

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Pada Bab ini, peneliti menunjukkan hasil dan pembahasan dari olah data yang telah dilakukan. Peneliti melakukan pengujian instrumen penelitian, statistik deskriptif, regresi linier berganda, serta karakteristik responden dalam penelitian yang dilakukan. Data dalam bab ini diperoleh dengan membagikan kuesioner kepada 46 karyawan Divisi Operasional di PT. Indomarco Prismaatama Yogyakarta, analisis data ini menggunakan IBM SPSS *Statistics*.

4.1. Pengujian Instrumen

4.1.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep gejala atau kejadian yang diukur. Jika r hitung lebih besar dari r tabel (pada taraf signifikansi 5%) dan nilai positif maka butir pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Jika r hitung > dari r tabel (pada taraf signifikansi 5%) maka pernyataan tersebut dinyatakan valid. Pengujian validitas selengkapnya dapat dilihat berikut ini:

1. Motivasi Motif Moral

Tabel 4.1

Hasil Pengujian Validitas Motivasi Motif Moral (X1)

No	Kode Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	X1.1	0.499	0.291	VALID
2	X1.2	0.595	0.291	VALID
3	X1.3	0.754	0.291	VALID
4	X1.4	0.630	0.291	VALID

5	X1.5	0.520	0.291	VALID
6	X1.6	0.723	0.291	VALID
7	X1.7	0.777	0.291	VALID
8	X1.8	0.562	0.291	VALID
9	X1.9	0.612	0.291	VALID
10	X1.10	0.431	0.291	VALID
11	X1.11	0.332	0.291	VALID
12	X1.12	0.563	0.291	VALID
13	X1.13	0.605	0.291	VALID
14	X1.14	0.695	0.291	VALID
15	X1.15	0.697	0.291	VALID

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Tabel 4.1 menunjukkan seluruh instrumen valid untuk digunakan sebagai instrumen atau pernyataan untuk mengukur variabel yang diteliti.

2. Motivasi Motif Material

Tabel 4.2

Hasil Pengujian Validitas Motivasi Motif Material (X2)

No	Kode Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	X2.1	0.606	0.291	VALID
2	X2.2	0.777	0.291	VALID
3	X2.3	0.621	0.291	VALID
4	X2.4	0.728	0.291	VALID
5	X2.5	0.741	0.291	VALID
6	X2.6	0.650	0.291	VALID
7	X2.7	0.645	0.291	VALID
8	X2.8	0.688	0.291	VALID
9	X2.9	0.818	0.291	VALID
10	X2.10	0.325	0.291	VALID

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Tabel 4.2 menunjukkan seluruh instrumen valid untuk digunakan sebagai instrumen atau pernyataan untuk mengukur variabel yang diteliti.

3. Motivasi Motif Layanan Sosial

Tabel 4.3

Hasil Pengujian Validitas Motivasi Motif Layanan Sosial (X3)

No	Kode Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	X3.1	0.589	0.291	VALID
2	X3.2	0.725	0.291	VALID
3	X3.3	0.737	0.291	VALID
4	X3.4	0.327	0.291	VALID

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Tabel 4.3 menunjukkan seluruh instrumen valid untuk digunakan sebagai instrumen atau pernyataan untuk mengukur variabel yang diteliti.

4. Kinerja Karyawan

Tabel 4.4

Hasil Pengujian Validitas Kinerja Karyawan (Y)

No	Kode Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Y1.1	0.622	0.291	VALID
2	Y1.2	0.790	0.291	VALID
3	Y1.3	0.682	0.291	VALID
4	Y1.4	0.824	0.291	VALID
5	Y1.5	0.897	0.291	VALID
6	Y1.6	0.562	0.291	VALID
7	Y1.7	0.795	0.291	VALID
8	Y1.8	0.720	0.291	VALID
9	Y1.9	0.854	0.291	VALID

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Tabel 4.4 menunjukkan seluruh instrumen valid untuk digunakan sebagai instrumen atau pernyataan untuk mengukur variabel yang diteliti.

4.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah uji untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban pertanyaan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas

dalam penelitian ini dilakukan dengan cara *One Shot* atau sekali pengukuran saja. Disini pengukuran hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pernyataan lain atau mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach's Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6 (Ghozali, 2011). Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel diringkas pada tabel berikut ini:

Tabel 4.5
Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Motivasi Motif Moral (X1)	0.884	15
Motivasi Motif Material (X2)	0.885	10
Motivasi Motif Layanan Sosial (X3)	0.673	4
Kinerja Karyawan (Y1)	0.928	9

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Tabel 4.5 Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel dinyatakan reliabel karena telah melewati batas koefisien reliabilitas yaitu nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6, sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

4.2. Profil Responden

4.2.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Penyajian data responden berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent
Valid	Pria	28	60,9
	Wanita	18	39,1
	Total	46	100

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa karyawan Divisi Operasional di PT. Indomarco Prismatama Yogyakarta yang diambil sebagai responden mayoritas berjenis kelamin pria yang berjumlah 28 orang atau 60,9% dan sisanya 18 orang atau sekitar 39,1% yang berjenis kelamin wanita.

