

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Objek Penelitian

PT. Intan Hevea *Industry* adalah perusahaan swasta produsen Sarung Tangan Tepung & Non Tepung, Lateks dan Nitril. Berdiri sejak Tahun 1988 yang beralamat di Jl. Pulau Irian No. 13 KIM (Kawasan Industri Medan) - I Mabar 20371 Medan, Sumatera Utara, Indonesia.

4.1.2 Karakteristik Responden Penelitian

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasar Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-Laki	48	71%
Perempuan	20	29%
Total	68	100%

Sumber : Data Primer, 2021

Total responden penelitian sebanyak 68 responden dengan kriteria responden berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut, responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 48 responden atau sebesar 71% sedangkan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 20 responden atau sebesar 29%. Responden mayoritas laki-laki dikarenakan

di PT. Intan Hevea *Industry* memproduksi sarung tangan tepung dan non tepung yang bahan-bahannya cukup berat, dalam proses produksi pembuatan sarung tangan banyak memerlukan tenaga yang kuat untuk mengangkat bahan baku, setengah jadi maupun barang jadi. Sehingga tenaga dari laki-laki banyak diperlukan di perusahaan ini.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasar Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SMA/SMK	42	61%
Diploma	10	15%
Sarjana	16	24%
Total	68	100%

Sumber : Data Primer, 2021

Berdasarkan tingkat pendidikannya, responden yang memiliki tingkat pendidikan SMA/SMK sebanyak 42 responden atau sebesar 61%, responden yang memiliki tingkat pendidikan Diploma sebanyak 10 responden atau sebesar 15% serta responden dengan tingkat pendidikan Sarjana sebanyak 16 responden atau sebesar 24%. Reponden penelitian mayoritas hanya pada tingkat pendidikan SMA/SMK dikarenakan karyawan di PT. Intan Hevea *Industry* memerlukan banyak operator produksi, yang tidak memerlukan pendidikan yang tinggi.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasar Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
19 – 24 Tahun	14	20%

25 – 30 Tahun	23	34%
31 – 34 Tahun	16	24%
35 – 40 Tahun	8	12%
>40 Tahun	7	10%
Total	68	100%

Sumber : Data Primer, 2021

Berdasarkan usianya responden dengan usia 19-24 tahun sebanyak 14 responden atau sebesar 20%, responden dengan usia 25-30 tahun sebanyak 23 responden atau sebesar 34%, responden dengan usia 31-34 tahun sebanyak 16 responden atau sebesar 24%, responden dengan usia 35-40 tahun sebanyak 8 responden atau sebesar 12% sedangkan responden yang usianya >40 tahun sebanyak 7 responden atau sebesar 10%. Responden terbanyak berusia 25-30 tahun, menunjukan bahwa mayoritas responden dengan kriteria dewasa muda. Dengan usia yang masih muda perusahaan mengharap tenaga yang diberikan masih mampu untuk melakukan kegiatan produksi.

4.1.3 Analisis Deskriptif Variabel

Analisis statistik deskriptif dimaksudkan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan variabel penelitian yang dilihat dari jumlah data, nilai maksimum, nilai minimum, nilai rata-rata, dan standar deviasi.

**Tabel 4.4
Deskriptif Variabel**

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std, Deviation
Motivasi Kerja	68	20,00	48,00	33,5735	6,16760
Disiplin	68	19,00	49,00	34,8529	6,80707
Kinerja Pegawai	68	28,00	59,00	45,1618	7,21443
Valid N (listwise)	68				

Sumber : Data Primer yang diolah di SPSS, 2021

Berdasarkan hasil analisis deskritif nilai N sebesar 68 artinya jumlah responden yang diteliti sebanyak 68 responden. Pada variabel Motivasi Kerja didapat nilai total paling rendah sebesar 20 dan nilai total paling tinggi sebesar 48 serta nilai rata-rata sebesar 33,5735 dengan nilai standart deviasi sebesar 6,16760. Pada variabel Disiplin Kerja didapat nilai total paling rendah sebesar 19 dan nilai total paling tinggi sebesar 49 serta nilai rata-rata sebesar 34,8529 dengan nilai standart deviasi sebesar 6,80707. Pada variabel Kinerja Karyawan didapat nilai total paling rendah sebesar 28 dan nilai total paling tinggi sebesar 59 serta nilai rata-rata sebesar 45,1618 dengan nilai standart deviasi sebesar 7,21443.

