

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1. Deskripsi Oprasional**

##### **4.1.1. Gambaran Umum Tempat kerja**

Apotek Libra Surabaya merupakan salah satu apotik di Kota Surabaya dimana tempat dilakukan pekerjaan kefarmasian dan juga sebagai salah satu tempat pengabdian dan praktek profesi dalam melakukan pekerjaan kefarmasian oleh apoteker dan tenaga teknis kefarmasian (staf apotik).

Apotek libra 1 merupakan salah satu cabang pertama. Apotek libra 1 ini dibuka dibuka pada Januari 2008 dan diresmikan pada tanggal 2 Maret 2008 dengan kunjungan konsumen rata-rata 140 kunjungan perhari. Lokasi apotik mudah diakses karena terletak di tepi jalan Arief rachman hakim 67 surabaya, sehingga lokasi apotek sangat strategis. Apotek Libra 1 buka mulai pukul 08.00-22.00 setiap hari, tanggal merah dan hari besar tetap buka. Di sekitar Apotek Kimia Farma Babat radius kurang lebih 800 meter terdapat 4 apotek yang berdiri lebih awal dibandingkan Apotek Libra 1.

Apotek Libra 1 dalam ruangnya terbagi menjadi tiga area utama, yaitu area Ruang tunggu pasien, Ruangan penerimaan resep, Ruang pengerjaan resep. Pada area penerimaan pasien dapat memilih sendiri obat atau produk lain yang dibutuhkan. Pada area penerimaan pasien ini menyediakan obat golongan bebas, bebas terbatas, alat kesehatan, dan produk lainnya yang telah tertata rapi berdasarkan kelompok obat masing-masing. Jumlah pegawai pada Apotik Libra 1 adalah 40 karyawan.

#### **4.2. Deskripsi Data Hasil Penelitian**

##### **4.2.1 Gambaran Umum Responden**

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada Apotik Libra Surabaya yaitu sebanyak 40 karyawan. Dari 40 karyawan, yang mengisi kuesioner sebesar 35 karyawan. Gambaran umum responden dalam penelitian dilakukan dengan menguraikan karakteristik responden yang meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan lama bekerja yang diuraikan sebagai berikut :

**Tabel 4. 1**  
**Gambaran Jenis Kelamin Responden**

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-Laki	9	25,7%
2	Perempuan	26	74,3%
<b>Total</b>		<b>35</b>	<b>100%</b>

Sumber: Hasil jawaban responden yang diolah

Bedasarkan tabel diatas menjelaskan data responden berdasarkan jenis kelamin. Jumlah responden berdasarkan jenis kelamin terdiri atas responden laki-laki sebanyak 25,7% dan responden perempuan sebanyak 74,3%

**Tabel 4. 2**  
**Tabel Usia Responden**

No	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	20-28 Tahun	15	42,9%
2	29-31 Tahun	14	40%
3	32-45 Tahun	6	17,1%
<b>Total</b>		<b>35</b>	<b>100%</b>

Sumber: Hasil jawaban responden yang diolah

Bedasarkan tabel diatas menjelaskan data responden berdasarkan jenis Usia atau Umur, terdiri atas responden umur 20-28 tahun sebanyak 42,9%, umur 29-31 tahun sebanyak 40%, dan umur 32-45 sebanyak 17,1%

**Tabel 4. 3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

No.	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
1	SMA/SMK	5	14,3%
2	Diploma 3 (D3)	4	11,4%
3	Sarjana (S1)	26	74,3%
<b>Total</b>		<b>35</b>	<b>100%</b>

Sumber: Hasil jawaban responden yang diolah

Bedasarkan tabel diatas menjelaskan data bahwa dari 35 orang responden sebagian besar responden pada penelitian ini adalah yang memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK yaitu berjumlah 5 orang atau tingkat persentase 14,3%, responden dengan pendidikan terakhir Diploma 3 (D3) berjumlah 4 orang atau tingkat persentase 11,4%, dan responden

dengan pendidikan terakhir Sarjana (S1) berjumlah 26 orang dengan tingkat persentase 74,3%. Maka dapat disimpulkan bahwa dari 35 orang responden dalam penelitian ini yang paling banyak adalah responden dengan pendidikan terakhir Sarjana.

