

BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data adalah menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat simpulan yang berbentuk umum atau generalisasi. Dalam deskripsi data ini penulis akan menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain :

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Untuk mengetahui data jenis kelamin responden, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

JENIS KELAMIN		
	Frequency	Percent
LAKI-LAKI	18	48.6
PEREMPUAN	19	51.4
Total	37	100.0

Sumber : Data diolah Tahun 2023

Dari table 4.1 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu perempuan, artinya karyawan PT. Telkom Witel Cabang Lampung yang menjadi responden didominasi oleh karyawan perempuan yaitu sebanyak 19 orang 51,4%.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Untuk mengetahui data masa kerja responden, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Masa Kerja

MASA KERJA		
	Frequency	Percent
1-5 TAHUN	16	43.2
6-10 TAHUN	5	13.5
>10 TAHUN	16	43.2
Total	37	100.0

Sumber : Data diolah Tahun 2023

Dari tabel 4.2 karakteristik responden berdasarkan masa kerja diketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu karyawan pada masa usia kerja 1-5 tahun yang artinya karyawan pada PT. Telkom Witel Cabang Lampung yang menjadi responden di dominasi oleh masa kerja 1-5 tahun 43,2%.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Untuk mengetahui data usia responden, dapat dilihat pada tabel sebagai

berikut :

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Usia

USIA		
	Frequency	Percent
20-30 TAHUN	14	37.8
31-35 TAHUN	13	35.1
>35 TAHUN	10	27.0
Total	37	100.0

Dari tabel 4.3 karakteristik responden berdasarkan usia diketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu karyawan pada usia 20-30 Tahun, artinya karyawan yang bekerja di PT. Gerai Telkom Witel Cab. Lampung di dominasi oleh usia 20-30 Tahun. Dengan jumlah 14 orang 37,8 %.

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban mengenai kuisioner yang disebar kepada 37 responden sebagai berikut :

Tabel 4.4
Hasil Jawaban Responden
Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pertanyaan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Semua yang ditargetkan perusahaan telah terselesaikan dengan baik	14	36,8	18	47,4	5	13,2	0	0,00	0	0,00
2	Tingkat pencapaian kerja sesuai dengan harapan perusahaan	7	18,4	14	36,8	15	39,5	1	2,6	0	0,00
3	Standar kerja yang sudah ditetapkan dalam perusahaan sudah tercapai dengan baik	10	26,3	14	36,8	10	26,3	3	7,9	0	0,00
4	Pekerjaan dapat diselesaikan dengan kemampuan yang dimiliki	10	26,3	20	52,6	6	15,8	1	2,6	0	0,00
5	Waktu kerja sesuai dengan tugas kerja	10	26,3	17	44,7	9	23,7	1	2,6	0	0,00
6	Seluruh tugas pekerjaan yang diberikan telah terselesaikan dengan baik	8	21,1	21	55,3	7	18,4	1	2,6	0	0,00

7	Mengutamakan kerja sama dilingkungan kerja antar sesama karyawan	9	23,7	14	36,8	14	36,8	0	0,00	0	0,00
8	Menghargai adanya perbedaan pendapat dengan pimpinan dan rekan kerja	9	23,7	21	55,3	6	15,8	1	2,6	0	0,00

Sumber : Data diolah Tahun 2023

Tabel 4.4 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban Sangat Setuju pernyataan 1 yaitu Semua yang ditargetkan perusahaan telah terselesaikan dengan baik, sebanyak 14 orang. Jawaban Tidak Setuju terdapat pada pernyataan no 3 yaitu Standar kerja yang ditetapkan perusahaan sudah tercapai dengan baik , sebanyak 3 orang.

