

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Sub bab hasil penelitian akan dianalisis hasil penyebaran kuesioner dan analisis diawali dengan memaparkan gambaran umum instansi, profil responden kemudian dilanjutkan dengan analisis deskripsi dari setiap variabel yaitu motivasi intrinsik, disiplin kerja dan kinerja Pegawai Negeri Sipil Denma Mabes TNI.

5.1. Analisis Deskriptif

Analisis data deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai objek penelitian berdasarkan data dan variabel yang diperoleh dari kelompok subjek yang diteliti.

5.1.1. Analisis Deskriptif Responden

Data deskriptif responden dalam penelitian ini sangat dibutuhkan untuk mengetahui latar belakang responden yang dapat dijadikan masukan untuk menjelaskan hasil yang diperoleh dari penelitian. Analisis ini dilakukan untuk memperoleh gambaran mengenai jenis kelamin, usia, masa kerja, pendidikan dan level responden.

Data yang dimuat tentang identitas responden dalam hasil penelitian sebanyak 87 pegawai, meliputi jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir dan masa kerja. Hasil deskripsi atas karakteristik responden adalah sebagai berikut :

1) Jenis Kelamin

Analisis demografik pertama dilakukan terhadap data jenis kelamin responden. Menurut Robbins (2006 : 65), analisis terhadap data jenis kelamin responden perlu untuk dilakukan karena adanya perbedaan penting antara pria dan wanita yang dapat mempengaruhi kinerja mereka. Perbedaan tersebut berkaitan dengan kemampuan memecahkan masalah, keterampilan analisis, pendorong persaingan, motivasi, sosiabilitas dan kemampuan belajar. Adapun hasil analisisnya terhadap data jenis kelamin responden disajikan dalam Tabel 5.1 berikut ini :

Tabel 5.1. Profil Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase(%)
Wanita	32	36.8
Laki-Laki	55	63.2
Jumlah	87	100

Sumber : Pengolahan data (2016)

Tabel 5.1. memberikan informasi bahwa dari 87 pegawai terdiri dari 63,2% laki-laki dan 36,8% wanita, dengan demikian mayoritas Pegawai Negeri Sipil Denma Mabes TNI adalah laki-laki.

2) Usia

Analisis demografik yang kedua dilakukan adalah analisa mengenai usia. Menurut Robbins (2006 : 64), semakin usia bertambah tua, maka semakin kecil kemungkinannya untuk keluar dari pekerjaan. Disebutkan juga, para pekerja yang lebih tua memiliki tingkat kehadiran yang dapat dihindari yang lebih rendah dibandingkan pekerja yang lebih muda. Dan juga bila

dikaitkan dengan kepuasan kerja, kepuasan cenderung meningkat secara terus-menerus di antara professional seiring bertambahnya usia. Adapun hasil analisisnya terhadap data usia responden disajikan dalam Tabel 5.2. berikut ini :

Tabel 5.2. Profil Pegawai Berdasarkan Usia

Keterangan	Frekuensi	Persentase
< 25 tahun	8	9.1
26- 35 tahun	19	21.9
36- 45 tahun	36	41.4
> 45 tahun	24	27.6
Jumlah	87	100

Sumber : Pengolahan data (2016)

Tabel 5.2. memperlihatkan bahwa mayoritas Pegawai Negeri Sipil Denma Mabes TNI berusia antara 36-45 tahun yaitu sebanyak 41,4%. Dari data tersebut dapat dikatakan bahwa rata-rata usia pegawai masih tergolong pada usia yang produktif.

3) Pendidikan

Analisis mengenai pendidikan penting untuk dianalisis karena setiap jenis pekerjaan membebankan tuntutan berbeda terhadap seseorang dan bahwa setiap orang harus memiliki kemampuan sesuai dengan tuntutan pekerjaan tersebut. Di mana kemampuan yang diperlukan untuk kinerja pekerjaan yang memadai pada pekerjaan tertentu bergantung pada persyaratan kemampuan yang diminta untuk pekerjaan tersebut. Adapun hasil analisisnya disajikan dalam Tabel 5.3. berikut ini :

Tabel 5.3. Profil Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Keterangan	Frekuensi	Persentase
SLTA	18	20.7
D III	14	16.1
Sarjana	55	63.2
Jumlah	87	100

Sumber : Pengolahan data (2016)

Tabel 5.3. menunjukkan bahwa berdasarkan pendidikan terakhir sebagian besar pegawai berlatar pendidikan Sarjana yaitu sebanyak 63,2%. Ini menunjukkan bahwa instansi dalam merekrut pegawai sebagian besar mempunyai pendidikan sarjana, sehingga dengan latar pendidikan ini diharapkan menjadi salah satu modal dari pegawai untuk bekerja secara optimal dalam mendukung kemajuan instansi.

