

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Brandan yang berlokasi di Jl Sumatera No 15, Kel Brandan Timur, Kec Babalan, Kabupaten Langkat. Berikut adalah foto lokasi gedung PT. PLN (PERSERO) Pangkalan Brandan. Seperti gambar 4.1 berikut ini:



Sumber: Dokumentasi pribadi

Gambar 4.1 PLN Brandan

Pada gambar 4.1 di atas sampel penelitian yang digunakan adalah sebanyak 54 karyawan yang terdiri dari 7 karyawan resmi PLN dan 47 orang tenaga alih daya.

4.2 Hasil Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini menganalisis pengaruh dari karakteristik

individu dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT PLN Pangkalan Brandan dan pelaksanaannya sekitar bulan pada November 2020 sampai Januari 2021.

4.2.1 Uji Coba Instrumen

Uji coba instrumen dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen yang disusun merupakan hasil yang baik karena baik buruknya instrumen akan berpengaruh pada benar tidaknya data dan menentukan kualitas hasil pada suatu penelitian.

4.2.1.1 Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau keshahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau shahih mempunyai validitas tinggi (Ghozali, 2018:51-52). Dalam melakukan uji validitas, peneliti melakukan uji langsung sesuai dengan jumlah responden dan responden yang sama, untuk menentukan apakah pertanyaan yang disiapkan oleh peneliti layak atau tidak diajukan ke pada responden.

a. Uji Validitas Karakteristik Individu

Jumlah butir pertanyaan pada variabel karakteristik individu (X1) adalah sejumlah 8 pertanyaan. Uraian keterangan status valid atau tidaknya kuisioner yang diberikan kepada responden disajikan pada tabel 4.1 di bawah ini.

Tabel 4.1. Uji Validitas Karakteristik Individu (X1)

Kuisioner	r hitung	r tabel	Status
Item butir X1.1	0.858	0.2632	Valid
Item butir X1.2	0.768	0.2632	Valid
Item butir X1.3	0.631	0.2632	Valid
Item butir X1.4	0.854	0.2632	Valid
Item butir X1.5	0.815	0.2632	Valid
Item butir X1.6	0.725	0.2632	Valid
Item butir X1.7	0.708	0.2632	Valid
Item butir X1.8	0.568	0.2632	Valid

Sumber: Olah Data Uji Validitas SPSS 22

Berdasarkan data table 4.1 diatas kedelapan butir pertanyaan dari pengujian 54 orang responden mempunyai nilai r hitung > dari nilai r tabel dengan demikian butir pertanyaan dinyatakan valid.

b. Uji Validitas Motivasi

Jumlah butir pertanyaan pada variabel Motivasi (X2) adalah sejumlah 11 pertanyaan. Uraian keterangan status valid atau tidaknya quisioner yang diberikan kepada responden disajikan pada tabel 4.2 di bawah ini.

Tabel 4.2. Uji Validitas Motivasi (X2)

Kuisioner	r hitung	r tabel	Status
Item butir X2.1	0.911	0.2632	Valid
Item butir X2.2	0.888	0.2632	Valid
Item butir X2.3	0.816	0.2632	Valid
Item butir X2.4	0.695	0.2632	Valid
Item butir X2.5	0.707	0.2632	Valid
Item butir X2.6	0.813	0.2632	Valid
Item butir X2.7	0.864	0.2632	Valid
Item butir X2.8	0.874	0.2632	Valid
Item butir X2.9	0.864	0.2632	Valid
Item butir X2.10	0.651	0.2632	Valid
Item butir X2.11	0.640	0.2632	Valid

Sumber: Olah Data Uji Validitas SPSS 22

Berdasarkan data table 4.2 diatas ke sebelas butir pertanyaan dari pengujian 54 orang responden mempunyai nilai r hitung $>$ dari nilai r tabel dengan demikian butir pertanyaan dinyatakan valid.

c. Uji Validitas Kinerja Karyawan

Jumlah butir pertanyaan pada variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah sejumlah 5 pertanyaan. Uraian keterangan status valid atau tidaknya kuisioner yang diberikan kepada responden disajikan pada tabel 4.3 di bawah ini.

