

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Kondisi Objektif Perusahaan

Penelitian ini dilakukan di Ray White Diponegoro Surabaya yang berada jln. Diponegoro no 196e, DR. Soetomo, Surabaya, Jawa Timur Indonesia. Objek penelitian ini adalah Agen properti Ray White Diponegoro Surabaya. Tanpa menggunakan perantara apapun, penelitian ini mengumpulkan data langsung dari sumbernya. Wawancara dan penyebaran kuesioner kepada responden yang telah diseleksi sebagai data primer. Adapun sampel dari responden yang dipilih adalah semua Agen properti Ray White Diponegoro Surabaya kecuali atasan atau Principal. Pengambilan sampel tersebut dilaksanakan melalui cara penyebaran kuesioner.

1. Profil Perusahaan

Ray White Diponegoro Surabaya adalah perusahaan Agen properti properti yang memiliki Agen properti orang yang membantu memasarkan properti di Surabaya dan sekitarnya. Agen properti Ray White Diponegoro dapat memasarkan properti dengan sangat baik, karena mendapat dukungan penuh dari kantor dengan teknologi *One System* yang dimiliki oleh Ray White Diponegoro akan sangat membantu Agen properti dalam memberikan penawaran kepada calon pembeli. Agen properti Ray White Diponegoro memberikan kinerja yang terbaik kepada calon pembeli dengan cara mengutamakan profesionalisme, pelayanan berkualitas dan fleksibilitas dalam memenuhi kebutuhan calon pembeli. Selain itu Ray White Diponegoro juga

menciptakan lapangan kerja dan lingkungan kerja yang kondusif bagi Agen properti dan Staf kantor

Ray White Diponegoro Surabaya terletak di jln. Diponegoro no 196e, DR. Soetomo, Surabaya, Jawa Timur Indonesia. Ray White Diponegoro adalah salah satu kelompok Agen properti Ray White terbesar di Surabaya. Dengan tujuh kantor dan lebih dari seratus Agen properti membuat kelompok yaitu Ray White Platinum Group. Tujuh kantor tersebut yakni; Ray White Diponegoro, Ray White Villa Bukit Mas, Ray White Citraland, Ray White Pakuwon Indah, Ray White HR Muhammad, Ray White Gedangan.

Untuk mewujudkan Visi dan Misi Ray White Diponegoro memiliki lebih dari 51 Agen properti Eksekutif yang sangat berpengalaman dibidang pemasaran properti dan siap memberikan pelayanan terbaik kepada klien. Agen properti Ray White Diponegoro telah mengikuti formal training Professional Property Agen properti standar internasional yang telah diadakan oleh trainer berpengalaman.

2. Visi dan Misi Ray White Diponegoro Surabaya

a. Visi Ray White Diponegoro

Revolusi pemasaran properti di Indonesia, khususnya di Surabaya dan Jawa Timur. Kemudian menjadi salah satu agen properti terbesar dan terbaik di Surabaya dan sekitarnya.

b. Misi Ray White Diponegoro

1. Memberikan *service* yang terbaik untuk jual, beli, sewa, dan lelang properti serta mengutamakan profesionalisme, pelayanan berkualitas dan fleksibilitas dalam memenuhi kebutuhan klien.
2. Menyediakan lingkungan kerja kondusif bagi Agen properti dan *Staff Office*.
3. Pengembangan kemampuan Agen properti dan *Staff Office* yang terus berkesinambungan, sehingga menjadikan mereka profesional di bidangnya masing-masing.

1. Karakteristik Responden

Peneliti menyebar luaskan kuesioner dalam mengumpulkan data secara acak kepada seluruh Ray White Diponegoro, yang bertujuan untuk menganalisa karakteristik responden secara deskriptif, meliputi jenis kelamin dan usia. Demikian dilakukan peneliti dalam rangka memaksimalkan perolehan data yang sesuai dengan target awal peneliti dalam mengumpulkan data secara akurat yang terjadi di lapangan.

a. Jenis Kelamin

Gambaran karakteristik Agen properti berdasarkan jenis kelamin mereka.

