

BAB IV

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

a. Sejarah Singkat PT Tiga Satu Sembilan Pilar

PT Tiga Satu Sembilan Pilar merupakan perusahaan pengembang perumahan di Lampung, bergerak dibidang developer, kontruksi dan tranding yang didirikan pada bulan juli 2022 dihadapkan Notaris Endang Aprillia SH M,Kn. Bermula dengan nama 319 *property* dengan usaha mengelola dan memasarkan perumahan hasil kerjasama dengan beberapa developer di Lampung,saat ini PT Tiga Satu Sembilan Pilar mulai mengelola, memproduksi dan memasarkan produk sendiri.

b. Visi PT Tiga Satu Sembilan Pilar

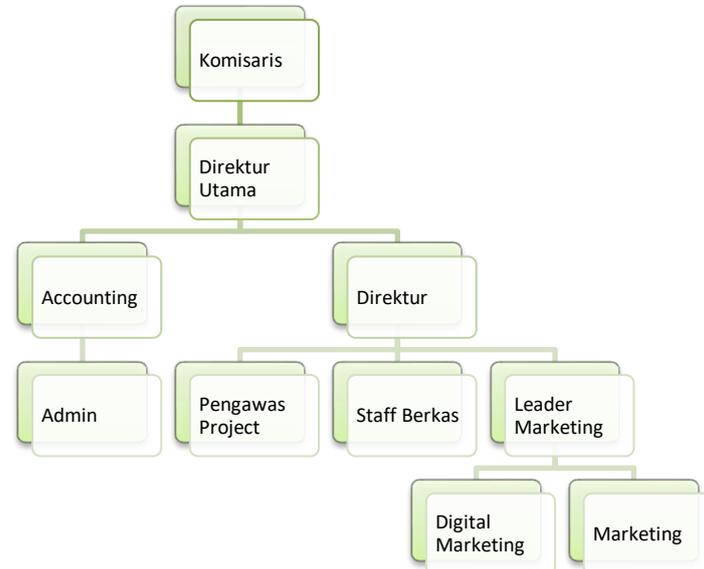
Menjadi perusahaan *developer property* yang berstandar nasional (SNI) terpercaya produktif dan menguntungkan serta menjadi pilar edukasi dan ekonomi.

c. Misi PT Tiga Satu Sembilan Pilar

- 1) Menghasilkan profit serta didukung produk rumah yang berkualitas aman dan ramah lingkungan.
- 2) Menciptakan sistem kerja yang efesien (*Low Cost*).
- 3) Menciptakan sumber jaya manusia yang jujur dan efesien.
- 4) Memberikan profit kepada *share holder* dan *stakeholder*.
- 5) Turut serta mensejahterakan rakyat.

d. Struktur Organisasi PT Tiga Satu Sembilan Pilar

Gambar 4.1
Stuktur Organisasi PT Tiga Satu Sembilan Pilar



Sumber : PT Tiga Satu Sembilan Pilar (2022)

Struktur organisasi dalam suatu perusahaan mempunyai peranan penting dalam kelangsungan kegiatan perusahaan. Dengan adanya struktur organisasi yang jelas, maka hubungan antara wewenang serta tanggung jawab masing-masing karyawan semakin jelas. Pada gambar struktur organisasi pada PT Tiga Satu Sembilan Pilar diatas dapat dilihat bahwa hanya terdapat komisaris dan karyawan yang ada dalam struktur organisasi. Jam kerja karyawan pada PT Tiga Satu Sembilan Pilar mulai dari pukul 08:00 hingga pukul 16:00 mulai hari Senin hingga hari Sabtu, untuk hari Minggu dan tanggal merah nasional seluruh karyawan libur.

B. Analisis Data dan Hasil Penelitian

1. Uji validitas

Uji validitas yang dilakukan oleh peneliti dilakukan pada 35 responden, dengan bantuan program SPSS 21 menggunakan sebuah korelasi *product moment*. Dengan memiliki sebuah kriteria pengujian yaitu apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pengukuran tersebut dapat dikatakan valid dan sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pengukuran tersebut dapat dikatakan tidak valid. r_{tabel} diperoleh dari $df = (N-2)$, maka $35 - 2 = 33$, yang jika dilihat dari r_{tabel} yaitu 0,333. Berdasarkan hasil data yang telah diolah maka data dari instrument penelitian berupa angket akan dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4.1.
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin (X1)

No. Item	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
1	0,747	0,333	Valid
2	0,951	0,333	Valid
3	0,782	0,333	Valid
4	0,720	0,333	Valid
5	0,947	0,333	Valid

Sumber: Penulis 2024

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa analisis dapat diartikan sebagai berikut:

- a. Item pertama (Saya selalu mengutamakan kualitas kedisiplinan di tempat kerja) pada variabel Disiplin dalam indikator Kualitas Kedisiplinan Kerja. Pada r_{hitung} menunjukkan angka 0.747 lebih dari nilai r_{tabel} sebesar 0,333 artinya item dinyatakan valid.

