

BAB IV HASIL 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. Jenis Kelamin Responden

Gambaran umum mengenai jenis kelamin, Karyawan Hotel Asoka Luxury Bandar Lampung . Berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut.

Tabel 4.1

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	25	71%
Perempuan	10	29%
Jumlah	35	100%

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dapat dilihat bahwa Karyawan Hotel Asoka Luxury Bandar Lampung banyak berjenis kelamin perempuan sebanyak 25 orang atau sebesar 71%.

2. Usia Responden

Gambaran umum mengenai umur, Karyawan Hotel Asoka Luxury Bandar Lampung adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
20 Tahun – 25 Tahun	20	57%
26 Tahun – 30 Tahun	8	23%
31 Tahun – 35 Tahun	7	20%
Jumlah	35	100%

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia dapat dilihat bahwa Karyawan Hotel Asoka Luxury Bandar Lampung yang paling banyak berusia 20 Tahun – 25 Tahun sebanyak 20 orang.

3. Pendidikan Terakhir Responden

Gambaran umum mengenai pendidikan terakhir, Karyawan Hotel Asoka Luxury Bandar Lampung adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA	23	66%
Diploma	7	20%
S1	5	14%
Jumlah	35	100%

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.3 Responden Berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat bahwa Karyawan Hotel Asoka Luxury Bandar Lampung yang paling banyak SMA sebanyak 23 orang atau sebesar 66% .

4. Masa Kerja Responden

Gambaran umum mengenai masa kerja, Karyawan Hotel Asoka Luxury Bandar Lampung adalah sebagai berikut :

Tabel 4.4

Responden Berdasarkan masa kerja

Pendidikan	Jumlah	Persentase
0-3 Tahun	22	63%
4-6 Tahun	12	34%
>7 Tahun	1	3%
Jumlah	35	100%

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.4 Responden Berdasarkan masa kerja dapat dilihat bahwa Karyawan Hotel Asoka Luxury Bandar Lampung yang paling banyak dengan masa kerja 0-3 Tahun sebanyak 22 orang atau sebesar 63%

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Tabel 4.5

Hasil Jawaban Responden Variabel Keterlibatan Kerja (X1)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Aktif berpartisipasi dalam setiap pekerjaan yang ditugaskan perusahaan	3	9%	9	26%	20	57%	3	9%	0	0%
2	Pekerjaan adalah hal utama yang harus kerjakan	1	3%	13	37%	18	51%	2	6%	1	3%
3	Berani mengambil keputusan Ketika sedang terjadi permasalahan	1	3%	10	29%	19	54%	5	14%	0	0%

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden diatas, Pada tabel responden pernyataan mengenai Keterlibatan Kerja, pernyataan yang terbesar pada

jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 1 dengan jumlah responden sebanyak 3 responden dan yang terkecil pada pernyataan 2 dan 3 dengan jumlah responden sebanyak 1 responden.

Tabel 4.6
Hasil Jawaban Responden Motivasi Intrinsik (X2)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Rekan kerja melakukan evaluasi terhadap hasil kerja	9	26%	7	20%	5	14%	12	34%	2	6%
2	Perusahaan memberikan reward atau penghargaan jika bekerja dengan baik dan melebihi target yang ditetapkan perusahaan	5	14%	11	31%	17	49%	2	6%	0	0%
3	Merasa bersemangat dalam bekerja jika diberikan tanggung jawab dan keleluasaan untuk berinovasi	3	9%	11	31%	16	46%	5	14%	0	0%
4	Sesama karyawan tertanam sikap saling tolong menolong di dalam maupun di luar pekerjaan.	8	23%	5	14%	13	37%	7	20%	2	6%
5	Potensi pengembangan diri yang menarik dalam pekerjaan adalah hal yang memotivasi dalam bekerja	8	23%	2	6%	7	20%	14	40%	4	11%

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.6 jawaban , Pada tabel responden pernyataan mengenai Motivasi Intrinsik, pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 1 yaitu dengan jumlah responden sebanyak 9 responden dan yang terkecil pada pernyataan 3 yaitu dengan jumlah 3 responden.