Tabel 4.5

Hasil Jawaban Responden Motivasi Intrinsik (X1)

No.	Pertanyaan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Karyawan selalu bekerja secara maksimal untuk	12	31,6	14	36,8	1	28,9	0	0,00	0	0,00
2	Karyawan selalu terdorong untuk	6	15,8	17	44,7	13	34,2	1	2,6	0	0,00
3	Karyawan ingin mendapat pengakuan dari rekan atas hasil	9	23,7	13	34,2	14	36,8	1	2,6	0	0,00
4	Karyawan ingin mendapat pengakuan dari	12	31,6	18	47,4	7	18,4	0	0,00	0	0,00

5	Karyawan suka dengan pekerjaan yang	12	31,6	14	36,8	11	28,9	0	0,00	0	0,00
6	Karyawan senang dengan pekerjaan yang diberikan oleh atasan sehingga tidak merasa	20	52,6	14	36,8	3	7,9	0	0,00	0	0,00
7	Karyawan dalam melaksanakan tugas selalu bertanggung	15	39,5	15	39,5	7	18,4	0	0,00	0	0,00
8	Tanggung jawab dalam ketepatan waktu kehadiran yang sudah	8	21,1	17	44,7	9	23,7	3	7,9	0	0,00

Sumber : Data diolah Tahun 2023

Tabel 4.5 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban Sangat Setuju pernyataan 6 yaitu , Karyawan senang dengan pekerjaan yang diberikan oleh atasan sehingga tidak merasa bosan dengan rutinitas pekerjaan, sebanyak 20 orang. Jawaban Tidak Setuju terdapat pada pernyataan no 8 yaitu Tanggung jawab dalam ketepatan waktu kehadiran yang sudah ditetapkan, sebanyak 3 orang.

Tabel 4.6

Hasil Jawaban Responden Disiplin Kerja (X2)

No.	Pertanyaan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Karyawan selalu mematuhi waktu kerja sesuai dengan ketentuan	14	36,8	18	47,4	5	13,2	0	0,00	0	0,00
2	Selalu berusaha menggunakan waktu secara efektif	10	26,3	19	50	8	21,1	0	0,00	0	0,00

3	Sanksi diberikan kepada karyawan yang melakukan tindak	4	10,5	12	31,6	21	55,3	0	0,00	0	0,00
4	Selalu mematuhi peraturan yang dibuat perusahaan	9	23,7	17	44,7	11	28,9	0	0,00	0	0,00
5	Karyawan diberikan target dalam menyelesaikan	6	15,8	11	28,9	18	47,4	2	5,3	0	0,00
6	Laporan kerja sebagai bukti hasil kerja karyawan	7	18,4	16	42,1	11	28,9	3	7,9	0	0,00
7	Keadaan pekerjaan yang sedikit bising dapat mempengaruhi	7	18,4	14	36,8	13	34,2	3	7,9	0	0,00
8	Karyawan sangat mematuhi peraturan perusahaan untuk	4	10,5	17	44,7	15	39,5	1	2,6	0	0,00

Sumber : Data diolah Tahun 2023

Tabel 4.6 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban Sangat Setuju pernyataan 1 yaitu Karyawan selalu mematuhi waktu kerja sesuai dengan ketentuan, sebanyak 14 orang. Jawaban Tidak Setuju terdapat pada pernyataan no 6 yaitu Laporan kerja sebagai bukti hasil kerja karyawan sebanyak 3 orang.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden di uji dengan uji validitas dan uji realibilitas yang diuji cobakan pada responden. Dengan penelitian ini, uji validitas

untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi *SPSS 23*.

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	Rhitung	rtabel	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,381	0,325	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,610	0,325	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,560	0,325	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,731	0,325	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,802	0,325	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,759	0,325	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,689	0,325	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,650	0,325	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah Tahun 2023

Tabel 4.7 hasil uji validitas variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Kinerja Karyawan. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,802 dan paling rendah 0,381. Dengan demikian seluruh item Kinerja Karyawan dinyatakan valid.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Kuesioner Motivasi Intrinsik (X1)

Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,782	0,325	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,642	0,325	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,647	0,325	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,399	0,325	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,791	0,325	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,617	0,325	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Butir 7	0,623	0,325	rhitung>rtabel	Valid
Butir 8	0,341	0,325	rhitung>rtabel	Valid

Sumber : Data diolah Tahun 2023

Tabel 4.8 hasil uji validitas variabel Motivasi Intrinsik (X1) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Motivasi Intrinsik. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,791 dan paling rendah 0,341. Dengan demikian seluruh item Motivasi Intrinsik dinyatakan valid.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Kuesioner Disiplin Kerja (X2)

Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,558	0,325	rhitung>rtabel	Valid
Butir 2	0,695	0,325	rhitung>rtabel	Valid
Butir 3	0,727	0,325	rhitung>rtabel	Valid
Butir 4	0,724	0,325	rhitung>rtabel	Valid
Butir 5	0,738	0,325	rhitung>rtabel	Valid
Butir 6	0,595	0,325	rhitung>rtabel	Valid
Butir 7	0,420	0,325	rhitung>rtabel	Valid
Butir 8	0,553	0,325	rhitung>rtabel	Valid

Sumber : Data diolah Tahun 2023

Tabel 4.9 hasil uji validitas variabel Disiplin Kerja (X2) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Disiplin Kerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana nilai paling tinggi yaitu 0,738 dan paling rendah 0,553. Dengan demikian seluruh item Diplin Kerja dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji realibilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X1, variabel X2, dan instrumen variabel Y menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan

bantuan program SPSS 23. Hasil uji realibilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interprestasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Koefisien r	Simpulan
Motivasi Intrinsik	0,715	0,600-0,799	Tinggi
Displin Kerja	0,770	0,600-0,799	Tinggi
Kinerja Karyawan	0,800	0,800-1,000	Sangat tinggi

Sumber : Data diolah Tahun 2023

Hasil uji reliabilitas tabel 4.10 nilai cronbach's alpha variabel Motivasi Intrinsik (X1) sebesar 0,715 dengan tingkat reliabel Tinggi, untuk variable Disiplin Kerja (X2) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0,770 dengan tingkat reliabel Tinggi, dan untuk variabel Kinerja karyawan (Y) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0,800 yang artinya tingkat reliabel Sangat Tinggi.

4.3 Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikansi. Hasil uji linieritas diperoleh hasilnya sebagai berikut.

Tabel 4.11
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan	0,028	0,05	Sig>Alpha	Linier
Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	0,383	0,05	Sig>Alpha	Linier

Sumber : Data diolah Tahun 2023

Dari hasil perhitungan linieritas pada tabel 4.11 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Motivasi Intrinsik (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y) sebesar 0,028 lebih besar dari 0,05 yang berarti Ho diterima. Nilai signifikansi untuk variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y) sebesar 0,383 lebih besar dari 0,05 yang berarti Ho diterima. Dengan demikian maka $Sig > \alpha$ maka Ho diterima yang menyatakan model regresi untuk variabel berbentuk linier.

4.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai *Variance Inflationfactor* (VIF) dengan nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,1 dan untuk nilai VIF kurang dari 10. Dalam penelitian ini uji multikolinieritas hanya menggunakan Regresi linier berganda pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 23.

Tabel 4.12
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Motivasi Intrinsik	0,966	1,035	Tidak ada gejala Multikolinieritas
Disiplin Kerja	0,966	1,035	Tidak ada gejala

Sumber : Data diolah Tahun 2023

Tabel 4.12 menunjukkan bahwa hasil perhitungan pada tabel nilai *tolerance* dari variabel Motivasi Intrinsik dan Disiplin Kerja sebesar 0,966 > 0,1 dan 1,035 nilai VIF dibawah 10 yang artinya dari variabel tersebut menunjukkan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas dalam variabel penelitian ini.

4.4 Hasil Metode Analisis Data

4.4.1 Hasil Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Hasil analisis diperoleh dan hasilnya sebagai berikut :

Tabel 4.13
Hasil Perhitungan Coefficient Regresi

Variabel	Nilai Regresi
Constant	1,366
Motivasi Intrinsik	3,450
Disiplin Kerja	1,042
R (korelasi)	0,551
R Square (determinan)	0,303

Sumber : Data diolah Tahun 2023

Berdasarkan Tabel 4.13 diatas, didapatkan nilai koefisien determinasi r square sebesar 0,303 artinya motivasi intrinsik dan disiplin kerja dapat menjelaskan kinerja karyawan sebesar 30% dan sisanya 70% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai r menunjukkan arah hubungan antara motivasi intrinsik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memiliki tingkat hubungan yang tinggi karena nilai r sebesar 0,551 berada pada rentan 0,600-0,799. Berdasarkan tabel 4.13 diatas menunjukkan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan

menggunakan program SPSS 23. Didapatkan hasil persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 1,366 + (3,450) X_1 + 1,042 X_2$$

1. Nilai konstanta (Y) sebesar 1,366 yang berarti tanpa adanya motivasi intrinsik dan disiplin kerja, maka besar kinerja karyawan adalah 1,366 satuan.
2. Koefisien motivasi intrinsik (X1) jika motivasi intrinsik naik sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 3,450 satuan.
3. Koefisien disiplin kerja (X2) jika disiplin kerja naik sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 1,042 satuan.