**Tabel 4. 4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja**

No	Pekerjaan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	< 3 Tahun	3	8,6%
2.	3 - 5 Tahun	6	17,1%
3.	6 - 10 Tahun	16	45,7%
4.	> 10 Tahun	10	28,6%
<b>Total</b>		<b>35</b>	<b>100%</b>

Sumber: Hasil jawaban responden yang diolah

Bedasarkan tabel diatas menjelaskan data bahwa dari 35 orang responden sebagian besar responden adalah yang sudah bekerja selama < 3 tahun yaitu berjumlah 3 orang atau tingkat persentase 8,6%, responden dengan lama bekerja 3 – 5 tahun berjumlah 6 orang atau tingkat persentase 17,1%, responden dengan lama bekerja 6 – 10 tahun 16 orang atau tingkat persentase 45,7%, dan responden dengan lama bekerja > 10 tahun 10 orang atau tingkat presentase 28,6% . Maka dapat disimpulkan bahwa dari 35 orang responden dalam penelitian ini yang paling banyak adalah responden dengan lama bekerja 6-10 tahun.

#### 4.2.2. Identifikasi Jawaban Responden

Deskriptif hasil variabel penelitian ini menguraikan analisis tanggapan dari 35 responden yang berkaitan dengan variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap perbaikan kinerja karyawan pada Apotik Libra yang berada di Kota Surabaya, berdasarkan data dari kuesioner yang telah dikumpulkan oleh peneliti. Dalam pembahasan pada penelitian ini iakan dijelaskan mengenai rata-rata tanggapan dari responden terhadap seluruh indikator-indikator variabel serta jumlah responden yang memberikan tanggapannya terhadap masing-masing indikator variabel. Untuk mengetahui hasil rata-rata dari tanggapan responden pada penelitian ini digunakan *interval class* yang bertujuan untuk menghitung nilai jawaban dari kuesioner yang telah diisi oleh para responden. Rumus kelas interval yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$\text{Intreval Kelas} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kelas}} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Keterangan:

Nilai tertinggi adalah 5, nilai terendah adalah 1, dan jumlah kelas adalah 5. Dari perhitungan rumus diatas diperoleh hasil perhitungan sebesar 0,8 yang berarti jarak dari satu interval ke interval berikutnya sebesar 0,8.

**Tabel 4. 5**  
**Tabel Kategori Skala Interval**

Nilai Interval	Kategori	Nilai
$4,20 < x \leq 5,00$	Sangat Setuju	5
$3,40 < x \leq 4,20$	Setuju	4
$2,60 < x \leq 3,40$	Kurang Setuju	3
$1,80 < x \leq 2,60$	Tidak Setuju	2
$1,00 < x \leq 0,80$	Sangat tidak setuju	1

Dibawah ini merupakan hasil jawaban kuesioner dari responden yang telah diolah oleh peneliti dalam penelitian ini untuk masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

### 1. Analisis Deskriptif Tanggapan Responden Terhadap Motivasi (MTV)

**Tabel 4. 6**  
**Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi (MTV)**

Pertanyaan	Frekuensi					N	Mean
	STS	TS	KS	S	SS		
Tempat kerja menyediakan fasilitas	0	5	17	11	2	35	3,28
Saya merasa tenang dalam bekerja karena tersedianya jaminan kesehatan	0	0	12	20	3		3,74
Atasan saya akan memberikan bonus berupa liburan di akhir tahun apabila target penjualan tercapai	0	0	4	23	8		4,11
Tempat kerja memberikan training bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya untuk lebih maju	0	0	4	23	8		4,62
Saya selalu bekerja secara maksimal	0	0	1	18	16		4,42
Total							4,03

Sumber: Hasil jawaban responden yang diolah

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui rata – rata tanggapan responden menyatakan “Setuju” berkaitan dengan semua indikator dari Motivasi. Hasil ini diindikasikan dengan

nilai rata – rata tanggapan responden tentang seluruh indikator pada variabel Motivasi yaitu sebesar 4,03. Dalam interval kelas termasuk dalam kategori  $3,40 < MTV \leq 4,20$  yang menunjukkan responden memberikan nilai setuju atas pernyataan tentang semua indikator Motivasi.