4) Masa Kerja

Analisis demografik selanjutnya dilakukan terhadap data lama kerja responden. Menurut Robbins (2006 : 68), lama/masa kerja seseorang pada suatu perusahaan menunjukkan senioritas seorang karyawan, di mana senioritas tersebut berkaitan erat dengan produktivitas seorang karyawan dan tingkat *turnover*. Adapun hasil analisisnya disajikan dalam Tabel 5.4. berikut ini :

Tabel 5.4. Profil Pegawai Berdasarkan Masa Kerja

Keterangan	Frekuensi	Persentase
< 5 tahun	4	4.6
6 - 10 tahun	13	15
11- 20 tahun	49	56.3
>20 tahun	21	24.1
Jumlah	87	100%

Sumber : Pengolahan data (2016)

Tabel 5.4. menunjukkan bahwa mayoritas pegawai memiliki masa kerja antara 11-20 tahun yaitu sebanyak 56,3%, dengan pegawai yang mayoritas memiliki masa kerja yang lama diharapkan mampu bekerja yang inovatif dan kreatif, karena dengan masa kerja yang lama pegawai umumnya lebih memahami bagaimana manajemen pola kerja yang diterapkan dalam organisasi dan memahami kompetensi masing-masing, sehingga dapat memberikan dampak positif terhadap institusi melalui kinerjanya.

5.1.2. Analisis Deskriptif Data

Analisis deskripsi data meliputi data variabel motivasi intrinsik (X_1) dan variabel disiplin kerja (X_2) sebagai variabel bebas (endogen), dan variabel kinerja PNS (Y) sebagai variabel terikat (endogen). Deskripsi data penelitian ketiga variabel tersebut dinyatakan dalam skor rata-rata, *median* (Me), *modus* (Mo), *standard deviation* (s), *varians* (s^2) dan *range*. Berikut ini adalah hasil pengolahan data melalui SPSS 22 terhadap variabel yang diteliti seperti pada tabel

5.5. :

Tabel 5.5. Hasil Analisis Deskriptif Variabel

		Motivasi Intrinsik	Disiplin Kerja	Kinerja PNS
N	Valid	87	87	87
	Missing	0	0	0
Mean		3.8483	3.8539	3.8748
Median		.03071	.03072	.02837
Mode		3.9000	3.8571	3.8889
Std. Deviation		4.00	4.00	4.00
Variance		.28646	.28652	.26457
Skewness		.082	.082	.070
Std. Error of Skewness		-.498	1.510	1.264
Kurtosis		.258	.258	.258
Std. Error of Kurtosis		3.272	4.785	6.356
Range		.511	.511	.511

Tabel 5.5. Hasil Analisis Deskriptif Variabel (Lanjutan)

		Motivasi Intrinsik	Disiplin Kerja	Kinerja PNS
N	Valid	87	87	87
	Missing	0	0	0
Minimum		1.90	1.86	1.67
Maximum		3.00	3.14	3.33
Sum		4.90	5.00	5.00

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown
Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian dengan menggunakan SPSS 22 (2016)

1) Variabel Motivasi Intrinsik

Pengertian responden terhadap variabel motivasi intrinsik ditunjukkan dalam bentuk *Need of achievement* (kebutuhan untuk berprestasi), *Need of affiliation* (kebutuhan untuk memperluas pergaulan), dan *Need of power* (kebutuhan untuk menguasai sesuatu). Pada variabel ini digunakan 15 item pernyataan yang disebarkan kepada 87 orang responden. Dari data yang diperoleh di lapangan yang kemudian diolah secara statistik menggunakan SPSS 22, sehingga diperoleh hasil seperti pada tabel 5.6.di bawah ini :

Tabel 5.6. Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Intrinsik

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10
N	Valid	87	87	87	87	87	87	87	87	87
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3.9080	3.8506	3.7126	3.7701	3.8161	3.9540	3.8736	3.8966	3.8506
Median		.04804	.05551	.06097	.05827	.04775	.04297	.05850	.05431	.05047
Mode		4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000
Std. Deviation		4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
Variance		.44805	.51779	.56872	.54348	.44536	.40081	.54569	.50657	.47074
Skewness		.201	.268	.323	.295	.198	.161	.298	.257	.222
Std. Error of Skewness		-.419	-.718	-.709	-.995	-.815	-.386	-.960	-.188	-.475
Kurtosis		.258	.258	.258	.258	.258	.258	.258	.258	.258
Std. Error of Kurtosis		1.828	1.899	.710	1.660	.693	3.386	2.783	.816	.933
Range		.511	.511	.511	.511	.511	.511	.511	.511	.511
Minimum		2.00	3.00	3.00	3.00	2.00	2.00	3.00	2.00	2.00
Maximum		3.00	2.00	2.00	2.00	3.00	3.00	2.00	3.00	3.00
Sum		5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian dengan menggunakan SPSS 22 (2016)

Berdasarkan tabel 5.5. menunjukkan jumlah responden (N) sebanyak 87, dari 87 responden ini bahwa variabel motivasi intrinsik mempunyai nilai rata-rata (*mean*) sebesar 3,8483 dengan nilai standar deviasi 4,00 dimana nilai variansnya sebesar 0,28646 nilai *median* 0,03071 dan nilai *modus* sebesar 3,9000. Kemudian berdasarkan tabel 5.6. di atas, menunjukkan nilai *mean* per pernyataan pada variabel kompensasi dimana *mean* terendah sebesar 3,8506 dengan standar deviasi 0,97283 pada butir pernyataan kedua (P2), sedangkan pernyataan tertinggi pada pernyataan butir pertama (P1) sebesar 3,9080 dengan standar deviasi 4,00.

