

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan di masa pandemi covid-19 pada PT Cahya Bagus Mandiri Kabupaten Pringsewu Lampung, didapatkan hasil penelitian sebagai berikut :

4.1.1 Deskripsi Objektif

Data-data yang telah diperoleh dari angket kan disajikan dalam bentuk kuantitatif dengan responden sebanyak 78 orang. Adapun dari ke 78 responden tersebut identifikasi datanya disajikan peneliti sebagai berikut :

4.1.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

a. Jenis Kelamin

Menurut sampel terdiri dari laki-laki 43 dan 35 perempuan. Adapun tabelnya dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	43	55,1%
2	Perempuan	35	44,9%
Total		78	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer 2021

Berdasarkan Tabel 4.1 di atas menunjukkan bahwa dari 78 responden terdapat 43 orang (55,1%) laki-laki, 35 orang (44,9%) perempuan.

4.1.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

b. Usia

Menurut sampel terdiri dari 40 orang berusia 20-32 tahun, 20 orang berusia 33-45 tahun, 18 orang berusia 46-58 tahun.

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	20 – 32 tahun	40	51,3%
2	33 – 45 tahun	20	25,6%
3	46 – 58 tahun	18	23,1%
Total		78	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer 2021

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas menunjukkan bahwa dari 78 responden terdapat 40 orang (51,3%) yang usianya 20-32 tahun, 20 orang (25,6%) yang usianya 33-35 tahun, 18 orang (23,1%) yang usianya 46-58 tahun.

4.1.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

c. Pendidikan

Menurut sampel terdiri dari 30 orang yang pendidikannya SMA/Sederajat, 23 orang yang pendidikannya D3, 25 orang yang pendidikannya S1.

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SMA/Sederajat	30	38%
2	D3	23	30%
3	S1	25	32%
Total		78	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer 2021

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas menunjukkan bahwa dari 78 responden terdapat 15 orang (15,4%) yang pendidikannya SMA, 25 orang (25,5%) yang pendidikannya Diploma, 28 orang (28,6%) yang pendidikannya S1, dan 2 orang (2,10%) yang pendidikannya S2.

4.1.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

d. Lama Bekerja

Menurut sampel terdiri dari 5 orang yang bekerja selama 1 Tahun, 15 orang yang bekerja selama 2 Tahun, 25 orang yang bekerja selama 3 Tahun, 20 orang yang bekerja selama 4 Tahun, 12 orang yang bekerja selama 5 Tahun.

Tabel 4.4
Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1	1 Tahun	6	8%
2	2 Tahun	15	19%
3	3 Tahun	25	32%
4	4 Tahun	20	26%
5	5 Tahun	12	15%
Total		78	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer 2021

Berdasarkan Tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa dari 78 responden terdapat 6 orang (8%) yang masa kerjanya 1 tahun, 15 orang (19%) yang masa kerjanya 2 tahun, 25 orang (32%) yang masa kerjanya 3 tahun, 20 orang (26%) yang masa kerjanya 4 tahun dan 12 orang (15%) yang masa kerjanya 5 tahun.

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel, yaitu Disiplin Kerja (X_1), Motivasi Intrinsik (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y). Deskripsi dari setiap pernyataan akan menampilkan opsi jawaban dengan penilaian skala likert yaitu semua pernyataan yang dijawab oleh responden mendapatkan bobot nilai.

1. Variabel Disiplin Kerja (X_1)

Berikut di bawah ini merupakan deskripsi penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel Disiplin Kerja (X_1) yang dirangkum dan ditabulasi dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

Tabel 4.5
Penyajian Data Variabel Disiplin Kerja (X_1)

No	PERNYATAAN	SS		S		CS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
	Disiplin Kerja										
1	Karyawan datang tepat waktu	13	17	36	46	29	37	0	0	0	0
2	Menggunakan waktu dengan efektif	12	15	32	41	28	35	6	49	0	0
3	Karyawan tidak pernah mangkir dalam bekerja	14	17	32	41	28	35	4	0	0	0
4	Memakai seragam yang telah ditentukan	12	15	39	48	27	34	0	0	0	0
5	Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas	18	23	36	42	20	28	4	0	0	0

Sumber : Hasil Penelitian, data diolah 2021

Berdasarkan distribusi jawaban responden tentang variabel Disiplin Kerja (X_1) di atas, dapat disimpulkan bahwa item pernyataan yang mendapatkan persentase tertinggi pada pernyataan ke 4, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 39 responden (48%).