Jenis kelamin dibagi menjadi dua, seperti yang tercantum di tabel berikut

ini:

Tabel 4. 1 Jumlah responden berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis kelamin	Frekuensi	Presentase
1	Wanita	28	54,9%
2	Laki - laki	23	45,1%
Total		51	100%

Sumber : SPSS 25 (peneliti, 2023)

Tabel 4.1 menyatakan terdapat 28 responden wanita, dimana angka ini lebih banyak dibandingkan responden pria atau 54,9% dari total keseluruhan. Sedangkan responden laki-laki lebih sedikit, yang persentasenya hanya sebesar 45,1% atau sebanyak 23 orang. Didapatkan bahwa mayoritas adalah Agen properti perempuan.

b. Usia

Gambaran karakteristik Agen properti Ray White Diponegoro Surabaya berdasarkan usia. Klasifikasi usia dibagi menjadi 5 kelompok, seperti yang tertera di tabel berikut ini:

Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Presentase
1	20 – 25 tahun	11	21,6%
2	26 – 30 tahun	13	25,5%
3	31-40 tahun	8	15,7%
4	> 40 tahun	19	37,3%
Total		51	100%

Sumber : SPSS 25 (peneliti, 2023)

Tabel 4.2 menyatakan responden yang lebih mendominasi rata-rata berusia di atas 40 tahun dengan persentase 37,3% atau total 19 responden.

Kemudian, 25,5%, atau hingga 13 responden, untuk Agen properti berusia antara 26 dan 30. Agen properti berusia antara 31 dan 40 berjumlah 15,7% dari semua agen properti, atau sebanyak 8 responden. Jadi dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak yang bekerja di Ray White Diponegoro ialah responden yang memiliki usia > 40 tahun.

2. Analisa Deskripsi Variabel Bebas dan Terikat

Disiplin (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kinerja (Y) merupakan variabel independen dan dependen yang akan dikaji. Deskripsi variabel ini menjelaskan tanggapan responden terhadap kuesioner. Variabel digambarkan sebagai indikator, yang diberi peringkat pada skala Likert dari 1 sampai 5.

$$B = 5$$

$$R = \text{Skor tertinggi} - \text{skor terendah}$$

$$= 5 - 2 = 3$$

$$P = R/B = 3/5 = 0,60$$

Keterangan :

$$R = \text{Selisih}$$

$$B = \text{Skor tertinggi}$$

$$P = \text{Rentang}$$

Hasil perhitungan rumus di atas telah dirangkum dalam tabel 4.3 berdasarkan hasil perhitungan rumus rentang skala untuk menentukan nilai rata-rata.

Tabel 4.3 Skala Kriteria

No	Skala	Kriteria
1.	2,00 – 2,59	Sangat Tidak setuju
2.	2,60 – 3,19	Tidak setuju
3.	3,20 – 3,79	Netral
4.	3,80 – 4,39	Setuju
5.	4,40 – 5,00	Sangat setuju

Sumber : data prime (peneliti, 2023)

Variabel bebas disiplin (X1), motivasi kerja (X2), dan variabel terikat kinerja (Y) masing-masing diuraikan dalam Tabel 4.3. Variabel ini menggambarkan tanggapan responden atau kuesioner yang berisi indikator variabel bebas dan terikat yang akan diteliti. kemudian karakteristik tersebut diubah menjadi indikator, yang diberi peringkat pada skala Likert dari 1 sampai 5, untuk diukur.

1) Disiplin (X1)

Data yang ditampilkan adalah data disiplin dari hasil kuisioner. Sehingga sebelum data dianalisis maka akan ditampilkan dahulu di setiap butir soal sebagai berikut.

Tabel 4. 4 Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin (X1)

Indikator	N		S		SS		TOTAL		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	
x1.1	5	9.80	20	39.22	26	50.98	51	100	4.41
x1.2	1	1.96	18	35.29	32	62.75	51	100	4.61
x1.3	0	0.00	18	35.29	33	64.71	51	100	4.65
x1.4	2	3.92	17	33.33	32	62.75	51	100	4.59
x1.5	2	3.92	24	47.06	25	49.02	51	100	4.45

Sumber: Output SPSS 25 (Peneliti, 2023)

Berdasarkan tabel 4,4 diatas dapat disimpulkan bahwa indikator kuesioner disiplin (X1) yang memiliki nilai mean paling besar adalah X1.3 dengan nilai 4,65 atau dalam kategori sangat baik yang terdapat pada indikator “Taat terhadap pekerjaan” dimana sebagian Agen properti setuju dengan pernyataan pada indikator tersebut. Hal ini menggambarkan bahwa taat terhadap pekerjaan yang baik dan tepat akan mempengaruhi disiplin agen properti dalam mencapai Kinerja yang baik.