- b. Item kedua (Saya akan meningkatkan kuantitas kerja saya di perusahaan) pada variabel Disiplin dalam indikator Kuantitas Pekerjaan. Pada r_{hitung} menunjukkan angka 0.951 lebih dari nilai r_{tabel} sebesar 0,333 artinya item dinyatakan valid
- c. Item ketiga (Saya akan semangat kerja supaya kompensasi upah saya meningkat) pada variabel Disiplin dalam indikator Kompensasi. Pada r_{hitung} menunjukkan angka 0.782 lebih dari nilai r_{tabel} sebesar 0,333 artinya item dinyatakan valid.
- d. Item keempat (Saya selalu hadir tepat waktu karena lokasi tempat kerja dekat dengan lokasi tempat tinggal saya) pada variabel Disiplin dalam indikator Lokasi tempat kerja atau Tempat tinggal. Pada r_{hitung} menunjukkan angka 0.720 lebih dari nilai r_{tabel} sebesar 0,333 artinya item dinyatakan valid
- e. Item kelima (Saya selalu mengakui aturan tingkah laku saya ditempat kerja) pada variabel Disiplin dalam indikator Konservasi. Pada r_{hitung} menunjukkan angka 0.947 lebih dari nilai r_{tabel} sebesar 0,333 artinya item dinyatakan valid

Setelah menganalisis hasil angket dari variabel Disiplin (X1), berikut variabel Motivasi (X2)

Tabel 4.2.
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X2)

No. Item	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
1	0,555	0,333	Valid
2	0,695	0,333	Valid
3	0,777	0,333	Valid
4	0,875	0,333	Valid
5	0,752	0,333	Valid

Sumber: Penulis 2024

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa analisis dapat diartikan sebagai berikut:

- a. Item pertama (Saya selalu tanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan) pada variabel Motivasi dalam indikator Tanggung Jawab. Pada r_{hitung} menunjukan angka 0.555 lebih dari nilai r_{tabel} sebesar 0,333 artinya item dinyatakan valid
- b. Item kedua (Saya selalu diberikan penghargaan terhadap hasil kerja saya yang baik) pada variabel Motivasi dalam indikator Prestasi Kerja. Pada r_{hitung} menunjukan angka 0.695 lebih dari nilai r_{tabel} sebesar 0,333 artinya item dinyatakan valid
- c. Item ketiga (Saya diberikan kesempatan oleh perusahaan agar lebih baik dan maju dalam pekerjaan) pada variabel Motivasi dalam indikator Peluang Untuk Maju. Pada r_{hitung} menunjukan angka 0.777 lebih dari nilai r_{tabel} sebesar 0,333 artinya item dinyatakan valid
- d. Item keempat (Saya selalu semangat bekerja karena untuk mendapatkan penghargaan dari perusahaan saya) pada variabel Motivasi dalam indikator Pengakuan Atas Kinerja. Pada r_{hitung} menunjukan angka 0.875 lebih dari nilai r_{tabel} sebesar 0,333 artinya item dinyatakan valid

- e. Item kelima (Saya lebih tertarik dalam melakukan pekerjaan yang lebih menantang) pada variabel Motivasi dalam indikator Pekerjaan yang Menantang. Pada r_{hitung} menunjukkan angka 0.555 lebih dari nilai r_{tabel} sebesar 0,333 artinya item dinyatakan valid

Setelah menganalisis hasil angket dari variabel Disiplin (X1) dan variabel Motivasi (X2), berikut adalah variabel Kinerja Karyawan (Y):

Tabel 4.3.
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No. Item	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
1	0,680	0,333	Valid
2	0,766	0,333	Valid
3	0,701	0,333	Valid
4	0,539	0,333	Valid

Sumber: Penulis 2024

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa analisis dapat diartikan sebagai berikut:

- a. Item pertama (Jumlah dari hasil pekerjaan yang saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan) pada variabel Kinerja Karyawan dalam indikator Kuantitas hasil kerja. Pada r_{hitung} menunjukkan angka 0.680 lebih dari nilai r_{tabel} sebesar 0,333 artinya item dinyatakan valid
- b. Item kedua (Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya) pada variabel Kinerja Karyawan dalam indikator Kualitas hasil kerja. Pada r_{hitung} menunjukkan angka 0.766 lebih dari nilai r_{tabel} sebesar 0,333 artinya item dinyatakan valid