## 2. Analisis Deskriptif Tanggapan Responden Terhadap Disiplin Kerja (DK)

**Tabel 4. 7**  
**Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja (DK)**

Pertanyaan	Frekuensi					N	Mean
	ST S	TS	KS	S	SS		
Atasan saya selalu memberikan pembinaan tegas bagi karyawan yang melakukan pelanggaran	1	2	9	21	2	35	3,60
Pegawai harus patuh terhadap peraturan yang Di berlakukan	0	0	10	18	7		3,91
Presensi kerja sangat bagus diterapkan di lingkungan Kerja	0	0	11	19	5		3,82
Lingkungan kerja pegawai bersih dan bebas dari polusi	0	2	9	20	4		3,74
Adanya pengawasan CCTV dan satpam ditempat kerja membuat saya tenang dalam bekerja	0	2	12	15	6		3,71
Keamanan gedung dalam tempat kerja sudah terjamin	0	1	8	18	8		3,94
Pegawai bertanggung jawab dalam bekerja dan struktur kerja sudah tertata	0	1	10	12	12		4,00
Hubungan dengan sesama pegawai harmonis dan tanpa ada saling menjatuhkan sesama rekan kerja	0	1	8	23	3		3,80
Komunikasi antar karyawan berjalan solid	0	1	7	24	3		3,82
Total							

Sumber: Hasil jawaban responden yang diolah

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui rata – rata tanggapan responden menyatakan “Setuju” berkaitan dengan semua indikator dari Disiplin Kerja. Hasil ini diindikasikan dengan nilai rata – rata tanggapan responden tentang seluruh indikator pada variabel Disiplin Kerja yaitu sebesar 3,81. Dalam interval kelas termasuk dalam kategori  $3,40 <$

DK 4,20 yang menunjukkan responden memberikan nilai setuju atas pernyataan tentang semua indikator Disiplin Kerja.

### 3. Analisis Deskriptif Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan (KK)

**Tabel 4. 8**  
**Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (KK)**

Pertanyaan	Frekuensi					N	Mean
	STS	TS	KS	S	SS		
Semakin bertambahnya usia semakin meningkat kinerja	0	1	12	18	4	35	3,71
Penghargaan atas prestasi kerja adalah penting	0	2	5	23	5		3,88
Karyawan mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target	0	0	12	14	9		3,91
Tingkat pencapaian volume kerja yang dihasilkan harus sesuai dengan target	0	0	9	18	8		3,97
Karyawan wajib tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	0	1	8	20	6		3,88
Karyawan tidak boleh terlambat datang di tempat kerja	0	0	10	24	1		3,74
<b>TOTAL</b>							

Sumber: Hasil jawaban responden yang diolah

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui rata – rata tanggapan responden menyatakan “ Setuju” berkaitan idengan semua indikator dari Kinerja Karyawan. Hasil ini di indikasikan dengan nilai rata – rata tanggapan responden tentang seluruh indikator pada variabel Kinerja Karyawan yaitu sebesar 3,84. Dalam interval kelas termasuk idalam kategori  $3,40 < KK \leq 4,20$  yang menunjukkan responden memberikan nilai setuju atas pernyataan tentang semua indikator Kinerja Karyawan.