Tabel 4.3. Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Kuisioner	r hitung	r tabel	Status
Item butir Y1	0.693	0.2632	Valid
Item butir Y2	0.752	0.2632	Valid
Item butir Y3	0.815	0.2632	Valid
Item butir Y4	0.740	0.2632	Valid
Item butir Y5	0.807	0.2632	Valid

Sumber: Olah Data Uji Validitas SPSS 22

Berdasarkan data table 4.3 diatas ke lima butir pertanyaan dari pengujian 54 orang responden mempunyai nilai r hitung $>$ dari nilai r tabel dengan demikian butir pertanyaan dinyatakan valid.

Berdasarkan uji validitas yang dilakukan pada masing-masing kuisioner yang ditentukan oleh peneliti di atas, diketahui bahwa kuisioner yang dimiliki oleh peneliti sudah memenuhi uji validitas.

4.2.1.2 Uji Reabilitas

Uji reliabilitas ini digunakan untuk menguji konsistensi data dalam jangka waktu

tertentu, yaitu untuk mengetahui sejauh mana pengukuran yang digunakan dapat dipercaya atau diandalkan. Variabel-variabel tersebut dikatakan cronbach's Alpha nya memiliki nilai lebih besar 0,70 yang berarti bahwa instrumen tersebut dapat dipergunakan sebagai pengumpul data yang handal yaitu hasil pengukuran relatif koefisien jika dilakukan pengukuran ulang. Uji reabilitas ini bertujuan untuk melihat konsistensi (Ghozali,2018:45).

Tabel 4.4. Uji Reabilitas

Variabel	Nilai Alpha	Nilai Pemanding	Status
Karakteristik Individu (X1)	0.882	0.70	Reliabel
Motivasi (X2)	0.941	0.70	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.788	0.70	Reliabel

Sumber: Olah Data Uji Validitas SPSS 22

Berdasarkan keterangan data tabel 4.4 di atas tertera nilai cronbach alpha kuesioner variabel Karakteristik Individu sebesar $0.882 > 0.70$, nilai cronbach alpha kuesioner variabel motivasi sebesar $0.941 > 0.70$, dan nilai cronbach alpha kuesioner variabel kinerja karyawan sebesar $0.788 > 0.70$. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat diketahui bahwa data kuisisioner yang dimiliki oleh peneliti telah memenuhi kriteria reabilitas/

4.2.2 Analisis Deskriptif

Tabel 4.5. Data Karyawan PT PLN Brandan

No	Sex		Gaji (Juta)				Lama Kerja (Tahun)				Usia (Tahun)					
	L	P	1-2	>2-3	>3-5	>5	<1	1-5	6-10	>10	<20	<20	21-30	31-40	41-50	>50
1	50	4	0	45	2	7	1	38	15	0	0	2	31	21	0	0

Sumber: Dokumentasi Pribadi

Pada analisis deskriptif di atas diketahui bahwa berdasarkan jenis kelamin pegawai, dari 54 karyawan PT. PLN Brandan sebanyak lima puluh (50) orang karyawan berjenis kelamin laki-laki, dan empat (4) orang berjenis kelamin perempuan. Sebanyak 45 karyawan bergaji 2-3 juta perbulan, 2 orang dengan gaji 3-5 juta, dan sebanyak 7 orang memiliki gaji lebih besar dari 5 juta perbulan.

Berdasarkan waktu lamanya berkerja, sebanyak 1 orang berkerja kurang dari 1 tahun, 38 orang berkerja selama 1-5 tahun, dan 15 orang telah berkerja selama 6-10 tahun. Berdasarkan usia sebanyak 2 pekerja memiliki usia dibawah 20 tahun, 31 pekerja berusia 21-30 tahun, dan 21 orang pekerja memiliki usia 31-40 tahun.