- c. Item ketiga (Saya dapat mengerjakan tugas dengan ketepatan waktu) pada variabel Kinerja Karyawan dalam indikator Pelaksanaan Tugas. Pada r_{hitung} menunjukkan angka 0.701 lebih dari nilai r_{tabel} sebesar 0,333 artinya item dinyatakan valid
- d. Item keempat (Saya dapat menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dengan hasil yang memuaskan) pada variabel Kinerja Karyawan dalam indikator Tanggung Jawab. Pada r_{hitung} menunjukkan angka 0.539 lebih dari nilai r_{tabel} sebesar 0,333 artinya item dinyatakan valid

Setelah dilakukannya uji validitas terhadap masing – masing indikator, maka analisis data diatas akan menjadi acuan untuk digunakan sebagai alat penelitian. Karena semua indikator yang digunakan telah terbukti valid.

2. Uji Reabilitas

Uji Reabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah stabil atau konsisten dari waktu ke waktu. Pada hasil uji reliabilitas yang menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan membandingkan nilai r_{tabel} . Jika nilai *alpha Cronbach* $> r_{tabel}$ berarti dapat dikatakan reliabel, jika *Alpha Cronbach* $< r_{tabel}$ berarti instrument tersebut tidak reliabel.

Tabel 4.4.
Hasil Pengujian Reliabilitas Disiplin

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,809	6

Sumber: Hasil Reliabilitas Kuesioner Disiplin pada SPSS 21(2024)

Tabel 4.5.
Hasil Pengujian Reliabilitas Motivasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,788	6

Sumber: Hasil Reliabilitas Kuesioner Motivasi pada SPSS 21 (2024)

Tabel 4.6.
Hasil Pengujian Reliabilitas Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,761	5

Sumber: Hasil Reliabilitas Kuesioner Kinerja Karyawan pada SPSS 21 (2024)

Tabel 4.7.
Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Koefisien <i>crobrach'alpha</i>	r_{tabel}	Keputusan
Disiplin	0,809	0,333	Reliabel
Motivasi	0,788	0,333	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,761	0,333	Reliabel

Sumber: Penulis (2024)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 4.7 maka instrumen yang digunakan pada penelitian ini adalah reliabel. Hal ini ditunjukkan dengan nilai sebagai berikut:

- a. Uji reliabilitas dari instrumen pengukuran Disiplin (X1) menunjukkan koefisien *alpha cronbach* dengan nilai $0,809 > r_{\text{tabel}} 0,333$ dan nilai variabel $0,8 - 1,0$ memiliki arti reabilitas yang baik, dapat dilihat pada penjelasan tentang reabilitas pada bab III. Dengan demikian dapat diartikan, jika pernyataan kuesioner diajukan kembali kepada responden kemungkinan responden untuk menjawab kembali dengan kriteria jawab yang sama yaitu sebesar 0,809 atau 80%.
- b. Uji reliabilitas dari instrumen pengukuran Motivasi (X2) menunjukkan koefisien *alpha cronbach* dengan nilai $0,788 > r_{\text{tabel}} 0,333$ dan nilai variabel $0,7 - 1,0$ memiliki arti reabilitas yang baik, dapat dilihat pada penjelasan tentang reabilitas pada bab III. Dengan demikian dapat diartikan, jika pernyataan kuesioner diajukan kembali kepada responden kemungkinan responden untuk menjawab kembali dengan kriteria jawab yang sama yaitu sebesar 0,788 atau 78%.
- c. Uji reliabilitas dari instrumen pengukuran Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan koefisien *alpha cronbach* dengan nilai $0,761 > r_{\text{tabel}} 0,333$ dan nilai variabel $0,7 - 1,0$ memiliki arti reabilitas yang baik, dapat dilihat pada penjelasan tentang reabilitas pada bab III. Dengan demikian dapat diartikan, jika pernyataan kuesioner diajukan kembali kepada responden kemungkinan responden untuk menjawab kembali dengan kriteria jawab yang sama yaitu sebesar 0,761 atau 76%.