Kurtosis dan skewness merupakan ukuran untuk melihat apakah data didistribusikan secara normal atau tidak. Skewness mengukur kemencengan dari data dan kurtosis mengukur puncak dari distribusi data. Data berdistribusi normal mempunyai nilai skewness dan kurtosis mendekati nol. Hasil tampilan *output* SPSS memberikan nilai skewness dan kurtosis masing-masing 0,082 dan 0,258, sehingga dapat disimpulkan bahwa data variabel kompensasi terdistribusi secara normal.

2) Variabel Disiplin Kerja

Pengertian responden terhadap variabel disiplin kerja ditunjukkan dalam bentuk taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, dan taat terhadap peraturan lainnya. Pada variabel ini digunakan 9 item pernyataan yang disebarkan kepada 87 orang responden. Dari data yang diperoleh di lapangan yang kemudian diolah secara statistik menggunakan SPSS 22, sehingga

diperoleh hasil seperti pada tabel 5.7. :

Tabel 5.7. Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7
N	Valid	87	87	87	87	87	87	87
	Missing	0	0	0	1	0	0	0
Mean		3.9770	3.8506	3.7586	3.7126	3.8736	4.0000	3.8046
Median		.04319	.05551	.05887	.07109	.04265	.03270	.05128
Mode		4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000
Std. Deviation		4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
Variance		.40281	.51779	.54911	.66312	.39780	.30500	.47835
Skewness		.162	.268	.302	.440	.158	.093	.229
Std. Error of Skewness		-.189	-.203	-.072	-1.075	-1.070	.000	-.524
Kurtosis		.258	.258	.258	.258	.258	.258	.258
Std. Error of Kurtosis		3.457	.439	-.272	1.239	2.274	8.419	.370
Range		.511	.511	.511	.511	.511	.511	.511
Minimum		2.00	2.00	2.00	3.00	2.00	2.00	2.00
Maximum		3.00	3.00	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00
Sum		5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian dengan menggunakan SPSS 22 (2015)

Berdasarkan tabel 5.5. menunjukan jumlah responden (N) sebanyak 87, dari 87 responden ini bahwa variabel kepuasan kerja mempunyai nilai rata-rata (*mean*) sebesar 3,8539 dengan nilai standar deviasi 4,00 di mana nilai variansnya sebesar 0,28652 nilai *median* 0,03072 dan nilai *modus* sebesar 3,8571. Kemudian berdasarkan tabel 5.7. di atas, menunjukkan nilai *mean* per pernyataan pada variabel kompensasi dimana *mean* terendah sebesar 3,71263 dengan standar deviasi 4,00 pada butir pernyataan keempat (P4), sedangkan pernyataan tertinggi pada pernyataan butir pertama (P1) sebesar 3,9770 dengan standar deviasi 4,00.

Kurtosis dan skewness merupakan ukuran untuk melihat apakah data didistribusikan secara normal atau tidak. Skewness mengukur kemencengan dari data dan kurtosis mengukur puncak dari distribusi data.

Data berdistribusi normal mempunyai nilai skewness dan kurtosis mendekati nol. Hasil tampilan *output* SPSS memberikan nilai skewness dan kurtosis masing-masing 0,082 dan 0,258, sehingga dapat disimpulkan bahwa data variabel kompensasi terdistribusi secara normal.

3) Variabel Kinerja PNS

Pengertian responden terhadap variabel kinerja PNS ditunjukkan dalam bentuk *quality of work* (kualitas pekerjaan), *promptness* (kesesuaian waktu), *initiative* (prakarsa), *capability* (kemampuan), dan *communication* (komunikasi). Pada variabel ini digunakan 10 item pernyataan yang disebarakan kepada 87 orang responden. Dari data yang diperoleh di lapangan yang kemudian diolah secara statistik menggunakan SPSS 22, sehingga diperoleh hasil seperti pada tabel 5.8. di bawah ini :

