

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 : Jenis Kelamin Responden, Usia, Pendidikan Terakhir, Masa Kerja.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin Responden

Gambaran umum mengenai jenis kelamin, Karyawan PT. Sinar Berkah Lampung. Berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut.

Tabel 4.1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	29	82,9%
Perempuan	6	17,1%
Jumlah	35	100%

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dapat dilihat bahwa Karyawan PT. Sinar Berkah Lampung banyak berjenis kelamin Laki Laki sebanyak 29 orang atau sebesar 82,9%.

2. Usia Responden

Gambaran umum mengenai umur, Karyawan PT. Sinar Berkah Lampung adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
20 Tahun – 30 Tahun	23	65,7%
31 Tahun – 40 Tahun	9	25,7%
41 Tahun – 50 Tahun	3	8,6%
> 50 Tahun	-	-
Jumlah	35	100%

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia dapat dilihat bahwa Karyawan PT. Sinar Berkah Lampung yang paling banyak berusia 20 – 30 Tahun sebanyak 23 orang atau sebesar 65,7%.

3. Pendidikan Terakhir Responden

Gambaran umum mengenai pendidikan terakhir, Karyawan PT.Sinar Berkah Lampung adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA	14	40,0%
D3	12	34,3%
S1	9	25,7%
Jumlah	35	100%

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.3 Responden Berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat bahwa Karyawan PT. Sinar Berkah Lampung yang paling banyak SMA sebanyak 14 orang atau sebesar 40,0%.

4. Masa Kerja

Gambaran umum mengenai masa kerja Karyawan PT. Sinar Berkah Lampung adalah sebagai berikut

Tabel 4.4
Responden Berdasarkan Masa Kerja

Lama Kerja	Jumlah	Persentase
0 – 2 Tahun	8	22,9%
3 – 4 Tahun	23	65,7%
5 – 6 Tahun	4	11,4%
> 7 Tahun	-	-
Jumlah	35	100%

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.4 Responden Berdasarkan lama kerja dapat dilihat bahwa Karyawan PT. Sinar Berkah Lampung masa kerja yang paling banyak 3– 4 Tahun sebanyak 23 orang atau sebesar 65,7%.

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Tabel 4.5
Hasil Jawaban Responden Variabel Employee Engagement (X1)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
1	Saya memiliki kemampuan yang cukup untuk menjalankan aktivitas perusahaan.	1	2,9%	14	40,0%	14	40,0%	4	11,4%	2	5,7%
2	Perusahaan tempat saya berkerja memberdayakan /memanfaatkan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan	15	42,9%	18	51,4%	2	5,7%	0	0%	0	0%
3	Saya mempunyai semangat yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan	11	31,4%	16	45,7%	5	14,3%	3	8,6%	0	0%

4	Saya selalu mendedikasikan waktudan segala usaha demi keberhasilan dalam menyelesaikan pekerjaan	6	17,1%	24	68,6%	4	11,4%	1	2,9%	0	0%
5	Saya selalu berkonsentrasi dalam menyelesaikan setiap pekerjaan	7	20,0%	16	45,7%	9	25,7%	0	0%	3	8,6%
6	Saya merasa ilmu yang diberikan perusahaan sangat berguna untuk keberlangsungan karyawan di manapun tidak hanya berguna di lingkup perusahaan	8	22,9%	22	62,9%	4	11,4%	1	2,9%	0	0%
7	Saya mempertimbangkan untuk mengambil pekerjaan lain.	7	20,0%	13	37,1%	11	31,4%	3	8,6%	1	2,9%
8	Saya tidak akan meninggalkan perusahaan dikarenakan kesejahteraan dalam berkerja terpenuhi.	2	5,7%	7	20,0%	21	61,4%	4	11,4%	1	2,9%

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden variabel Employee Engagement, pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju (SS) terdapat pada pernyataan 2 yaitu dengan jumlah responden sebanyak 15responden dan yang terkecil pada pernyataan 1 yaitu dengan jumlah responden sebanyak 1 responden.