2) Motivasi X2

Data yang ditampilkan adalah data disiplin dari hasil kuisisioner. Sehingga sebelum data dianalisis maka akan ditampilkan dahulu di setiap butir soal sebagai berikut.

Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja

Indikator	TS		N		S		SS		TOTAL		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
x2.1	0	0.00	3	5.88	15	29.41	33	64.71	51	100	4.59
x2.2	2	3.92	14	27.45	15	29.41	20	39.22	51	100	4.04
x2.3	7	13.73	16	31.37	12	23.53	16	31.37	51	100	3.73
x2.4	0	0.00	6	11.76	21	41.18	24	47.06	51	100	4.35
x2.5	1	1.96	7	13.73	20	39.22	23	45.10	51	100	4.27

Sumber: Output SPSS 25 (Peneliti, 2023)

Berdasarkan tabel 4,5 diatas dapat disimpulkan bahwa indikator kuesioner Disiplin (X1) yang memiliki nilai mean paling besar adalah X2.1 dengan nilai 4,59 atau dalam kategori sangat baik yang terdapat pada indikator “*need of achievement*” dimana sebagian Agen properti setuju dengan pernyataan pada indikator tersebut. Hal ini menggambarkan bahwa kebutuhan untuk prestasi yang

baik dan tepat akan mempengaruhi motivasi agen properti dalam mencapai Kinerja yang baik.

3) Kinerja (Y)

Data yang ditampilkan atau dijabarkan adalah data Disiplin (X1) dari hasil kuesioner. Sehingga sebelum data dianalisis maka akan ditampilkan dahulu di setiap butir pernyataan sebagai berikut.

Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja (Y)

Indikator	TS		N		S		SS		TOTAL		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
y.1	1	1.96	5	9.80	28	54.90	17	33.33	51	100	4.20
y.2	0	0.00	8	15.69	25	49.02	18	35.29	51	100	4.20
y.3	0	0.00	5	9.80	30	58.82	16	31.37	51	100	4.22
y.4	1	1.96	5	9.80	23	45.10	22	43.14	51	100	4.29

Sumber: SPSS 25 (Peneliti, 2023)

Berdasarkan tabel 4.6 diatas terdapat bahwa indikator kuesioner yang mempunyai nilai mean paling besar adalah Y.4 dengan nilai 4,29 atau dalam kategori sangat baik yang terdapat pada indikator “kemampuan” dimana sebagai besar para Agen properti setuju dengan indikator tersebut. Dengan hal ini menunjukkan bahwa kemampuan untuk menyelesaikan tugas sebagai agen properti Ray White Diponegoro adalah *point* sangat penting untuk meningkatkan Kinerja.

3. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini berguna untuk menilai valid atau sahnya suatu kuesioner. Saat menganalisis korelasi momen produk Pearson

dengan tingkat signifikan 5%, Instrumen dianggap valid apabila probabilitas hasil korelasinya $< 0,05$ (5%), dan dianggap tidak valid apabila probabilitasnya $>0,05$ (5%). Temuan uji validitas dianggap sah jika nilai r hitung lebih besar dari r . Berikut dijabarkan dalam tabel di bawah ini yang menunjukkan temuan uji validitas:

1) Uji validitas Disiplin (X1)

Tabel 4.7 Uji Validitas (X1)

Pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
X1.1	0,867	0,279	Valid
X1.2	0,816	0,279	Valid
X1.3	0,862	0,279	Valid
X1.4	0,726	0,279	Valid
X1.5	0,789	0,279	Valid

Sumber: Output SPSS 25 (peneliti)

Segala indikator yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur semua variabel dinilai valid karena nilai signifikansinya kurang dari 0,05 (alfa) dan Tabel 4.7 menunjukkan bahwa uji validitas di atas segala indikator pada variabel disiplin adalah valid.