2. Variabel Motivasi Instrinsik (X_2)

Berikut di bawah ini merupakan deskripsi penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel Motivasi Intrinsik (X_2) yang dirangkum dan ditabulasi dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

Tabel 4.6
Penyajian Data Variabel Motivasi Intrinsik (X₂)

No	PERNYATAAN	SS		S		CS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
	Motivasi Intrinsik										
1	Setiap prestasi yang diberikan oleh karyawan selalu di berikan hadiah oleh perusahaan	18	23	41	52	18	3	1	01	0	0
2	Selalu dilibatkan dalam pertemuan atau rapat dalam mengambil keputusan perusahaan	26	33	38	41	13	16	1	01	0	0
3	Pekerjaan yang diberikan atasan sesuai dengan bidang	21	26	24	31	24	31	9	11	0	0
4	Memiliki potensi guna menunjang keberhasilan perusahaan	17	22	28	34	30	38	4	05	0	0
5	Melakukan kegiatan yang sesuai dengan pekerjaan	16	20	25	32	23	30	1	01	0	0

Sumber : Hasil Penelitian, data diolah 2021

Berdasarkan distribusi jawaban responden tentang variabel Motivasi Intrinsik (X₂) di atas, dapat disimpulkan bahwa item pernyataan yang mendapatkan persentase tertinggi pada pernyataan ke 1 yaitu tentang dilibatkan dalam pertemuan atau rapat dalam mengambil keputusan perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 41 responden (52%).

3. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berikut di bawah ini merupakan deskripsi penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel Kinerja Karyawan (Y) yang dirangkum dan ditabulasi dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

Tabel 4.7
Penyajian Data Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	PERNYATAAN	SS		S		CS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
	Kinerja Karyawan										
1	Selalu berusaha mencapai target kerja yang di tetapkan oleh perusahaan.	26	35	38	41	13	16	1	01	0	0
2	Pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna.	30	38	26	33	17	21	6	09	0	0
3	Mengembangkan gagasan atau daya cipta guna mempercepat atau memperlancar pelaksanaan pekerjaannya.	21	26	24	31	24	31	9	11	0	0
4	Bekerja sama dengan tim didalam pekerjaan.	17	22	28	34	30	38	4	05	0	0
5	Kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan perusahaan yang bersangkutan.	22	28	33	32	23	30	1	01	0	0

Sumber : Hasil Penelitian, data diolah 2021

Berdasarkan distribusi jawaban responden tentang variabel Kinerja Karyawan (Y) di atas, dapat disimpulkan bahwa item pernyataan yang mendapatkan persentase tertinggi pada pernyataan ke 1 yaitu Menghasilkan kinerja yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 38 responden (41%).

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Menurut Prayitno (2010:90) uji validitas adalah untuk menguji ketepatan atau kecermatan suatu instrumen dalam mengukur apa yang ingin diukur. Jumlah data $N = 78$, maka didapat r_{tabel} sebesar 0,210. Dan r_{tabel} yang didapat tersebut dibandingkan dengan besarnya nilai r hasil perhitungan statistik atau r_{hitung} yang dapat dilihat pada masing-masing variabel dengan mengkorelasikan masing-masing skor *item* dengan skor total yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Kuesioner Disiplin Kerja (X₁)

Indikator	r Hitung	R Tabel	Kondisi	Keterangan
Item1	0,236	0,210	$r_{\text{Hitung}} > r_{\text{Tabel}}$	Valid
Item2	0,346	0,210	$r_{\text{Hitung}} > r_{\text{Tabel}}$	Valid
Item3	0,763	0,210	$r_{\text{Hitung}} > r_{\text{Tabel}}$	Valid
Item4	0,565	0,210	$r_{\text{Hitung}} > r_{\text{Tabel}}$	Valid
Item5	0,652	0,210	$r_{\text{Hitung}} > r_{\text{Tabel}}$	Valid

