

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Untuk menguji hipotesis selanjutnya, deskripsi data digunakan untuk menjelaskan kondisi responden penelitian berdasarkan usia dan pekerjaan mereka.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diuji pada karyawan bagian Driver dan Kondektur. pada PO Bus Darma Duta Lampung yang berjumlah 64 karyawan.

4.1.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

| Usia | Jumlah | Presentase |
|---------------|----------|------------|
| 25 - 30 tahun | 32 orang | 50% |
| 31 - 35 Tahun | 27 orang | 42,20% |
| 36 - 40 Tahun | 5 orang | 7,80% |
| Total | 64 orang | 100% |

Sumber : Data Diolah Pada Tahun 2024

Menurut tabel 4.1, karakter responden berdasarkan usia menunjukkan bahwa responden tertinggi berusia 25-30 tahun. Ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan PO Bus Darma Duta Lampung berusia antara 21 dan 30 tahun, yang mencakup 50% dari total karyawan.

4.1.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

| Jabatan | Jumlah | Presentase |
|-----------|----------|------------|
| Driver | 32 orang | 50% |
| Kondektur | 32 orang | 50% |

| | | |
|-------|----------|------|
| Total | 64 orang | 100% |
|-------|----------|------|

Sumber : Data Diolah Pada Tahun 2024

Karakteristik responden berdasarkan jabatan ditemukan dalam tabel 4.2. Driver dan Kondektur pada PO Bus Darma Duta Lampung yaitu sama, masing-masing sebanyak 32orang karyawan atau 50%.

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Berikut ini adalah hasil jawaban dari 64 responden yang menjawab tentang variabel Motivasi Ekstrinsik, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan:

Tabel 4.3

Hasil Jawaban Responden Variabel Motivasi Ekstrinsik (X1)

| No | Pernyataan | Jawaban | | | | | | | | | |
|----|---|---------|------|-------|------|--------|------|--------|------|---------|---|
| | | SS (5) | | S (4) | | CS (3) | | TS (2) | | STS (1) | |
| | | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 18 | Saya merasa termotivasi untuk melakukan pekerjaan secara tepat dan cepat sesuai kebijakan perusahaan. | 18 | 28,1 | 27 | 42,2 | 16 | 25 | 3 | 4,7 | 0 | 0 |
| 2 | Adanya pengawasan yang baik dari atasan membuat pekerjaan menjadi lebih baik. | 9 | 14,1 | 23 | 35,9 | 25 | 39,1 | 7 | 10,9 | 0 | 0 |
| 3 | Adanya hubungan yang baik dengan atasan dan sesama rekan kerja. | 20 | 31,3 | 15 | 23,4 | 27 | 42,2 | 2 | 3,1 | 0 | 0 |
| 4 | Saya mendapat imbalan tambahan diluar gaji saat mencapai target perusahaan. | 14 | 21,9 | 24 | 37,5 | 21 | 32,8 | 5 | 7,8 | 0 | 0 |

| | | | | | | | | | | | |
|---|---|----|------|----|------|---|-----|---|-----|---|---|
| 5 | Gaji yang di terima dari perusahaan sesuai beban pekerjaan. | 24 | 37,5 | 37 | 57,8 | 2 | 3,1 | 1 | 1,6 | 0 | 0 |
|---|---|----|------|----|------|---|-----|---|-----|---|---|

Tabel 4.4

Hasil Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (X2)

| No | Pernyataan | Jawaban | | | | | | | | | |
|----|--|---------|------|-------|------|--------|------|--------|-----|---------|---|
| | | SS (5) | | S (4) | | CS (3) | | TS (2) | | STS (1) | |
| | | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | Saya berusaha tepat waktu saat datang bekerja. | 20 | 31,3 | 27 | 42,2 | 14 | 21,9 | 3 | 4,7 | 0 | 0 |
| 2 | Peraturan jam masuk dan jam pulang kerja diperusahaan harus efektif. | 19 | 29,7 | 25 | 39,1 | 17 | 26,6 | 3 | 4,7 | 0 | 0 |
| 3 | Adanya perputaran tenaga kerja membuat keahlian yang saya miliki menjadi semakin berkembang. | 6 | 9,4 | 26 | 40,6 | 29 | 45,3 | 3 | 4,7 | 0 | 0 |
| 4 | Setiap karyawan harus berusaha untuk melaksanakan tugasnya dengan baik tanpa kesalahan. | 26 | 40,6 | 28 | 43,8 | 10 | 15,6 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 5 | Perusahaan memberikan gaji karyawan tepat waktu untuk menghindari adanya pemogokan kerja. | 19 | 29,7 | 13 | 20,3 | 29 | 45,3 | 3 | 4,7 | 0 | 0 |