2) Uji validitas Motivasi Kerja (X2)

Tabel 4. 8 Uji Validitas (X2)

Pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
X2.1	0,867	0,279	Valid
X2.2	0,816	0,279	Valid
X2.3	0,862	0,279	Valid
X2.4	0,726	0,279	Valid
X2.5	0,789	0,279	Valid

Sumber: Output SPSS 25 (Peneliti)

Indikator variabel Motivasi Kerja dalam penelitian ini semuanya menunjukkan nilai korelasi yang lebih rendah dari 0,05 (5%) seperti terlihat dalam Tabel 4.8 di atas, sehingga hal ini menyimpulkan bahwa segala indikator yang diterapkan dalam penelitian ini untuk mengukur segala variabel dianggap valid.

3) Uji validitas Kinerja (Y)

Tabel 4.9 Uji Validitas (Y)

Pertanyaan	R hitung	R table	Keterangan
Y.1	0,795	0,279	Valid
Y.2	0,905	0,279	Valid
Y.3	0,736	0,279	Valid
Y.4	0,673	0,279	Valid

Sumber: Output SPSS 25 (Peneliti,2023)

Dapat dikatakan bahwa segala indikator dalam penelitian ini untuk mengukur segala variabel adalah valid karena semuanya memiliki nilai korelasi kurang dari 0,05 (5%) sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 4.9 di atas untuk indikator motivasi kerja.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas akan menilai seberapa besar sifat reliabel instrumen yang membuatnya cocok untuk pengumpulan data. Pengujian reliabilitas dilaksanakan dengan menggunakan metode *Alpha Cronbach's*. Menurut kriteria Uji *Cronbach's Alpha*, suatu variabel dikatakan reliabel apabila nilainya di atas 0,6 ($\alpha > 0,6$).

Tabel 4.10 Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Minimal <i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
X1	0,853	0,60	Reliabel
X2	0,747	0,60	Reliabel
Y	0,782	0,60	Reliabel

Sumber: output SPSS 25 (Peneliti)

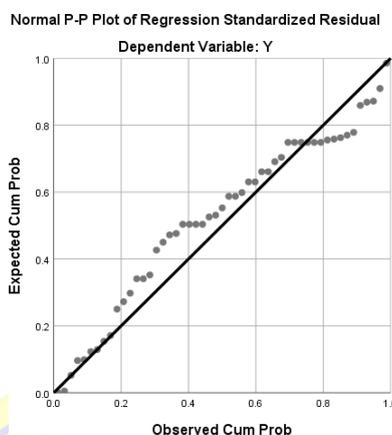
Mengingat pernyataan-pernyataan dalam kuesioner ini memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60, dapat disimpulkan dari tabel 4.10 di atas bahwa pernyataan-pernyataan tersebut reliabel. Butir-butir pernyataan pada kuesioner mempunyai konsistensi item, sehingga jika pernyataan tersebut diajukan lagi, hasilnya kurang lebih akan sama dengan hasil sebelumnya.

4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Variabel dependen dan independen model regresi diuji untuk melihat apakah mereka terdistribusi secara teratur menggunakan uji normalitas. Imam Ghozali (2011, p. 160) menyatakan bahwa kebutuhan data dianggap berdistribusi teratur jika nilai Asymp Sig. lebih dari 0,05, merupakan cara uji Kolmogorov-Smirnov digunakan dalam penelitian ini. Berikut merupakan hasil uji normalitas:

Gambar 4.2 Uji Normalitas



Sumber: SPSS25 (Peneliti, 2023)

Gambar 4.2 menunjukkan titik observasi tidak mendekati garis normalitas. Sehingga menunjukkan bahwa residual berdistribusi normal, maka uji hipotesis perlu diterapkan untuk menentukan apakah residual berdistribusi normal atau tidak. Tabel 4.11 mencantumkan temuan analisis.