4.2.1.1 Karakteristik Individu

Hasil analisis deskriptif pada variabel X1 (Karakteristik Individu) pada PT. PLN Brandan menunjukkan seperti tabel berikut ini:

Tabel 4.6. Katagorisasi Variabel Independen Karakteristik Individu (X1)

KI					
	Interval Skor	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
R	15-20	1	1,9	1,9	1,9
S	21-26	6	11,1	11,1	13,0
T	27-32	23	42,6	42,6	55,6
ST	33-40	24	44,4	44,4	100,0
Total		54	100,0	100,0	

R = Rendah

T = Tinggi

S = Sedang

ST = Sangat Tinggi

Sumber: Dokumentasi Pribadi

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, diketahui nilai minimum sebesar 20 dan nilai maksimum sebesar 40, dan mean sebesar 31,59. Sebanyak 24 orang karyawan menunjukkan kriteria sangat tinggi dengan nilai persentasi sebesar 44% dan kriteria rendah sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar 1,9% . sebanyak 23 orang karyawan menunjukkan kriteria tinggi, dan sebanyak 6 orang menunjukkan kriteria sedang. Berikut adalah tabel katagorisasi variabel independen karakteristik individu.

4.2.1.2 Motivasi (X2)

Hasil analisis pada variabel motivasi, pada PT. PLN Brandan menunjukkan seperti tabel berikut ini:

Tabel 4.7. Katagorisasi Variabel Independen Motivasi (X2)

		Motivasi			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	R	2	3,7	3,7	3,7
	S	21	38,9	38,9	42,6
	T	23	42,6	42,6	85,2
	ST	8	14,8	14,8	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

R = Rendah

T = Tinggi

S = Sedang

ST = Sangat Tinggi

Sumber: Dokumentasi Pribadi

Berdasarkan tabel 4.7 di atas diketahui bahwa, nilai minimum sebesar 26 dan nilai maksimum sebesar 55, dan mean sebesar 40,31. Sebanyak 8 orang karyawan menunjukkan kriteria sangat tinggi dengan nilai persentasi sebesar 14,8% dan kriteria rendah sebanyak 2 orang dengan persentase

sebesar 13,7% . sebanyak 23 orang karyawan menunjukkan kriteria tinggi, dan sebanyak 21 orang menunjukkan kriteria sedang.

4.2.1.3 Kinerja Karyawan (Y)

Hasil analisis pada variabel Kinerja karyawan, pada PT. PLN Brandan menunjukkan seperti tabel berikut ini:

Tabel 4.8. Katagorisasi Variabel Dependen Kinerja Karyawan (Y)

		KK			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	SR	1	1,9	1,9	1,9
	R	4	7,4	7,4	9,3
	S	16	29,6	29,6	38,9
	T	30	55,6	55,6	94,4
	ST	3	5,6	5,6	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