Tabel 4.5

Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

| No | Pernyataan | Jawaban | | | | | | | | | |
|----|------------|---------|---|-------|---|--------|---|--------|---|---------|---|
| | | SS (5) | | S (4) | | CS (3) | | TS (2) | | STS (1) | |
| | | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |

| | | | | | | | | | | | |
|---|---|----|------|----|------|----|------|---|------|---|---|
| 1 | Saya mampu menyelesaikan tugas kerja yang dibebankan dengan kualitas tinggi sesuai harapan pimpinan | 12 | 18,8 | 32 | 50 | 18 | 28,1 | 2 | 3,1 | 0 | 0 |
| 2 | Saya mampu menyelesaikan tugas kerja yang diberikan pimpinan sesuai dengan besarnya target kerja yang diharapkan. | 16 | 25 | 27 | 42,2 | 18 | 28,1 | 3 | 4,7 | 0 | 0 |
| 3 | Saya mampu menyelesaikan tugas kerja yang dibebankan sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan. | 10 | 15,6 | 28 | 43,8 | 22 | 34,4 | 4 | 6,3 | 0 | 0 |
| 4 | Saya mampu memaksimalkan sumber daya yang dimiliki perusahaan untuk melaksanakan tugas kerja yang dibebankan. | 8 | 12,5 | 23 | 35,9 | 26 | 40,6 | 7 | 10,9 | 0 | 0 |
| 5 | Saya mampu melaksanakan fungsi kerja dengan baik sesuai dengan job deksirpsi yang ditetapkan. | 11 | 17,2 | 26 | 40,6 | 22 | 34,4 | 5 | 7,8 | 0 | 0 |

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden di uji dengan uji validitas dan uji reliabilitas yang di uji cobakan pada responden. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi *SPSS 29.0.1.0*.

Tabel 4.6**Hasil Uji Validitas Kuesioner Motivasi Ekstrinsik (X1)**

| Pernyataan | r hitung | kondisi | r tabel | simpulan |
|--------------|----------|------------------|---------|----------|
| Pernyataan 1 | 0,443 | rhitung > rtabel | 0,246 | Valid |
| Pernyataan 2 | 0,536 | rhitung > rtabel | 0,246 | Valid |
| Pernyataan 3 | 0,635 | rhitung > rtabel | 0,246 | Valid |
| Pernyataan 4 | 0,551 | rhitung > rtabel | 0,246 | Valid |
| Pernyataan 5 | 0,319 | rhitung > rtabel | 0,246 | Valid |

Sumber : Data Diolah Pada Tahun 2024

Semua item pernyataan yang berkaitan dengan Motivasi Ekstrinsik diuji validitas variabel (X1), seperti yang ditunjukkan dalam tabel 4.6. Hasilnya menunjukkan bahwa nilai rhitung lebih besar dari rtabel, dengan nilai rhitung paling tinggi 0,635 dan nilai rhitung paling rendah 0,319. Dengan demikian, seluruh item Motivasi Ekstrinsik dinyatakan valid.

Tabel 4.7**Hasil Uji Validitas Kuesioner Disiplin Kerja (X2)**

| Pernyataan | r hitung | kondisi | r tabel | simpulan |
|--------------|----------|------------------|---------|----------|
| Pernyataan 1 | 0,530 | rhitung > rtabel | 0,246 | Valid |
| Pernyataan 2 | 0,570 | rhitung > rtabel | 0,246 | Valid |
| Pernyataan 3 | 0,568 | rhitung > rtabel | 0,246 | Valid |
| Pernyataan 4 | 0,402 | rhitung > rtabel | 0,246 | Valid |
| Pernyataan 5 | 0,555 | rhitung > rtabel | 0,246 | Valid |