Standar deviasi merupakan cerminan dari rata-rata penyimpangan data dari *mean*. Standar deviasi dapat menggambarkan seberapa besar variasi data, dimana jika nilai standar deviasi lebih besar dari nilai mean berarti nilai mean merupakan representasi yang buruk dari keseluruhan data. Namun, jika nilai standar deviasinya lebih kecil dari nilai mean, hal ini menunjukkan bahwa nilai *mean* dapat digunakan sebagai representasi dari keseluruhan data. Hasil deskriptif penelitian menunjukan pada variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan nilai standar deviasi lebih kecil dari nilai *mean* artinya nilai mean dapat digunakan sebagai representasi dari keseluruhan data.

4.1.3.1 Analisis Deskriptif Frekuensi Variabel Motivasi Kerja (X_1)

Tabel 4.5
Deskriptif Frekuensi Motivasi Kerja (X_1)

Item	STS		TS		KS		S		SS		Skore	Persen
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
X1.1	1	1%	8	12%	36	53%	10	15%	13	19%	230	68%
X1.2	0	0%	5	7%	39	57%	14	21%	10	15%	233	69%
X1.3	0	0%	11	16%	32	47%	15	22%	10	15%	228	67%
X1.4	1	1%	5	7%	40	59%	9	13%	13	19%	232	68%
X1.5	1	1%	9	13%	39	57%	9	13%	10	15%	222	65%
X1.6	1	1%	5	7%	46	68%	9	13%	7	10%	220	65%
X1.7	0	0%	5	7%	45	66%	11	16%	7	10%	224	66%
X1.8	0	0%	4	6%	39	57%	10	15%	15	22%	240	71%
X1.9	1	1%	5	7%	40	59%	13	19%	9	13%	228	67%
X1.10	0	0%	7	10%	39	57%	15	22%	7	10%	226	66%
Rata-rata										228,3	67%	
Total										2283		

Sumber Data : Data Primer di Olah SPSS, 2021

Hasil menunjukkan tingkat rata-rata skore pada variabel Motivasi Kerja sebesar 228,3 atau dalam persentase yaitu sebesar 67%. Persentase paling besar yaitu pada X1.8 “Pujian dan semangat dari pimpinan dan rekan kerja membuat saya semakin bersemangat dalam bekerja.” Dengan persentase sebesar 71%, akan tetapi mayoritas jawaban responden adalah KS (Kurang Setuju) artinya masih belum cukup pujian dan semangat yang diberikan oleh pemimpin dan rekan kerja.

4.1.3.2 Analisis Deskriptif Frekuensi Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Tabel 4.6
Deskriptif Frekuensi Disiplin Kerja (X_2)

Item	STS		TS		KS		S		SS		Skore	Persen
	F	%	f	%	F	%	F	%	F	%		
X2.1	0	0%	3	4%	37	54%	13	19%	15	22%	244	72%
X2.2	2	3%	4	6%	43	63%	8	12%	11	16%	226	66%
X2.3	1	1%	7	10%	36	53%	11	16%	13	19%	232	68%
X2.4	1	1%	7	10%	32	47%	12	18%	16	24%	239	70%
X2.5	0	0%	4	6%	39	57%	12	18%	13	19%	238	70%
X2.6	0	0%	5	7%	33	49%	8	12%	22	32%	251	74%
X2.7	0	0%	4	6%	38	56%	15	22%	11	16%	237	70%
X2.8	1	1%	6	9%	36	53%	14	21%	11	16%	232	68%
X2.9	2	3%	4	6%	37	54%	12	18%	13	19%	234	69%
X2.10	0	0%	4	6%	38	56%	15	22%	11	16%	237	70%
Rata-rata											237	70%
Total											2370	

Sumber Data : Data Primer di Olah SPSS, 2021

Hasil menunjukkan tingkat rata-rata skore pada variabel Disiplin Kerja sebesar 237 atau dalam persentase yaitu sebesar 70%. Persentase paling besar yaitu pada X2.6 “Saya selalu bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan kepada saya.” Dengan persentase sebesar 74%, akan tetapi mayoritas jawaban responden adalah KS (Kurang Setuju) dapat diartikan bahwa kesungguhan dan rasa tanggung jawab akan tugas perkerjaan yang di berikan pada karyawan masih kurang.

