

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Data

Bab ini membahas tentang hasil penelitian yang telah selesai dianalisis dan diolah, data yang telah dikumpulkan kemudian diolah menggunakan Aplikasi Program Komputer atau biasa dikenal dengan aplikasi SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 2.5. Penelitian ini memakai sampel sebanyak 40 Responden, data diperoleh dengan menyebarkan kuesioner secara online menggunakan *google form* dengan tujuan mendapat informasi responden secara efektif dan efisien, hasil dari penyebaran kuesioner terkumpul menggunakan skala likert. Seluruh data yang diberikan oleh responden dapat digunakan oleh Peneliti sehingga tidak terdapat pengulangan input data. Namun, dalam penelitian ini menggunakan data sebanyak 38 responden, hal ini dilakukan *outlier* data karena dalam penelitian ini mengalami gejala multikolinieritas. Menurut (Ghazali, 2022) Data Outlier. Data outlier merupakan data yang nyata berbeda dengan data yang lain. Outlier adalah kasus dengan nilai ekstrem pada kombinasi variabel yang koefisien korelasinya sangat berpengaruh terhadap nilai rata-rata dari kelompok. Outlier dapat ditemukan antara situasi univariat dan situasi multivariat, di antara variabel dependen dan variabel independen, serta diantara input dan output suatu analisis

4.1.1. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah responden yang bekerja pada Bank Syariah Indonesia (BSI) Area Pondok Indah, dengan jumlah responden yang sesuai kriteria pengisian kuesioner sebanyak 38 responden. Karakteristik responden dideskripsikan berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja. Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner yang telah diberikan kepada karyawan, yaitu dengan syarat bahwa responden benar bekerja pada Bank Syariah Indonesia Area Pondok Indah.

4.1.2. Karakteristik Jenis Kelamin

Karakteristik pada responden yang diperoleh dari hasil pengumpulan data melalui menyebarkan kuesioner. Berikut responden berdasarkan jenis kelamin pada gambar 4.1 adalah sebagai berikut:

Gambar 4. 1 Karakteristik Jenis Kelamin

Jenis_Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	18	47,4	47,4	47,4
	2	20	52,6	52,6	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2023

Pada gambar 4.1 menunjukkan bahwa total karyawan Bank Syariah Indonesia yang berjenis kelamin laki-laki adalah 20 orang dengan presentase sebanyak 50% dan perempuan dengan jumlah yang sama yaitu sebanyak 20 orang dengan presentase 50%.

4.1.3. Karakteristik Usia

Karakteristik responden yang diperoleh melalui menyebarkan kuesioner. Berikut karakteristik responden berdasarkan usia diagram 4.2 adalah sebagai berikut:

Gambar 4. 2 Karakteristik Usia

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	5	13,2	13,2	13,2
	2	13	34,2	34,2	47,4
	3	5	13,2	13,2	60,5
	4	14	36,8	36,8	97,4
	5	1	2,6	2,6	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2023

Pada tabel 4.2 dapat dilihat bahwa jumlah responden berdasarkan usia 20-25 tahun sebanyak 4 orang responden dengan presentase sebanyak 10%, responden yang berusia 26-30 tahun sebanyak 14 orang dengan presentase sebanyak 35%, responden yang berusia 31-35 tahun sebanyak 5 orang dengan presentase sebanyak 12,5%, responden yang berusia 36-40 tahun sebanyak 15 orang dengan presentase sebanyak 37,5%, dan responden yang berusia 40 tahun keatas sebanyak 2 orang dengan presentase 5%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan produktif usia muda dari usia 20-35 tahun adalah 23 orang dengan presentase 57,5%.

