BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

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

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Responden pada penelitian ini adalah karyawan bengkel auto 2000 cabang raden intan bandar lampung yang berjumlah 36 orang. Gambaran pada kuesioner responden yaitu : jenis kelamin, usia dan masa kerja. Pengujian melakukan statistical program and service solution sert 20 (spss 20). Data karateristik responde dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.1 Karakter Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	frequency	Percent	Valid percent	Cumulative percent
Laki-laki	36	100,0	100,0	100,0

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2021.

Berdasarkan pada tabel 4.1 diatas menjelaskan karateristik responden berdasarkan jenis kelamin mendominasi laki-laki. Dengan 36 responden yang dijadikan sampel.

Tabel 4.2 Karateristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (tahun)	Frekuensi (responden)	Presentase
1	17-22	4	5,6 %
2	23-28	8	16,7%
3	29-34	10	38,9%
4	>34	14	66,7%
	Jumlah	36	

Berdasarkan pada tabel 4.2 diatas menjelaskan karateristik responden berdasarkan usia, diketahui usia >34 sebanyak 14 responden atau 66,7%, jumlah sampel, pada usia 17-22 tahun menempati angka terendah dengan 4 responden atau 5,6% dari jumlah sampel. Dapat disimpulkan bahwa karyawan bengkel Auto 2000 Cabang Raden Intan didominasi usia >34 tahun

Tabel 4.3 Karateristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja (Tahun)	Jumlah	Presentase
		(Responden)	
1	0-1	8	22,2%
2	2	7	19,4%
3	3	18	50,0%
4	4	2	5,6%
5	5	1	2,8%
	Jumlah	36	

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2021.

Berdasarkan pada tabel 4.3 diatas menjelaskan karateristik responden berdasarkan masa kerja diketahui masa kerja 3 tahun menempati tempat tertingg dengan hasil 18 orang atau 50,0%, dan 5 tahun menempati tingkat terendah dengan hasil 1 orang atau 2,8%

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel menggambarkan tanggapan karyawan terhadap penelitian variabel independen Motivasi Intrinsik (X_1) , Komitmen Afektif (X_2) dan variabel

dependen Kinerja Karyawan (Y) bengkel Auto 2000 Cabang Raden Intan Bandar Lampung. Data tersebut diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada 36 karyawan bengkel yang menjadi sampel pada penelitian ini. Jawaban diproses menggunakan program *Statistical Program and Service Solustion seri 20 (SPSS 20)*., hasil jawaban dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

 $Tabel\ 4.4$ Hasil Jawaban Responden Variabel Motivasi Intrinsik (X1)

No	Pertanyaan		Jawaban (C)								
	-	SS	(5)	S	(4)	KS	3 (3)	TS	5 (2)	ST	S (1)
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Adanya dorongan dari dalam diri karyawan untuk melihatkan prestasi kerja yang baik	12	33,3	19	13,9	5	13,9	0	0	0	0
2	Karyawan memberikan prestasi terbaik untuk perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan	9	25,0	20	25,0	7	19,4	0	0	0	0
3	Adanya pemberian penghargaan untuk karyawan	11	30,6	18	50,0	7	19,4	0	0	0	0
4	Karyawan menerima penghargaan atas hasil dari pengembangan diri	12	33,3	12	33,3	11	30,6	1	2,8	0	0
5	Tanggung jawab yang diberikan perusahaan pada karyawan dapat diselesaikan dengan baik	11	30,6	18	50,0	7	19,4	0	0	0	0
6	Karyawan memiliki keyakinan bekerja akan kemampuan melaksanakan tugas-tugas nya	11	30,6	17	47,2	6	16,7	2	5,6	0	0

7	Adanya pemberian	11	30,6	18	50,0	7	19,4	0	0	0	0
	kesempatan bagi										
	karyawan yang										
	suka terlambat										
	dalam bekerja										
8	Karyawan	11	30,6	17	47,2	6	16,7	2	5,6	0	0
	diberikan										
	kesempatan untuk										
	menggembangkan										
	ide kreatif dalam										
	melaksanakan										
	tugas nya										