Tabel 5.8. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja PNS

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9
N	Valid	87	87	87	87	87	87	87	87	87
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3.8391	3.8736	3.8276	3.8276	3.7931	3.9310	3.9885	3.9425	3.8506
Median		.04588	.04851	.04961	.04684	.05926	.03579	.03466	.03784	.04486
Mode		4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000
Std. Deviation		4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
Variance		.42791	.45250	.46272	.43687	.55275	.33387	.32329	.35294	.41843
Skewness		.183	.205	.214	.191	.306	.111	.105	.125	.175
Std. Error of Skewness		-.917	-1.303	-.604	-.866	-1.333	-1.275	-.243	-.849	-.968
Kurtosis		.258	.258	.258	.258	.258	.258	.258	.258	.258
Std. Error of Kurtosis		1.210	4.077	.746	.936	2.694	5.547	7.120	4.981	1.520
Range		.511	.511	.511	.511	.511	.511	.511	.511	.511
Minimum		2.00	3.00	2.00	2.00	3.00	2.00	2.00	2.00	2.00
Maximum		3.00	2.00	3.00	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00
Sum		5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian dengan menggunakan SPSS 22 (2016)

Berdasarkan tabel 5.6. menunjukkan jumlah responden (N) sebanyak 87, dari 87 responden ini bahwa variabel kepuasan kerja mempunyai nilai rata-rata (*mean*) sebesar 3,8748 dengan nilai standar deviasi 4,00 dimana nilai variansnya sebesar 0,26457 nilai *median* 0,02837 dan nilai *modus* sebesar 3.8889. Kemudian berdasarkan tabel 5.8. di atas, menunjukkan nilai *mean* per pernyataan pada variabel kinerja PNS dimana *mean* terendah sebesar 3,8276 dengan standar deviasi 0,81304 pada butir pernyataan ketiga dan keempat (P3 dan P4) dengan standar deviasi 4,00, sedangkan pernyataan tertinggi pada pernyataan butir ketujuh (P7) sebesar 3.9885 dengan standar deviasi 4,00.

Kurtosis dan skewness merupakan ukuran untuk melihat apakah data didistribusikan secara normal atau tidak. Skewness mengukur kemencengan dari data dan kurtosis mengukur puncak dari distribusi data. Data berdistribusi normal mempunyai nilai skewness dan kurtosis mendekati nol. Hasil tampilan *output* SPSS memberikan nilai skewness dan kurtosis masing-masing 0,070 dan 0,258, sehingga dapat disimpulkan bahwa data variabel kompensasi terdistribusi secara normal.

5.2. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

5.2.1. Uji Validitas Instrumen

Uji validitas dilakukan sebelum penelitian dimulai. Kuesioner divalidasi dengan cara diujicobakan pada 20 orang yang memiliki karakteristik sama dengan responden yang akan diuji yaitu PNS Denma Mabes TNI. Uji validitas akan

menguji masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini, di mana keseluruhan variabel penelitian memuat 34 pernyataan yang harus dijawab oleh responden. Adapun kriteria yang digunakan dalam menentukan valid tidaknya pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : tingkat kepercayaan = 90 persen ($\alpha = 10$ persen), derajat kebebasan ($df = n - 2 = 20 - 2 = 18$), didapat $r_{tabel} = 0,378$. Jika r_{hitung} (untuk tiap butir dapat dilihat pada kolom *Corrected Item -Total Correlation*) lebih besar dari r_{tabel} dan nilai r positif, maka butir pernyataan dikatakan valid (Ghozali, 2005). Jika instrumen dinyatakan tidak valid, maka instrumen tidak dapat digunakan dalam penelitian (*drop*).

Berikut ini dibahas berturut-turut hasil uji validitas untuk masing-masing variabel sebagai berikut :

1) Variabel Motivasi Intrinsik (X_1)

Berdasarkan kajian teori tentang Motivasi Intrinsik telah diperoleh 3 (tiga) dimensi yang telah dikembangkan menjadi 15 (lima belas) butir pernyataan (indikator) yang diberikan kepada 20 responden untuk menjawabnya. Setelah dilakukan penghitungan dengan cara mengkorelasikan skor setiap butir pernyataan dengan jumlah skor, maka hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.9. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Intrinsik (X_1)

Dimensi	Nomor Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Hasil
<i>Need Achievement</i>	P1	0,366	0,3783	Tidak Valid
	P2	0,394	0,3783	Valid
	P3	0,394	0,3783	Valid
	P4	0,510	0,3783	Valid
	P5	0,510	0,3783	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian dengan menggunakan SPSS 22 (2016)

Tabel 5.9. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Intrinsik (X₁) (Lanjutan)

Dimensi	Nomor Pertanyaan	r _{hitung}	r _{tabel}	Hasil
Need Affiliation	P6	0,394	0,3783	Valid
	P7	0,510	0,3783	Valid
	P8	0,459	0,3783	Valid
	P9	0,587	0,3783	Valid
	P10	0,394	0,3783	Valid
Need of Power Need	P11	0,366	0,3783	Tidak Valid
	P12	0,324	0,3783	Tidak Valid
	P13	0,224	0,3783	Tidak Valid
	P14	0,523	0,3783	Valid
	P15	0,324	0,3783	Tidak Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian dengan menggunakan SPSS 22 (2016)

Dilihat dari hasil perhitungan, diperoleh kesimpulan bahwa terdapat 5 (lima) indikator yang tidak valid yaitu P1, P11, P12, P13, dan P15, sehingga indikator tersebut tidak digunakan dalam penelitian atau dikeluarkan (*drop*). Dengan demikian indikator yang digunakan untuk mengukur Kepuasan Kerja digunakan 3 (tiga) dimensi dengan 10 (sepuluh) indikator.

