

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Karakteristik Responden

##### 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Data mengenai karyawan Bank Syariah Mandiri Prabumulih yang menjadi responden sebagai berikut:

**Tabel 4.1**

**Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	18	60.0	60.0	60.0
Perempuan	12	40.0	40.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 30 orang responden, yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 18 orang (60%) dan perempuan sebanyak 12 orang (40%). Artinya dalam penelitian ini sebagian besar responden laki-laki.

##### 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Data mengenai usia responden dikelompokkan menjadi 3 kategori yaitu, usia 17-24 tahun, usia 25-34 tahun, dan usia >34 tahun. Adapun data mengenai karyawan Bank Syariah Mandiri Prabumulih yang menjadi responden sebagai berikut:

**Tabel 4.2**  
**Frekuensi Responden Berdasarkan Usia**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 17-24	4	13.3	13.3	13.3
25-34	21	70.0	70.0	83.3
>34	5	16.7	16.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 30 orang responden, yang berusia 17-24 tahun sebanyak 4 orang (13,3%), usia 25-34 tahun sebanyak 21 orang (70%), dan usia >34 tahun sebanyak 5 orang (16,7%). Artinya dalam penelitian ini sebagian besar responden berusia 25-34 tahun.

### 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Data mengenai tingkat pendidikan responden dikelompokkan menjadi 4 kategori yaitu, SMA, Diploma, S1 dan S2/S3. Adapun data mengenai tingkat pendidikan karyawan Bank Syariah Mandiri Prabumulih yang menjadi responden sebagai berikut:

**Tabel 4.3**  
**Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	2	6.7	6.7	6.7
Diploma	4	13.3	13.3	20.0
S1	22	73.3	73.3	93.3
S2/S3	2	6.7	6.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa dari 30 orang responden, yang tingkat pendidikan SMA sebanyak 2 orang (6,7%), Diploma 4 orang (13,3%), S1 sebanyak 22 orang (73,3%), S2/S3 sebanyak 2 orang(6,7%). Artinya dalam penelitian ini sebagian besar responden memiliki tingkat S1.

#### 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Data mengenai lama bekerja dikelompokkan menjadi 2 kategori yaitu, <1 tahun dan >1 tahun. Adapun data mengenai lama bekerja karyawan Bank Syariah Mandiri KC Prabumulih yang menjadi responden sebagai berikut:

**Tabel 4.4**  
**Frekuensi Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
<1 Tahun	8	26.7	26.7	26.7
>1 Tahun	22	73.3	73.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan dapat diketahui bahwa dari 30 responden, yang bekerja <1 tahun sebanyak 8 orang (26.7%) dan yang bekerja >1 tahun sebanyak 22 orang (73,3%) artinya dalam penelitian ini sebagian besar responden telah bekerja selama lebih dari 1 tahun.

## B. Instrumen Penelitian

### 1. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu instrumen. Uji validitas dilakukan pada setiap butir pertanyaan dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dan  $r_{tabel}$ . Nilai  $r_{tabel}$  didapatkan dengan menentukan *degree of freedom*  $df= 30-2$   $df=28$  dengan taraf signifikan 5% atau 0,05 sehingga diperoleh  $r_{tabel}$  sebesar 0,3061. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka itu artinya instrumen penelitian valid. Hasil pengujian validitas menggunakan SPSS 22 pada penelitian ini dapat dilihat dari tabel berikut ini:

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item Pertanyaan	Person Correlation	$r_{tabel} (\alpha=5\%)$	Hasil Validitas
Disiplin Kerja (X <sub>1</sub> )	X1.1	0,61	0,36	Valid
	X1.2	0,76	0,36	Valid
	X1.3	0,53	0,36	Valid
	X1.4	0,77	0,36	Valid
	X1.5	0,44	0,36	Valid
	X1.6	0,44	0,36	Valid
	X1.7	0,64	0,36	Valid
	X1.8	0,68	0,36	Valid
	X1.9	0,79	0,36	Valid
	X1.10	0,75	0,36	Valid
	X1.11	0,55	0,36	Valid
	X1.12	0,56	0,36	Valid
Deskripsi Pekerjaan (X <sub>2</sub> )	X1.1	0,51	0,36	Valid
	X1.2	0,46	0,36	Valid
	X1.3	0,42	0,36	Valid
	X1.4	0,65	0,36	Valid
	X1.5	0,63	0,36	Valid
	X1.6	0,59	0,36	Valid
	X1.7	0,76	0,36	Valid
	X1.8	0,65	0,36	Valid
	X1.9	0,68	0,36	Valid