4.1.3.3 Analisis Deskriptif Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.7
Deskriptif Frekuensi Kinerja Karyawan (Y)

Item	STS	TS	KS	S	SS	Skore	Persen
------	-----	----	----	---	----	-------	--------

	F	%	f	%	F	%	F	%	F	%		
Y.1	1	1%	8	12%	35	51%	13	19%	11	16%	229	67%
Y.2	1	1%	4	6%	42	62%	8	12%	13	19%	232	68%
Y.3	0	0%	7	10%	40	59%	10	15%	11	16%	229	67%
Y.4	1	1%	2	3%	37	54%	13	19%	15	22%	243	71%
Y.5	1	1%	6	9%	40	59%	10	15%	11	16%	228	67%
Y.6	0	0%	2	3%	41	60%	12	18%	13	19%	240	71%
Y.7	1	1%	6	9%	35	51%	12	18%	14	21%	236	69%
Y.8	1	1%	4	6%	41	60%	10	15%	12	18%	232	68%
Y.9	0	0%	5	7%	36	53%	13	19%	14	21%	240	71%
Y.10	0	0%	3	4%	38	56%	16	24%	11	16%	239	70%
Y.11	0	0%	5	7%	37	54%	16	24%	10	15%	235	69%
Y.12	0	0%	7	10%	31	46%	11	16%	19	28%	246	72%
Y.13	1	1%	3	4%	35	51%	15	22%	14	21%	242	71%
Rata-rata											238,1	70%
Total											2381	

Sumber Data : Data Primer di Olah SPSS, 2021

Hasil menunjukkan tingkat rata-rata skore pada variabel Kinerja Karyawan sebesar 238,1 atau dalam persentase yaitu sebesar 70%. Persentase paling besar yaitu pada Y.12 “Dalam menyelesaikan pekerjaan saya mampu bekerja secara mandiri” Dengan persentase sebesar 72%, akan tetapi mayoritas jawaban responden adalah KS (Kurang Setuju) dapat diartikan bahwa para karyawan belum bisa mandiri atau inisitif dalam bekerja, masih menunggu perintah dan arahan yang harus di kerjakan.

4.1.4 Analisis Statistik

4.1.4.1 Analisis Asumsi Klasik

A. Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data terdistribusi dengan normal atau tidak, analisis parametris seperti regresi linier mensyaratkan bahwa data harus terdistribusi dengan normal. Uji yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas yakni : jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,1 maka data tersebut berdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,1 maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

Tabel 4.8
Uji Normalitas Kolmogorov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		68
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.54219889
Most Extreme Differences	Absolute	.085
	Positive	.085
	Negative	-.069
Test Statistic		.085
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

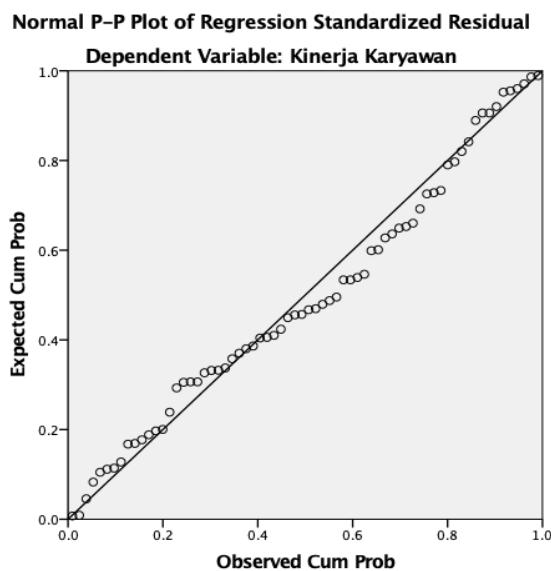
c. Lilliefors Significance Correction.