2) Variabel Disiplin Kerja (X₂)

Variabel Kepuasan Kerja terdiri atas 4 (lima) dimensi yang telah dikembangkan menjadi 7 (dua puluh) butir pernyataan (indikator) yang diberikan kepada 20 (dua puluh) responden untuk menjawabnya. Setelah dilakukan penghitungan dengan cara mengkorelasikan skor setiap butir pernyataan dengan jumlah skor, maka hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.10. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X₂)

Dimensi	Nomor Pertanyaan	r _{hitung}	r _{tabel}	Hasil
Taat terhadap aturan waktu	P1	0,447	0,3783	Valid
	P2	0,307	0,3783	Tidak Valid
	P3	0,552	0,3783	Valid
Taat terhadap peraturan perusahaan	P4	0,552	0,3783	Valid
	P5	0,550	0,3783	Valid
Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan	P6	0,386	0,3783	Valid
	P7	0,324	0,3783	Tidak Valid
Taat terhadap peraturan lainnya	P8	0,394	0,3783	Valid
	P9	0,5871	0,3783	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian dengan menggunakan SPSS 22 (2016)

Dilihat dari hasil perhitungan, diperoleh kesimpulan bahwa terdapat 10 (sepuluh) indikator yang tidak valid yaitu P2 dan P7, sehingga indikator tersebut tidak digunakan dalam penelitian atau dikeluarkan (*drop*). Dengan demikian indikator yang digunakan untuk mengukur Kepuasan Kerja digunakan 4 (empat) dimensi dengan 7 (tujuh) indikator.

3) Variabel Kinerja PNS (Y)

Variabel Kinerja PNS terdiri atas 5 (tiga) dimensi yang telah dikembangkan menjadi 10 (tujuh belas) butir pernyataan (indikator) yang diberikan kepada 20 (dua puluh) responden untuk menjawabnya. Setelah dilakukan penghitungan dengan cara mengkorelasikan skor setiap butir pernyataan dengan jumlah skor, maka hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.11. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja PNS (Y)

Dimensi	Nomor Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Hasil
Quality of work (kualitas pekerjaan)	P1	0,394	0,3783	Valid
	P2	0,324	0,3783	Tidak Valid
Promptness (kesesuaian waktu)	P3	0,394	0,3783	Valid
	P4	0,523	0,3783	Valid
Initiative (prakarsa)	P5	0,489	0,3783	Valid
	P6	0,552	0,3783	Valid
Capability (kemampuan)	P7	0,447	0,3783	Valid
	P8	0,394	0,3783	Valid
Communication (komunikasi)	P9	0,394	0,3783	Valid
	P10	0,523	0,3783	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian dengan menggunakan SPSS 22 (2016)

Dilihat dari hasil perhitungan, diperoleh kesimpulan bahwa terdapat 1 (satu) indikator yang tidak valid yaitu P2, sehingga indikator tersebut tidak digunakan dalam penelitian atau dikeluarkan (*drop*). Dengan demikian indikator yang digunakan untuk mengukur Kepuasan Kerja digunakan 5 (lima) dimensi dengan 9 (sembilan) indikator.

5.2.2. Uji Reliabilitas Instrumen

Selain uji validitas, di dalam penelitian ini digunakan uji reliabilitas untuk mengetahui seberapa handal kuesioner yang digunakan. Kriteria penilaian uji reliabilitas adalah (Ghozali, 2011 : 48) :

- 1) Apabila hasil koefisien *Alpha* lebih besar dari taraf signifikansi 70% atau 0,7 maka kuesioner tersebut *reliable*.
- 2) Apabila hasil koefisien *Alpha* lebih kecil dari taraf signifikansi 70% atau 0,7 maka kuesioner tersebut tidak *reliable*.

Dari paparan hasil uji reliabilitas pada masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 5.12. sebagai berikut :

Tabel 5.12. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nama Variabel	Koefisien <i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
1	X1	Motivasi Intrinsik	0,852	Reliabel
2	X2	Disiplin Kerja	0,766	Reliabel
3	Y	Kinerja PNS	0,887	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian dengan menggunakan SPSS 22 (2016)

Berdasarkan Tabel 5.12. di atas, menunjukkan bahwa seluruh variabel yang digunakan didalam penelitian memiliki koefisien korelasi *Cronbach's Alpha* di atas 0,7. Hal ini berarti semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel, dan instrumen dapat dilanjutkan untuk digunakan pada seluruh responden yang telah ditargetkan.