Tabel 4.11 Uji Normalitas

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Statistic	df	Sig.
Unstandardized Residual	.138	51	.017

Sumber: Output SPSS 25 (Peneliti, 2023)

Nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa residual memenuhi asumsi distribusi normal. Diketahui nilai *asympt sig* yang dicapai saat uji normalitas adalah 0,17 berdasarkan tabel 4.11. Karena nilai signifikansi temuan uji normalitas adalah $0,17 > 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Tolerance didefinisikan oleh Ghazali (2017) sebagai bagian dari variabilitas variabel independen yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel

independen lainnya. Tingginya nilai *VIF* berbanding lurus terhadap rendahnya *tolerance* dihasilkan dari toleransi yang rendah. Berikut merupakan asumsi dari *VIF*:

1. Multikolinearitas tidak terjadi jika *VIF* lebih kecil dari 10 dan nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10.
2. Multikolinearitas terjadi jika *VIF* lebih besar dari 10 dan nilai *Tolerance* lebih kecil dari 0,10.

Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.219	.602		2.026	.048		
	X1	.225	.175	.195	1.282	.206	.552	1.811
	X2	.469	.151	.472	3.100	.003	.552	1.811

a. Dependent Variable: Y

Sumber: SPSS (Peneliti)

Tabel 4.12 pada bagian “*Collinearity Statistics*” menunjukkan bahwa nilai *tolerance* untuk variabel disiplin (X1) dan variabel motivasi kerja (X2) secara bersama-sama sebesar $0,552 > 0,10$. Disiplin (X1) dan Motivasi Kerja (X2) memiliki nilai *VIF* sebesar $1,811 < 10,00$. Dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak menunjukkan multikolinearitas dengan menerapkan dasar-dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Harvey dapat digunakan dalam penelitian ini untuk menentukan apakah terdapat heteroskedastisitas. Menurut Ghazali (2018), uji Harvey

meregresi nilai residual absolut variabel independen. Berikut adalah dasar pengambilan keputusan:

1. H₀ diterima jika nilai p lebih dari atau sama dengan 0,05, menunjukkan tidak ada masalah heteroskedastisitas.
2. H₀ ditolak jika nilai p kurang dari atau sama dengan 0,05, menunjukkan adanya masalah heteroskedastisitas.

Tabel 4.13 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.248	.402		-.617	.540		
	X1	.170	.117	.276	1.457	.152	.552	1.811
	X2	-.047	.101	-.088	-.463	.645	.552	1.811

a. Dependent Variable: RES_ABS

Sumber: Output SPSS 25 (Peneliti)

Nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel disiplin (X1) adalah sebesar 0,152, sesuai dengan output tabel 4.13 di atas. Selain itu, nilai signifikansi variabel insentif kerja (X2) (Sig.) sebesar 0,645. Menurut metodologi uji Glejser, jika nilai signifikansi kedua variabel lebih dari 0,05, maka tidak ada indikasi heteroskedastisitas dalam model regresi.

4) Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2018), uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya keterkaitan antara residual satu pengamatan dengan data residual lainnya dalam model regresi. Tidak adanya autokorelasi dalam model regresi merupakan syarat yang diharuskan untuk dipenuhi. Prosedur

berikut merupakan ketentuan untuk uji Durbin-Watson (uji DW) yang sering digunakan:

Tabel 4. 14 Skala Uji Autokorelasi

DI	dU	4-dU	4-dL
1.4684	1.6309	2.3691	2.5316

Sumber : Output SPSS 25 (peneliti, 2023)

Dari tabel 4.14 dapat dijelaskan bahwa sebagai berikut:

- 1) Jika d kurang dari dL atau lebih besar dari $(4-dL)$, yang menunjukkan autokorelasi, hipotesis nol ditolak.
- 2) Hipotesis diterima dan tidak ada korelasi jika d berada di antara dU dan $(4-dU)$.
- 3) Kesimpulan dikatakan tidak pasti jika d berada di antara dL dan dU antara $(4-dL)$ dan $(4-dU)$. Tabel Durbin Watson yang didasarkan pada kuantitas pengamatan dan jumlah dari variabel penjelas dapat digunakan untuk mendapatkan nilai du dan dl .