4.1.4. Karakteristik Pendidikan

Karakteristik responden yang diperoleh dari hasil pengumpulan data melalui menyebarkan kuesioner. Berikut responden berdasarkan pendidikan terakhir pada gambar 4.3 adalah sebagai berikut:

Gambar 4. 3 Karakteristik Pendidikan

Pendidikan_Terakhir					
Sumber		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	10,5	10,5	10,5
	2	24	63,2	63,2	73,7
	3	9	23,7	23,7	97,4
	4	1	2,6	2,6	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

Pengolahan Data, 2023

Pada tabel 4.3 dapat dilihat bahwa jumlah responden berdasarkan pendidikan terakhir pada jenjang SMA/SLTA Sederajat sebanyak 4 orang dengan presentase sebanyak 10%, responden dengan pendidikan terakhir pada jenjang S1/Diploma sebanyak 25 orang dengan presentase sebanyak 62,5%, responden dengan pendidikan terakhir dengan jenjang S2 sebanyak 9 orang dengan presentase sebanyak 22,5%, dan responden dengan jenjang pendidikan terakhir S3 sebanyak 2 orang dengan presentase 5%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada Bank Syariah Indonesia didominasi karyawan dengan pendidikan terakhir pada jenjang S1 dengan presentase sebanyak 85,9%.

4.1.5. Karakteristik Lama Bekerja

Karakteristik responden dari hasil pengumpulan data melalui menyebarkan kuesioner. Berikut responden berdasarkan lama bekerja di perusahaan pada gambar 4.4 sebagai berikut:

Gambar 4. 4 Karakteristik Lama Bekerja

Lama_Bekerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	6	15,8	15,8	15,8
	2	27	71,1	71,1	86,8
	3	5	13,2	13,2	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2023

Dari gambar 4.4. dapat dilihat terdapat 6 responden yang telah bekerja lebih dari 1 tahun dengan presentase 15% , sebanyak 28 responden telah bekerja lebih dari 2 tahun dengan presentase 70%, dan bahkan di antara mereka yang telah bekerja selama lima tahun atau lebih, ada enam orang dengan 15%.Hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia dominan lama bekerja pada perusahaan selama 2 -4 tahun dengan presentase 70%.

4.1.6. Statistik Deskriptif

Sugiono (2017:147) Statistik deskriptif adalah cara yang digunakan untuk menganalisis data melalui cara seperti dideskripsikan dan menggambarkan data yang sudah terkumpul secara fakta dan apa adanya tidak bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Hasil dari sebaran kuesioner kemudian di deskripsikan dengan penjelasan berbentuk angka dengan menunjukkan nilai rata-rata (Mean), simpangan baku (Standart deviation), nilai minimum (Minimum), dan nilai Maksimal (Maximum). Jawaban responden dijabarkan dalam bentuk angka yang memiliki nilai 1 sampai 4.

A. Variabel Motivasi Kerja

Penelitian ini menggunakan jenis analisis deskriptif dengan menggunakan persepsi responden atas butir pertanyaan yang diajukan dalam bentuk pernyataan. Angka jawaban responden dari angka 1 sampai 4. Adapun persepsi responden atas pernyataan yang diberikan untuk variabel motivasi kerja disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4. 1 Analisis Deskriptif Motivasi Kerja

Jumlah Jawaban Responden				
Kode Pernyataan	Mean	Std. Dev	Min	Max
X1.1	3.13	1.070	1	4
X1.2	3.11	.981	1	4
X1.3	3.13	.844	1	4
X1.4	3.16	.886	1	4
X1.5	3.21	.963	1	4
X1.6	3.13	.935	1	4
X1.7	3.26	.891	1	4
X1.8	3.34	.909	1	4
X1.9	3.08	.784	1	4
X1.10	2.92	.969	1	4

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Berdasarkan tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa nilai rata-rata terbesar yaitu senilai 3,25 termasuk keterangan jawaban setuju. Dengan persentase responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 responden, setuju sebanyak 12 responden, tidak setuju sebanyak 3 responden, dan sangat tidak setuju sebanyak 4 responden.

B. Variabel Disiplin Kerja

Adapun persepsi responden atas pernyataan yang diberikan untuk variabel disiplin kerja disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4. 2 Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja

Jumlah Jawaban Responden				
Kode Pernyataan	Mean	Std. Dev	Min	Max
X2.1	3.29	.867	1	4

X2.2	3.24	.943	1	4
X2.3	3.18	.865	1	4
X2.4	3.05	.899	1	4
X2.5	3.24	.971	1	4
X2.6	3.16	.973	1	4
X2.7	3.37	.852	1	4
X2.8	3.16	1.053	1	4
X2.9	3.08	.749	1	4
X2.10	3.34	.847	1	4

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Berdasarkan tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa nilai rata-rata terbesar yaitu senilai 3,25 termasuk keterangan jawaban setuju. Dengan persentase responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 responden, setuju sebanyak 12 responden, tidak setuju sebanyak 3 responden, dan sangat tidak setuju sebanyak 4 responden.