5.3. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas, dapat dilihat pada tabel 5.13. *Coefficients^a* dua kolom terakhir.

5.13. *Coefficients^a*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.699	.485		5.564	.000		
Motivasi Intrinsik	.057	.098	.062	.585	.560	.968	1.033
Disiplin Kerja	.248	.098	.268	2.525	.013	.968	1.033

a. Dependent Variable: Kinerja PNS

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian dengan menggunakan SPSS 22 (2016)

Nilai VIF untuk variabel Motivasi Intrinsik dan Disiplin kerja sama-sama 1,033, sedangkan *Tolerance*-nya 0,968. Karena nilai VIF dari kedua variabel

tidak ada yang lebih besar dari 10 atau 5, maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas pada kedua variabel bebas tersebut. Berdasarkan syarat asumsi klasik regresi linier, maka model regresi linier yang baik adalah yang terbebas dari adanya multikolinieritas. Dengan demikian, model di atas telah terbebas dari adanya multikolinieritas.

2) Uji Autokorelasi

Data yang digunakan untuk mengestimasi model regresi linier merupakan data time series maka diperlukan adanya uji asumsi terbebas dari autokorelasi. Hasil uji autokorelasi, dapat dilihat pada tabel 5.14. Model Summary^b kolom terakhir.

Tabel 5.14. Summary^b

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.286 ^a	.082	.060	.25652	2.115

a. Predictors: (Constant), Motivasi Intrinsik, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja PNS

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian dengan menggunakan SPSS 22 (2016)

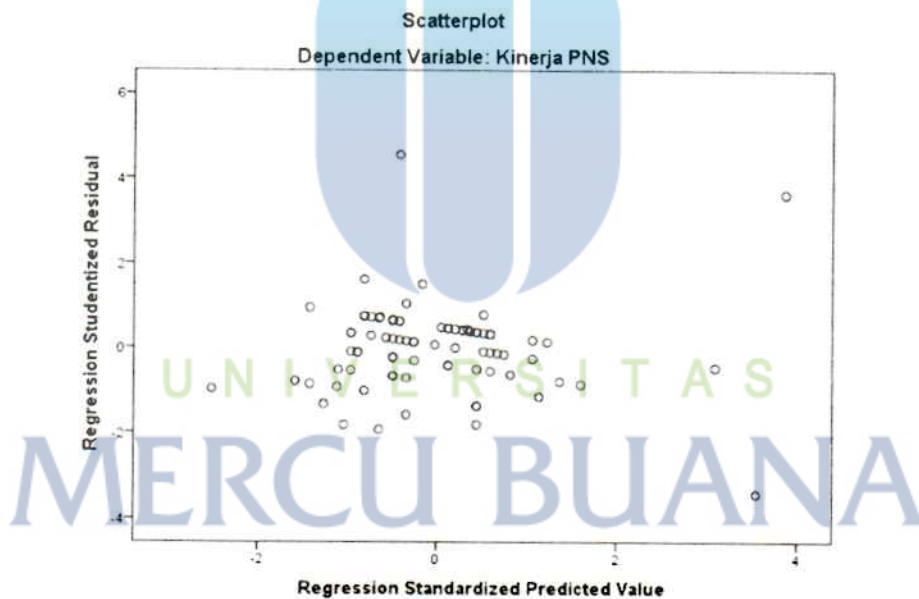
Nilai *Durbin-Watson* yang tertera pada *output* SPSS disebut dengan DW hitung. Angka ini akan dibandingkan dengan kriteria penerimaan atau penolakan yang akan dibuat dengan nilai d_L dan d_U ditentukan berdasarkan jumlah variabel bebas dalam model regresi (k) dan jumlah sampelnya (n). Nilai d_L dan d_U dapat dilihat pada Tabel DW dengan tingkat signifikansi (error) 5% ($\alpha = 0,05$).

Tabel *Durbin-Watson* menunjukkan bahwa nilai $d_L = 1,609$ dan nilai $d_U = 1,701$ sehingga dapat ditentukan kriteria terjadi atau tidaknya autokorelasi

seperti terlihat pada gambar di bawah ini. Nilai DW hitung sebesar 2,115 lebih besar dari 1,701 yang artinya berada pada daerah tidak ada autokorelasi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi linier tidak terjadi autokorelasi.