Tabel 4. 15 Uji Autokorelasi

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.620 ^a	.385	.359	.46284	1.959
a. Predictors: (Constant), X2, X1					
b. Dependent Variable: Y					

Sumber : SPSS 25 (Peneliti, 2023)

Hasil uji autokorelasi Tabel 4.15 menunjukkan tidak adanya bukti autokorelasi karena nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,959, yaitu antara dU dan 4-dU. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Berganda

Untuk menyelidiki hubungan antara satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen, digunakan regresi linier berganda. Tes ini mencoba untuk menunjukkan bagaimana dua atau lebih faktor independen bekerja sama untuk mempengaruhi variabel dependen. Rumus persamaan regresinya adalah:

Tabel 4. 16 Analisis Linier Berganda

Model		Coefficients				Collinearity Statistics			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	1.219	.602		2.026	.048			
	X1	.225	.175	.195	1.282	.206	.552	1.811	
	X2	.469	.151	.472	3.100	.003	.552	1.811	

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Output SPSS 25 (Peneliti, 2023)

Persamaan regresi linier berganda yang diturunkan dari tabel 4.16 di atas adalah sebagai berikut.

$$Y = 1,219 + 0,225X_1 + 0,469X_2 - e$$

Interpretasi dari model regresi linier berganda diatas adalah sebagai berikut:

- 1) Konstanta (a) adalah 1,219 menunjukkan bahwa apabila ketika $X = 0$ atau tidak mengalami perubahan maka $Y = 1,219$

- 2) Nilai koefisien Disiplin (X1) sebesar 0,225, hal ini menandakan bahwa Disiplin (X1) memiliki pengaruh positif. Setiap kenaikan satu satuan Disiplin X₁ dengan asumsi bahwa Motivasi Kerja X₂ tetap, maka kinerja meningkat sebesar 0,225 satuan.
- 3) Nilai koefisien Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,469. Hal ini menandakan bahwa Motivasi Kerja (X2) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja (Y). setiap kenaikan satu satuan Motivasi X₂ dengan asumsi bahwa disiplin kerja X₁.konstan maka kinerja meningkat sebesar 0,469 satuan. Setiap kenaikan satu satuan Motivasi Kerja X₂ dengan asumsi bahwa Disiplin X₁ tetap, maka Kinerja meningkat sebesar 0,469 satuan.

b. Parsial (Uji t)

Uji t merupakan uji hipotesis yang digunakan dalam analisis regresi linier atau berganda untuk menilai apakah variabel bebas motivasi kerja (X2) dan disiplin kerja (X1) berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat kinerja (Y). Pemeriksaan uji t menghasilkan hasil berupa:

Tabel 4. 17 Uji t Parsial

		Coefficients					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
Model	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	1.219	.602		2.026	.048		
	X1	.225	.175	.195	1.282	.206	.552	1.811
	X2	.469	.151	.472	3.100	.003	.552	1.811

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Output SPSS 25 (Peneliti, 2023)

1) Uji t Parsial Disiplin (X1)

H1: Diduga Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja Agen properti Ray White Diponegoro Surabaya?

Nilai signifikansi (Sig) variabel Disiplin Kerja (X1) diketahui sebesar $0,206 > \text{Probabilitas } 0,05$ berdasarkan tabel 4.17 output koefisien SPSS di atas, sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis pertama ditolak. Nilai signifikansi variabel disiplin (X1) yang lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variabel disiplin (X1) dengan kinerja (Y).

2) Uji t Parsial Motivasi Kerja X2

H2: Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Agen properti Ray White Diponegoro Surabaya.

Berdasarkan tabel 4.17 output Koefisien SPSS di atas dan diketahui bahwa nilai signifikansi (Sig) variabel Motivasi Kerja (X2) diketahui sebesar $0,003 < \text{Probabilitas } 0,05$ maka dapat dikatakan hipotesis kedua diterima. Fakta bahwa variabel insentif kerja (X2) memiliki nilai signifikansi di bawah 0,05 menunjukkan bahwa variabel disiplin berpengaruh signifikan terhadap output. Kinerja (Y) secara signifikan dipengaruhi oleh motivasi kerja (X2).

c. Uji F Simultan

Uji F bertujuan untuk melihat pengaruh variabel independen yaitu Disiplin, motivasi kerja secara simultan terhadap variabel dependen yaitu kinerja. Hasil yang didapatkan adalah sebagai berikut

Tabel 4.18 Uji F Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.431	2	3.215	15.009	.000 ^b
	Residual	10.283	48	.214		
	Total	16.713	50			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X2, X1						

Sumber : SPSS25 (Peneliti, 2023)

H3: Apakah Disiplin dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Agen properti Ray White Diponegoro Surabaya.