Sumber : Hasil Olah Data, Tahun 2021

Dari hasil uji validitas, kemudian bandingkan dengan r_{hitung} *product moment* dengan r_{tabel} . Dari *ouput* yang diperoleh, 5 item pernyataan dinyatakan *valid*, karena $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$. Jadi dapat disimpulkan bahwa masing-masing item pernyataan tentang disiplin kerja adalah *valid*. Selanjutnya hasil uji validitas untuk variabel motivasi intrinsik yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Kuesioner Motivasi Intrinsik (X₂)

Indikator	r Hitung	r Tabel	Kondisi	Keterangan
Item1	0,458	0,210	$r_{\text{Hitung}} > r_{\text{Tabel}}$	Valid
Item2	0,652	0,210	$r_{\text{Hitung}} > r_{\text{Tabel}}$	Valid
Item3	0,386	0,210	$r_{\text{Hitung}} > r_{\text{Tabel}}$	Valid
Item4	0,279	0,210	$r_{\text{Hitung}} > r_{\text{Tabel}}$	Valid
Item5	0,539	0,210	$r_{\text{Hitung}} > r_{\text{Tabel}}$	Valid

Sumber : Hasil Olah Data, Tahun 2021

Dari hasil uji validitas, kemudian bandingkan dengan r hitung *product moment* dengan r tabel. Dari *ouput* yang diperoleh, 5 item pernyataan dinyatakan *valid*, karena $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$. Jadi dapat disimpulkan bahwa masing-masing item pernyataan tentang motivasi intrinsik adalah *valid*. Selanjutnya hasil uji validitas untuk variabel kinerja karyawan yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja Karyawan (Y)

Indikator	r Hitung	R Tabel	Kondisi	Keterangan
Item1	0,580	0,210	$r_{\text{Hitung}} > r_{\text{Tabel}}$	Valid
Item2	0,641	0,210	$r_{\text{Hitung}} > r_{\text{Tabel}}$	Valid
Item3	0,373	0,210	$r_{\text{Hitung}} > r_{\text{Tabel}}$	Valid
Item4	0,289	0,210	$r_{\text{Hitung}} > r_{\text{Tabel}}$	Valid
Item5	0,492	0,210	$r_{\text{Hitung}} > r_{\text{Tabel}}$	Valid

Sumber : Hasil Olah Data, Tahun 2021

Dari hasil uji validitas, kemudian bandingkan dengan r hitung *product moment* dengan r_{Tabel} . Dari *ouput* yang diperoleh, 5 item pernyataan dinyatakan *valid*, karena $r_{Hitung} > r_{Tabel}$. Jadi dapat disimpulkan bahwa masing-masing item pernyataan tentang kinerja karyawan adalah *valid*.

4.2.2 Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka peneliti kemudian melakukan uji reliabilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X_1 , variabel X_2 dan instrumen variabel Y menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Hasil uji reliabilitas setelah dikonsultasikan dengan koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut, Priyatno (2010:98).

Tabel 4.11
Daftar Interpretasi r

Koefisien	Reliabilitas
0,6	Kurang Baik
0,7	Cukup Baik
0,8	Baik

Berdasarkan tabel 4.11 ketentuan reliabel diatas, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut :

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Disiplin Kerja	0,780	Cukup Baik
2	Motivasi Intrinsik	0,762	Cukup Baik
3	Kinerja Karyawan	0,710	Cukup Baik

Sumber : Hasil Olah Data, 2021

Berdasarkan data hasil pengujian reliabilitas pada tabel diatas diketahui nilai *Cronbach's Alpha* rata-rata diatas 0,7 sehingga dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel.

4.3 Hasil Uji Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak.

Kriteria pengambilan keputusan :

1. Apabila $Sig < \alpha$ (0,05), maka model regresi tidak berbentuk linier.
2. Apabila $Sig > \alpha$ (0,05), maka model regresi berbentuk linier.

Tabel 4.13
Hasil Uji Linieritas

Variabel Bebas	Sig	Alpha	Kriteria Uji	Keterangan
Disiplin Kerja (X_1)	0,023	0,05	$Sig < \alpha$	Linier
Motivasi Intrinsik (X_2)	0,042	0,05	$Sig < \alpha$	Linier

Sumber : Hasil data diolah tahun 2021

Dari hasil perhitungan linieritas pada tabel 4.12 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai untuk variabel disiplin kerja (X_1) sebesar 0,023, motivasi intrinsik (X_2) sebesar 0,042 yang artinya terdapat hubungan linier antara variabel Disiplin Kerja (X_1), Motivasi Intrinsik (X_2) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y).