	X1.10	0,60	0,36	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,58	0,36	Valid
	Y1.2	0,61	0,36	Valid
	Y1.3	0,65	0,36	Valid
	Y1.4	0,54	0,36	Valid
	Y1.5	0,62	0,36	Valid
	Y1.6	0,71	0,36	Valid
	Y1.7	0,54	0,36	Valid
	Y1.8	0,78	0,36	Valid
	Y1.9	0,73	0,36	Valid
	Y1.10	0,81	0,36	Valid

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh nilai *person correlation* ( $r_{hitung}$ ) memiliki nilai lebih besar dibandingkan dengan nilai  $r_{tabel}$  yang mana artinya seluruh pertanyaan valid dan dapat dijadikan alat ukur yang valid untuk analisis berikutnya.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk melihat sejauh mana hasil suatu pebgukuran dapat dipercaya jika secara berulang atau diujikan kembali. Instrumen untuk mengukur masing-masing variabel dikatakan reliabel jika memiliki *cronbach alpha* > dari 0.6. Hasil pengujian reliabilitas menggunakan SPSS 22 pada penelitian ini dapat dilihat dari tabel berikut:

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Reabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Alpha	Hasil Reabilitas
Disiplin Kerja (X <sub>1</sub> )	0,867	0,6	Reliabel
Deskripsi Pekerjaan (X <sub>2</sub> )	0,803	0,6	Reliabel

Kinerja Karyawan	0,857	0,6	Reliabel
------------------	-------	-----	----------

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa dari hasil uji reliabilitas menunjukkan masing-masing variabel memiliki nilai *cronbach alpha* lebih besar dari nilai alpha yaitu 0,6 yang mana dengan demikian variabel disiplin kerja, deskripsi pekerjaan, dan kinerja karyawan dinyatakan reliable.

### C. Teknik Analisis Data

#### 1. Uji Asumsi Klasik

##### a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk melihat dan mengetahui apakah penyebaran data normal atau tidak. Penentuan suatu distribusi data dapat dilakukan dengan cara pengujian *Kolmogorov-Smirnov* dengan taraf signifikan ( $\alpha$ ) sebesar 5% atau 0.05. Pada uji *Kolmogorov-Smirnov* data dikatakan normal apabila nilai signifikan  $> 0.05$ . Hasil uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* menggunakan SPSS 22 pada penelitian ini dapat dilihat dari tabel berikut:

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Normalitas**

	Unstandardized Residual
N	30
Test Statistic	.091
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 <sup>c,d</sup>

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel hasil uji normalitas *Kolmogorov-smirnov* diatas menunjukkan bahwa data pada penelitian berdistribusi dengan normal karena memiliki nilai signifikan 0,200<sup>c,d</sup> yang mana lebih besar dari alpha 0.05.

**b. Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas digunakan untuk melihat apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara dua variabel bebas atau tidak. Hal ini untuk mengetahui terjadi atau tidaknya multikolinearitas diantara variabel bebas dalam suatu model regresi dilakukan dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan nilai Tol (*Tolerance*), jika nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10 maka artinya tidak terjadi atau tidak ada masalah multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas pada penelitian ini menggunakan SPSS 22 dapat dilihat dari tabel berikut:

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Disiplin Kerja	.982	1.018
Deskripsi Pekerjaan	.982	1.018

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa variabel disiplin kerja memiliki nilai *tolerance* sebesar 0.982 dan nilai VIF sebesar 1,018, variabel deskripsi pekerjaan memiliki nilai *tolerance* 0,982 dan nilai VIF sebesar 1,018. Dengan demikian seluruh variabel independen pada

penelitian ini memiliki nilai tolerance  $> 0,1$  dan nilai VIF  $< 10$  yang mana artinya tidak terjadi multikolinearitas.