C. Variabel Kinerja Karyawan

Adapun persepsi responden atas pernyataan yang diberikan untuk variabel kinerja karyawan disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4. 3 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

Jumlah Jawaban Responden				
Kode Pernyataan	Mean	Std. Dev	Min	Max
Y1	3.16	.916	1	4
Y2	3.13	.963	1	4
Y3	3.21	.843	1	4
Y4	3.37	.942	1	4
Y5	3.24	.820	1	4
Y6	3.13	.963	1	4
Y7	3.21	.963	1	4
Y8	3.21	.935	1	4

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Berdasarkan tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa nilai rata-rata terbesar yaitu senilai 3,30 termasuk keterangan jawaban setuju. Dengan persentase responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 23 responden, setuju sebanyak 10 responden, tidak setuju sebanyak 3 responden, dan sangat tidak setuju sebanyak 4 responden.

4.1.7. Validitas

Pengujian instrumen data diperlukan untuk mengetahui bahwa variabel yang diteliti memiliki fungsi sebagai alat pembuktian meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. Penelitian ini menguji uji validitas pada data 38 responden dengan melakukan penyebaran kuesioner dan dikonsultasikan dengan menggunakan Table R Product Moment. Instrumen penelitian dikatakan valid jika memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (pada taraf signifikan 5%) dan nilai r_{tabel} ($df = n-2 = 36$). Apabila sesuai dengan nilai r_{tabel} $df = 36$ yaitu 0.3202. berdasarkan hasil uji validitas menggunakan aplikasi SPSS 25, maka dapat diketahui bahwa setiap item pernyataan adalah valid dan tidak perlu dilakukan pengujian ulang.

Dasar Pengambilan keputusan dengan melihat nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} pada dengan $df = n - 2$ pada taraf signifikansi 5% sebagai berikut :

1. Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka soal angket tersebut dinyatakan valid.
2. Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka soal angket tersebut dinyatakan tidak valid.

A. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X_1)

Hasil uji validitas terhadap variabel Motivasi yang diperoleh dari hasil pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner. Berikut adalah hasil uji validitas dari penumpulan data terhadap 38 responden dengan 10 item pernyataan sebagai berikut:

Tabel 4. 4 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

Variabel	No Item	r_{hitung}	$r_{tabel} (df = 38; \alpha=5\%)$	Keterangan
Motivasi Kerja	1	0.900	0,3202	Valid
	2	0.827		Valid
	3	0.803		Valid
	4	0.803		Valid
	5	0.805		Valid
	6	0.831		Valid
	7	0.815		Valid
	8	0.825		Valid
	9	0.763		Valid
	10	0.805		Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Berdasarkan nilai r_{hitung} yang didapatkan oleh seluruh item pertanyaan maka berdasarkan pedoman pengambilan keputusan dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dikatakan valid karena memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari 0,3202.

B. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

Hasil uji validitas terhadap variabel Motivasi Kerja yang diperoleh dari hasil pengumpulan data terhadap 38 responden dengan 10 item pernyataan, sebagai berikut

Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

Variabel	No Item	r_{hitung}	$r_{tabel} (df = 38; \alpha=5\%)$	Keterangan
Disiplin Kerja	1	0.806	0,3202	Valid
	2	0.783		Valid
	3	0.754		Valid
	4	0.843		Valid
	5	0.718		Valid
	6	0.754		Valid
	7	0.849		Valid
	8	0.874		Valid

	9	0.871		Valid
	10	0.760		Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Berdasarkan pada nilai r_{hitung} yang didapatkan oleh seluruh item pertanyaan maka berdasarkan pedoman pengambilan keputusan dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dikatakan valid karena memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari 0,3202.

C. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Hasil uji validitas terhadap variabel Kinerja Karyawan yang diperoleh dari hasil pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner. Berikut adalah hasil uji validitas dari pengumpulan terhadap 38 responden dengan item pernyataan sebagai berikut :

Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Variabel	No Item	r_{hitung}	r_{tabel} (df = 38; $\alpha=5\%$)	Keterangan
Kinerja Karyawan	1	0.765	0,3202	Valid
	2	0.861		Valid
	3	0.753		Valid
	4	0.832		Valid
	5	0.770		Valid
	6	0.808		Valid
	7	0.760		Valid
	8	0.783		Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Berdasarkan pada nilai r_{hitung} yang didapatkan oleh seluruh item pertanyaan maka berdasarkan pedoman pengambilan keputusan dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dikatakan valid karena memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari 0,3202.

4.1.8. Uji Reliabilitas

Dasar pengambilan keputusan uji reliabilitas juga dapat dilihat dengan membandingkan nilai cornbanch's alpha.

1. Jika cornbanch's alpha $> 0,60$ maka item pertanyaan reliabel.
2. Jika cornbanch's alpha $< 0,60$ maka item pertanyaan tidak reliabel.

Tabel 4. 7 Hasil Uji Reabilitas

No	Variabel	Nilai Cornbach's Alpha	Titik Kritis	Keterangan
1	Motivasi Kerja	0,945	0,60	Reliabel
2	Disiplin Kerja	0,938		Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,915		Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 4.7 diatas, terlihat bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini mendapatkan nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel pada penelitian ini dinyatakan reliabel.

4.1.9. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui bahwa model regresi tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik. Model regresi yang baik adalah jika nilai prediksi sedekat mungkin dengan data sebenarnya, sehingga nilai sisa harus sekecil mungkin. (menurut Wahyuni, 2020). Uji Asumsi Klasik digunakan untuk mengetahui ketepatan data antara variabel independen dengan variabel dependen sehingga hasil analisis dapat diinterpretasikan dengan lebih akurat, efisien, dan terhindar dari kelemahan-kelemahan yang terjadi karena terdapat gejala-gejala asumsi klasik yang tidak layak. Pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS Versi 25. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang dilakukan adalah terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas dan uji autokorelasi.

A. Normalitas

Uji Normalitas dilakukan menggunakan *kolmogorov smirnov* dengan tujuan untuk melihat apakah sebaran data terdistribusi normal atau tidak. Nilai residual yang normal dapat diartikan bahwa model regresi yang digunakan sudah baik. Dalam mengambil keputusan pada metode *Kolmogorov-Smirnov* menggunakan kriteria jika nilai sig >0.05 maka data terdistribusi normal. Begitu pula sebaliknya jika nilai sig $< 0,05$, data tidak terdistribusi normal. Uji ini dilakukan untuk memastikan data telah terdistribusi secara normal atau tidak normal (Sutanto, 2015).

1. Signifikansi $> 0,05$, maka data terdistribusi secara normal
2. Signifikansi $< 0,05$, maka data tidak terdistribusi normal

Tabel 4. 8 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.00271475
Most Differences	Absolute	.108
	Extreme Positive	.089
	Negative	-.108
Test Statistic		.108
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 : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 4.8 diatas diperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200. Nilai ini lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

B. Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah pada sebuah model regresi ditentukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinearitas. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya korelasi antar variabel independen untuk menentukan apakah terdapat multikolinearitas dapat mengidentifikasinya menggunakan ukuran dan toleransi variance inflasi faktor (VIF). Adapun pedoman pengambilan keputusan berdasarkan nilai *Tolerance*:

1. Jika nilai *Tolerance* > 0,10 maka artinya tidak terjadi multikoliniearitas dalam model regresi.

2. Jika nilai *Tolerance* < 0,10 maka artinya terjadi multikolinieritas dalam model regresi.

Pedoman pengambilan keputusan berdasarkan nilai VIF:

1. Jika nilai VIF < 10,00 maka artinya tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi.
2. Jika nilai VIF > 10,00 maka artinya terjadi multikolinieritas dalam model regresi.