R = Rendah

T = Tinggi

S = Sedang

ST = Sangat Tinggi

Sumber: Dokumentasi Pribadi

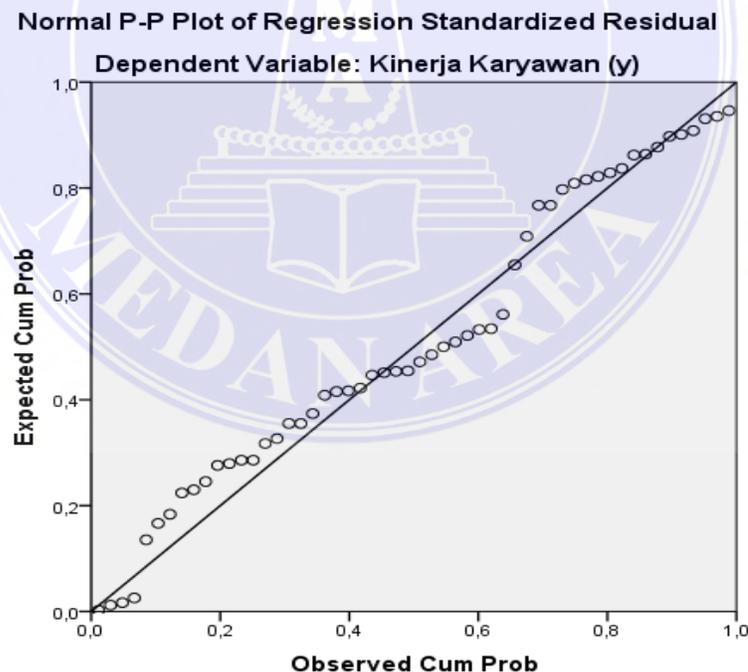
Berdasarkan tabel 4.8 di atas diketahui bahwa nilai minimum sebesar 9 dan nilai maksimum sebesar 23, dan mean sebesar 17,81. Sebanyak 3 orang karyawan menunjukkan kriteria sangat tinggi dengan nilai persentasi sebesar 5,6% dan kriteria sangat rendah sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar 1,9%. Sebanyak 30 orang karyawan menunjukkan kriteria tinggi dengan persentase sebesar 55,6%, dan sebanyak 16 orang menunjukkan kriteria sedang dengan persentase sebesar 29,6%, sedangkan sebanyak 4 orang dengan persentase sebesar 7,4%.

4.2.2 Hasil Uji Asumsi Klasik

Pengujian prasyarat analisis dilakukan sebelum melakukan analisis regresi linier berganda. Prasyarat yang digunakan dalam penelitian ini adalah meliputi uji normalitas, uji autokorelasi, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas dimana keseluruhan uji ini dibantu dengan bantuan program komputer *SPSS 22for windows*. Hasil uji prasyarat disajikan berikut ini:

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data. Dalam penelitian ini menggunakan uji P-Plot dimana dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Sumber: Dokumntasi Pribadi
Gambar 4.2 P-Plot

Berdasarkan gambar diatas diketahui bahwa titik-titik yang berada pada gambar mengikuti garis diagonal dimana hal ini menurut Imam Ghozali (2018:161) “model regresi dikatakan berdistribusi normal jika data plotting (titik-titik) yang menggambarkan data sesungguhnya mengikuti garis diagonal”. Untuk lebih jelasnya peneliti juga menambahkan uji klogomorov-smirnov. Berikut adalah tampilan tabel Klogomorov-Smirnov:

Tabel 4.9. Tabel Uji Klogomorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,67120567
Most Extreme Differences	Absolute	,095
	Positive	,095
	Negative	-,090
Test Statistic		,095
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Dokumentasi Pribadi

Berdasarkan tabel uji klogomorof-Smirnov di atas, diketahui bahwa nilai dari Asymp. Sig. (2-tailed) adalah sebesar 0,200 dimana nilai ini lebih besar dari 0,05 sehingga berdasarkan hal ini dapat dikatakan bahwa data peneliti berdistribusi normal.

b. Uji Autokorelasi

Menurut Imam Ghozali (2018:111), tidak ada gejala autokorelasi, jika

nilai Durbin-Watson terletak antara du sampai dengan (4-du).

Tabel 4.10. Uji Durbin-Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,413 ^a	,171	,138	2,723	1,693

a. Predictors: (Constant), Karakteristik Individu (x1), Motivasi (x2)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (y)

Sumber: Dokumentasi Pribadi

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, diketahui bahwa nilai durbin-watson pada penelitian ini adalah sebesar 1,693 dimana nilai K (Variabel) adalah sebesar 2 dan N (subjek penelitian) adalah 54. Berdasarkan informasi ini dapat diketahui nilai du pada tabel Durbin-Watson adalah sebesar 1.6383.

Mengikuti rumus yang disampaikan oleh Imam Ghozali (2018:111) di atas maka diperoleh persamaan $1.6383 < \text{Durbin-Watson} (1.693) < 4\text{-du} (2,3617)$. Berdasarkan hal ini diketahui bahwa data yang dimiliki peneliti menunjukkan tidak adanya gejala autokorelasi.

c. Uji Multikolinearitas

Menurut Imam Ghozali (2018:107-108), tidak terjadi gejala multikolinearitas, jika nilai *tolerance* > 0.100 dan nilai VIF < 10.00.