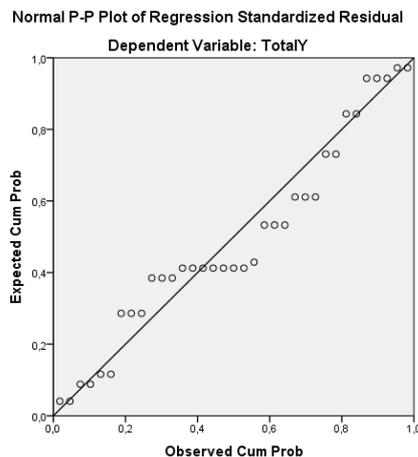
3. Uji Normalitas

Dasar pengambilan untuk uji normalitas data adalah dengan menggunakan grafik histogram P-Plot SPSS. Dengan melihat P-Plot dari hasil program SPSS, peneliti dapat mengetahui apakah data tersebut yang dipakai oleh peneliti mempunyai distribusi yang normal atau tidak, dengan melihat kriteria sebagai berikut:

- a. Data yang berdistribusi normal jika pada data tersebut menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram
- b. Data yang dikatakan tidak berdistribusi normal jika data menyebar jauh pada garis diagonal atau grafik histogram

Berikut adalah hasil uji normalitas dengan metode P-Plot:

Gambar 4.2.
P-Plot



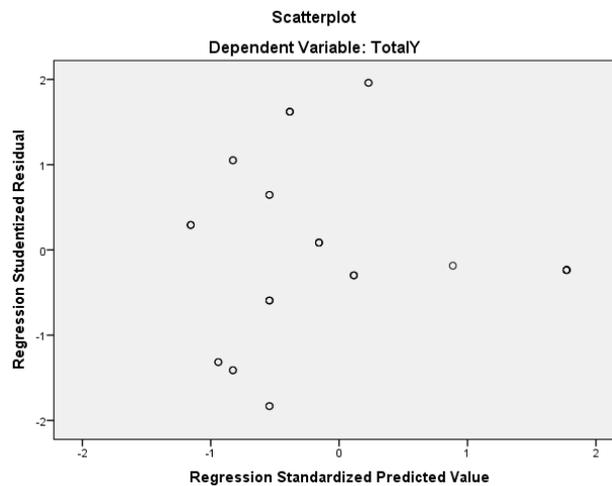
Sumber: Hasil uji Normalitas P-Plot pada SPSS (2024)

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan P-Plot, pada gambar P-Plot terlihat titik-titik mengikuti dan mendekati garis diagonal sehingga dapat disimpulkan model regresi memenuhi normalitas.

4. Uji Homogenitas

Uji homogenitas dilakukan agar dapat memperlihatkan bahwa dua atau lebih kelompok data sampel berasal dari populasi yang memiliki variasi yang sama. Uji homogenitas perlu dilakukan karena untuk mengetahui data variable x dan y bersifat homogen atau tidak dalam satu populasi yang memiliki varians yang sama. Berikut ini adalah gambar yang telah diuji melalui SPSS:

Gambar 4.3
Hasil Uji Homogenitas



Sumber: Hasil output SPSS 21 (2024)

Berdasarkan tampilan scatterplot diatas maka dapat kita ketahui bahwa hubungan antara variable 1 dengan variable 2 sangatlah kecil. Akan tetapi masih dapat dikatakan bahwa data bersifat homogen. Hal ini disebabkan karena sebagian besar titik menyebar diatas angka 0. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa data sampel berasal dari populasi yang memiliki variasi sama

5. Uji Regresi Linier Sederhana

Model regresi linier sederhana merupakan suatu persamaan yang menggambarkan hubungan antara dua atau lebih variabel bebas / *predictor* (X_1, X_2, \dots, X_n) dan satu variabel tak bebas / *response* (Y). Tujuan dari analisis regresi linier berganda adalah untuk memprediksi nilai variabel tak bebas / *response* (Y) jika nilai variabel – variabel bebas / *predictor* (X_1, X_2, \dots, X_n) diketahui. Disamping itu juga untuk mengetahui arah hubungan antara variabel tak bebas dengan variabel – variabel bebas. Pengolahan data dilakukan menggunakan bantuan aplikasi program SPSS sebagai berikut:

Tabel 4.8.
Hasil Uji Linier Sederhana

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,818 ^a	,670	,649	,847

a. Predictors: (Constant), MotivasiX2, DisiplinX1

Sumber: Hasil output SPSS 21 (2024)

Dari uji diatas maka nilai R merupakan simbol dari koefisien dengan memiliki nilai korelasi sebesar 0,818 yang menghasilkan ketiga variabel tersebut memiliki hubungan pada kriteria positif. Jika dilihat pada tabel nilai *R square* sebesar 0,670 dari koefisien determinasi R atau pengkuadratan $0,818 \times 0,818 = 0,670$ jika dipersentasikan maka sebesar 67%. Kontribusi kemungkinan disiplin dan motivasi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan sisa dari $100\% - 67\% = 33\%$. Hasil dari pengurangan tersebut, dijelaskan oleh sebab – sebab atau faktor – faktor

lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. *R square* berkisar pada angka 0 sampai dengan 1, dengan catatan semakin kecil *R square*, semakin lemah hubungan antar variabel. Jadi dapat disimpulkan disiplin dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