Diketahui nilai signifikansi (Sig) adalah 0,00 berdasarkan tabel 4.18 hasil SPSS diatas. Hipotesis ketiga diterima karena nilai Sig 0,00 < Probabilitas 0,05 atau dengan kata lain Disiplin (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja (Y), mendukung dasar pengambilan keputusan pada uji F. Kemampuan variabel bebas memberikan kontribusi atau pengaruh terhadap peningkatan Kinerja (Y) inilah yang memberikan kontribusi signifikan antara Disiplin (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y). Semakin banyak masing-masing variabel berkontribusi, semakin tinggi kinerja Agen.

d. Koefisien determinasi (R-square)

Koefisien determinasi (R) mencerminkan hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Jika hasil uji F signifikan, yang menunjukkan bahwa variabel X dan variabel Y secara bersamaan saling mempengaruhi, berikut temuan penelitian:

Tabel 4. 19 Koefisien Determinasi

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.620 ^a	.385	.359	.46284	1.959
a. Predictors: (Constant), X2, X1					
b. Dependent Variable: Y					

Diketahui koefisien determinasi sebesar 0,385 berdasarkan tabel 4.19 di atas. Koefisien korelasi, atau "R", memiliki nilai 0,620 x 0,620, yang bila dikuadratkan menghasilkan nilai R sebesar 0,385. Koefisien determinasi yang setara dengan 38,5% adalah 0,385. Berdasarkan perhitungan tersebut, variabel Motivasi Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X1) secara simultan berpengaruh sebesar 38,5% terhadap variabel Kinerja (Y). Sedangkan persentase sisanya ($100\% - 38,5\% = 62,5\%$) dipengaruhi oleh variabel-variabel yang tidak termasuk dalam persamaan regresi atau yang tidak diteliti.

B. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah motivasi dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja Agen properti Ray White Diponegoro Surabaya. Berikut ini adalah pembahasan dari hasil analisis dalam penelitian ini:

1. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Agen properti Ray White Diponegoro Surabaya

Nilai probabilitas variabel Kedisiplinan (X1) adalah $0,206 > 0,05$ merupakan jawaban yang diperoleh berdasarkan temuan pengujian hipotesis

secara parsial. Oleh karena itu, hipotesis pertama ditolak. Dapat dikatakan bahwa kedisiplinan tidak banyak berdampak pada kinerja Agen Ray White Diponegoro. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja Agen Ray White Diponegoro Surabaya masih belum terpengaruh secara signifikan oleh Disiplin (X1). Hal ini didasari oleh indikator Disiplin (X1) yang mempunyai nilai paling rendah yakni pada indikator “disiplin tepat waktu”, dimana kondisi di lapangan pekerjaan sebagai Agen properti tidak dituntut untuk tepat waktu saat bekerja.

Berdasarkan hasil temuan dari tabel 4.4 untuk nilai indikator Disiplin yang paling tinggi yaitu pada indikator “taat terhadap pekerjaan” dengan nilai rata-rata atau *mean*, dimana agen properti Ray White Diponegoro setuju dengan pernyataan menaati dengan cara-cara melakukan pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

Hasil temuan tersebut bertolak belakang dengan penelitian yang dilaksanakan oleh (Andika, 2020), dimana secara signifikan dan positif, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Grand Indo Property Kota Palembang. Menurut temuan penelitian dari (Hasibuan, 2019), Disiplin secara signifikan dan positif memiliki pengaruh terhadap kinerja. Penelitian ini mendukung (Pratiwi dan Darmastui, 2014) yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang kecil terhadap Kinerja Karyawan. Masih ada faktor lain selain disiplin kerja yang dapat berdampak pada peningkatan kinerja.