### 4.3. Perhitungan dan Pengolahan Data

#### 4.3.1. Uji coba Instrumen

##### 1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui apakah pernyataan pada kuisioner menunjukkan valid atau tidaknya. Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang diteliti sesungguhnya pada obyek penelitian. Pengujian validitas pada taraf signifikan 5% atau 0,05 berarti nilai signifikansi ( $\alpha < 0,05$ ) maka variabelnya valid. Sebaliknya apabila nilai signifikansi ( $\alpha > 0,05$ ) maka variabel tersebut tidak dapat digunakan. Dalam penelitian ini hasil dari uji validitas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

**Tabel 4. 9**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Indikator	Sign (0,05)	Keterangan
Motivasi (MTV)	MTV 1	0,000	Valid
	MTV 2	0,000	Valid
	MTV 3	0,000	Valid
	MTV 4	0,001	Valid
	MTV 5	0,000	Valid
Disiplin Kerja (DK)	DK 1	0,001	Valid
	DK 2	0,000	Valid
	DK 3	0,001	Valid
	DK 4	0,000	Valid
	DK 5	0,000	Valid
	DK 6	0,000	Valid
	DK 7	0,000	Valid
	DK 8	0,003	Valid
	DK 9	0,003	Valid

Kinerja Kayawan	KK 1	0,000	Valid
	KK 2	0,000	Valid
	KK 3	0,000	Valid
	KK 4	0,000	Valid
	KK 5	0,000	Valid
	KK 6	0,000	Valid

Sumber: Hasil jawaban responden yang diolah

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan setiap indikator dari keseluruhan variabel yang terdiri dari motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan yang berjumlah 20 item, mempunyai nilai signifikan (2 tailed) lebih kecil dari 0,05 yang berarti seluruh item pernyataan bisa dikatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

## 2. Reabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dalam penelitian ini, cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuisioner adalah dengan mengukur reliabilitas dengan uji statistic Cronbach Alpha. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memiliki Cronbach Alpha  $> 0,60$ . Dari hasil uji reliabilitas pada penelitian ini terlihat nilai *cronbach alpha* yang dapat dilihat pada Tabel dibawah sebagai berikut:

**Tabel 4. 10**  
**Hasil Uji Reabilitas**

Variabel	Hasil Perhitungan Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi (MTV)	0,739	Reliabel
Disiplin Kerja (DK)	0,784	Reliabel
Kinerja Karyawan (KK)	0,729	Reliabel

Sumber: Hasil jawaban responden yang diolah



Tabel diatas menunjukkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliable karena mempunyai nilai cronbach alpha > 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten yang berarti bila pernyataan itu diajukan kembali akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

#### 4.3.2. Uji Asumsi Klasik

##### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ivariabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal iatau tidak. Dari hasil uji normalitas pada penelitian ini terlihat pada nilai one sampel Kolmogorov Smirnov, Pada uji One Sample Kolmogorov Smirnov residual berdistribusi normal apabila nilai signifikansi > 0.05 yang dapat dilihat pada Tabel dibawah, sebagai berikut:

**Tabel 4. 11**  
**Hasil Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0E-7
	Std. Deviation	1,61143224
Most Extreme Differences	Absolute	,096
	Positive	,050
	Negative	-,096
Kolmogorov-Smirnov Z		,570
Asymp. Sig. (2-tailed)		,901

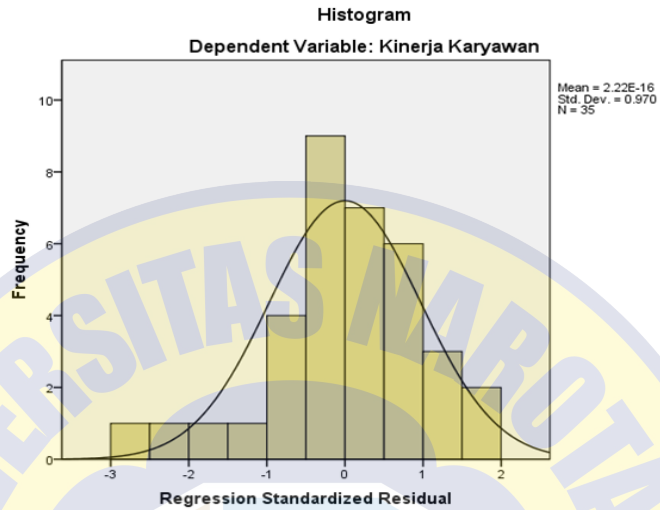
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil jawaban responden yang diolah

Berdasarkan pada Tabel diatas, dapat diketahui bahwa besarnya nilai Asymp sig (2-tailed) sebesar 0,901 > 0,05, hal ini sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan maka dapat disimpulkan bahwa data pada model tersebut berdistribusi normal dan dapat digunakan dalam penelitian.