Tabel 4.7
Hasil Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (X3)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Memiliki penilaian absensi yang baik.	3	9%	13	37%	13	37%	6	17%	0	0%
2	Ketika sedang berkerja tidak melalaikan peraturan kerja yang berlaku	7	20%	15	43%	12	34%	1	3%	0	0%
3	Hasil kerja sudah sesuai dengan ketentuan perusahaan	14	40%	9	26%	8	23%	4	0%	0	0%
4	Berhati hati dalam melakukan tindakan ketika sedang berkerja	20	57%	6	17%	5	14%	2	6%	2	6%
5	Berkerja dengan etis dan cepat setiap kali diberikan pekerjaan	15	43%	7	20%	6	17%	3	9%	4	11%

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.7 Pada tabel responden pernyataan mengenai Disiplin Kerja (X3), pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 4 yaitu sebanyak 20 responden dan yang terkecil pada pernyataan 1 dengan jumlah 3 responden.

Tabel 4.8
Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Efisien dalam menyelesaikan pekerjaan	8	23%	5	14%	13	37%	7	20%	2	6%
2	Mendapatkan penilaian yang baik ketika dilakukan evaluasi kerja	1	3%	9	26%	19	54%	6	17%	0	0%
3	Memberikan pelayanan yang baik kepada setiap pegawai hotel.	3	9%	11	31%	16	45%	5	14%	0	0%
4	Melaksanakan pelyanan sesuai dengan SOP yang	14	40%	9	26%	8	23%	4	11%	0	0%

	berlaku di hotel										
5	Tanggap Ketika konsumen membutuhkan bantuan	20	57%	6	17%	5	14%	2	6%	2	6%
6	Memenuhi setiap kebutuhan yang dihendaki pegawai	15	43%	7	20%	6	17%	3	9%	4	11%
7	Melakukan pekerjaan sesuai dengan administrasi yang berlaku	1	3%	9	26%	19	54%	6	17%	0	0%
8	Pimpinan perusahaan memerintahkan agar karyawan bekerja sesuai dengan SOP yang berlaku	3	9%	11	31%	16	46%	5	14%	0	0%
9	Kebijakan yang ditetapkan perusahaan sangat membantu dalam meningkatkan kinerja	3	9%	11	31%	16	46%	5	14%	0	0%
10	Atasan mengadakan evaluasi kerja setiap satu bulan sekali guna mengikatkin kinerja karyawan	8	23%	5	14%	13	37%	7	20%	2	6%

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.8 Pada tabel responden pernyataan mengenai Kinerja, skor rata-rata adalah 128 yang menunjukkan bahwa termasuk range skor Tinggi, dan pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 5 yaitu sebanyak 20 responden dan yang terkecil pada pernyataan 2 dan 7 dengan jumlah 1 responden.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden terlebih dahulu dilakukan uji validitas yang diujicobakan kepada responden. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi product moment. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung

data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS.

Tabel 4.9

Hasil Uji Validitas Keterlibatan Kerja (X1)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid

Berdasarkan tabel 4.9 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan Keterlibatan Kerja (X1), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item Keterlibatan Kerja (X1) dinyatakan valid.

Tabel 4.10

Hasil Uji Validitas Motivasi Intrinsik (X2)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,008	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,038	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.10 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan Motivasi Intrinsik (X2), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item Motivasi Intrinsik (X2) dinyatakan valid.

Tabel 4.11

Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (Y)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,011	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,032	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.11 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan Disiplin Kerja (X3), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item Disiplin Kerja (X3) dinyatakan valid.