4.4.2 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t parsial digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji hipotesis secara parsial (ujit) adalah sebagai berikut

Tabel 4.14

Hasil Uji Parsial (t)

Variabel	Sig	Alpha	kondisi	t hitung	t tabel	Kondisi	Keterangan
Motivasi intrinsik	0,02	0,5	Sig < Alpha	3,450	2,021	t hitung > t tabel	Ho ditolak
Disiplin Kerja	0,305	0,5	Sig > Alpha	1,042	2,021	t hitung < t tabel	Ho diterima

Sumber : Data diolah Tahun 2023

1. Pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan diketahui nilai Sig untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar $0,02 < 0,5$ dan nilai t hitung $3,450 > t \text{ tabel } 2,021$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak

yang berarti motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jadi hasil praduga di awal tentang pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan sesuai dengan hasil uji hipotesis.

2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diketahui nilai Sig untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar $0,305 > 0,5$ dan nilai t hitung $1,042 < t$ tabel $2,021$, sehingga dapat disimpulkan bawa H_0 diterima yang berarti tidak terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Jadi hasil praduga di awal tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan tidak sesuai dengan hasil uji hipotesis.

4.4.3 Hasil Uji Secara Simultan (F)

Uji F simultan bertujuan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji hipotesis secara simultan (F) adalah sebagai berikut :

Tabel 4.15
Hasil Uji F

Variabel	f hitung	f tabel	Kondisi	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Motivasi intrinsik dan Disiplin kerja	7,401	3,26	F hitung > f tabel	0,02	0,05	sig < 0,05	Berpengaruh

Sumber : Data diolah Tahun 2023

Berdasarkan hasil diatas diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh motivasi intrinsik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar

$0,02 < 0,05$ dan nilai f hitung $7,401 > f$ tabel $3,26$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima yang berarti terhadap pengaruh motivasi intrinsik dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Gerai Telkom Witel Cabang Lampung.

4.5 Pembahasan

Berdasarkan hasil kuesioner, responden atau sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Gerai Telekom Witel Cabang Lampung dengan jenis kelamin laki – laki dan perempuan dengan usia 20 – 55 Tahun dengan memiliki masa kerja 1 – lebih dari 10 Tahun.

4.5.1 Pembahasan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan praduga diawal tentang pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan ternyata sesuai dengan hasil uji hipotesis yang dilakukan oleh peneliti. Pernyataan ini didukung oleh nilai hasil uji t sebesar $3,450 > 2,021$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak yang berarti terdapat pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan.

4.5.2 Pembahasan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan praduga diawal tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan ternyata tidak sesuai dengan hasil uji hipotesis yang dilakukan. Pernyataan ini didukung oleh nilai hasil uji t sebesar $1,042 < 2,021$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima yang berarti tidak terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

4.5.3 Pembahasan Motivasi Intrinsik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gerai Telkom Witel Cabang Lampung.

Dari hasil pengujian hipotesis variabel motivasi intrinsik dan disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. Gerai Telkom Witel Cabang Lampung. Dengan demikian, jika karyawan dapat meningkatkan variabel motivasi intrinsik maka akan berdampak dalam peningkatan kinerja karyawan. Begitu juga, jika karyawan dapat meningkatkan variabel disiplin kerja maka akan berdampak dalam peningkatan kinerja karyawan. Dapat disimpulkan semakin efektif meningkatnya motivasi intrinsik dan disiplin kerja maka akan

berdampak pada peningkatan kinerja karyawan PT. Gerai Telkom Witel Cabang Lampung.