### c. Uji Heteroskedasitas

Uji heteroskedasitas digunakan untuk melihat dan mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Pemeriksaan terhadap heteroskedasitas menggunakan uji glesjer dengan tingkat signifikan  $0,05$ . Artinya pada model regresi tidak terjadi masalah heteroskedasitas. Hasil uji heteroskedasitas. Hasil uji menggunakan SPSS 22 pada penelitian ini dapat dilihat dari tabel berikut:

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Heteroskedasitas**

Model	Sig.
1 (Constant)	.740
1 Disiplin Kerja	.575
1 Deskripsi Pekerjaan	.692

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai signifikan variabel disiplin kerja sebesar  $0,575$ , variabel deskripsi pekerjaan sebesar  $0.692$ . Dengan demikian seluruh variabel independen memiliki nilai  $> 0,05$  yang mana artinya tidak terbatas dari heteroskedasitas.

### d. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel dependen dan variabel indepenen mempunyai hubungan linear atau tidak. Jika nilai signifikan *linearity*  $< 0.05$ , artinya variabel terikat dan variabel bebas



memiliki hubungan linear. Hasil uji linearitas menggunakan SPSS 22 pada penelitian ini dapat dilihat dari tabel berikut:

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Linearitas Kinerja Karyawan dan Disiplin Kerja**

	Sig.
(Combined)	.250
Kinerja Karyawan * Disiplin Kerja      Linearity	.004
Deviation from Linearity	.905

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas nilai signifikan *linearity* sebesar 0.004 yang mana  $< 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan terdapat hubungan linear.

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Linearitas Kinerja Karyawan dan Deskripsi Pekerjaan**

	Sig.
(Combined)	.509
Kinerja Karyawan * Deskripsi Pekerjaan      Linearity	.542
Deviation from Linearity	.463

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas nilai signifikan *linearity* sebesar 0,542 yang mana  $> 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel deskripsi pekerjaan dan kinerja karyawan tidak terdapat hubungan linear.

## 2. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor. Hasil analisis linear

berganda menggunakan SPSS 22 pada penelitian ini dapat dilihat dari tabel berikut:

**Tabel 4.12**  
**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	29.345	10.022		2.928	.007
Disiplin Kerja	.544	.140	.601	3.894	.001
Deskripsi Pekerjaan	-.246	.193	-.196	-1.272	.214

Sumber: Data diolah, 2020

Dari hasil perhitungan regresi linear diatas diketahui bahwa disiplin kerja ( $X_1$ ), Deskripsi Pekerjaan ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) dapat dirumuskan dalam perumusan berikut:

$$Y = 29,345 + 0,544 (X_1) + (-0,246) (X_2)$$

Berdasarkan perhitungan persamaan regresi linear berganda diatas maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 29,345 yang mana artinya jika disiplin kerja, deskripsi pekerjaan nilainya sama dengan 0, maka kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri KC prabumulih adalah sebesar 29,345
- b. Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,544 yang mana artinya ketika variabel Disiplin Kerja mengalami kenaikan satu-satuan

maka akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,544.

- c. Nilai koefisien regresi variabel deskripsi pekerjaan sebesar -0,246 yang mana artinya ketika variabel deskripsi pekerjaan mengalami penurunan satu-satuan maka akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan sebesar -0,246.

### 3. Uji Hipotesis

#### a. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji apakah suatu variabel independen berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen. Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$  dengan taraf signifikannya 5% atau 0,05. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikan  $< 0,05$  maka variabel bebas secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat dan artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Bilai  $t_{tabel} = (\alpha / 2 : n-k-1)$  maka diperoleh nilai  $t_{tabel}$  adalah sebesar 2,051. Hasil uji t menggunakan SPSS 22 pada penelitian ini dapat dilihat dari tabel berikut:

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	29.345	10.022		2.928	.007
1 Disiplin Kerja	.544	.140	.601	3.894	.001
Deskripsi Pekerjaan	-.246	.193	-.196	-1.272	.214

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa:

1) Variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Dari tabel diatas diketahui bahwa  $r_{tabel}$  variabel disiplin kerja sebesar  $3,894 > 2,051$  dan nilai signifikan sebesar  $0,001 < 0,05$  sehingga  $H_1$  diterima yang mana artinya disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu Calista Feby Tarigan, dkk. Bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.<sup>67</sup>

2) Variabel Deskripsi pekerjaan terhadap kinerja karyawan

Dari tabel diatas diketahui bahwa tabel  $t_{hitung}$  variabel deskripsi pekerjaan sebesar  $-1,272 < 2,051$  dan nilai signifikan  $0,214 > 0,05$  sehingga  $H_2$  ditolak yang mana artinya deskripsi pekerjaan secara parsial tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu Iga rosa anggraini, dkk. Bahwa Job Description tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.<sup>68</sup>

---

<sup>67</sup> Calista Feby Tarigan, dkk. (Jurnal), *Pengaruh Displin Kerja dan Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Giovani Abadi Sentosa*.