Tabel 4.12
Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,006	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,009	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,037	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,006	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,009	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 9	0,044	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 10	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Berdasarkan tabel 4.12 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan Kinerja (Y), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item Kinerja (Y) 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, variabel X3 Dan variabel Y menggunakan rumus Alpha Cronbach dengan bantuan program SPSS. Hasil uji realibilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interprestasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 4.13
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Koefisien r	Simpulan
Keterlibatan Kerja (X1)	0,407	0,4000 – 0,5999	Sedang
Motivasi Intrinsik (X2)	0,356	0,2000 – 0,3999	Rendah
Disiplin Kerja (X3)	0,650	0,6000 – 0,7999	Tinggi
Kinerja (Y)	0,728	0,6000 – 0,7999	Tinggi

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.13 diatas nilai cronbach's alpha sebesar 0,407 untuk variabel Keterlibatan Kerja (X1) dengan tingkat reliabel sedang. 0,356 untuk variabel Motivasi Intrinsik (X2) dengan tingkat reliabel rendah, 0,650 untuk variabel Disiplin Kerja (X3) dengan tingkat reliabel tinggi. dan 0,728 untuk variabel Kinerja (Y) dengan tingkat reliabel tinggi.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Untuk mengetahui data normal atau mendekati normal bisa dilakukan dengan Uji Non Parametik One-Sampel Kolmogorov – Smirnov Test pada SPSS. Hasil perhitungan uji normalitas sebagai berikut :

Tabel 4.14

Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Keterlibatan Kerja (X1)	0,257	0,05	Sig > Alpha	Normal
Motivasi Intrinsik (X2)	0,762	0,05	Sig > Alpha	Normal
Disiplin Kerja (X3)	0,226	0,05	Sig > Alpha	Normal
Kinerja (Y)	0,882	0,05	Sig > Alpha	Normal

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.14 One-Sample Kolmogorov Test-Smirnov diatas, menunjukkan bahwa Keterlibatan Kerja (X1) dengan tingkat signifikan diperoleh $0,257 > 0,05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai untuk Motivasi Intrinsik (X2) dengan tingkat signifikan diperoleh data $0,762 > 0,05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai untuk Disiplin Kerja (X3) dengan tingkat signifikan diperoleh data $0,226 > 0,05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai untuk Kinerja (Y) dengan tingkat signifikan diperoleh data $0,882 > 0,05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal.

4.3.2 Hasil Uji Linieritas

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah model regresi dapat didekati dengan persamaan linear dan uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi ataupun regresi linear. Hasil uji linearitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.15
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja	0,438	0,05	Sig > alpha	Linear
Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja	0,178	0,05	Sig > alpha	Linear
Disiplin Kerja Terhadap Kinerja	0,530	0,05	Sig > alpha	Linear

Sumber : Data Diolah, 2023

1. Keterlibatan Kerja (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel 4.15 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* $0,438 > 0,05$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

2. Motivasi Intrinsik (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel 4.15 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* $0,178 > 0,05$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

3. Disiplin Kerja (X3) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel 4.15 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* $0,530 > 0,05$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

4.3.3 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi atau hubungan yang kuat antara sesama variabel independen. Hasil uji tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 4.16
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF		Kondisi	Simpulan
Keterlibatan Kerja (X1)	1,123	10	VIF<10	Tidak ada gejala mutikolinieritas
Motivasi Intrinsik (X2)	1,411	10	VIF<10	Tidak ada gejala mutikolinieritas
Disiplin Kerja (X3)	1,296	10	VIF<10	Tidak ada gejala mutikolinieritas

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2022

Dari hasil perhitungan pada tabel coefficient 4.16 menunjukkan nilai VIF variabel Keterlibatan Kerja (X1) = 1,123 dan nilai VIF variabel Motivasi Intrinsik (X2) = 1,411 dan nilai VIF variabel Disiplin Kerja (X3) = 1,296. Dari semua variabel menunjukkan nilai VIF setiap variabel < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas tinggi antar variabel independen terhadap variabel dependen. Multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. Kemiripan antar variabel independen akan mengakibatkan kolerasi yang sangat kuat.