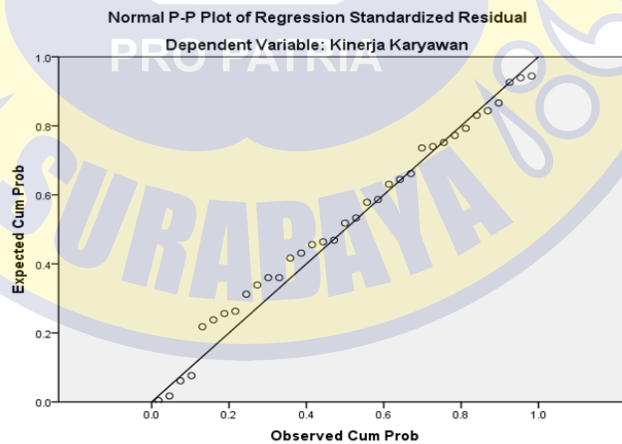
Uji normalitas juga dapat dilihat melalui Histogram dan Probability Pplotof Regresio Standarized Residual, sebagai berikut :



**Gambar 4. 1 Histogram**

Sumber: Hasil jawaban responden yang diolah

Bedasarkan Gambar 4.1 Menunjukkan bahwa kebanyakan variabel berada di bawah garis dan garis tersebut membentuk gunung. Hal ini mengindikasikan bahwa hasil sebaran data dari responden di nilai normal.



**Gambar 4. 2 Probability P Plot of Regression Standardized Residual**

Sumber: Hasil jawaban responden yang diolah

Dari gambar 4.3.3.2 uji normalitas menggunakan Probability P P lotof Regression Standardized Residual menunjukkan persebaran titik-titik disekitar dengan garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka menunjukkan berdistribusi normal.

## 2. Uji multikolinieritas

Uji Multikolinieritas merupakan bentuk pengujian dengan asumsi dalam analisis regresi ganda. Uji Multikolinieritas pada penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independent. Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan variance inflation ifactor (VIF). Untuk pengambilan suatu keputusan dalam menentukan ada atau tidaknya multikolinieritas hasil uji multikolinieritas pada penelitian ini terlihat nilai VIF yang dapat dilihat pada Tabel dibawah, sebagai berikut :

**Tabel 4. 12**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Motivasi	,962	1,039
Disiplin Kerja	,962	1,039

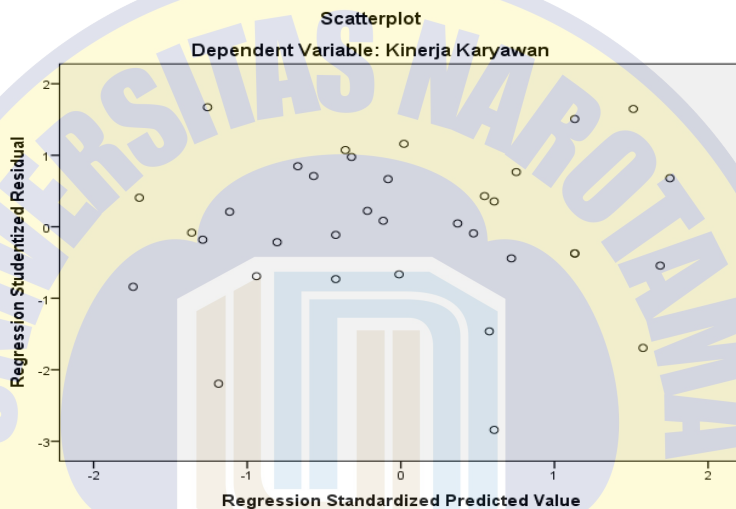
Sumber: Hasil jawaban responden yang diolah

Dari tabel diatas dapat dilihat dari nilai Tolerance dan VIF (Variance Inflation Factor). Pada variabel Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2), Memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,962 ( $>0,01$ ) artinya tidak terjadi multikolinieritas. Sedangkan pada nilai VIF pada penelitian ini adalah 1,039 lebih kecil dari 10 ( $<10$ ) maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas.