Tabel 4.11. Tabel Kolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi (x2)	,358	2,795

Karakteristik Individu (x1)	,358	2,795
-----------------------------	------	-------

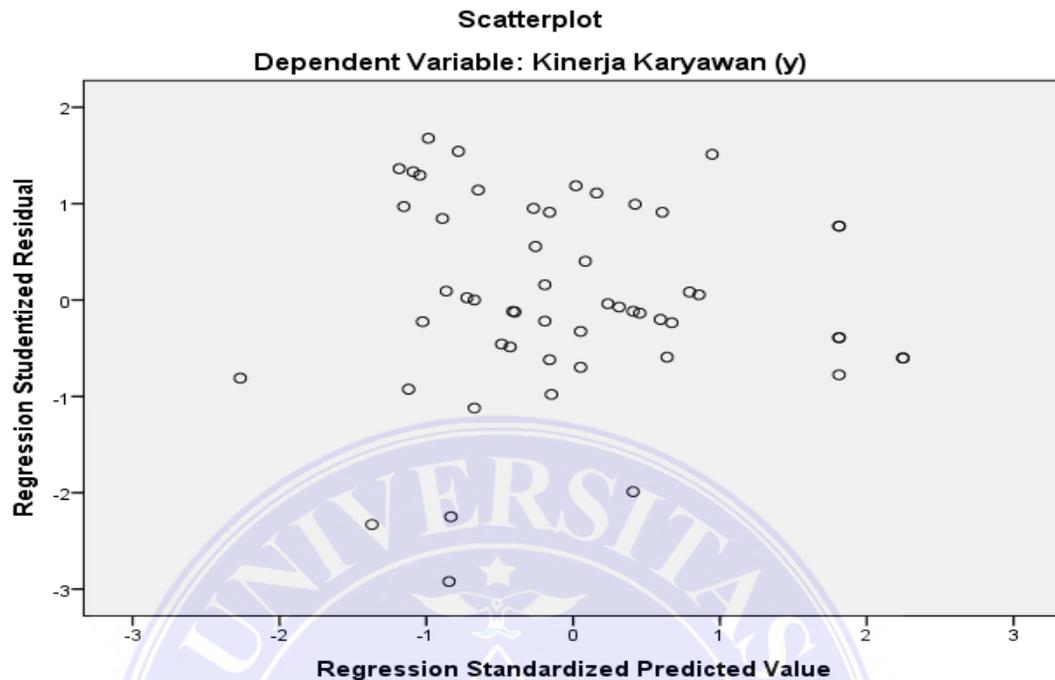
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (y)

Sumber: Dokumentasi Pribadi

Berdasarkan tabel 4.11 di atas dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* pada variabel karakteristik individu (x1) dan motivasi (x2) adalah sebesar 0,358 dengan nilai VIF sebesar 2,795. Dimana nilai *tolerance* > 0.100 dan nilai VIF < 10.00. hal ini menunjukkan bahwa data yang dimiliki oleh peneliti menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas pada data.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Imam Ghozali (2018:139) “Tidak terjadi heteroskedastisitas, jika tidak ada pola yang jelas, (bergelombang, melebar kemudian menyempit) pada gambar *scatterplots*, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y.



Sumber: Dokumentasi Pribadi

Gambar 4.3. Scatter Plots

Berdasarkan gambar di atas diketahui bahwa titik-titik data menyebar, dan tidak memiliki atau mengikuti pola tertentu dan hal ini menunjukkan bahwa data yang dimiliki oleh peneliti menunjukkan tidak ada gejala heteroskedastisitas. Untuk lebih jelasnya peneliti menggunakan uji gletser seperti yang ditunjukkan tabel 4.12 dibawah ini.