Tabel 4. 9 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Tolerance	Statistics VIF
1	(Constant)	
	Motivasi Kerja	.100 9.976
	Disiplin Kerja	.100 9.976

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Berdasarkan output di atas, nilai Tolerance kedua variabel (Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2)) > 0,10. Selain itu, nilai VIF kedua variabel (Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2)) < 10,00. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi.

C. Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah model regresi terjadi perbedaan variance dari residual satu penelitian ke penelitian yang lain. Jika variance dari residual satu penelitian ke penelitian yang lain berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Jika nilai signifikansinya lebih besar dari > 0,05 maka dikatakan model bebas dari heteroskedastisitas, dan apabila nilai signifikansinya lebih kecil < 0,05 maka terjadi gejala heteroskedastisitas.

Tabel 4. 10 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.623	.950		1.708	.096
	Motivasi Kerja	-.081	.088	-.489	-.926	.361
	Disiplin Kerja	.077	.091	.445	.844	.404

a. Dependent Variable : Abs_RES

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Berdasarkan output di atas, uji glejser untuk uji heterokedastisitas variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) diperoleh nilai signifikansi (Sig.) $> 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heterokedastisitas dalam model regresi.

4.1.10. Analisis Linear Berganda

Tabel 4. 11 Hasil Uji Analisis Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		

1	(Costant)	1.847	1.530	.728	.471
	Motivasi Kerja	.321	.141	.417	2.273 .029
	Disiplin Kerja	.427	.147	.534	2.907 .006

a. Dependent Variabel : Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Secara umum persamaan regresi berganda adalah

$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + \dots + b_nx_n$ Sehingga berdasarkan output di atas diperoleh

model regresi:

$$Y = 1.847 + 0,321X_1 + 0,427X_2$$

1. a merupakan angka konstan dari *Unstandardized Coefficients*. Nilainya sebesar 0,989 yang artinya jika Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja bernilai nol maka tingkat Kinerja Karyawan sebesar 1.847.
2. b_1 merupakan angka koefisien regresi (koefisien arah regresi) X_1 . Nilainya sebesar 0,340 artinya dengan asumsi Disiplin Kerja bernilai tetap (tidak berubah), maka untuk setiap peningkatan Motivasi Kerja sebesar 1 satuan akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,321.
3. b_2 merupakan angka koefisien regresi (koefisien arah regresi) X_2 . Nilainya sebesar 0,434 artinya dengan asumsi Motivasi Kerja bernilai tetap (tidak berubah), maka untuk setiap peningkatan Disiplin Kerja sebesar 1 satuan akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,427.

4.1.11. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4. 12 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.939	.882	.875	2.059

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

b. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS,2023

Berdasarkan tabel output “Model Summary” di atas, diketahui nilai koefisien R Square adalah sebesar 0,882 atau sama dengan 88,2%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 88,2%. Sedangkan 11.8% (100% - 88,2%) sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi ini (variabel yang tidak diteliti).

4.1.12. Uji Hipotesis

A. Uji Simultan (Uji F)

Untuk pengujian variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan dilakukan dengan menggunakan uji statistik F (uji simultan) dengan signifikansi 5% (0,05).

Adapun pedoman pengambilan keputusan uji f sebagai berikut:

- a. Berdasarkan nilai signifikansi (Sig.) dari tabel output “ANOVA”
 1. Jika nilai Sig. < 0,05 maka terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.
 2. Jika nilai Sig. > 0,05, maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.
- b. Berdasarkan perbandingan nilai F hitung dengan F tabel
 1. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
 2. Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 4. 13 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	1106.151	2	553.075	130.440	.000 ^b
	Residual	148.402	35	4.240		
	Total	1254.553	37			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS,2023

Berdasarkan output pada tabel “ANOVA” di atas diperoleh nilai Sig. sebesar 0,000 dimana nilai ini lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$. Sehingga berdasarkan pedoman pengambilan keputusan dengan membandingkan nilai signifikansinya dan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} , dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

B. Uji Parsial (Uji T)

H_1 = terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

H_2 = terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Dasar pengambilan keputusan Uji t