## 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heterokedasitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Uji heterokedasitas dilakukan dengan menganalisis penyebaran titik yang terdapat pada Scatterplot yang dihasilkan dengan menggunakan program software SPSS sebagai idasar pengambilan keputusan dengan kriteria sebagai berikut : a) Jika sebaran titik-titik

membentuk suatu pola tertentu dan sebarannya berada diatas dan dibawah titik nol sumbu Y maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah heterokedasitas dalam model regresi, dan b) Jika sebaran titik-titik membentuk suatu pola tertentu dan sebenarnya berada idiatas atau dibawah titik nol sumbu Y maka dapat disimpulkan bahwa terdapat masalah heterokedasitas dalam model regresi. Dalam penelitian ini hasil dari uji heteroskedastisitas yang dapat diinterpretasikan sebagai berikut :



**Gambar 4. 3 Grafik Scatterplot Heteroskedastisitas**

Sumber: Hasil jawaban responden yang diolah

Pada gambar diatas dapat diketahui bahwa sebaran titik-titik tidak membentuk suatu pola tertentu dan titik-titik berada diatas atau dibawah titik nol sumbu Y maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terdapat masalah heterokedasitas dalam model regresi atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### 4.3.3. Uji Hipotesis

##### 1. Uji T (Parsial)

Uji parsial (uji t) dalam penelitian ini digunakan untuk menguji hipotesis secara parsial guna untuk menunjukkan pengaruh tiap variabel independent secara sendiri terhadap varibel dependen. Hasil uji t ini pada output SPSS dapat dilihat pada table Coefficients. Kriteria pengambilan keputusan : 1) H0 ditolak jika t statistic < 0,005 atau t hitung > t tabel, dan 2) H0 diterima jika t statistic > 0,005 atau t hitung < t tabel. Dari

hasil uji T (Parsial) pada penelitian ini dapat terlihat nilai signifikansi yang dapat dilihat pada Tabel dibawah, sebagai berikut :

**Tabel 4. 13**  
**Hasil Uji t**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,530	3,290		-,465	,645
	Motivasi	,835	,133	,670	6,271	,000
	Disiplin Kerja	,226	,072	,336	3,148	,004

Sumber: Hasil jawaban responden yang diolah

Dari tabel diatas, maka dapat diketahui hasil pengujian hipotesis penelitian yang ditunjukkan dan dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengujian variabel motivasi terhadap variabel kinerja karyawan :

Berdasarkan hasil dari Tabel diatas menunjukkan bahwa variabel Motivasi memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,00 \text{ sig} < 0,05$  dan  $t \text{ hitung } 6,27 > t \text{ tabel } 1,69$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Kesimpulan dari uji t menyatakan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengujian variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan :

Berdasarkan hasil dari Tabel diatas menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,004 \text{ sig} < 0,05$  dan  $t \text{ hitung } 3,14 > t \text{ tabel } 1,69$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Kesimpulan dari uji t menyatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**2. Uji F (Simultan)**

Uji simultan (uji F) adalah uji bersama-sama seluruh variabel independent terhadap variabel dependen. Perhitungan statistic uji F dari ANOVA dilakukan dengan membandingkan nilai kritis yang diperoleh dari table distribusi uji F pada tingkat signifikansi tertentu. Hipotesis yang digunakan yaitu:  $H_0: \beta = 0$ , berarti variabel independent secara keseluruhan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Jika

Fhitung < Ftabel berarti Ho diterima atau variabel independent secara bersama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.  $H_{a3} : \beta \neq 0$ , berarti variabel independent secara keseluruhan berpengaruh terhadap variabel dependen. Jika Fhitung > Ftabel berarti Ho ditolak atau variabel independent secara bersama berpengaruh terhadap variabel dependen. Dari hasil uji F (Simultan) pada penelitian ini terlihat nilai F hitung yang dapat dilihat pada Tabel dibawah, sebagai berikut :