Tabel 4.12. Uji Gletser

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,403	1,475		1,629	,110
Motivasi (x2)	-,136	,051	-,587	-2,678	,010

Karakteristik Individu (x1)	,162	,077	,461	2,101	,041
--------------------------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: ABS_Res

Sumber: Dokumentasi Pribadi

Berdasarkan tabel 4.12 di atas diketahui bahwa nilai signifikansi dari X1 (karakteristik individu) dan X2 (Motivasi) adalah sebesar 0,10 dan 0,41 dimana kedua nilai ini lebih besar dibandingkan dengan nilai 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data yang dimiliki oleh peneliti menunjukkan tidak ada gejala heteroskedastisitas.

4.2.3 Hasil Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan oleh peneliti. Hipotesis yang diajukan oleh peneliti terkait dengan variabel karakteristik individu dan motivasi kerja karyawan PLN Brandan. Analisis regresi linier berganda dipilih untuk menganalisis pengajuan hipotesis dalam penelitian ini. berikut adalah hasil analisis regresi linier berganda yang dilakukan oleh peneliti yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 22 *for Windows*.

4.2.3.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh signifikan antara variabel-variabel bebas (*variable independen*) terhadap variabel terikat (*variable dependen*). Adapun persamaan regresi linier

berganda yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon$$

Keterangan: Y= Kinerja Karyawan, X_1 =karakteristik individu, X_2 =motivasi, a = Konstanta, b_1 - b_2 = Koefisien korelasi, e = error

Adapun hasil pengolahan data dari analisis regresi berganda dapat dilihat pada tabel 4.13. di bawah ini :

Tabel 4.13. Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	1 (Constant)	12,906	2,453		
Motivasi (x2)	,225	,084	,568	2,665	,010
Karakteristik Individu (x1)	-,132	,128	-,220	-1,031	,307

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (y)

Sumber: Dokumentasi Pribadi

Analisis dari tabel 4.13. dapat dinyatakan dalam bentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$\text{Kinerja Karyawan} = 12,906 + 0,225 \text{ Motivasi} + -0,132 \text{ Karakteristik Individu}$$

Dari persamaan Regresi Linier Berganda di atas maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Konstanta dari persamaan regresi linier berganda di atas adalah (12,906) dan bertanda positif, hal ini menjelaskan bahwa jika motivasi dan karakteristik individu nilainya adalah 0 (nol), maka nilai dari kinerja karyawan adalah sebesar sebesar (12,906).

2. Koefisien regresi untuk variabel motivasi adalah sebesar 0,225 dan bertanda positif, hal ini menjelaskan bahwa setiap perubahan sebesar 1 satuan pada variabel motivasi dan variabel karakteristik individu diasumsikan tetap, maka besarnya kinerja karyawan akan mengalami perubahan yakni kenaikan sebesar 0.225.

Koefisien regresi untuk variabel karakteristik individu adalah sebesar 0,132 dan bertanda negatif, hal ini menjelaskan bahwa jika karakteristik individu meningkat 1 satuan, dan variabel motivasi diasumsikan tetap, maka besarnya kinerja karyawan akan menurun sebesar 0,132

4.2.3.2 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) adalah angka yang menunjukkan besarnya derajat atau kemampuan distribusi variabel independen (X) dalam menjelaskan dan menerangkan variabel dependen (Y). Semakin besar koefisien determinasi adalah nol dan satu ($0 < R^2 < 1$). Berikut ini nilai koefisien determinasi penelitian sebagai berikut:

Tabel 4.14. Koefisien determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,413 ^a	,171	,138	2,723	1,693

a. Predictors: (Constant), Karakteristik Individu (x1), Motivasi (x2)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (y)

Sumber: Dokumentasi Pribadi

Pada tabel 4.14 di atas, diketahui bahwa hasil regresi dapat dilihat

pada nilai R square sebesar 0,171 yang menunjukkan bahwa korelasi atau kerekatan hubungan antara karakteristik individu, Motivasi, dan kinerja karyawan sebesar 17,1%. Nilai adjusted R Square sebesar 0,138 mengindikasikan bahwa variasi karakteristik individu dan motivasi terhadap kinerja karyawan hanya memiliki persentase sebesar 13,8% sedangkan sisanya sebesar 86,2% dijelaskan oleh faktor-faktor yang belum diteliti.