6. Uji T (Parsial)

Uji T bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen (disiplin (x1) dan motivasi (x2)) dengan variabel dependen (kinerja karyawan y) secara parsial. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan. Maka nilai signifikan t dibandingkan dengan derajat kepercayaannya. Apabila sig t lebih besar dari 0,05 maka H_0 diterima. Demikian pula sebaliknya jika sig t lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak. Tabel t distribusi dicari pada $\alpha = 5\%$ pengujian memiliki dua sisi dan kederajatan kebebasan (df) = $n-k-1 = 35-2-1 = 32$ (dimana n merupakan jumlah data, sedangkan k merupakan jumlah variabel independen) maka diperoleh t_{tabel} sebesar 1.693889. Berikut adalah hasil perhitungan dengan program SPSS:

Tabel 4.9
Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	7,238	1,580		4,581	,000
1	Disiplin	,067	,071	,109	,940	,354
	Motivasi	,451	,069	,761	6,583	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Hasil output SPSS 21 (2024)

Dari persamaan tabel 4.9 maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Hasil uji t pengaruh variabel disiplin terhadap kinerja karyawan yang tersaji pada tabel diatas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $0.940 <$ dari t_{tabel} 1.693 dan nilai signifikansi sebesar 0,354. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05 maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Artinya disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
2. Hasil uji t pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan yang tersaji pada tabel diatas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $6,583 >$ dari t_{tabel} 1.693 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

7. Uji F

Uji ini dilakukan untuk menguji signifikansi simultan yaitu dengan menggunakan uji F. Dalam penelitian ini nilai signifikansi yang digunakan yaitu $\alpha = 0,05$. Dasar pengambilan keputusan yaitu dengan membandingkan nilai signifikansi dengan probabilitas (PValue).

Tabel 4.10
Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	46,568	2	23,284	32,431	,000 ^b
Residual	22,974	32	,718		
Total	69,543	34			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin

Sumber: Hasil output SPSS 21 (2024)

Dari Tabel 4.10 dapat diketahui signifikansi uji tersebut sebesar 0,000 yang dapat diartikan bahwa itu lebih kecil dari nilai signifikansi yaitu 0,05 dan dari hasil uji F ini H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan dengan kinerja karyawan.

C. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adakah pengaruh yang signifikan antara disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Tiga Satu Sembilan Pilar, masing-masing variabel yang dipadukan dalam teori maupun hasil dari penelitian. Setelah dilakukan pengujian maka diperoleh jawaban sebagai berikut :

1. Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Tiga Satu Sembilan Pilar, hal ini didapatkan dari nilai t_{hitung} sebesar 0,940 < dari t_{tabel} 1,693 dan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,354 yang mengartikan bahwa nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Dengan demikian memenuhi kriteria dan berdasarkan data penelitian yang diambil adalah signifikan dapat digunakan dalam memenuhi sebuah prediksi signifikansi pada variabel dependen dan independen.
2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Tiga Satu Sembilan Pilar hal ini didapatkan dari nilai t_{hitung} sebesar 6,583 > dari t_{tabel} 1,693 dan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000. Yang mengartikan bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian memenuhi kriteria dan berdasarkan data penelitian yang diambil adalah signifikan

dapat digunakan dalam memenuhi sebuah prediksi signifikansi pada variabel dependen dan independen.

3. Disiplin dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Tiga Satu Sembilan Pilar, hal ini didapatkan dari hasil output SPSS uji F yang dapat diketahui signifikansi uji tersebut sebesar 0,000 yang dapat diartikan bahwa itu lebih kecil dari nilai signifikan yaitu 0,05. Dengan demikian memenuhi kriteria dan berdasarkan data penelitian yang diambil adalah signifikan dapat digunakan dalam memenuhi sebuah prediksi signifikansi pada variabel dependen dan independen.

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 4.8 hasil uji linear sederhana nilai *R Square* sebesar 0,670 dari koefisien determinasi R atau pengkuadratan $0,818 \times 0,818 = 0,670$ jika dipresentasikan sebesar 67% kemungkinan disiplin dan motivasi mempengaruhi kinerja karyawan. Jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin dan motivasi berpengaruh sebesar 67% terhadap kinerja karyawan PT Tiga Satu Sembilan Pilar. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Ratna Fitriani tahun 2018 dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Fave Hotel Malioboro Yogyakarta”.