Tabel 4.6
Hasil Jawaban Responden Motivasi Ekstrinsik (X2)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
1	Kebijakan yang diterapkan pimpinan sudah sesuai dengan standart perusahaan.	1	2,9%	18	51,4%	10	28,6%	5	14,3%	1	2,9%
2	Sistem administrasi perusahaan memudahkan saya dalam bekerja.	2	5,7%	19	54,3%	8	22,9%	5	14,3%	1	2,9%
3	Hubungan antara karyawan dan atasan harmonis.	12	34,3%	19	54,3%	2	5,7%	1	2,9%	1	2,9%
4	Hubungan antar masing-masing karyawan harmonis.	10	28,6%	22	62,9%	2	5,7%	1	2,9%	0	0%
5	Lingkungan kerja perusahaan padasaat ini sangat menyenangkan.	1	2,9%	14	40,0%	13	37,1%	2	5,7%	5	14,3%
6	Sistem pemberian fasilitas kerja perusahaan memudahkan saya dalam bekerja.	2	5,7%	19	54,3%	8	22,9%	6	17,1%	0	0%
7	Perusahaan memberikan gaji dan insentif yang sesuai dengan prestasi	14	40,0%	17	48,6%	1	2,9%	3	8,6%	0	0%

	saya.										
8	Perusahaan membayar tambahan gaji (insentif) tepatwaktu.	16	45,7%	17	48,6%	2	5,7%	0	0%	0	0%

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.6 jawaban responden variabel Motivasi Ekstrinsik, pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju (SS) terdapat pada pernyataan 8 yaitu dengan jumlah responden sebanyak 16 responden dan yang terkecil pada pernyataan 1 dan 5 yaitu dan dengan jumlah 1 responden.

Tabel 4.7
Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
1	Seluruh karyawan cermat dalam bekerja dan meminimalkan kesalahan dalam bekerja.	2	5,7%	16	45,7%	11	31,4%	6	17,1%	0	0%
2	Saya merasa memenuhi persyaratan dan standart kerja yang ditetapkan perusahaan.	1	2,9%	7	20,0%	21	60,0%	6	17,1%	0	0%
3	Saya berusaha untuk menciptakan inovasi agar pekerjaan lebih cepat terselesaikan.	0	0%	12	34,3%	15	42,9%	8	22,9%	0	0%

4	Saya mempunyai rasa ingin tahu yang tinggi terhadap suatu pekerjaan yang belum diketahui.	1	2,9%	18	51,4 %	10	28,6%	6	17,1%	0	0%
5	Saya selalu memanfaatkan waktu kerja semaksimal mungkin agar tidak terjadi penundaan pengiriman laporan kerja	2	5,7%	19	54,3 %	9	25,7%	5	14,3%	0	0%
6	Mampu menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada saya dengan cepat.	12	34,3%	19	54,3 %	3	8,6%	1	2,9%	0	0%
7	saling bertukar pikiran, memberikan saran, kritik atau masukan kepada sesama tim agar tim selalu solid	10	28,6%	17	48,6 %	5	14,3%	3	8,6%	0	0%
8	Saya merasa hubungan sesama rekan kerja berjalan dengan baik.	8	22,9%	22	62,9 %	5	14,3%	0	0%	0	0%

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.7 jawaban responden variabel Kinerja, pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju (SS) terdapat pada pernyataan 6 yaitu sebanyak 12 responden dan yang terkecil pada pernyataan 3 yaitu dengan jumlah 0.

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 4.8

Hasil Uji Validitas Variabel Employee Engagement (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	0,000	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	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.8 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan Employee Engagement (X1), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item Employee Engagement (X1) dinyatakan valid.

Tabel 4.9

Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Ekstrinsik (X2)

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	0,000	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	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.9 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan Motivasi Ekstrinsik (X2), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item Motivasi Ekstrinsik (X2) dinyatakan valid.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,047	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,000	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
Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,002	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.10 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 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 4.11 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Koefisien r	Simpulan
Employee Engagement (X1)	0,853	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Motivasi Ekstrinsik (X2)	0,836	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi

Kinerja (Y)	0,786	0,6000 – 0,7999	Tinggi
-------------	-------	-----------------	--------

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2023

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.11 diatas nilai cronbach's alpha sebesar 0,853 untuk variabel Employee Engagement (X1) dengan tingkat reliabel sangat tinggi. 0,836 untuk variabel Motivasi Ekstrinsik (X2) dengan tingkat reliabel sangat tinggi. dan 0,786 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 *Shapiro-Wilk* pada SPSS. Hasil perhitungan uji normalitas sebagai berikut

Tabel 4.12

Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Employee Engagement (X1)	0,261	0,05	Sig > Alpha	Normal
Motivasi Ekstrinsik (X2)	0,178	0,05	Sig > Alpha	Normal
Kinerja (Y)	0,186	0,05	Sig > Alpha	Normal