Sumber : Hasil data diatas diolah pada tahun 2021

Berdasarkan data pada tabel 4.4 diatas menjelaskan Hasil jawaban Responden pada Variabel Motivasi Intrinsik (X1) diatas, adalah hasil dari jawaban kuesioner responden berkaitan dengan indikator-indikator variabel motivasi intrinsik, diketahui bahwa pernyataan yang paling direspon terdapat pada pernyataan nomor 1. Dengan pernyataan "Adanya dorongan dari dalam diri karyawan untuk melihatkan prestasi kerja yang baik" jumlah responden yang menyatakan sangat setuju 12 responden (33,3%), yang menyatakan setuju 20 responden (25,0%), yang menyatakan kurang setuju 11 responden (30,6%), responden yang menyatakan tidak setuju 2 responden (5,6%) dan sangat tidak setuju 0 responden dengan (0%). Sedangkan pernyataan yang paling rendah direspon pada pernyataan nomor 2. Dengan pernyataan "Karyawan memberikan prestasi terbaik untuk perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan" dengan jumlah responden yang menyatakan sangat setuju 9 responden (25.0%), responden yang menyatakan setuju 20 responden (25,0%), yang menyatakan kurang setuju sebanyak 7 responden (19,4%) dan responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju 0 responden (0%).

 $\label{thm:eq:$

No	Pernyataan					Jaw	aban				
		SS	(5)	S	(4)	KS	3 (3)	TS	S (2)	STS	S (1)
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Karyawan merasakan keinginan untuk diakui oleh perusahaan	11	30,6	16	44,4	7	19,4	2	5,60	0	
2	Ada rasa pengakuan karyawan terhadap perusahaan	11	30,6	14	38,9	8	22,2	2	5,6	1	2,8
3	Apakah karyawan memiiliki keterlibatan lebih mendalam pada perusahaan	12	33,3	17	47,2	7	19,4	0	0	0	0
4	Apa karyawan sangat senang jika terlibat lebih dalam pada perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan	11	30,6	11	30,6	12	33,3	2	5,6	0	0
5	Karyawan lebih terikat secara emosional pada perusahaan	11	30,6	17	47,2	6	16,7	2	5,6	0	0
6	Apa karyawan senang jika terikat secara emosional pada perusahaan	12	33,3	18	50,0	5	13,9	1	2,8	0	0
7	Apakah karyawan selalu membanggakan perusahaan pada orang lain	10	27,8	15	41,7	8	22,2	3	8,3	0	0

8	Adakah rasa	11	30,6	14	38,9	8	22,2	2	5,6	1	2,8
	kesenangan jika										
	karyawan										
	membahas										
	perusahaan pada										
	orang lain										

Berdasarkan pada tabel 4.5 diatas Menjelaskan Hasil Jawaban Responden Tentang Komitmen Afektif (X₂), hasil dari jawaban kuesioner responden berkaitan dengan indikator-indikator variabel komitmen afektif, diketahui pernyataan yang paling dominan direspon terdapat pada nomor 6 "Apa karyawan senang jika terikat secara emosional pada perusahaan " dengan jumlah responden yang menyatakan sangat setuju 12 responden (33,3%), yang menyatakan setuju 18 responden (50,0%), yang menyatakan kurang setuju 5 responden (13,9%), yang menyatakan tidak setuju 1 responden (2,8%) dan sangat tidak setuju 0 responden (0%). Sementara pertanyaaan paling rendah direspon pada nomor 7, dengan pernytaan "Apakah karyawan selalu membanggakan perusahaan pada orang lain" dengan jumlah responden menyatakan sangat setuju sebanyak 10 responden (27,8%), yang menyatakan setuju 15 responden (41,7%), yang menyatakan kurang setuju 8 responden (22,2%), yang menyatakan tidak setuju 3 responden (8,3%), yang menyatakan sangat tidak setuju 0 reponden (0%).