4.4 Hasil Analisis Data

4.4.1 Regresi Linear Berganda

Tabel 4.17
Hasil Regresi Linear Berganda

Variable	B	Sig
(Constant)	2,877	0,515
Keterlibatan Kerja	0,690	0,026
Motivasi Intrinsik	1,087	0,000
Disiplin Kerja	1,035	0,000
Sig F	0,000	
R (Korelasi)	0,925	
R Square (Determinasi)	0,855	

Berdasarkan tabel 4.17 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi r squares sebesar 0,855 artinya Keterlibatan Kerja (X1), Motivasi Intrinsik (X2) dan Disiplin Kerja dapat menjelaskan Kinerja (Y) sebesar 85,5% dan

sisanya 14,5% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai r menunjukkan arah hubungan antara Keterlibatan Kerja (X_1), Motivasi Intrinsik (X_2), Disiplin Kerja dan Kinerja (Y) memiliki Tingkat hubungan yang sangat tinggi karena nilai r sebesar 0,925 berada pada rentan 0,8000 – 1,0000

Berdasarkan tabel 4.17 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 2,877 + 0,690 X_1 + 1,087 X_2 + 1,035 X_3$$

1. Nilai konstanta sebesar 2,877 yang berarti bahwa tanpa adanya Keterlibatan Kerja (X_1) dan Motivasi Intrinsik (X_2), maka besarnya Disiplin Kerja (Y) adalah 2,877 satuan.
2. Koefisien Keterlibatan Kerja (X_1)
Jika Keterlibatan Kerja (X_1) naik sebesar satu satuan maka Kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,690 satu satuan.
3. Koefisien Motivasi Intrinsik (X_2)
Jika Motivasi Intrinsik (X_2) naik sebesar satu satuan maka Kinerja (Y) akan menurun sebesar 1,087 satu satuan
4. Koefisien Disiplin Kerja (X_3)
Jika Motivasi Intrinsik (X_2) naik sebesar satu satuan maka Kinerja (Y) akan menurun sebesar 1,035 satu satuan

4.3 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 (Uji t) adalah sebagai berikut :

Tabel 4.18
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja	0,026	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh
Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh
Disiplin Kerja Terhadap Kinerja	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber : Data Diolah, 2023

1. Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja

Ho: Keterlibatan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja

H₁: Keterlibatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai α (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

1. Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak
2. Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima
3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

Berdasarkan tabel 4.18 didapat perhitungan pada Keterlibatan Kerja diperoleh nilai sig (0,026) < Alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Keterlibatan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja.

2. Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja

Ho: Motivasi Intrinsik tidak berpengaruh terhadap Kinerja

H₁: Motivasi Intrinsik Fisik tidak berpengaruh terhadap Kinerja

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai α (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

1. Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak
2. Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima

3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

Berdasarkan tabel 4.18 didapat perhitungan Motivasi Intrinsik diperoleh nilai sig (0,000) < Alpha (0,05) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Intrinsik berpengaruh terhadap Kinerja. Karyawan Hotel Asoka Luxury Bandar Lampung.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

H_0 : Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja

H_1 : Disiplin Kerja Fisik tidak berpengaruh terhadap Kinerja

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai α (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

4. Jika nilai sig < 0,05 maka H_0 ditolak
5. Jika nilai sig > 0,05 maka H_0 diterima
6. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

Berdasarkan tabel 4.18 didapat perhitungan Disiplin Kerja diperoleh nilai sig (0,000) < Alpha (0,05) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja. Karyawan Hotel Asoka Luxury Bandar Lampung.

4.5 Hasil Uji F

Uji F merupakan uji simultan (keseluruhan, bersama-sama). Uji simultan ini bertujuan untuk menguji apakah antara Keterlibatan Kerja (X1) dan Motivasi Intrinsik (X2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yaitu Disiplin Kerja (Y).

Ho : Keterlibatan Kerja, Motivasi Intrinsik dan Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja

Ha : Keterlibatan Kerja, Motivasi Intrinsik dan Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja

Dengan kriteria :

1. Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak, Ha diterima
2. Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima, Ha ditolak

Tabel 4.19

Hasil Uji F

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Keterlibatan Kerja, Motivasi Intrinsik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber: Data diolah tahun 2023

Dengan tabel 4.19 terlihat bahwa nilai sig yaitu $0,000 < 0,05$ maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya Keterlibatan Kerja, Motivasi Intrinsik dan Disiplin Kerja secara bersama - sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Hotel Asoka Luxury Bandar Lampung .