Sumber : Data Diolah Pada Tahun 2024

Semua item pernyataan tentang Disiplin Kerja diuji validitasnya (X2), seperti yang ditunjukkan dalam tabel 4.7. Hasilnya menunjukkan bahwa nilai rhitung lebih besar dari rtabel, dengan nilai rhitung tertinggi 0,570 dan nilai rhitung terendah 0,402. Dengan demikian, seluruh item Disiplin Kerja dinyatakan valid.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja Karyawan (Y)

| Pernyataan | r hitung | kondisi | r tabel | simpulan |
|--------------|----------|------------------|---------|----------|
| Pernyataan 1 | 0,541 | rhitung > rtabel | 0,246 | Valid |
| Pernyataan 2 | 0,546 | rhitung > rtabel | 0,246 | Valid |
| Pernyataan 3 | 0,268 | rhitung > rtabel | 0,246 | Valid |
| Pernyataan 4 | 0,656 | rhitung > rtabel | 0,246 | Valid |
| Pernyataan 5 | 0,694 | rhitung > rtabel | 0,246 | Valid |

Sumber : Data Diolah Pada Tahun 2024

Semua item pernyataan yang berkaitan dengan Kinerja Karyawan diuji validitas variabel Kinerja Karyawan (Y), seperti yang ditunjukkan dalam tabel 4.8. Hasilnya menunjukkan bahwa nilai rhitung lebih besar dari tabel, dengan nilai rhitung paling tinggi 0,694 dan nilai rhitung paling rendah 0,268. Dengan demikian, item Kinerja Karyawan secara keseluruhan dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas selesai, penguji melakukan uji realibilitas terhadap variabel X1, variabel X2, dan variabel Y menggunakan rumus Alpha Cronbach dengan bantuan program SPSS 29.0.1.0. Hasil uji realibilitas, setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r, disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.9
Kriteria Tingkat Reliabilitas

| No | Interval | Kriteria |
|----|---------------|---------------|
| 1. | < 0.200 | Sangat Rendah |
| 2. | 0,200 - 0,399 | Rendah |
| 3. | 0,400 - 0,599 | Cukup |
| 4. | 0,600 - 0,799 | Tinggi |
| 5. | 0,800 - 1,000 | Sangat Tinggi |

Berdasarkan tabel 4.9 ketentuan reliabel diatas, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut :

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Koefisien alpha chronbach | Koefisien r | Simpulan |
|---------------------|---------------------------|---------------|----------|
| Motivasi Ekstrinsik | 0,272 | 0,200 - 0,399 | Rendah |
| Disiplin Kerja | 0,346 | 0,200 - 0,399 | Rendah |
| Kinerja Karyawan | 0,386 | 0,200 - 0,399 | Rendah |

Sumber : Data Diolah Pada Tahun 2024

Menurut hasil uji reliabilitas tabel 4.10, variabel Motivasi Ekstrinsik (X1) memiliki nilai cronbach's alpha 0,272 yang menunjukkan tingkat reliabilitas rendah, variabel Disiplin Kerja (X2) memiliki nilai cronbach's alpha 0,346 memiliki tingkat reliabilitas rendah, dan variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai cronbach's alpha 0,386, yang menunjukkan tingkat reliabilitas rendah.

4.3 Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah nilai yang digunakan normal atau tidak. Teknik kalmorgov smirnov dapat digunakan untuk melakukan uji normalitas; data dianggap normal jika probabilitas (sig) lebih besar dari 0,05. Hasil uji normalitas menghasilkan temuan berikut :

Tabel 4.11
Uji Normalitas

| | Unstandardized Residual |
|-----------------------|-------------------------|
| N | 64 |
| Asymp. Sig (2-tailed) | 0,200 |

Sumber : Data Diolah Pada Tahun 2024

Nilai signifikansi uji one-sample Kolmogorov Smirnov adalah 0,200 lebih besar dari 0,05, yang berarti bahwa nilai signifikansi lebih besar dari nilai alpha (0,05), yang berarti bahwa data residual secara keseluruhan berdistribusi normal, seperti yang ditunjukkan dalam tabel 4.11.

4.3.2 Hasil Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk menentukan apakah hubungan antara dua variabel adalah linier atau tidak secara signifikansi. Menurut hasil uji linieritas, hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.12
Uji Linieritas

| Variabel | Sig | Alpha | Kondisi | Keterangan |
|---|-------|-------|-----------|------------|
| Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan | 0,170 | 0,05 | Sig>Alpha | Linier |
| Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan | 0,130 | 0,05 | Sig>Alpha | Linier |

Sumber : Data Diolah Pada Tahun 2024

Dari hasil perhitungan linieritas yang ditunjukkan pada tabel 4.12, dapat disimpulkan bahwa dari data yang dikumpulkan dari 64 sampel penelitian, semua variabel independen menunjukkan model regresi linier terdistribusi terhadap kinerja karyawan. Variabel Motivasi Ekstrinsik (X1) memiliki nilai signifikansi 0,170 di atas 0,05, dan variabel Disiplin Kerja (X2) memiliki nilai signifikansi 0,130 di atas 0,05.