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.12 Uji *Shapiro-Wilk* diatas menggunakan SPSS, menunjukkan bahwa Employee Engagement (X1) dengan tingkat signifikan diperoleh $0,261 > 0,05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai untuk Motivasi Ekstrinsik (X2) dengan tingkat signifikan diperoleh data $0,178 > 0,05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai untuk Kinerja (Y) dengan tingkat signifikan diperoleh data $0,186 > 0,05$ 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 4.13 Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Employee Engagement Terhadap Kinerja	0,961	0,05	Sig > alpha	Linear
Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja	0,137	0,05	Sig > alpha	Linear

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2023

Dari hasil perhitungan menggunakan spss hasil uji linieritas pada tabel

4.13 diatas dapat disimpulkan:

- 1. Employee Engagement (X1) Terhadap Kinerja (Y)** Berdasarkan tabel 4.13 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* $0,961 > 0,05$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.
- 2. Motivasi Ekstrinsik (X2) Terhadap Kinerja (Y)** Berdasarkan tabel 4.13 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* $0,137 > 0,05$ 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 4.14
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF	Kondisi	Simpulan

Employee Engagement (X1)	2,089	10	VIF<10	Tidak ada gejala multikolinieritas
Motivasi Ekstrinsik (X2)	2,089	10	VIF<10	Tidak ada gejala multikolinieritas

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2023

Dari hasil perhitungan pada tabel coefficient 4.14 menunjukkan nilai VIF variabel Employee Engagement (X1) = 2,089 dan nilai VIF variabel Motivasi Ekstrinsik (X2) = 2,089. 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

Metode analisis data adalah mendeskripsikan teknik analisis apa yang akan digunakan oleh peneliti untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan, termasuk pengujiannya. Data yang dikumpulkan tersebut ditentukan oleh masalah penelitian yang sekaligus mencerminkan karakteristik tujuan studi apakah untuk eksplorasi, deskripsi, atau menguji hipotesis.

4.4.1 Regresi Linear Berganda

Tabel 4.15

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	3,475	1,706
TOTAL EMPLOYEE ENGAGEMENT	0,271	0,074
TOTAL MOTIVASI EKSTRINSIK	0,565	0,076

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,936 ^a	,876	,869	1,420

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.15 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi r squares sebesar 0,864 artinya Employee Engagement (X1) dan Motivasi Ekstrinsik (X2) dapat menjelaskan Kinerja (Y) sebesar 87,6% dan sisanya 12,4% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai r menunjukkan arah hubungan antara Employee Engagement (X1), Motivasi Ekstrinsik (X2) dan Kinerja (Y) memiliki Tingkat hubungan yang sangat tinggi karena nilai r sebesar 0,936 berada pada rentan 0,8000 – 1,0000.

Berdasarkan tabel 4.15 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b1. X1 + b2. X2 + et$$

Keterangan :

- Y = Kinerja
- X1 = Employee Engagement
- X2 = Motivasi Ekstrinsik
- a = Konstanta
- et = Error Term
- b1, b2 = Koefisien Regresi

$$Y = 3,475 + 0,271X1 - 0,565X2$$

1. Nilai konstanta sebesar 3,818 yang berarti bahwa tanpa adanya Employee Engagement (X1) dan Motivasi Ekstrinsik (X2), maka besarnya Kinerja (Y) adalah 3,475 satuan.
2. Koefisien Employee Engagement (X1)
Jika Employee Engagement (X1) naik sebesar satu satuan maka Kinerja

(Y) akan meningkat sebesar 0,271 satu satuan.

3. Koefisien Motivasi Ekstrinsik (X2)

Jika Motivasi Ekstrinsik (X2) naik sebesar satu satuan maka Kinerja (Y) akan menurun sebesar 0,565 satu satuan

4.5 Hasil Uji Hipotesis

4.5.1 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 4.16
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Employee Engagement Terhadap Kinerja	0,001	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh
Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2023

1. Pengaruh Employee Engagement (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Ho: Employee Engagement tidak berpengaruh terhadap Kinerja H₁:

Employee Engagement 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 4.16 didapat perhitungan pada Employee Engagement (X1) diperoleh nilai sig (0,001) < Alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Employee Engagement (X1) berpengaruh terhadap Kinerja (Y).