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

Sumber Data : Data Primer di Olah SPSS, 2021

Berdasarkan output di atas, diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* *Unstandardized Residual* sebesar 0,200 lebih besar dari 0,1, sehingga dapat disimpulkan bahwa pada data regresi di penelitian ini berdistribusi normal.

Berikut pula gambaran penyebaran distribusi data melalui grafik dengan metode Normal P-P :



Gambar 4.1
Grafik Normal Plot P-P

Pada grafik di atas menunjukkan titik-titik berada di sekitaran garis, hal ini menunjukkan gambaran distribusi data yang normal.

B. Uji Multikoliniaritas

Uji Multikolinearitas adalah uji yang dilakukan untuk memastikan apakah dalam sebuah model regresi ada interkorelasi atau kolinearitas antar variabel bebas. Interkorelasi adalah hubungan yang linear atau hubungan yang kuat antara satu variabel bebas atau variabel prediktor dengan variabel prediktor lainnya dalam sebuah model regresi. Interkorelasi itu dapat dilihat dengan nilai koefisien korelasi dari nilai VIF dan Tolerance.

Berikut hasil Uji Multikolinearitas menggunakan SPSS dengan metode koefisien korelasi nilai VIF dan Tolerance.

Tabel 4.9
Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Motivasi Kerja	.432	2.317
Disiplin Kerja	.432	2.317

Sumber Data : Data Primer di Olah SPSS, 2021

Pengambilan Keputusan, dengan melihat nilai Tolerance :

1. Jika nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 maka artinya Tidak terjadi Multikolinieritas terhadap data yang di uji.
2. Jika nilai *Tolerance* lebih kecil dari 0,10 maka artinya Terjadi Multikolinieritas terhadap data yang di uji.

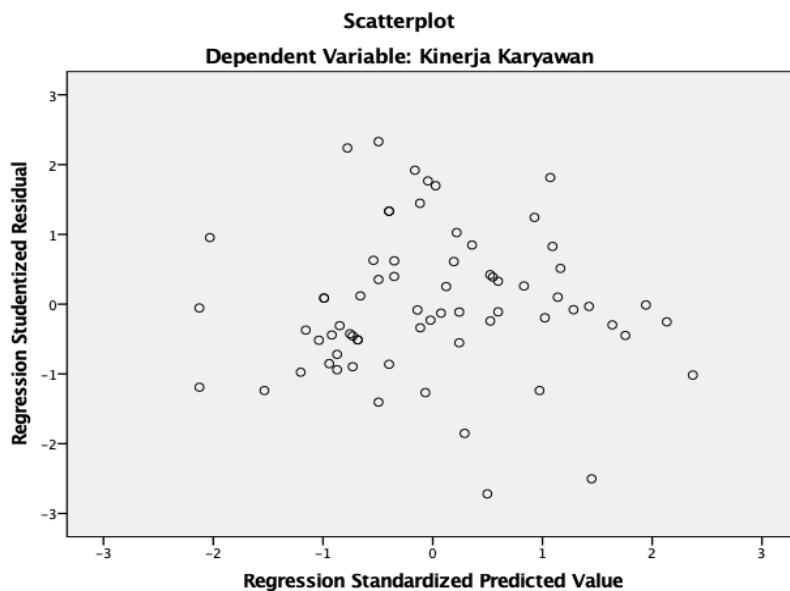
Melihat nilai VIF (Variance Inflation Factor) :

1. Jika nilai VIF lebih kecil dari 10,00 maka artinya Tidak terjadi Multikolinieritas terhadap data yang di uji.
2. Jika nilai VIF lebih besar dari 10,00 maka artinya Terjadi Multikolinieritas terhadap data yang di uji.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukan Nilai *Tolerance* variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja sebesar 0,432 lebih besar dari 0,10 serta nilai VIF sebesar 2,317 lebih kecil dari 10,00 maka dapat disimpulkan data pada variabel tersebut tidak terjadi Multikolinieritas.

C. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas merupakan salah satu bagian dari uji asumsi klasik dalam model regresi. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dalam penelitian ini, menggunakan cara melihat grafik scatterplot pada output SPSS. Berikut hasil output grafik Scatterplot SPSS.



Gambar 4.2 Grafik Scatterplot

Dasar pengambilan keputusan dalam Uji *Heteroskedastisitas* dengan Grafik *Scatterplot* :

1. Jika terdapat pola tertentu pada Grafik Scatterplot SPSS, seperti titik-titik yang membentuk pola yang teratur bergelombang, menyebar kemudian menyempit), maka dapat disimpulkan bahwa telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Sebaliknya, jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar, maka indikasinya adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Berdasarkan ouput Scatterplot di atas, terlihat bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola gelombang, melebar kemudian menyempit. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Untuk memperkuat hasil data peneliti menggunakan uji Heteroskedastisitas dengan

metode *Gletser*, yang membandingkan hasil Sig dari regresi variabel independen terhadap nilai Absolut. Nilai *Absolut* (ABS) didapat dari hasil *Unstandardized* regresi variabel independen terhadap variabel dependen.

Dasar pengambilan keputusan pada Uji Heteroskedastisitas menggunakan metode *Gletser* yakni :

1. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,1, kesimpulannya adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika nilai nilai signifikansi lebih kecil dari 0,1, kesimpulannya adalah terjadi heteroskedastisitas.

Hasil olah data :

Tabel 4.10
Uji Heteroskedastisitas Metode Gletser

Model		T	Sig.
1	(Constant)	2.152	.035
	Motivasi Kerja	.092	.927
	Disiplin	-0.461	.647

a. Dependent Variable: ABS

Sumber Data : Data Primer di Olah SPSS, 2021

Berdasarkan output di atas diketahui bahwa nilai Sig variabel Motivasi Kerja sebesar 0,927 lebih besar dari 0,1, artinya tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel Motivasi Kerja. Nilai signifikansi variabel Disiplin Kerja sebesar 0,647 lebih besar dari 0,1, artinya tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel Disiplin Kerja.

4.1.4.2 Uji Persamaan Regresi

Persamaan regresi linier berganda dengan menggunakan dua variabel independen sebagai berikut:

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Y adalah variabel dependen yang diramalkan, a adalah nilai konstanta, b₁ sampai b₂ adalah koefisien regresi, dan X₁ sampai X₂ adalah variabel independen.

Berikut hasil olah data Analisis Regresi Linier Berganda.

**Tabel 4.11
Hasil Uji Regresi Berganda**

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.478	3.237		4.164	.000
Motivasi Kerja	.530	.139	.453	3.808	.000
Disiplin	.399	.126	.376	3.167	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber Data : Data Primer di Olah SPSS, 2021

Nilai-nilai koefisien dapat dilihat pada tabel di atas pada kolom B, kemudian dimasukan pada persamaan regresi linier berganda, maka dihasilkan persamaan sebagai berikut:

$$Y' = 13,478 + 0,530 X_1 + 0,399 X_2$$

Penjelasan persamaan nilai koefisien, sebagai berikut:

- 1) Konstanta a = 13,478

Artinya jika Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja nilainya tidak ada kenaikan atau nilainya nol, maka Kinerja Karyawan nilainya sebesar 13,478.

- 2) Koefisien X₁ = 0,530

Artinya jika Motivasi Kerja ditingkatkan maka nilai Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 53,0% dari nilai peningkatan variabel Motivasi Kerja.

3) Koefisien X2 = 0,399

Artinya jika Disiplin Kerja ditingkatkan maka nilai Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 39,9% dari nilai peningkatan variabel Disiplin Kerja

4.1.4.3 Uji Hipotesis

Uji Hipotesis menggunakan metode Uji t untuk mengetahui pengaruh secara parsial (masing-masing variabel independen) terhadap variabel dependen dan metode Uji F untuk mengetahui pengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependen.

A. Uji T (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Berikut pengujian Uji t pada setiap variabel.

Pengambilan keputusan dengan membandingkan t hitung dan t tabel:

- $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$;

Maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen tidak ada pengaruh terhadap variabel dependen.