Tabel 4.6 Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Jawa	aban								
		SS (5)	S (4))	KS	(3)	TS	(2)	STS	(1)
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Apakah karyawan sudah menyelesaikan tugasnya dengan baik	11	30,6	18	50,0	7	19,4	0	0	0	0
2	Karyawan lebih terampil dalam menyelesaikan tugas	11	30,6	17	47,2	6	16,7	2	5,6	0	0
3	Karyawan dapat menyelesaikan tugas nya sesuai unit yang ditentukan	10	27,8	14	38,9	8	22,2	4	11,1	0	0
4	Karyawan menyelesaikan tugasnya sesuai dengan jumlah pekerjaannya	11	30,6	17	47,2	6	16,7	2	5,6	0	0
5	Bahan baku yang tersedia dapat membantu karyawan dalam bekerja	11	30,6	15	41,7	8	22,2	2	5,6	0	0
6	Apakah teknologi membantu semua pekerjaan karyawan dalam penggunaan sumber daya	13	36,1	17	47,2	5	13,9	1	2,8	0	0
7	Apakah karyawan memiliki tanggung jawab tinggi terhadap pekerjaannya	12	33,3	17	47,2	7	19,4	0	0	0	0

8	karyawan	10	27,8	16	44,4	8	22,2	2	5,6	0	0
	memiliki niat										
	dalam bekerja										
	diperusahaan										

Berdasarkan tabel 4.6 diatas Menjelaskan Hasil Jawaban Responden temtang Kinerja Karyawan (Y), hasil dari jawaban kuesioner responden yang berkaitan dengan indikator-indikator variabel kinerja karyawan, diketahui pernyataan yang paling dominan disepon oleh responden, terdapat pada nomor 6, "Apakah teknologi membantu semua pekerjaan karyawan dalam penggunaan sumber daya" dengan jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 responden (36,1%), yang menyatakan setuju 17 responden (47,2%), yang menyatakan kurang setuju 5 responden (13,9%), yang menyatakan tidak setuju 1 responden (2,8%), yang menyatakan sangat tidak setuju 0 responden (0%). Sementara pernyataan yang paling rendah du respon pada nomor 8, dengan pernyataan "karyawan memiliki niat dalam bekerja diperusahaan" dengan jumlah responden yang menyatakan sangat setuju 10 responden (27,8%), yang menyatakan setuju 10 responden (44,4%), yang menyatakan kurang setuju 8 responden (22,1%), yang menyatakan tidak setuju 2 responden (5,6%), yang menyatakan sangat tidak setuju 0 responden (0%).

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu alat ukur yang digunakan dalam sebuah penelitian. Dalam penelitian ini uji validitas yang dilakukan penulis untuk mengetahui kerelevanan kuesioner yang menjadi alat ukur pada penelitian, layak atau tidaknya untuk digunakan dalam pengumpulan data dari responden atau karyawan bengkel Auto 2000 Cabang Raden Intan Bandar Lampung. Dalam melakukan uji validitas persyaratan instrumen, dalam melakukan uji validitas persyaratan instrumen, dari seluruh responden yang berjumlah 36 orang, penulis melakukan penyebaran kuesioner ini dilakukan untuk meminimalkan hasil kevaliditasan data dari pengujian yang dilakukan pada

masing-masing variabel independen yaitu Motivasi Intrinsik (X_1) dan Komitmen Afektif (X_2) dan variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y). uji validitas data ini dilakukan dengan menggunakan bantuan *Statistical Program and Service Solustion Seri 20 (SPPS 20)*. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.7 Hasil uji validitas persyaratan instrumen Variabel motivasi intrinsik (X_1)

Item	r _{hitung}	\mathbf{r}_{tabel}	Kondisi	Kesimpulan
Pertanyaan				
Pernyataan1	0,849	0,329	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
Pernyataan2	0,680	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan3	0,858	0,329	r _{hitung} >r _{tabel}	Valid
Pernyataan4	0,474	0,329	r _{hitung} >r _{tabel}	Valid
Pernyataan5	0,858	0,329	r _{hitung} >r _{tabel}	Valid
Pernyataan6	0,531	0,329	r _{hitung} >r _{tabel}	Valid
Pernyataan7	0,858	0,329	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
Pernyataan8	0,531	0,329	r _{hitung} >r _{tabel}	Valid

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2021.