2. Pengaruh Motivasi Ekstrinsik (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Ho: Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja
 H₁: Motivasi 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 4.16 didapat perhitungan pada Motivasi Ekstrinsik (X2) diperoleh nilai $sig (0,000) < Alpha (0,05)$ dengan demikian Ho ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Ekstrinsik (X2) berpengaruh terhadap Kinerja (Y).

4.5.2 Hasil Uji F

Uji F merupakan uji simultan (keseluruhan, bersama-sama). Uji simultan ini bertujuan untuk menguji apakah antara Employee Engagement (X1) dan Motivasi Ekstrinsik (X2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Ho : Employee Engagement dan Motivasi Ekstrinsik tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Berkah Lampung

Ha : Employee Engagement dan Motivasi Ekstrinsik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Berkah Lampung

Dengan kriteria :

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

Tabel 4.17 Hasil Uji F

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
----------	-----	-------	---------	------------

Employee Engagement dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh
--	-------	------	-------------	-------------

Hasil Data Diolah Tahun 2023

Dengan tabel 4.17 terlihat bahwa nilai sig yaitu $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya Employee Engagement dan Motivasi Ekstrinsik secara bersama - sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Berkah Lampung.

4.6 Pembahasan

Berdasarkan hasil kuisioner, responden dalam penelitian ini sebagian besar Karyawan PT. Sinar Berkah Lampung adalah berjenis kelamin Laki Laki, dengan range umur 20 – 30 Tahun , pendidikan terakhir SMA dan dengan masakerja 3 – 4 Tahun.

4.6.1 Pengaruh Employee Engagement (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil uji regresi liner berganda, Employee Engagement berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penerapan Employee engagement didalam suatu organisasi sangat perlu untuk mengembangkan karyawan dan membangun iklim motivasi yang menghasilkan tingkat kinerja yang tinggi. Cara pendekatan atasan terhadap bawahannya dalam hal ini karyawan merupakan kunci dari kesuksesan perusahaan tersebut.

Menurut Diana (2021) Employee engagement merupakan suatu hubungan yang menunjukkan keterkaitan karyawan terhadap nilai-nilai dan komitmen organisasi. Employee engagement sebagai bentuk keterkaitan karyawan pada tingkat emosional terhadap organisasi. Employee engagement merupakan bentuk sukarela karyawan yang menjadi acuan dalam promosi perusahaan, membeli maupun berinvestasi terhadap perusahaan Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Diana (2021) bahwa Employee Engagement dapat mempengaruhi kinerja

4.6.2 Pengaruh Motivasi Ekstrinsik (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil uji regresi liner berganda, Motivasi Ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan kehidupan organisasi atau perusahaan. Motivasi kerja yang tinggi dapat dilihat dari mereka merasa senang atau tidak dengan pekerjaannya. Mereka akan memberikan lebih banyak perhatian, imajinasi dan keterampilan dalam pekerjaannya. Dengan terpenuhinya kebutuhan tersebut maka karyawan akan bersedia bekerja dan melaksanakan tugasnya dengan baik.

Risqi (2019) Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang bersumber dari luar diri seseorang yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang yang dikenal dengan teori hygiene factor.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Ghofur (2019) bahwa Motivasi Ekstrinsik dapat mempengaruhi kinerja.

4.6.3 Pengaruh Employee Engagement dan Motivasi Ekstrinsik (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Diana (2021) bahwa Employee Engagement dapat mempengaruhi kinerja.

Menurut Diana (2021) Employee engagement merupakan suatu hubungan yang menunjukkan keterkaitan karyawan terhadap nilai-nilai dan komitmen organisasi. Employee engagement sebagai bentuk keterkaitan karyawan pada tingkat emosional terhadap organisasi. Penerapan Employee engagement didalam suatu organisasi sangat perlu untuk mengembangkan karyawan dan membangun iklim motivasi yang menghasilkan tingkat kinerja yang tinggi. Cara pendekatan atasan terhadap bawahannya dalam hal ini karyawan merupakan kunci dari kesuksesan perusahaan tersebut.

Risqi (2019) Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang bersumber dari luar

diri seseorang yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang yang dikenal dengan teori hygiene factor.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Diana (2021) bahwa Employee Engagement dapat mempengaruhi kinerja dan penelitian yang dilakukan Ghofur (2019) bahwa Motivasi Ekstrinsik dapat mempengaruhi kinerja.