4.3.3 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menentukan atau menunjukkan bahwa tidak ada hubungan linier antara variabel bebas (independen) satu dengan variabel bebas lainnya. Kriteria pengujian :

3. Jika nilai $VIF \geq 10$ maka ada gejala multikolinieritas.
Jika nilai $VIF \leq 10$ maka tidak ada gejala multikolinieritas.
4. Jika nilai tolerance $< 0,1$ maka ada gejala multikolinieritas.
Jika nilai tolerance $> 0,1$ maka tidak ada gejala multikolinieritas.

Tabel 4.13
Uji Multikolinieritas

| Variabel | Tolerance | VIF | Keterangan |
|---------------------|-----------|-------|--------------------------------|
| Motivasi Ekstrinsik | 0,687 | 1,456 | Bebas gejala multikolieneritas |
| Disiplin Kerja | 0,687 | 1,456 | Bebas gejala multikolieneritas |

Sumber : Data Diolah Pada Tahun 2024

Tabel 4.13 menunjukkan bahwa variabel Motivasi Ekstrinsik dan Disiplin Kerja masing-masing memiliki nilai toleransi lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10. Ini menunjukkan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas dalam variabel penelitian ini.

4.4 Hasil Metode Analisis Data

4.4.1 Hasil Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), dilakukan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.14

Hasil Perhitungan Coefficients Regresi

| Variabel | Nilai Regresi |
|---------------------|---------------|
| Constant | 5,441 |
| Motivasi Ekstrinsik | 0,411 |
| Disiplin Kerja | 0,266 |

Sumber : Data Diolah Pada Tahun 2024

Hasil perhitungan regresi linier berganda yang dilakukan menggunakan program SPSS 29.0.1.0 ditunjukkan dalam tabel 4.16 di atas. Persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa:

$$Y = a + B1 X_1 + B2 X_2 + e$$

$$Y = 5,441 + 0,411 X_1 + 0,266 X_2$$

Kesimpulan dari persamaan regresi sebelumnya dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Koefisien konstanta (Y)

Jika variabel Motivasi Eksternal dan Disiplin Kerja tetap atau sama dengan nol, variabel kinerja karyawan adalah 5,441 satuan.

2. Koefisien Motivasi Ekstrinsik (X1)

Koefisien regresi variabel Motivasi Ekstrinsik (X1) sebesar 0,411, dengan tanda positif, menunjukkan bahwa jika tingkat Motivasi Ekstrinsik meningkat satu satuan dan variabel bebas lainnya tetap sama, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,411.

3. Koefisien Disiplin Kerja (X2)

Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,266 dengan tanda positif menunjukkan bahwa jika tingkat Disiplin Kerja meningkat satu satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,266.

Tabel 4.15
Hasil Uji Model Summary

| Variabel | R Square |
|--|----------|
| Motivasi Ekstrinsik dan Disiplin Kerja | 0,335 |

Sumber : Data Diolah Pada Tahun 2024

Koefisien Determinasi (R Square) bertujuan untuk mengukur seberapa besar presentase pengaruh variabel independen atau bebas terhadap variabel dependen atau terikat dalam satuan persen pada sebuah model regresi penelitian.

Berdasarkan hasil spss “Model Summary” di atas, diketahui nilai koefisien determinasi/R Square adalah 0,335 atau sama dengan 33,5%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel Motivasi Ekstrinsik (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 33,5%. Sedangkan sisanya ($100\% - 33,5\% = 66,5\%$) dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji t

Untuk menentukan signifikansi antara konstanta dan variabel independen, uji t digunakan. Hasil pengolahan data uji t adalah sebagai berikut.

Tabel 4.16

Hasil Perhitungan Coefficients

| Variabel | Sig | Alpha | Kondisi | Keterangan |
|---|-------|-------|-------------|----------------------------|
| Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan | 0,003 | 0,05 | Sig < Alpha | Ho ditolak dan Ha diterima |
| Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan | 0,043 | 0,05 | Sig < Alpha | Ho ditolak dan Ha diterima |

Sumber : Data Diolah Pada Tahun 2024

Berdasarkan tabel di atas, maka pengaruh setiap variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh Motivasi Ekstrinsik (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Ho : Motivasi Ekstrinsik tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Ha : Motivasi Ekstrinsik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

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 dan Ha diterima.
2. Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak.
3. Kesimpulan.