Berdasarkan Pada tabel 4.7 diatas, menjelaskan berdasarkan data hasil uji validitas yang berhubungan dengan motivasi intrinsik (X_1) diperoleh nilai r_{hitung} (0,329). Dimana pernyataan paling tinggi 0,858 yaitu pernyataan nomor 3 pernyataan nomor 5 dan pernyataan nomor 7 0,858. Sedangkan nilai terendah r_{hitung} sebesar 0,474. Dari hasil uji validitas tersebut, dapat disimpulkan bahwa data diperoleh dari jawaban kuesioner responden yang berkaitan dengan faktor-faktor motivasi intrinsik (X_1) , bahwa semua pernyataan berjumlah 8 dapat dikatakan valid dan layak digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini.

Tabel 4.8 Hasil uji validitas persyaratan instrumen

Variabel komitmen afektif (X₂)

Item	r _{hitung}	$\mathbf{r}_{\mathrm{tabel}}$	Kondisi	Kesimpulan
pernyataan				
Pernyataan1	0,621	0,329	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
Pernyataan2	0,784	0,329	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
Pernyataan3	0,348	0,329	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
Pernyataan4	0,359	0,329	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
Pernyataan5	0,583	0,329	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
Pernyataan6	0,416	0,329	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
Pernyataan7	0,482	0,329	r _{hitung} >r _{tabel}	Valid
Pernyataan8	0,784	0,329	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2021.

Berdasarkan Pada tabel 4.8 diatas, menjelaskan berdasarkan data hasil uji validitas yang berhubungan dengan semangat kerja (X_2) , pengujian yang dilakukan penulis adalah hasil nilai r_{hitung} lebih besar dari pada r_{tabel} (0,329). Dimana nilai r_{hitung} tertinggi sebesar 0,784 yaitu pernyataan pada nomor 2 dan 8, sedangkan nomor yang terendah 0,348 terdapat pada nomor 3. Dari hasil uji validitas dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh dari kuesioner jawaban responden berkaitan dengan faktor-faktor komitmen afektif (X_2) , bahwa semua pernyataan yang berjumlah 8 item dikatakan valid dan layak untuk digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini.

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Persyaratan Instrumen Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item	$\mathbf{r_{hitung}}$	$\mathbf{r}_{\mathrm{tabel}}$	Kondisi	Kesimpulan
pernyataan				
Pernyataan1	0,438	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Vallid
Pernyataan2	0,841	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Vallid
Pernyataan3	0,521	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Vallid
Pernyataan4	0,833	0,329	r _{hitung} >r _{tabel}	Vallid
Pernyataan5	0,821	0,329	r _{hitung} >r _{tabel}	Vallid
Pernyataan6	0,508	0,329	r _{hitung} >r _{tabel}	Vallid
Pernyataan7	0,437	0,329	r _{hitung} >r _{tabel}	Vallid
Pernyataan8	0,363	0,329	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Vallid

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2021.

Berdasarkan Pada tabel 4.9 diatas, menjelaskan berdasarkan data hasil validitas yang berhubungan dengan kinerja karyawan (Y), pengujian telah dilakukan penullis adalah hasil nilai r_{hitung} lebih besar dari pada r_{tabel} (0,329) dimana nilai r_{hitung} sebesar 0,841 pernyataan nomor 2, sedangkan nilai r_{hitung} terendah sebesar 0,363 yaitu pernyataan nomor 8. Dari hasil uji validitas tersebut, dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh dari kuesioner jawaban responden yang berkaitan dengan faktor-faktor kinerja karyawan berkaitan dengan variabel (Y), bahwa semua pernyataan berjumlah 8 item tersebut dikatakan valid dan layak digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini.

4.2.2 Hasil Uji Realibilitas

Uji reabilitas digunakan untuk mengetahui adanya kosnsistensi alat ukur dalam penggunaannya, atau alat ukur lain mempunyai hasil konsisten yang sama apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda. Berdasarkan hasil nilai yang didapatkan pada masing-masing variabel independen yaitu motivasi intrinsik (X_1) dan komitmen afektif (X_2) dan variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) bengkel Auto 2000 Cabang Raden Intan Bandar Lampung, pengujian dilakukan dengan menggunakan bantuan program, *Statistical Program and Service Solution Seri 20 (SPSS 20)*.