3) Uji Heterokedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan membuat *Scatterplot* (alur sebaran) antara residual dan nilai prediksi dari variabel terikat yang telah distandarisasi. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar *Scatterplot*, seperti pada gambar di bawah ini :



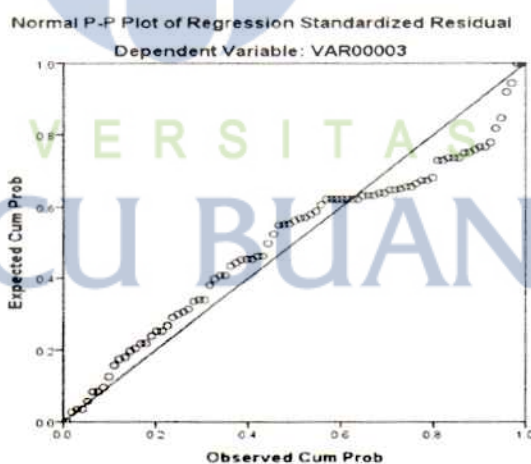
Gambar 5.1. *Scatterplot* Variabel Motivasi Intrinsik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja PNS

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian dengan menggunakan SPSS 22 (2016)

Dari gambar 5.1. terlihat bahwa sebaran titik tidak membentuk suatu pola/alur tertentu, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas atau dengan kata lain terjadi homoskedastisitas. Asumsi klasik tentang heteroskedastisitas dalam model ini terpenuhi, yaitu terbebas dari heteroskedastisitas.

4) Uji Normalitas

Kriteria sebuah (data) residual terdistribusi normal atau tidak dengan pendekatan Normal P-P Plot dapat dilakukan dengan melihat sebaran titik-titik yang ada pada gambar. Apabila sebaran titik-titik tersebut mendekati atau rapat pada garis lurus (diagonal) maka dikatakan bahwa (data) residual terdistribusi normal, namun apabila sebaran titik-titik tersebut menjauhi garis maka tidak terdistribusi normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat dari gambar Normal P-P Plot di bawah ini :



Gambar 5.2. Normal P-P Plot Variabel Motivasi Intrinsik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja PNS

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian dengan menggunakan SPSS 22 (2016)

Sebaran titik-titik dari gambar Normal P-P Plot relatif mendekati garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa (data) residual terdistribusi normal.

5.4. Uji Kelayakan Model

1) Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji kelayakan model atau yang lebih populer disebut sebagai uji F merupakan tahapan awal mengidentifikasi model regresi yang diestimasi layak atau tidak. Layak (andal) disini maksudnya adalah model yang diestimasi layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Apabila nilai prob. F_{hitung} (ouput SPSS ditunjukkan pada kolom sig.) lebih kecil dari tingkat kesalahan/error (alpha) 0,05 (yang telah ditentukan) maka dapat dikatakan bahwa model regresi yang diestimasi layak, sedangkan apabila nilai prob. F_{hitung} lebih besar dari tingkat kesalahan 0,05 maka dapat dikatakan bahwa model regresi yang diestimasi tidak layak. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel 5.15. Nilai prob. F hitung terlihat pada kolom terakhir (sig.)

Tabel 5.15. Anova^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.492	2	.246	3.742	.028 ^b
	Residual	5.527	84	.066		
	Total	6.020	86			

a. Dependent Variable: KinerjaPNS

b. Predictors: (Constant), Motivasi Intrinsik, Disiplin Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian dengan menggunakan SPSS 22 (2016)

Menurut tabel di atas diketahui besar $F_{hitung} = 3,742$, lebih besar dari $F_{tabel} = 3,10$, karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak. Sedangkan uji F yang dilakukan

dengan melihat nilai probabilitas signifikansinya menghasilkan nilai probabilitas = $0,028 < \alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak, yang berarti variabel Motivasi Intrinsik dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap Kinerja PNS. Jadi sesuai apa yang dihipotesiskan bahwa “terdapat pengaruh positif variabel Motivasi Intrinsik dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap variabel Kinerja PNS”, maka untuk PNS Denma hipotesis tersebut terbukti.

2) Uji Koefisien Regresi (Uji t)

Uji t dalam regresi linier berganda dimaksudkan untuk menguji apakah parameter (koefisien regresi dan konstanta) yang diduga untuk mengestimasi persamaan/model regresi linier berganda sudah merupakan parameter yang tepat atau belum. Maksud tepat disini adalah parameter tersebut mampu menjelaskan perilaku variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikatnya. Parameter yang diestimasi dalam regresi linier meliputi intersep (konstanta) dan slope (koefisien dalam persamaan linier). Pada bagian ini, uji t difokuskan pada parameter slope (koefisien regresi) saja. Jadi uji t yang dimaksud adalah uji koefisien regresi. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel *Coefficients^a* seperti pada tabel 5.13. sehingga dapat dirangkum sebagai berikut :

Tabel 5.16. Hasil Uji t

Variabel	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig
Motivasi Intrinsik	0,560	1,663	0,560
Disiplin Kerja	2,525	1,663	0,013

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS.

Dari hasil Uji t tersebut terlihat bahwa untuk variabel Motivasi Intrinsik terhadap variabel Kinerja PNS diperoleh $t_{hitung} = 0,560$ lebih kecil dari $t_{table} = 1,663$ dengan sig sebesar 0,560 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi intrinsik tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap variabel Kinerja PNS. Kemudian untuk variabel Disiplin Kerja terhadap variabel Kinerja PNS diperoleh $t_{hitung} = 2,525$ lebih besar dari $t_{table} = 1,663$ dengan sig sebesar 0,013 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja PNS.

Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa secara individu motivasi intrinsik tidak berpengaruh terhadap kinerja PNS, sehingga dilakukan uji kelayakan model kembali dengan mengeluarkan variabel motivasi intrinsik dari penelitian. Berikut ini adalah hasil uji F dan uji T setelah variabel motivasi intrinsik dikeluarkan dari pengujian :

a) Hasil Uji F

Tabel 5.17. Anova^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	.470	1	.470	7.196	.009 ^b
Residual	5.550	85	.065		
Total	6.020	86			

a. Dependent Variable: KinerjaPNS

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian dengan menggunakan SPSS 22 (2016)

Menurut tabel di atas diketahui besar $F_{hitung} = 7,196$, lebih besar dari $F_{tabel} = 3,95$, karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak. Sedangkan uji F yang dilakukan dengan melihat nilai probabilitas signifikansinya menghasilkan nilai

probabilitas = 0,009 < α = 0,05 maka H_0 ditolak, yang berarti variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap Kinerja PNS.

b) Hasil Uji T

Tabel 5.18. Hasil Uji t

Variabel	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig
Disiplin Kerja	2,683	1,663	0,013

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS. (2016)

Dari hasil Uji t tersebut terlihat bahwa variabel Disiplin Kerja terhadap variabel Kinerja PNS diperoleh t_{hitung} = 2,683 lebih besar dari t_{table} = 1,663 dengan sig sebesar 0,013 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja PNS.

3) Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi menjelaskan variasi pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Atau dapat pula dikatakan sebagai proporsi pengaruh seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi dapat diukur oleh nilai *R Square*. Besarnya nilai *R Square* setelah variabel motivasi intrinsik dikeluarkan dari penelitian adalah sebagai berikut :

Tabel 5.19. Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.279 ^a	.078	.067	.25553	2.158

a. Predictors: (Constant), Motivasi Intrinsik, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja PNS

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian dengan menggunakan SPSS 22 (2016)

Kesimpulan yang diperoleh dari hasil pengujian tersebut adalah bahwa variabel Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja PNS = 0,279 atau 27,9 %, artinya variabel Disiplin Kerja mampu menerangkan variasi variabel Kinerja PNS sebesar 27,9 %, dan sisanya 72.1 % dipengaruhi oleh faktor lain di luar model.

5.5. Uji Regresi

Sehubungan dengan dikeluarkannya variabel motivasi intrinsik maka persamaan regresi berubah menjadi :

$$Y = a + b_2X_2 + \varepsilon$$

Nilai dari beta pada hasil pengujian dengan mengeluarkan variabel motivasi intrinsik adalah sebagai berikut ini :

5.20. Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.881	.372	7.751	.000		
	Disiplin Kerja	.258	.096	.279	.013	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja PNS

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian dengan menggunakan SPSS 22 (2016)

Sehingga persamaan regresi yang bisa dibentuk berdasarkan nilai dari beta dari pengaruh variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja PNS adalah sebagai berikut :

$$Y = 2,881 + 0,258 X_2$$

Y = Kinerja PNS

X₂ = Disiplin Kerja

Angka koefisien regresi 0,258 menyatakan bahwa setiap penambahan satu nilai variabel Disiplin Kerja (X₂) akan meningkatkan Kinerja PNS (nilai Y) sebesar 0,258 kali.

5.6. Analisis Dimensi

Untuk mengetahui kuat hubungan antara dimensi variabel bebas dengan dimensi variabel terikat, maka diperlukan matrik korelasi dimensi antar variabel bebas dengan dimensi variabel terikat seperti pada tabel 5.21. :

Tabel 5.21. Matriks Korelasi Dimensi Antar Variabel Bebas dengan Dimensi Variabel Terikat

Variabel	Variabel Dimensi	Y				
		Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅
X ₂	X _{2.1}	0,173	0,405	0,051	0,111	0,258
	X _{2.2}	0,080	0,240	0,099	- 0,017	0,162
	X _{2.3}	0,084	0,252	0,152	0,059	0,244
	X _{2.4}	0,101	0,268	0,145	0,056	0,125

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian dengan menggunakan SPSS 22 (2016)

5.6.1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja PNS

Disiplin Kerja secara signifikan berpengaruh terhadap Kinerja PNS. Dimensi yang memiliki hubungan paling kuat adalah dimensi **taat terhadap aturan waktu** dengan dimensi *promptness (kesesuaian waktu)* diperoleh nilai koefisien sebesar 0,405. Hal tersebut memperlihatkan bahwa jika PNS semakin taat terhadap aturan waktu, maka akan meningkatkan kesesuaian waktu bekerja.