- $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$;

Maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen ada pengaruh secara terhadap variabel dependen

Pengambilan keputusan dengan membandingkan signifikansi :

- Nilai signifikansi $t > \text{tingkat sig (0,1)}$;

Maka tidak terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel independen dan dependen

- Nilai signifikansi $t < \text{tingkat sig (0,1)}$;

Maka terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel independen dan dependen

Menentukan nilai t tabel, dengan $DF = N$ (Jumlah Responden) – k (Jumlah variabel independen) = $68 - 2 = 66$ dengan melihat pada distribusi t tabel pada DF sebesar 66 maka didapat nilai t tabel sebesar **1,668**.

Tabel 4.12
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.478	3.237		4.164	.000
Motivasi Kerja	.530	.139	.453	3.808	.000
Disiplin	.399	.126	.376	3.167	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber Data : Data Primer di Olah SPSS, 2021

H1 : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian di atas didapat nilai t hitung variabel Motivasi Kerja sebesar 3,808 lebih besar dari t tabel 1,668 serta nilai Sig sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,1 maka H1 diterima dan dapat di simpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

H2 : Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Nilai t hitung variabel Disiplin Kerja sebesar 3,167 lebih besar dari t tabel 1,668 serta nilai Sig sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,1 maka H2 diterima dan dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

B. Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Pengujian membandingkan nilai F hitung dengan F tabel, nilai F hitung didapat dari pengujian regresi sedangkan nilai F tabel didapat dengan melihat pada distribusi F tabel.

Menentukan nilai F tabel, dengan nilai N (Jumlah Responden) = 68 ; Nilai Sig = 0,1 dan k (Jumlah variabel independen) = 2, maka didapat nilai F tabel sebesar **2,386**.

Tabel 4.13
Hasil Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2104.905	2	1052.453	49.489	.000 ^b
Residual	1382.315	65	21.266		
Total	3487.221	67			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi Kerja

Sumber Data : Data Primer di Olah SPSS, 2021

H3 : Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan perhitungan di atas nilai F hitung sebesar $49,489 > F_{tabel}$ sebesar 2,386 serta nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih besar dari pada 0,1 maka H3 diterima dan dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

4.1.4.4 Uji Determinasi (R^2)

Analisis Adjusted R^2 (*R Square*) atau Koefisien Determnsasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase kontribusi pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Tabel 4.14
Hasil Uji Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.777 ^a	.604	.591	4.61155

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai Adjusted R Square sebesar 0,591. Jadi kontribusi pengaruh dari variabel independen Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan dalam penelitian ini sebesar 59,1% sedangkan sisanya 40,9% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data uji hipotesis secara parsial diperoleh nilai t_{hitung} variabel Motivasi sebesar 3,808 yang selanjutnya dibandingkan dengan nilai t_{tabel} (1,668) atau nilai sig t untuk variabel Motivasi (0,000) lebih kecil dari alpha (0,10). Dari hasil yang disajikan tersebut diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,808 > 1,668$ maka Hipotesis variabel X_1 diterima, yang artinya variabel Motivasi memiliki pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan pada PT. Intan Hevea *Industry*.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan di PT. Intan Hevea *Industry*. Pengaruh positif artinya apabila Motivasi Kerja meningkat maka Kinerja Karyawan juga akan ikut meningkat, dan sebaliknya jika Motivasi Kerja menurun maka Kinerja Karyawan juga akan ikut menurun.

Motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja, kurangnya motivasi kerja dalam pemberian pujian dan semangat kerja dari atasan maupun antar karyawan menjadikan masih kurangnya kinerja karyawan dalam inisiatif kerja secara mandiri. Menurut Sondang P.Siagan (2016) salah satu yang mempengaruhi motivasi karyawan adalah kelompok kerja atau *support* dari rekan kerja dan atasan, tidak tercapainya kelompok kerja yang baik mengakibatkan motivasi kerja karyawan menurun. Motivasi kerja kurang sehingga Kinerja Karyawan juga tidak maksimal. Data pertumbuhan PT.Intan Hevea *Industry* semakin tahun semakin menurun, dapat disebabkan juga karena hubungan antar karyawan yang kurang saling mendukung satu sama lain.

