f_{tabel} 3.191 yang berarti bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ dimana 21.276 > 3.191 sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan semua variabel independent (motivasi kerja dan disiplin kerja) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen (kinerja).

3. Koefisien Determinasi (Uji R)

Koefisien determinasi dipakai untuk menunjukkan proporsi variabel dependen apabila R^2 mendekati angka satu berarti terdapat hubungan yang kuat.

$Kd = R^2 \times 100\%$

Keterangan:

Kd = Koefisien determinasi.

R^2 = Korelasi linier berganda.

Tabel IV.17

Interpretasi Nilai Koefisien Korelasi

Besarnya Nilai R	Koefisien Korelasi
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono dalam (Duli, 2019)

Tabel IV.18

BINA SARANA INFORMATIKA UNIVERSITAS

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary[b]				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.689[a]	0.475	0.453	1.843

a. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

b. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: Hasil Olahan Software SPSS

Berdasarkan tabel diatas Dapat dihitung bahwa nilai R Square (R^2) sebagai berikut:

1. Nilai R sebesar 0.689 menunjukan bahwa hubungan antara variabel motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja kuat
2. Nilai R square sebesar 0.475 atau sama dengan 47,5% angka tersebut mengandung arti bahwa variabel motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan (Bersama – sama) berpengaruh terhadap variabel kinerja sebesar 47,5%. Sedangkan sisanya 52,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi ini atau variable yang tidak diteliti.

4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu angket atau kuesioner. Berdasarkan sampel n = 50 responden dari variabel motivasi kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan kinerja dikatakan valid karena r hitung > r tabel. r tabel dari responden 50 orang adalah 0,279 jadi, r hitung dari variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja diatas adalah valid. Uji realibilitas adalah alat untuk mengukur angket atau kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Berdasarkan sampel n = 50 responden dari variabel motivasi kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan kinerja dikatakan realiabel karena Alpha Cronbach > 0,666 artinya instrumen pada variabel tersebut realiabel.

UNIVERSITAS BINA SARANA INFORMATIKA

Selanjutnya pada uji asumsi klasik dari hasil histogram dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan berdistribusi secara normal, karena Sebagian besar data berada dalam kurva, dimana gambar histogram memiliki garis yang berbentuk lonceng dan memiiki kecembungan ditengah. Dan pada normal probability plot titik – titik menyebar mengikuti pada garis horizontal, maka dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas terpenuhi. Dari asumsi multi kolinearitas dapat dilihat bahwa nilai tolerance 0.449 dan VIF 2.227 yang berarti hasil tersebut 0.449 > 0,10 dan nilai VIF 2.227 < 10. Dari hasil tersebut dapat di simpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini terbebas dari multikolinearitas. Dari hasil scatterplot Terlihat bahwa titik – titik menyebar secara acak (random) serta diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak digunakan.

Setelah itu Hasil uji regresi berganda adalah, kinerja = 6.460 + 0.365 X1 + 0.278 X2. nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja (X1) sebesar 0.365 setiap peningkatan motivasi kerja sebesar 1% dengan asumsi variabel lain tetap, maka akan menyebabkan nilai kinerja mengalami kenaikan sebesar 0.365 kali. nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja (X2) sebesar 0.278 setiap peningkatan disiplin kerja sebesar 1% dengan asumsi variabel lain tetap, maka akan menyebabkan nilai kinerja mengalami kenaikan sebesar 0.278 kali.

Hasil uji hipoteesis dari penelitian ini dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja (Y)

   Hasil pengujian parsial nilai t_{hitung} positif sebesar 2.042 dan nilai signifikansi 0.047 lebih kecil dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

BINA SARANA INFORMATIKA UNIVERSITAS

2. Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y)

   Hasil pengujian parsial nilai t_{hitung} positif sebesar 2.636 dan nilai signifikansi 0.011 lebih kecil dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

3. Pengaruh Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara simultan terhadap Kinerja (Y)

   Berdasarkan tabel uji f Dapat dilihat bahwa tingkat signifikansi 0.000 < 0,05 dan diperoleh nilai ftabel 3.191 yang berarti bahwa Fhitung >Ftabel dimana 21.276 > 3.191 sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan semua variabel independent (Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja). Berdasrkan uji koefisien determnasi didapatkan hasil:

   A. Nilai R sebesar 0.689 menunjukan bahwa hubungan antara variabel motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja kuat

   B. Nilai R2 sebesar 0.475 atau sama dengan 47,5% angka tersebut mengandung arti bahwa variabel motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan (Bersama – sama) berpengaruh terhadap variabel kinerja sebesar 47,5%. Sedangkan sisanya 52,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi ini atau variable yang tidak diteliti.

4.4 Implikasi Penelitian

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan maka didapatkan bahwa motivsai dan disiplin kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Biro Umum dan Sdm Kementerian Koordinator Bidang Pembanguan Manusia dan Kebudayaan. Untuk motivasi bisa diberikan dengan cara pemberian bonus atau tunjangan lebih bagi pegawai yang memiliki kinerja bagus

BINA SARANA INFORMATIKA UNIVERSITAS

sehingga akan meningkatkan motivasi pegawai. Untuk kedisiplinan bisa dengan cara mempertegas pelaksanaan peraturan peraturan yang sudah diterapkan oleh suatu organisasi. Diperlukannya hal-hal tersebut dengan tujuan para pegawai meningkatkan lagi kinerjanya sehingga mencapai tingkat kinerja yang diinginkan.

4.5 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah dilakukan dan dilaksanakan sesuai kaidah ilmiah, namun demikian masih terdapat beberapa keterbatasan sebagai berikut ini:

1. Kurangnya jumlah sampel yang digunakan dimana hanya menggunakan sampel yang berjumlah 50, dimana penulis memiliki keterbatasan dalam menjangkau populasi secara keseluruhan.
2. Penelitian ini hanya menggunakan dua variabel independen untuk memprediksi varibel dependen. Jumlah variabel yang di ambil lebih banyak untuk peneliti selanjutnya dapat mengetahui lebih banyak faktor terkait kinerja.
3. Dimana berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa R-square (R^2) sebesar 0,475 atau 47,5% yang berarti bahwa variabel motivasi kerja dan disiplin kerja dapat dijelaskan oleh kinerja pegawai atau memberikan pengaruh sebesar 47,5% dan sisanya 52,5 % dipengaruhi oleh faktor lainya.
4. Waktu yang terbatas untuk responden mengisi kuesioner. Semakin lama waktu yang diberikan maka hasil yang diadapat lebih akurat.

BINA SARANA INFORMATIKA UNIVERSITAS