4.2.3.3 Pengujian Hipotesis Secara Simultan

Tabel 4.15. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	77,975	2	38,988	5,258	,008 ^b
	Residual	378,173	51	7,415		
	Total	456,148	53			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (y)

b. Predictors: (Constant), Karakteristik Individu (x1), Motivasi (x2)

Sumber: Dokumentasi Pribadi

Uji F dilakukan untuk menguji pengaruh variabel-variabel bebas (Karakteristik individu dan Motivasi) secara simultan terhadap variabel tidak bebas (Kinerja karyawan). Pengujian ini dilakukan dengan cara membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} pada $\alpha = 0,05$. Menurut Imam Ghazali (2018:101) jika nilai sig $< 0,05$ maka artinya adalah variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.

Berdasarkan tabel 4.15 diketahui bahwa nilai signifikansi menunjukkan

nilai 0,008 dimana nilai ini tentunya lebih kecil dibandingkan dengan nilai sig 0,05 yang artinya adalah, variabel karakteristik individu (X1) dan motivasi (X2), secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pada tabel 4.15 di atas dapat dilihat bahwa hasil F_{hitung} adalah sebesar 5.258 dengan menggunakan tabel F adalah $df_1 =$ jumlah variabel bebas =2 dan $df_2 = n(54) - k(2) = 52$ adalah 3,18 jadi nilai yang diperoleh F_{tabel} sebesar 2,68 maka hasilnya adalah $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($5.258 > 3,18$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Berdasarkan hasil yang diperoleh diatas maka, dapat ditarik kesimpulan bahwa secara simultan X1 dan X2 berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.2.3.3 Pengujian Hipotesis Secara Parsial

Untuk menguji pengaruh variabel karakteristik individu (X1) dan motivasi (X2) secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y), maka dalam penelitian ini, peneliti menggunakan uji t. Pengujian kebenaran hipotesis dalam penelitian dapat dilihat dari hasil Uji t.

1. Karakteristik Individu (X_1).

$H_1 : b_1 > 0$ artinya ada pengaruh positif Karakteristik Individu terhadap kinerja karyawan

2. Motivasi (X_2).

$H_2 : b_2 > 0$ artinya ada pengaruh positif Motivasi terhadap kinerja karyawan

Adapun hasil dari Uji-t dapat dilihat pada tabel 4.16 berikut:

Tabel 4.16. Hasil Uji t

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	12,906	2,453		5,262	,000
Motivasi (x2)	,225	,084	,568	2,665	,010
Karakteristik Individu (x1)	-,132	,128	-,220	-1,031	,307

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (y)

Sumber: Dokumentasi Pribadi

1. Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan

Untuk variabel karakteristik individu diperoleh angka t_{hitung} sebesar -1,031 dengan nilai t_{tabel} pada $\alpha = 0.05$ dimana rumus untuk mencari nilai $t_{tabel} = (\alpha/2;n-k-1)$. Berdasarkan hal tersebut diperoleh nilai t_{tabel} yaitu sebesar 2,007 maka diperoleh hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($-1,031 < 2,007$) dan dengan taraf signifikansi sebesar 0.307.

Berdasarkan paparan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa X1 atau Karakteristik Individu tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan

Untuk variabel Motivasi diperoleh angka t_{hitung} sebesar 2,665 dengan nilai t_{tabel} pada $\alpha = 0.05$ dimana rumus untuk mencari nilai $t_{tabel} = (\alpha/2;n-k-1)$. Berdasarkan hal tersebut diperoleh nilai t_{tabel} yaitu

sebesar 2,007 maka diperoleh hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,665 > 2,007$) dan dengan taraf signifikansi sebesar 0.10

Berdasarkan paparan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa X2 atau Motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.3 Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu dan motivasi terhadap kinerja karyawan PLN Brandan.