Hasil dari analisis penelitian ini sejalan dengan penelitian Patricia (2014) yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Dana, Nur Avni Rozalia (2015) yang menyatakan bahwa secara parsial variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja

Karyawan PT. Pattindo Malang, Muhamad Eksan (2019) yang menyatakan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Syncrum Logistic, Salman Farisi (2020) yang menyatakan Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau serta penelitian dari Sukardi (2020) yang menyatakan Motivasi Kerja bepengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan pada BAPPEDA Pemalang Regency.

Akan tetapi hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Yati Komala Sari (2014) yang hasil penelitiannya menunjukkan Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Patra Komala.

4.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data uji hipotesis secara parsial diperoleh nilai t_{hitung} variabel Disiplin Kerja sebesar 3,167 yang selanjutnya dibandingkan dengan nilai t_{tabel} (1,668) atau nilai sig t untuk variabel Disiplin Kerja (0,002) lebih kecil dari alpha (0,10). Dari hasil yang disajikan tersebut diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,167 > 1,668$ maka Hipotesis variabel X_2 diterima, yang artinya variabel Disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan pada PT. Intan Hevea *Industry*.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan di PT. Intan Hevea *Industry*. Pengaruh positif artinya apabila Disiplin Kerja meningkat maka Kinerja Karyawan juga akan ikut meningkat, dan sebaliknya jika Disiplin Kerja menurun maka Kinerja Karyawan juga akan ikut menurun.

Kedisiplinan menciptakan peningkatan kinerja karyawan, akan tetapi di penelitian ini kurangnya kesungguhan dalam melaksanakan tugas yang diberikan menurunkan rasa disiplin karyawan sehingga hasil kinerja karyawan juga kurang maksimal. Menurut Siagian (2016) salah satu bentuk disiplin yang baik akan tercermin berkembangnya rasa tanggung jawab para

karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya. Mengabaikan atau bahkan lalai dalam melaksanakan tugas akan menurunkan etos kerja dan kinerja.

Hasil dari analisis penelitian ini sejalan dengan penelitian Patricia (2014) yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Dana, Nur Avni Rozalia (2015) yang menyatakan bahwa secara parsial variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Pattindo Malang, Muhamad Eksan (2019) yang menyatakan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Syncrum Logistic, serta penelitian dari Sukardi (2020) yang menyatakan Disiplin Kerja berpengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan pada BAPPEDA Pemalang Regency.

Akan tetapi hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Yati Komala Sari (2014) yang hasil penelitiannya menunjukkan Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Patra Komala dan Salman Farisi (2020) yang menyatakan Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau.

4.2.3 Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data uji hipotesis secara simultan diperoleh nilai $F_{hitung} = 49,489$ Sedangkan nilai F_{tabel} pada $\alpha= 0,1$ dengan $n = 68$ diperoleh nilai $F_{tabel} 2,386$ dari hasil ini diketahui $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu $49,489 > 2,386$ dapat disimpulkan Hipotesis diterima yang artinya variabel Motivasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Intan Hevea *Industry*.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan secara simultan terhadap variabel Kinerja Pegawai di PT. Intan Hevea *Industry*. Besarnya kontribusi pengaruh variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada penelitian ini adalah sebesar 59,1%.

Hasil dari analisis penelitian ini sejalan dengan penelitian Sukardi (2020) yang menyatakan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja bepengaruh Positif secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada BAPPEDA Pemalang Regency, Patricia (2014) yang menyatakan bahwa Pelatihan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Dana, Nur Avni Rozalia (2015) yang menyatakan bahwa secara simultan variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Pattindo Malang, Muhamad Eksan (2019) yang menyatakan bahwa variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Syncrum Logistic, Salman Farisi (2020) yang menyatakan secara simultan varaiabel Motivasi kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau, dan penelitian Yati Komala Sari (2014) yang hasil penelitiannya menunjukan Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Patra Komala.