Tabel 4.10 Hasil Uji Realibilitas Variabel

Variabel	Nilai Cronbach's alpha	Koefisien r	Keterangan
Motivasi intrinsik (X ₁)	0,746	0,600-0,799	Realibel tinggi
Komitmen afektif (X ₂)	0,769	0,600-0,799	Realibel tinggi
Kinerja karyawan (Y)	0,730	0,600-0,799	Realibel tinggi

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2021.

Bedasarkan tabel 4.10 diatas, menjelaskan hasil uji realibilitas variabel diatas nilai Croncbach's Alpha pada variabel motivasi intrinsik (X_1) sebesar 0,746 dengan tingkat realibel tinggi, variabel komitmen afektif (X_2) sebesar 0,769 dengan

tingkat realibel tinggi dan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,730 dengan tingkat realibel tinggi. Dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh dari keseluruhan instrumen pernyataan-pernyataan kuesioner pada masing-masing variabel yang memenuhi syarat realibilitas instrument yaitu realibel dari keseluruhan variabel tinggi.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah ditemukan adanya korelasi antar independen atau bebas. Tujuan uji multikolinieritas adalah untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik memiliki model yang didalamnya tidak terjadi kolerasi diantara variabel independen. Uji multikolinieritas dilihat dari nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Untuk menguji multikolineritas dalam penelitian ini menggunakan bantuan program Statistical Program and Service Solustion seri 20. Berdasarkan hasil pengujian data uji multikolinieritas dalam penelitian, diperoleh seperti tabel dibawah ini:

Tabel 4.11
Hasil Uji Multikolinieritas Variabel

Model	Colliniearity Statistic			
	Tolerance	Vif		
X1	0,817	1,225		
X2	0.817	1,225		

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2021.

Berdasarkan Pada tabel 4.11 diatas, menjelaskan hasil uji multikolinieritas variabel diatas dapat diketahui nilai *variance inflaction factor (VIF)* dengan dua variabel independen bahwa antar variabel independen tidak terjadi persoalan multikolinieritas.

4.3.2 Uji Homogenitas

Uji homogenitas digunakan untuk mengetahui apakah suatu data atau sampel yang diambil sudah berasal dari varian homogen atau tidak. Untuk menguji homogenitas dalam penelitian ini dengan menggunakan bantuan program *Statistical Program and Service Solustionseri 20*. Berdasarkan hasil pengujian uji homogenitas sampel pada penelitian ini, diperoleh seperti tabel berikut ini:

Tabel 4.12 Hasil Uji Homogenitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Motivasi intrinsik (X ₁)	0,519	0,50	Sig > 0.50	Homogen
terhadap kinerja karyawan				-
(Y)				
Komitmen afektif (X ₂)	0,020	0,50	Sig > 0.50	Homogen
terhadap kinerja (Y)				

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2021.

Berdasarkan dari data 4.12 diatas, menjelaskan hasil uji homogenitas dilakukan untuk menunjukkan bahwa nilai pada *Test of Homoenity of Variances* menghasilkan tingkat nilai signifikan untuk variabel motivasi intrinsik (X_1) sebesar 0,519 > 0,05 (Alpha), dan variabel komitmen afektif (X_2) sebesar 0,020 > 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh dari kuesioner responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini semua variabel independen yaitu motivasi intrinsik (X_1) dan komitmen afektif (X_2) bahwa data yang diperoleh berasal dari populasi bervarian homogen terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y).

4.4 Hasil Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen dan variabel dependen mempunyai hubungan linear atau tidak secara signifikan. Dalam menguji linieritas ini menggunakan bantuan program *Stastical Program and Service Solustion seri 20*. Berdasarkan hasil pengujian data linieritas sampel dalam penelitian ini diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.13 Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Motivasi intrinsik (X ₁)	0,357	0,05	Sig > 0.05	Liniear
terhadap kinerja karyawan				
(Y)				
Komitmen afektif (X ₂)	0,02	0,05	Sig < 0,05	Tidak Liniear
terhadap kinerja (Y)				