**Tabel 4. 14**  
**Hasil Uji F**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	163,255	2	81,627	29,586	,000 <sup>b</sup>
Residual	88,288	32	2,759		
Total	251,543	34			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Hasil jawaban responden yang diolah

Dari tabel ANOVA diatas diperoleh hasil uji hipotesis secara simultan dengan nilai F hitung sebesar 163,255 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai signifikansi  $F < 0,05$  sedangkan nilai f hitung  $29,586 > f$  tabel 3,285 artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan.

### 3. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) pada hakikatnya merupakan ukuran seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variabel-variabel dari variabel bebas. Nilai koefisien determinasi berada di antara nol dan satu. Nilai (R<sup>2</sup>) yang kecil berarti kemampuan variabel independen untuk menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti bahwa variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel bebas. Nilai (R<sup>2</sup>) yang kecil berarti kemampuan variabel independen untuk menjelaskan variabel independen

sangat terbatas. Begitu pula sebaliknya, jika nilai mendekati 1, berarti variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel bebas. Dari hasil uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) pada penelitian ini dapat diketahui bahwa nilai R<sup>2</sup> dapat dilihat pada Table sebagai berikut :

**Tabel 4. 15**  
**Hasil Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,806 <sup>a</sup>	,649	,627	1,66103

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil jawaban responden yang diolah

Tabel diatas, menunjukkan nilai R<sup>2</sup> (R Square) sebesar 0,649 atau sebesar 65%, ini menunjukkan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja secara bersamaan mampu mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 65% sedangkan sisanya 35% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini.

#### 4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Berganda Analisis regresiberganda yaitu suatu metode yang dipakai guna menggambarkan hubungan suatu variabel dependen dengan dua atau lebih dari dua variabel independen. Dari hasil analisis regresi linear berganda pada penelitian ini terlihat persamaan yang dapat dilihat pada Tabel dibawah, sebagai berikut:

**Tabel 4. 16**  
**Analisis Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	-1,530	3,290		-,465	,645
	Motivasi	,835	,133	,670	6,271	,000
	Disiplin Kerja	,226	,072	,336	3,148	,004

Sumber: Hasil jawaban responden yang diolah

$$KK = (-1,530) + 0,835MTV + 0,226DK + 3,29$$

Dari persamaan regresi diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Konstanta (a) merupakan intersip garis regresi dengan KK jika MTV dan DK = 0, yang menunjukkan bahwa besarnya variabel independen yang digunakan dalam model penelitian sebesar konstan sebesar -1,530 tersebut. Besarnya nilai konstan (a) adalah -1,530 menunjukkan bahwa jika variabel bebas yang terdiri dari motivasi dan disiplin kerja = 0, maka kinerja karyawan sebesar 2,81.
2. Koefisien regresi motivasi (b1) = 0,835 menunjukkan arah hubungan yang positif antara variabel disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan semakin baik motivasi pada apotik libra maka semakin baik disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Koefisien regresi disiplin kerja (b2) = 0,226 menunjukkan arah hubungan yang positif antara variabel motivasi dengan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan semakin layak disiplin kerja pada Apotik Libra maka akan membuat kinerja karyawan juga meningkat.

#### 4.4. Analisis Dan Hasil Pembahasan

Dari hasil pengujian data yang melibatkan 35 karyawan di apotik libra, terdiri dari 9 pria dan 26 wanita. Hasil uji validitas menunjukkan semua data valid karena Korelasi Total item, mempunyai nilai signifikan (2 tailed) lebih kecil dari 0,05 yang berarti seluruh item pernyataan bisa dikatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian. Dan uji reliabilitas dapat menunjukkan bahwa setiap item pernyataan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten yang berarti bila pernyataan itu diajukan kembali akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya. Hasil dari uji normalitas dinyatakan normal, dapat diketahui bahwa besarnya nilai Asymp sig (2-tailed) sebesar 0,901 > 0,05, hal ini sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan maka dapat disimpulkan bahwa data pada model tersebut berdistribusi normal dan dapat



digunakan dalam penelitian. Hasil uji determinasi R dan R<sup>2</sup> didapatkan nilai R Square sebesar 0,649% . Dan ditemukan pengaruh yang positif dan signifikan antara Variabel Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan(Y).