2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Agen properti Ray White Diponegoro Surabaya

Nilai probabilitas variabel motivasi kerja (X2) adalah $0,003 < 0,05$, merupakan jawaban yang diperoleh berdasarkan temuan pengujian hipotesis secara parsial. Oleh karena itu, hipotesis kedua diterima, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa Motivasi Kerja Agen Ray White Diponegoro Surabaya secara signifikan dan positif berpengaruh terhadap Kinerja Agen. Yang berarti bahwa jika Motivasi Kerja yang diperoleh Agen properti semakin baik atau semakin meningkat, maka Kinerja Agen properti akan meningkat juga. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator Motivasi Kerja yang terdiri dari *needs for achievement*, *needs for power*, *needs for affiliation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Agen properti Ray White Diponegoro Surabaya.

Indikator yang memiliki rata-rata tertinggi dengan pernyataan “saya termotivasi untuk meraih prestasi yang tinggi” atau dengan indikator “*need for achievement*”. Upaya-upaya untuk mengoptimalkan motivasi kerja khususnya “*need for achievement*” harus tetap dipertahankan sehingga agen properti akan merasa dihargai apabila prestasinya diapresiasi oleh Ray White Diponegoro.

Kemudian, berdasarkan tabel 4.5 untuk indikator Motivasi Kerja yang memiliki nilai rata-rata yang terendah yaitu indikator kebutuhan akan kekuasaan atau *need for power*. Hal ini dikarenakan Agen properti Ray White Diponegoro kurang setuju dengan pernyataan Kebutuhan untuk

berkuasa, ingin memiliki status sosial yang lebih tinggi, dan mendapat pengakuan.

Dari hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Fadilah, 2022) menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. (Mifatulanisa, 2020) menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja PT. *Brighton* Agen properti *Citraland* Surabaya. Berdasarkan hubungan antara variabel Motivasi kerja dengan Kinerja yang telah dikemukakan maka dalam penelitian ini hipotesis kedua diterima.

3. Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Kinerja Agen properti adalah salah satu sumber untuk mencapai tujuan Ray White Diponegoro. Kinerja ini tercipta dengan dukungan oleh adanya Disiplin dan Motivasi Kerja. Oleh karena itu Ray White Diponegoro harus dapat memberikan Disiplin dan Motivasi Kerja yang baik untuk para Agen properti.

Setelah secara simultan dilaksanakan uji hipotesis, didapatkan bahwa nilai probabilitas variabel Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) $0,00 < 0,05$. Maka dari itu, hipotesis ketiga dapat diterima atau tervalidasi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa disiplin kerja dan motivasi secara signifikan dan positif berpengaruh terhadap kinerja Agen Ray White Diponegoro Surabaya. Ini membuktikan bahwa variabel Kinerja (Y) secara simultan dipengaruhi oleh variabel Disiplin (X1) dan Motivasi Kerja (X2) sebesar 38,5%. Sedangkan persentase sisanya ($100\% - 38,5\% = 62,5\%$)

dipengaruhi oleh beberapa variabel yang tidak termasuk pada saat dilakukan persamaan regresi atau variabel-variabel yang tidak dikaji.

Dari uraian di atas terlihat jelas bahwa Disiplin dan Motivasi Kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja Agen Ray White Diponegoro. Hal ini sesuai dengan penelitian (Qiyah dan Siagian 2021) yang menyebutkan bahwa secara signifikan dan positif, Motivasi dan Disiplin Kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja. Disiplin dan Motivasi Kerja keduanya memiliki pengaruh yang signifikan dan positif secara simultan terhadap kinerja menurut Kusumasari, (2022).

Dapat dilihat dengan jelas bahwa dari penjelasan yang diberikan di atas bahwa kinerja Agen properti Ray White Diponegoro secara positif dipengaruhi oleh Motivasi Kerja dan Disiplin. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya dimaksudkan untuk meneliti variabel-variabel tambahan seperti Budaya Organisasi, Loyalitas, Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan sebagainya agar Ray White Diponegoro Surabaya memiliki pemahaman yang lebih baik tentang masalah tersebut dan dapat memberikan jawaban yang lebih baik.