Berdasarkan pada tabel 4.12 diatas, menjelaskan hasil uji liniearitas pada tabel ANOVA menghasilkan nilai sig. pada baris *Devantion from liniearity* untuk variabel motivasi intrinsik (X_1) diperoleh nilai sig sebesar 0.357 > 0.05 (Alpha), dan variabel komitmen afektif (X_2) diperoleh nilai sig sebesar 0.02 < 0.05 (Alpha). jadi disimpulkan data yang diperoleh dari 36 responden untuk dijadikan sampel pada penelitian ini menyatakan semua variabel independen yaitu motivasi intrinsik (X_1) menunjukkan data yang diperoleh model regresi berbentuk liner terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) dan komitmen afektif (X_2) menunjukkan data yang diperoleh tidak berbentuk linier terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Sehingga dilakukan pengujian lain dengan menggunakan rank spearman. Berdasarkan hasil pengujian rank spearman dalam penelitian ini diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.14 Hasil Uji Korelasi Rank Spearman

			Motivasi	Komitmen	Kinerja
			Intrinsik	Afektif	Karyawan
Spearman's	Motivasi	Correlation	1.000	.285	.562**
rho	Intrinsik	Coefficient			
		Sig. (2-tailed)		.092	.000
		N	36	36	36
	Komitmen	Correlation	.285	1.000	.681**
	Afektif	Coefficient			
		Sig. (2-tailed)	.092		.000
		N	36	36	36
	Kinerja	Correlation	.562**	.681**	1.000
	Karyawan	Coefficient			
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	
		N	36	36	36

Sumber: Hasil data yang diolah pada tahun 2021.

48

Berdasarkan pada tabel 4.14 diatas, menjelaskan hasil output yang diperoleh

angka koefisien korelasi sebesar 0,562** artinya tingkat kekuatan hubungan

variabel motivasi intrinsik dengan kinerja karyawan memiliki hubungan kuat

dengan korelasi bernilai signifikansi sebesar 1% dan variabel komitmen afektif

diperoleh angka koefisien 0,681** yang memiliki tingkat kekuatan hubungan

antara kinerja karyawan. Dari sini diperoleh nilai X₁ 0,562 dan X₂ 0,681 keduanya

memiliki arah yang positif dan searah. Dengan demikian dapat diartikan bahwa

jika motivasi intrinsik dan komitmen afektif semakin ditingkatkan maka kinerja

karyawan juga akan meningkat.

4.5 Hasil Analisis Data

4.5.1 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda melibatkan hubungan antar satu variabel tak bebas (Y) yang dihubungkan dengan variabel bebas (X). penelitian ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh antara variabel motivasi instrinsik (X_1) dan komitmen afektif (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) Bengkel Auto 2000 Raden Intan. Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$\mathbf{Y} = \mathbf{a} + \mathbf{b}_1 \mathbf{X}_1 + \mathbf{b}_2 \mathbf{X}_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

A = Konstanta

 $b_{1,2}$ = Koefisien Regresi

 X_1 = Motivasi Intrinsik

 X_2 = Komitmen Afektif

Tabel 4.15
Hasil Uji Koefisien Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		
	В	Std. error	
(Constant)	-1,340	2,861	
Motivasi intrinsik (X ₁)	0,514	0,080	
Komitmen afektif (X ₂)	0,527	0,85	

Berdasarkan pada tabel 4.15 diatas menjelaskan hasil nilai *Coefficients* untuk melihat persamaan regresi liner berganda, regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$Y = -1,340 + 0,514X_1 + 0,527X_2$$

- Y = -1,340 Kinerja Karyawan sebesar -1,340 jika tidak ada motivasi intrinsik dan komitmen afektif
- + **0,514X1** Apabila Motivasi Intrinsik naik sebesar 1, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,514, sebaliknya apabila motivasi intrinsik turun sebesar 1 maka kinerja juga akan turun sebesar 0,514
- +0,527X2 Apabila Komitmen Afektif naik sebesar 1, maka kinerja karyawan naik sebesar 0,527, sebaliknya apabila komitmen afektif turun sebesar 1 maka kinerja akan turun sebesar 0,527

4.5.2 Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh masingmasing variabel independen terhadap dependen yang diteliti. Dalam penelitian ini penulis ingin mengetahui bagaimana pengaruh variabel motivasi intrinsik (X_1) dan komitmen afektif (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) bengkel Auto 2000 Cabang Raden Intan Bandar Lampung. Berdasarkan pengujian data-data kuesioner jawaban dari responden dibantu dengan program *Statistical Program and Services Solustion seri 20*. Hasil sebagai berikut :

Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Korelasi

Variabel	R	R square
Motivasi intrinsik (X_1) dan komitmen	0,899	0,808
afektif (X ₂) terhadap kinerja karyawan (Y)		

Pada tabel 4.16 diatas, menjelskan peroleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,899, nilai tersebut menunjukkan tingkat keeratan antar variabel independen terhadap dependen yang sangat tinggi. Nilai koefisien determinasi R² (R Square) sebesar 0,808 menujukkan besarnya pengaruh variabel motivasi intrinsik (X₁) dan komitmen afektif (X₂) terhadap kinerja karyawan bengkel Auto 2000 Cabang Raden Intan Bandar Lampung sebesar 90% dan sisanya 10% dan dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.6 Hasil Pengujian Hipotesis

4.6.1 Hasil Uji T (Secara Parsial)

Dalam menguji hipotesis peneliti menggunakan uji t untuk membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} dengan membandingkan tingkat sig dan $\alpha = 5\%$ (0,05/2 = 0,025). Nilai kritis t dengan taraf nyata atau α 5% uji dua arah dan derajat bebas df (n-k = 36-2 = 34). Sehingga diperoleh $t_{tabel(34;0,05/2)} = 2,032$ pegujian data dan kuesioner menggunakan bantuan program *Statistical Program and service Solution seri 20*. Sebagai berikut :

Tabel 4.17 Hasil Koefisien Uji T

Variabel	T	Sig	Correlations Partial
(contant)	-1,340	0,642	
Motivasi intrinsik (X ₁)	6,395	0,000	0,817
Komitmen afektif (X ₂)	6,225	0,000	0,817

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2021.

H1: Pengaruh motivasi intrinsik (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Ho: Motivasi intrinsiktidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan bengkel Auto 2000 Cabang Raden Intan Bandar Lampung

Ha: Motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan bengkel Auto 2000 Cabang Raden Intan Bandar Lampung.

Berdasarkan pada tabel 4.17 diatas menjelaskan coefficient pada baris motivasi intrinsik diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 6,395 dan nilai sig 0,000. Kemudian ditentukan dengan membandingkan nilai signifikansi dan alpha. demikian nilai Sig < alpha (0,000 < 0,025) maka ho ditolak dan ha diterima. Dan diperoleh nilai t_{hitung} >t_{tabel} (6,395 >2,032), maka Ho ditolak dan Ha diterima. Sehingga secara parsial motivasi intrinsik dan komitmen afektif terhadap kinerja karyawan bengkel Auto 2000 Cabang Raden Intan Bandar Lampung menunjukkan bahwa secara parsial H1 menyatakan motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima.

H2: Pengaruh komitmen afektif (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Ho: Komitmn afektif tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan bengkel Auto 2000 Cabang Raden Intan Bandar Lampung.

Ha: Komitmen afektif berpengaruh terhadap kinerja karyawan bengkel Auto 2000 Cabang Raden Intan Bandar Lamoung.

Pada tabel coefficient pada baris komitmen afektif diperoleh $t_{\rm hitung}$ sebesar 6,225 dengan sig 0,000. Keputusan nilai $t_{\rm hitung}$ ditentukan dengan nilai signifikan dan alpha. demikian nilai sig < alpha (0,000 < 0,025) maka ho ditolak dan ha diterima. Diperoleh nilai $t_{\rm hitung}$ < $t_{\rm tabel}$ (6,225 > 2,032) menyatakan komitmen afektif berpengaruh terhadap kinerja karyawan ditolak.