4.3.1 Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan PLN Brandan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel karakteristik Individu secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PLN Brandan. Hal ini dibuktikan dengan hasil yang ditunjukkan dari uji t dimana hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($-1,031 < 2,007$) dan dengan taraf signifikansi sebesar 0.307. berdasarkan hal ini maka dapat disimpulkan bahwa penelitian tidak berhasil membuktikan hipotesis pertama.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif terkait dengan karakteristik individu yang dilakukan pada penelitian ini, dari 54 orang karyawan, sebanyak 24 orang karyawan menunjukkan kriteria sangat tinggi dengan persentase sebesar 44,6% dan 23 orang karyawan atau 42,6% menunjukkan kriteria tinggi. Sedangkan

sisanya sebanyak 11,1% atau 5 orang karyawan berada pada kriteria sedang dan rendah hanya sejumlah 1 orang saja. Berdasarkan hal ini dapat kita ketahui bahwa kualitas dari karakter individu pada karyawan PLN Brandan termasuk kedalam katagori sangat tinggi.

Peneliti berasumsi bahwa hal ini dapat terjadi dikarenakan, Berdasarkan quisioner yang dibagikan oleh peneliti diketahui bahwa dari 54 orang karyawan 50 orang diantaranya laki-laki dan hanya 4 orang karyawan yang berjenis kelamin perempuan, kemudian apabila ditinjau dari segi usia, 31 orang karyawan berusia 21-30 tahun, dan 21 orang pekerja memiliki usia 31-40 tahun sebanyak 2 pekerja memiliki usia dibawah 20 tahun. Menurut Kumbadewi *et al* (2016: 1-11) faktor usia memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nainggolan *et al* (2012) angkatan kerja terbesar yang paling banyak bekerja adalah dari rentang usia 30-34 tahun. Hal ini dikarenakan ketika berada dalam usia tersebut, kemampuan dan relasi yang dimiliki oleh seorang sedang berada dalam usia puncak. Diikuti dengan persentase terbesar setelahnya, yaitu rentang usia 25-29 tahun dan 40-44 tahun.

Banyaknya tenaga kerja yang berada pada usia puncak, yang dimiliki oleh PL:N Brandan, menyebabkan variabel karakteristik individu tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.3.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PLN Brandan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PLN Brandan. Hal ini dibuktikan dengan hasil yang ditunjukkan dari uji t dimana hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,665 > 2,007$) dan dengan taraf signifikansi sebesar 0.10. Berdasarkan hal ini maka dapat disimpulkan bahwa penelitian berhasil membuktikan hipotesis kedua. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti diketahui bahwa adanya pengaruh positif dari motivasi terhadap kinerja karyawan.

Motivasi merupakan tindakan sekelompok faktor yang menyebabkan individu berperilaku dalam cara-cara tertentu (Griffin, 2003:38). Motivasi mengajarkan bagaimana caranya mendorong semangat kerja bawahan agar mereka mau untuk bekerja lebih giat. Siagian (2003:138) menambahkan bahwa motivasi adalah pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menyelenggarakan waktunya demi mencapai hasil yang terbaik yang menjadi sasaran organisasi yang itentukan sebelumnya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hersona dan Iwan (2017:528) dimana diketahui bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja dari karyawan.

4.3.3 Pengaruh Karakteristik Individu dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PLN Brandan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Karakteristik individu (X1) dan variabel Motivasi (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PLN Brandan. Hal ini dibuktikan dengan hasil yang ditunjukkan dari uji f dimana nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($5.258 > 3,18$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis ke tiga.

Menurut Hasibuan (2006:94) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Sifat alami manusia adalah untuk memenuhi segala hasrat dan nafsu yang dimilikinya, seperti hasrat pencapaian, hasrat kekuasaan, dan hasrat berafiliasi. Untuk memenuhi hasrat-hasrat ini diperlukan kerja keras agar dapat dengan sendirinya hasrat-hasrat tersebut terpenuhi. Hal ini jugalah yang menyebabkan, mengapa motivasi dan karakter tentunya berpengaruh terhadap kinerja seseorang.