<sup>68</sup> Iga rosa, dkk. 2020. *Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Malang*. Jurnal. Vol.14.1. Hlm.25-31

## b. Uji F

Uji signifikan (Uji F) adalah uji yang digunakan untuk melihat atau mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$  dan nilai signifikan  $< 0,05$  maka variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat dan artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Nilai  $F_{tabel}$  dapat dilihat dari nilai dfl yaitu k (jumlah variabel independen) dan dfl yaitu n-k (n adalah jumlah sampel), dfl= 2 dan df2= 28, maka dapat diketahui bahwa nilai  $F_{tabel}$  adalah sebesar 3,340. Hasil uji F menggunakan SPSS 22 pada penelitian ini dapat dilihat dari tabel berikut;

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji F**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	159.057	2	79.528	7.871	.002 <sup>b</sup>
Residual	272.810	27	10.104		
Total	431.867	29			

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 7,871  $> 3,340$  dan nilai signifikan sebesar  $0,002 < 0,05$  sehingga  $H_3$  diterima yang mana artinya disiplin kerja, deskripsi pekerjaan, secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri KC Prabumulih. Hal ini didukung oleh

penelitian terdahulu Calista Feby Taringan Bahwa Didapat hasil penelitian bahwa disiplin kerja, job description berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>69</sup>

**c. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Uji koefisien determinasi digunakan untuk melihat kemampuan atau sesanggupan variabel independen mempengaruhi variabel dependen semakin besar koefisien determinasi menunjukkan semakin baik kemampuan variabel independen menerangkan variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi menggunakan SPSS 22 pada penelitian ini dapat dilihat dari tabel berikut:

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.607 <sup>a</sup>	.368	.322	3.17869

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai Adjust R Square sebesar 0,322 yang mana menunjukkan bahwa persentase proporsi variabel independen memberikan pengaruh terhadap variabel dependen sebesar 32,2% sedangkan 67,8% lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

<sup>69</sup> Calista Feby Taringan, dkk. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Giovani Abadi Sentosa*. Jurnal Global Manajemen Vol 8, No. 1, juni 2019

## **D. Pembahasan Hasil Penelitian**

### **1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.**

Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya kenaikan disiplin kerja diikuti oleh kinerja karyawan secara signifikan. Sehingga jika semakin tingginya disiplin kerja yang diberikan oleh Bank Sayriah Mandiri Prabumulih maka semakin besar tingkat disiplin kerja karyawan. Hal ini diperkuat oleh uji t yang menghasilkan nilai sig sebesar  $3,894 > 2,051$  hal ini berarti hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan berpengaruh positif.

Hasil penelitian tersebut mendukung bukti empiris dari penelitian terdahulu dari Jeli Nata Liyas, Reza Primadi dan Bachtiar Arifudin Husain bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

### **2. Pengaruh Deskripsi Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan.**

Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa deskripsi pekerjaan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya deskripsi pekerjaan tidak diikuti oleh kinerja karyawan secara signifikan. Hal ini diperkuat oleh uji t yang menghasilkan nilai sig sebesar  $-1,272 < 2,051$  hal ini berarti hubungan antara deskripsi pekerjaan dan kinerja karyawan berpengaruh negatif.

Hasil penelitian tersebut mendukung bukti empiris dari penelitian terdahulu dari Farida Mustikawati, Indra Kurniawan, dan Karlina Pitaloka,

dkk. Bahwa deskripsi pekerjaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

### **3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Deskripsi Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian simultan, diketahui bahwa disiplin kerja dan deskripsi pekerjaan bersama-sama berpengaruh secara simultan dimana memiliki nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $7,871 > 3,340$  dan nilai signifikan sebesar  $0,002 < 0,05$ . Artinya, disiplin kerja dan deskripsi pekerjaan secara simultan bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri KC Prabumulih. Artinya semakin meningkat disiplin kerja dan deskripsi pekerjaan maka semakin meningkat kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Prabumulih.

Hasil penelitian tersebut mendukung bukti empiris dari penelitian terdahulu dari Calista Feby Tarigan, dkk. Bahwa disiplin kerja dan deskripsi pekerjaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.