Tabel 4.18 Hasil Uji T (Secara Parsial)

Variabel	$T_{ m hitung}$	T _{tabel}	Kondisi	Kesimpulan
Motivasi intrinsik	6,395	2,032	$t_{\rm hitung} > t_{\rm tabel}$	Ha diterima
(X ₁) terhadap				dan ho ditolak
kinerja karyawan				
(Y)				
Komitmen afektif	6,225	2,032	$t_{\rm hitung} > t_{\rm tabel}$	Ha diterima
(X2) terhadap				dan Ho
kinerja karyawan				ditolak.
(Y)				

4.6.2 Hasil Uji F (Secara Simultan)

Uji f digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Dengan pembandingan f_{hitung} dan f_{tabel} , dengan membandingkan nilai sig dan $\alpha = 5\%$ (0,05). Nilai kritis f dengantaraf nyata atau α 5% dengan derajat bebas dfl = k – 1 jadi 3 – 1 = 2 dan derajat bebas df2 = n – k = 36-3=33 dan $f_{tabel(2;33;0,05)} = 3,285$ dibantu dengan program *Statistical Program and Service Solution seri 20*. Dan dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.19 ANOVA^a

Model	Sum of	Df	Mean	F	Sig
	square		square		
Regression	446,451	2	223,226	69,645	,000 ^b
Residual	105,771	33	3,205		
Total	552,222	35			

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2021.

Berdasarkan hasil data tabel ANOVA pada kolom F diperoleh nilai 69,645 dan kolom sig sebesar 0,000. Hipotesis sebagai berikut :

Ho: Motivasi Intrinsik (X_1) dan komitmen afektif (X_2) tidak berpengaruh terhadap kinerja jaryawan bengkel Auto 2000 Cabang Raden Intan Bandar Lampung.

Ha: Motivasi Intrinsik (X₁) dan Komitmen Afektif (X₂) berpengaruh terhadap kinerja (Y) karyawan bengkel Auto 2000 Raden Intan Cabang Raden Intan Bandar Lampung.

Keputusan ditentukan dengan membandingkan nilai signifikan dan alpha. nilai sig < alpha (0,000<0,005) maka Ho ditolak dan Ha diterima. Keputusan juga membandingkan nila f_{hitung} dan f_{tabel} . Diperoleh Nilai f_{hitung} sebesar 69,645 dan f_{tabel} 3,285 demikian nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ (69,645>3,285), maka Ho ditolak dan Ha diterima.dengan demikian H3 menyatakan bahwa Motivasi Intrinsik dan Komitmen Afektif berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.20 Hasil Uji F (Secara Simultan)

Variabel	$\mathbf{F}_{ ext{hitung}}$	F _{tabel}	Kondisi	Kesimpulan
Motivasi intrinsik				Ha diterima
(X ₁) dan komitmen	69,645	3,285	$F_{\text{hitung}} > f_{\text{tabel}}$	dan Ho
afektif (X ₂) terhadap				ditolak
kinerja karyawan (Y)				

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2021.

4.7 Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi intrinsik dan komitmen afektif terhadap kinerja karyawan bengkel Auto 2000 Cabang Raden Intan Bandar Lampung. Dalam pembahasan hasil penelitian ini yang diperoleh, motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan, komitmen afektif tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan motivasi intrinsik dan komitmen afektif berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan akan diuraikan sebagai berikut:

4.7.1 Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel motivasi intrinsik memiliki t_{hitung} sebesar 6,395 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Dapat disimpulan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (6,395 > 3,285) . maka hipotesis (H1) yang berbunyi "motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan bengkel Auto Cabang Raden Intan Bandar Lampung" diterima. Dengan

demikian dapat dikatakan bahwa semakin baik penerapan Motivasi Intrinsik maka akan semakin baik pula kinerja yang akan diberikan karyawan bengkel Auto 2000 Cabang Raden Intan Bandar Lampung.

4.7.2 Pengaruh Komitmen Afektif Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel komitmen afektif memiliki t_{hitung} sebesar 6,225 dan t_{tbael} sebesar 0,000. Dapat disimpulkan bahwa nilai $T_{hitung} > t_{tabel}$ (6,225 > 2,032) maka hipotesis (H2) yang berbunyi "komitmen afektif berpengaruh terhadap kinerja karyawan bengkel Auto 2000 Cabang Raden Intan Bandar Lampung".

4.7.3 Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Komitmen Afektif Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel komitmen afektif fhitung sebesar 69,645 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Dapat disimpulkan bahwa nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ (69,645 > 3,285) dengan taraf 0,000 > 0,005. Maka hipotesis (H3) berbunyi "motivasi intrinsik dan komitmen afektif berpengaruh terhadap kinerja karyawan bengkel Auto 2000 Cabang Raden Intan Bandar Lampung".