4.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji ada tidaknya korelasi antara variabel *independent* (bebas) dan variabel *dependent* (terikat) dalam suatu model regresi. Uji multikolinieritas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai *variance inflation factor* (*VIF*) diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.14
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel Bebas	Nilai <i>Tolerance</i>	Nilai <i>VIF</i> (%)
Disiplin Kerja (X_1)	0,62	1,45
Motivasi Intrinsik (X_2)	0,53	1,788

Sumber : Hasil data diolah tahun 2021

Sesuai dengan ketentuan uji multikolinieritas, jika nilai *VIF* kurang dari 10 maka tidak terdapat korelasi berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai *VIF* yaitu 1,45 untuk disiplin kerja dan 1,788 untuk motivasi intrinsik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas dalam data penelitian ini. Artinya bahwa antar variabel bebas Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi Intrinsik (X_2) tidak saling mengganggu atau mempengaruhi.

4.4 Analisis Data

4.4.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian pengaruh variabel yaitu Gaya Disiplin Kerja (X_1), Motivasi Intrinsik (X_2), terhadap Kinerja Karyawan (Y) dari hasil olah data dapat dirumuskan sebagai berikut :

Tabel 4.15
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	B	Std. Error	Beta	Sig
Konstanta	6,825	1,750		0,000
Disiplin Kerja	0,173	0,62	0,630	0,008
Motivasi Intrinsik	0,181	0,54	0,205	0,005

Sumber : Hasil Olah Data, 2021

Dari tabel 4.14 diatas dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + et$$

$$Y = 6,825 + 0,173X_1 + 0,181X_2, \text{ artinya};$$

a. Nilai $a = 6,825$ artinya jika X_1 , X_2 nilainya 0, maka Y (Kinerja Karyawan) nilainya adalah 6,825. Dengan kata lain jika disiplin kerja, motivasi intrinsik bernilai nol, maka Y (Kinerja Karyawan) nilainya adalah 6,825.

b. Koefisien regresi variabel X_1 (Disiplin Kerja) sebesar 0,173; artinya jika nilai X_1 (Disiplin Kerja) mengalami kenaikan 1 maka Y (Kinerja Karyawan) akan mengalami kenaikan sebesar 0,173.

c. Koefisien regresi variabel X_2 (Motivasi Intrinsik) sebesar 0,181; artinya jika nilai X_2 (Motivasi Intrinsik) mengalami kenaikan 1 maka Y (Kinerja Karyawan) akan mengalami kenaikan sebesar 0,181.

Tabel 4.16
Hasil Uji Koefisien Regresi

Nilai Korelasi (R)	R Square (R ²)
0,882	0,774

Sumber : Hasil Olah Data, 2021

Dari hasil olah data (*output*) diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,882, maka dapat disimpulkan bahwa terjadi hubungan yang masuk kategori sangat tinggi antara disiplin kerja dan motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahya Bagus Mandiri Kabupaten Pringsewu. Dan dilihat dari nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,774 atau 77,4% maka dapat dikatakan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel *independen* (disiplin kerja dan motivasi intrinsik) terhadap variabel *dependen* kinerja karyawan 77,4% sedangkan sisanya sebesar 22,6% dipengaruhi atau dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

4.4.2 Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji antara konstanta dengan variabel independen. Berdasarkan pengolahan data uji t diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.17
Hasil Uji t

No	Variabel	t hitung	t tabel	Kondisi	Keterangan
1	Disiplin Kerja	7,346	1.988	7,346>1.988	Ho ditolak dan Ha diterima
2	Motivasi Intrinsik	7,563	1.988	7.563>1.988	Ho ditolak dan Ha diterima.