4.6 Pembahasan

Berdasarkan hasil kuisioner, responden dalam penelitian ini sebagian besar Karyawan Hotel Asoka Luxury Bandar Lampung adalah berjenis kelamin perempuan, dengan range umur 20 – 25 Tahun , pendidikan terakhir SMA.

4.6.1 Keterlibatan Kerja (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Susyanto (2019) keterlibatan kerja dapat didefinisikan sebagai derajat seseorang secara psikologis mengartikan dirinya dengan pekerjaan dan menganggap tingkat kinerjanya sebagai hal penting bagi harga diri. Kesimpulan dari beberapa teori diatas maka keterlibatan kerja dapat didefinisikan sebagai tingkatan individu berpartisipasi aktif di dalamnya,

menginvestigasikan waktu dan energi untuk pekerjaannya dan menganggap pekerjaan penting sebagai keseluruhan kesan diri.

Diperkuat dengan penelitian dari Fahrizal (2020) menyatakan bahwa Keterlibatan Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Maka ditarik kesimpulan dengan baiknya pengelolaan Keterlibatan Karyawan yang diberikan perusahaan maka juga diikuti dengan meningkatnya Kinerja Karyawan.

4.6.2 Pembahasan Motivasi Intrinsik (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Hamdani (2019) Motivasi intrinsik merupakan hasrat dalam diri untuk mencapai kesuksesan, atau sering dikenal dengan motivasi, Motivasi intrinsik timbul dari dalam diri individu sendiri tanpa ada paksaan atau dorongan orang lain, melainkan atas dasar kemauan sendiri.

Diperkuat dengan penelitian dari Widiantari (2019) menyatakan bahwa Motivasi Intrinsik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Maka ditarik kesimpulan dengan baiknya pengelolaan Motivasi Intrinsik yang diberikan perusahaan maka juga diikuti dengan meningkatnya Kinerja Karyawan.

4.6.3 Pembahasan Disiplin Kerja (X3) Terhadap Kinerja (Y)

Menurut Hasibuan (2019) mengemukakan bahwa Kedisiplinan karyawan adalah sifat seorang yang secara karyawan yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Kedisiplinan sangat memengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan. Kedisiplinan seharusnya dipandang sebagai bentuk- bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Semakin disiplin semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Hasibuan (2019) bahwa Disiplin Kerja dapat mempengaruhi kinerja.

4.6.4 Pembahasan Keterlibatan Karyawan(X1), Motivasi Intrinsik (X2) dan Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Susyanto (2019) keterlibatan kerja dapat didefinisikan sebagai derajat seseorang secara psikologis mengartikan dirinya dengan pekerjaan dan menganggap tingkat kinerjanya sebagai hal penting bagi harga diri. Kesimpulan dari beberapa teori diatas maka keterlibatan kerja dapat didefinisikan sebagai tingkatan individu berpartisipasi aktif di dalamnya, menginvestigasikan waktu dan energi untuk pekerjaannya dan menganggap pekerjaan penting sebagai keseluruhan kesan diri. Hamdani (2019) Motivasi intrinsik merupakan hasrat dalam diri untuk mencapai kesuksesan, atau sering dikenal dengan motivasional, Motivasi intrinsik timbul dari dalam diri individu sendiri tanpa ada paksaan atau dorongan orang lain, melainkan atas dasar kemauan sendiri.

Menurut Hasibuan (2019) mengemukakan bahwa Kedisiplinan karyawan adalah sifat seorang yang secara karyawan yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Kedisiplinan sangat memengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan. Kedisiplinan seharusnya dipandang sebagai bentuk- bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Semakin disiplin semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan.

Diperkuat dengan penelitian dari Fahrizal (2020) menyatakan bahwa Keterlibatan Karyawan, Widiantari (2019) menyatakan bahwa Motivasi Intrinsik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dan Hasibuan (2019) bahwa Disiplin Kerja dapat mempengaruhi kinerja.