- a. Berdasarkan nilai signifikansi (Sig.) dari tabel output “Coefficients”
 1. Jika nilai Sig. $< 0,05$, maka hipotesis diterima.
 2. Jika nilai Sig. $> 0,05$, maka hipotesis ditolak.
- b. Berdasarkan perbandingan nilai t hitung dengan t tabel
 1. Jika nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$, maka hipotesis diterima
 2. Jika nilai $T_{hitung} < T_{tabel}$, maka hipotesis ditolak

Tabel 4. 14 Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.847	1.530		.728	.471
	Motivasi Kerja	.321	.141	.417	2.273	.029
	Disiplin Kerja	.427	.147	.534	2.907	.006

Dependent Variabel : Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

a. Berdasarkan nilai signifikansi (Sig.) dari tabel 4.14 output “Coefficients”

1. Uji t untuk melihat pengaruh antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan output pada tabel “Coefficients” di atas diperoleh nilai Sig. untuk variabel X₁ sebesar 0,029 dimana nilai ini lebih kecil dari nilai 0,05 ($0,029 < 0,05$). Sehingga berdasarkan pedoman pengambilan keputusan dengan membandingkan nilai signifikansinya, dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

2. Uji t untuk melihat pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan output pada tabel “Coefficients” di atas diperoleh nilai Sig. untuk variabel X₂ sebesar 0,006 dimana nilai ini lebih kecil dari nilai 0,05 ($0,006 < 0,05$). Sehingga berdasarkan pedoman pengambilan keputusan dengan membandingkan nilai signifikansinya, dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Nilai t tabel dalam penelitian ini adalah 2.028 nilai ini tentu lebih kecil untuk variabel Motivasi Kerja dengan nilai t hitung sebesar 2.273 maka Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Karyawan dan untuk variabel Disiplin Kerja dengan nilai t hitung sebesar 2.907 maka Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Pembahasan :

Berdasarkan beberapa uji yang dilakukan dengan pengolahan data menggunakan *Software* SPSS 25, Penulis mendapatkan hasil atas Rumusan masalah yang sudah ditetapkan sebelumnya, hasil akan diuraikan sebagai berikut ini:

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan terhadap indikator kompensasi yang ditentukan perusahaan. Menurut tanggapan survei yang dilakukan oleh responden, manajemen perusahaan melaporkan rasa terima kasih sebagai bentuk penghargaan atas kesehatan karyawannya, dan manajemen terus memberikan token bonus di pertengahan tahun untuk menyelaraskan fasilitas medis, melaporkan bahwa dia telah menerima Umroh. Selain itu, bank juga meluncurkan produk Employee Loan Plan (FPP) untuk membantu karyawan memenuhi kebutuhan tempat tinggal dan mobil.

Oleh karena itu keputusannya H_1 diterima dan hipotesis membuktikan bahwa motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diterima. Hasil pengujian pertama ini konsisten dengan hasil pengujian penelitian sebelumnya dan juga menunjukkan adanya hubungan yang jelas dan signifikan antara motivasi dan kinerja karyawan. Caissar et al., (2022) yang menunjukkan bahwa Motivasi Kerja secara signifikan mempengaruhi Kinerja Karyawan, hal ini diartikan jika Motivasi Kerja meningkat bisa mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan indikator komitmen karyawan dalam menerapkan disiplin pada perusahaan BSI. Berdasarkan jawaban kuesioner yang diisi oleh responden, manajemen perusahaan menyadari komitmen karyawan

terhadap disiplin kerja, kepatuhan terhadap aturan dan norma yang ditetapkan di perusahaan, dan setiap tugas yang diberikan. karyawan dan berusaha untuk memastikan bahwa karyawan kami mampu melaksanakan tugasnya. Ketepatan waktu kehadiran yang baik, kerjasama tim yang etis, inisiatif mencari solusi dan memecahkan masalah, karyawan bekerja menjaga citra perusahaan dan beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan.

Keputusannya adalah H_2 diterima maka hipotesis membuktikan disiplin kerja diterima terhadap kinerja pegawai. Hal ini membuktikan bahwa disiplin kerja yang diterapkan di Bank Syariah Indonesia area Pondok Indah dapat meningkatkan kinerja pegawai. Secara empiris hasil kajian ini sama dengan penelitian Purnawijaya (2019) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang dapat diartikan jika disiplin kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan juga meningkat,