Sumber: Hasil Olah Data, 2021

1. Pengujian koefisien regresi variabel Disiplin Kerja

Berdasarkan angka koefisien regresi yang bernilai positif yaitu 0,173, dan angka t hitung yang bernilai positif juga yaitu 7,346, maka dapat dikatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahya Bagus Mandiri Kabupaten Pringsewu. Karena uji dua sisi maka 2,5% dan $N = 78$ diperoleh t_{tabel} sebesar = 1,988. Sedangkan t_{hitung} dilihat dari *output* olah data adalah 7,346 ($t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$) maka berdasarkan uji t ini disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Pengujian koefisien regresi variabel Motivasi Intrinsik

Berdasarkan angka koefisien regresi yang bernilai positif yaitu 0,181, dan angka t hitung yang bernilai positif juga yaitu 7,563, maka dapat dikatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahya Bagus Mandiri Kabupaten Pringsewu. Karena uji dua sisi maka 2,5% dan $N = 78$ diperoleh t_{tabel} sebesar = 1,988. Sedangkan t_{hitung} dilihat dari *output* olah data adalah 7,563 ($t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$) maka berdasarkan uji t ini disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan.

4.4.3 Uji Koefisien Regresi Secara Bersama-sama (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel *independent* secara bersama-sama terhadap variabel *dependen*.

Tabel 4.18

Hasil Uji F

Model	F hitung	F tabel	Kondisi	Keterangan
1	95,054	3,103	$95,054 > 3,103$	Ho ditolak dan Ha diterima

Sumber : Data Hasil Uji, 2021

1. Merumuskan Hipotesis

$H_0 : b_1 = b_2 = 0$, artinya variasi dari model regresi tidak berhasil menerangkan variasi variabel bebas secara keseluruhan, sejauh mana pengaruhnya terhadap variabel tidak bebas (variabel terikat).

$H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$, artinya variasi dari model regresi berhasil menerangkan variasi variabel bebas secara keseluruhan, sejauh mana pengaruhnya terhadap variabel tidak bebas (variabel terikat).

2. Menentukan F hitung

Berdasarkan output olah data diperoleh F_{hitung} sebesar 95,054

3. Menentukan F tabel

Maka diperoleh F_{tabel} untuk $N = 78$ sebesar 3,103 karena $F_{hitung} >$ dari F_{tabel} maka H_0 ditolak dan H_a diterima atau ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Sehingga berdasarkan uji F diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja dan motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahya Bagus Mandiri Kabupaten Pringsewu.

4.5 Pembahasan

Penelitian ini telah berhasil membuktikan tentang pengaruh disiplin kerja dan motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan di masa pandemi covid 19 pada PT Cahya Bagus Mandiri Pringsewu. Adapun hasil pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

4.5.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Cahya Bagus Mandiri Kabupaten Pringsewu

Dari hasil pengujian secara parsial pengaruh antara disiplin kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh $t_{hitung} (7.563) > t_{tabel} (1.988)$

dengan taraf ($\text{Sig } 0,000 < \alpha 0,05$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, kesimpulannya : Terdapat pengaruh antara disiplin kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Cahya Bagus Mandiri.

Menurut Sutrisno (2009:96) disiplin merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku di organisasi. Selain itu, sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Bachtiar, 2018). Hasil menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa disiplin kerja (X_1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

4.5.2 Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Cahya Bagus Mandiri Kabupaten Pringsewu

Dari hasil pengujian secara parsial pengaruh antara motivasi intrinsik (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh $t_{\text{hitung}} (7.346) > t_{\text{tabel}} (1.988)$, dengan taraf ($\text{Sig } 0,000 < \alpha 0,05$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, kesimpulannya : Terdapat pengaruh antara Motivasi intrinsik (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Menurut Mangkunegara (2013:68), “motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja) Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Syarah dan Mahendra, 2016). Menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini berarti bahwa motivasi intrinsik (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

4.5.3 Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Instrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Cahya Bagus Mandiri Kabupaten Pringsewu

Berdasarkan hasil uji F diatas diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah 95,054 dengan tingkat 0,000, sedangkan F_{tabel} adalah 3,103 dengan 0,05. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ yakni $95,054 > 3,103$ dengan diperoleh nilai 0,000 (Sig 0,000 < α 0,05), dengan demikian H_0 ditolak, kesimpulannya : Terdapat pengaruh disiplin kerja (X_1) dan motivasi intrinsik (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Cahya Bagus Mandiri Kabupaten Pringsewu. Selain itu, menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Annisa dan Ismi, 2014) menyimpulkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa disiplin kerja (X_1) dan motivasi intrinsik (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).