Dengan nilai sig 0,003 < 0,05 (alpha), dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan H1 diterima, yang menunjukkan bahwa motivasi eksternal berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Ho : Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Ha : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

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 dan Ha diterima.
2. Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak.
3. Kesimpulan.

Dengan nilai sig 0,043 < 0,05 (alpha), dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, yang menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berdampak pada kinerja karyawan.

4.5.2 Hasil Uji F

Uji F digunakan untuk menentukan apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen dan variabel dependen secara keseluruhan.

Tabel 4.17**Hasil Uji F**

| Variabel | Sig | Alpha | Kondisi | Keterangan |
|--|-------|-------|-------------|----------------------------|
| Motivasi Ekstrinsik dan Disiplin Kerja | 0,001 | 0,05 | Sig < Alpha | Ho ditolak dan Ha diterima |

Sumber : Data Diolah Pada Tahun 2024

Ho : Motivasi Ekstrinsik (X1) dan Disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Ha : Motivasi Ekstrinsik dan Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

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 dan Ha diterima.
2. Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak.
3. Kesimpulan.

Variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja mempunyai nilai sig 0,001 < 0,05 (alpha) maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya bahwa ada pengaruh antara Motivasi Ekstrinsik (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PO Bus Darma Duta Lampung.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pembahasan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan. (Muhfizar *et al.*, 2021, p. 123) mengemukakan Motivasi Ekstrinsik Merupakan faktor yang berasal dari luar diri seseorang yang turut menentukan perilaku dalam kehidupan seseorang. Menurut (Ena and Djami, 2021) Motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsi karena

perangsang dari luar. Motivasi merupakan kekuatan yang dapat mendorong seseorang untuk melakukan suatu perbuatan, misalnya bekerja. Motivasi untuk bekerja sangat penting untuk melakukan kegiatan sehari-hari.

Kehidupan organisasi atau perusahaan akan ditingkatkan oleh karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi. Rasa puas atau tidak dengan pekerjaan mereka dapat menunjukkan motivasi kerja yang tinggi. Dalam pekerjaannya, mereka akan memberikan lebih banyak perhatian, imajinasi, dan keterampilan. Jika kebutuhan tersebut dipenuhi, karyawan akan lebih siap untuk bekerja dan menyelesaikan tugas dengan baik.

Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hamdani, Mulyanti and Abdillah, 2020) yang menyatakan bahwa Motivasi Ekstrinsik merupakan salah satu faktor yang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.6.2 Pembahasan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja. Menurut (Farida and Hartono, 2016, p. 42) Disiplin Kerja adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan tertulis dan tidak tertulis. Melanggar peraturan ini akan memiliki konsekuensi.

Karyawan yang memiliki disiplin tinggi berarti mereka harus mematuhi semua peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, dan tidak mengelak dari hukuman jika mereka melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepada mereka. Ini akan menghasilkan peningkatan kinerja karyawan. Dengan penelitian yang dilakukan oleh (Lumban Gaol, AHIRUDDIN and Fauziah, 2023) bahwa disiplin kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, jadi meningkatkan disiplin kerja karyawan akan berdampak pada kinerja karyawan di perusahaan.

4.6.3 Pembahasan Motivasi Ekstrinsik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Menurut (Muhfizar *et al.*, 2021, p. 123) Motivasi Ekstrinsik merupakan faktor yang berasal dari luar diri seseorang. Menurut (Ena and Djami, 2021) Motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsi karena perangsang dari luar. Motivasi merupakan kekuatan yang dapat mendorong seseorang untuk melakukan suatu perbuatan, misalnya bekerja. Motivasi untuk bekerja sangat penting untuk melakukan kegiatan sehari-hari. Dan menurut (Farida and Hartono, 2016, p. 42) Disiplin Kerja adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan tertulis dan tidak tertulis. Melanggar peraturan ini akan memiliki konsekuensi.

Oleh karena itu, jika organisasi memberikan motivasi kepada karyawannya dan mereka dapat meningkatkan variabel Motivasi Ekstrinsik dan Disiplin Kerja, maka akan ada dampak positif pada kinerja karyawan PO Bus Darma Duta Lampung. Dengan kata lain, semakin efektif meningkatkan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja, semakin baik kinerja karyawan.