#### **4.4.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan pada hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi berarah positif dan nilai signifikansi sebesar  $0,00 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan ini hipotesis yang diajukan yaitu motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti kebenarannya.

Dalam penelitian ini variabel motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Apotik Libra. Motivasi merupakan alat yang erat kaitannya dengan manusia sebagai penggerak yang hadir dalam bentuk adanya bonus apabila target penjualan tercapai. Positif memiliki artian semakin baik motivasi yang diberikan oleh atasan maka kinerja karyawan akan meningkat, sebaliknya semakin kurang motivasi yang diberikan oleh atasan maka kinerja karyawan akan menurun. Signifikan memiliki artian kesesuaian motivasi yang diberikan kepada karyawan maka akan berdampak pada kinerja karyawan karena motivasi mungkin bisa dijadikan harapan bagi karyawan untuk mendapatkan apresiasi perusahaan berupa pemenuhan kebutuhan dari apa yang telah mereka kerjakan. Motivasi kerja akan timbul apabila kebutuhan dipenuhi oleh pihak perusahaan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nyoman Marayasa dan Anggi Faradila (2019) yang menganalisis tentang pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Bank Dinar Indonesia. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Dinar Indonesia.

#### **4.4.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan pada hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja berarah positif dan nilai signifikansi sebesar  $0,04 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan ini hipotesis yang diajukan yaitu disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti kebenarannya.

Dalam penelitian ini variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Apotik Libra. Disiplin kerja adalah perilaku karyawan yang

selalu berusaha melakukan semua pekerjaannya dengan baik dan mentaati semua peraturan yang ada di perusahaan dan karyawan pun bersedia untuk menerima segala bentuk hukuman jika ia telah melanggar kewajiban yang sudah diberikan kepadanya. Positif memiliki artian semakin baik disiplin kerja yang dilakukan karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat, sebaliknya semakin kurang disiplin kerja yang dilakukan karyawan maka kinerja karyawan akan menurun. Signifikan memiliki artian kesesuaian disiplin kerja merupakan suatu dorongan yang dilakukan oleh pimpinan apotik kepada karyawannya untuk lebih disiplin dalam bekerja, dikarenakan kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan apotik dalam mencapai tujuannya. Disiplin kerja akan timbul untuk mempertahankan pekerjaannya sendiri sesuai dengan kebijakan yang sudah di tetapkan apotik kepada kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh I Gede Oki Satria Wirawan (2022) yang menganalisis tentang pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Savaya Bali. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Savaya Bali.

#### **4.4.3 Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan pada pengujian hipotesis pengaruh simultan (secara bersama - sama) variabel Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai signifikansi yaitu  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama - sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian ini variable Motivasi dan Disiplin Kerja secara bersama - sama memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Apotik Libra Surabaya. Hal ini berarti bahwa variabel tersebut secara bersama - sama dapat digunakan sebagai acuan faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nyoman Marayasa dan Anggi Faradila (2019) yang menganalisis tentang pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Bank Dinar Indonesia. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Dinar Indonesia. Pada penelitian ini menyatakan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi karyawan yang baik dan disiplin kerja yang baik akan menciptakan kinerja karyawan yang baik.

#### 4.4.4 Variabel dominan

Variabel dominan diketahui pada tabel 4.17 :

**Tabel 4. 17**  
**Variabel Dominan**

Variabel	$\beta$
Motivasi	,835
Disiplin Kerja	,226

Sumber: Hasil jawaban responden yang diolah

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa variabel yang paling dominan terhadap kinerja karyawan adalah motivasi (X1) yang bernilai 0,835.