4.2.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Penyajian data responden berdasarkan usia adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7

Usia

		Frequency	Percent
Valid	20 - 27 tahun	16	35%
	28 - 34 tahun	21	46%
	35 - 41 tahun	7	15%
	≥ 42 tahun	2	4%
	Total	46	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Tabel 4.7 menunjukkan karakteristik responden berdasarkan usia karyawan Divisi Operasional di PT. Indomarco Prismatama Yogyakarta yang diambil sebagai responden mayoritas berusia antara 28 - 34 tahun, yaitu terdiri dari 21 orang atau 46% dan yang paling sedikit berusia 42 tahun keatas berjumlah 2 orang atau 4%.

4.2.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Penyajian data responden berdasarkan pendidikan terakhir adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8

Pendidikan terakhir

		Frequency	Percent
Valid	SMA	12	26%
	SMK	22	48%
	D3	7	15%
	S1	5	11%
	Total	46	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Tabel 4.8 menunjukkan karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir karyawan Divisi Operasional di PT. Indomarco Prismatama Yogyakarta yang diambil sebagai responden mayoritas berpendidikan SMK yaitu 22 orang atau 48%. Untuk lulusan SMA sebanyak 12 orang atau 26%, D3 sejumlah 7 orang atau 15%, S1 sebanyak 5 orang atau 11%.

4.2.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Penyajian data responden berdasarkan lama bekerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9

Lama Bekerja

		Frequency	Percent
Valid	1 - 5 tahun	20	43%
	6 - 10 tahun	11	24%
	11 - 15 tahun	13	28%
	≥ 16 tahun	2	5%
	Total	46	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Tabel 4.9 di atas menunjukkan karakteristik responden berdasarkan lama bekerja pada karyawan Divisi Operasional di PT. Indomarco Prismaatama Yogyakarta mayoritas bekerja selama 1 - 5 tahun yaitu sebanyak 20 atau 43%, dan paling sedikit bekerja selama 16 tahun keatas sebanyak 2 atau 5%.

4.3 Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif variabel dilakukan untuk mengetahui gambaran data yang akan dianalisis. Analisis deskriptif ini memberikan gambaran mengenai suatu data yang dapat dilihat dari mean, standar deviasi, maksimum, dan minimum. Berikut adalah hasil uji statistik deskriptif variabel:

4.3.1 Variabel Motivasi Motif Moral

Tabel 4.10

Statistik Deskriptif Variabel Motivasi Motif Moral

No	Item Pertanyaan	Min	Max	Mean	Std. Dev	Keterangan
1	Saya merasa pekerjaan saya meningkat, ketika atasan memuji pekerjaan saya.	1,00	5,00	3,4348	1,10860	Tinggi
2	Atasan saya selalu mendorong semangat kerja dan membangun kerja tim yang solid.	1,00	5,00	3,9565	1,05318	Tinggi
3	Saya merasa dihargai dengan usaha dan kerja keras saya oleh atasan.	1,00	5,00	3,8043	0,98024	Tinggi
4	Saya merasa perusahaan tempat saya bekerja memberikan dukungan dan arahan yang memadai agar saya dapat bekerja dengan kinerja yang baik.	2,00	5,00	3,6739	0,84471	Tinggi
5	Saya merasa perkembangan dan kemajuan perusahaan tergantung pada keterlibatan karyawan dalam mengambil keputusan.	2,00	5,00	3,7174	0,95831	Tinggi
6	Atasan saya berusaha memahami dan memenuhi keinginan karyawan dalam-pekerjaan.	1,00	5,00	3,4565	0,78050	Tinggi
7	Saya merasa pemilihan dan penempatan yang sesuai dengan kemampuan, dapat kepercayaan diri karyawan.	2,00	5,00	3,6739	0,94409	Tinggi
8	Keamanan kerja adalah insentif terpenting yang	2,00	5,00	3,9783	0,85607	Tinggi

	dapat diberikan oleh manajer untuk meningkatkan kinerja.					
9	Perusahaan tempat saya bekerja selalu memberikan ucapan terima kasih dan cinderamata kepada karyawan.	1,00	5,00	3,0652	0,87945	Sedang
10	Perusahaan tempat saya bekerja memberikan penghargaan kepada karyawan terbaik setiap akhir tahun.	1,00	5,00	3,4565	0,88711	Tinggi
11	Perusahaan tempat saya bekerja mengizinkan karyawan untuk ikut serta mengambil keputusan.	1,00	5,00	3,2609	0,82825	Sedang
12	Kepercayaan diri di antara karyawan dapat meningkatkan upaya mereka dan mendorong untuk bekerja dengan lebih baik.	2,00	5,00	4,0652	0,77179	Tinggi
13	Motivasi moral meningkatkan rasa semangat bersaing secara sehat di antara karyawan.	2,00	5,00	3,8696	0,83290	Tinggi
14	Perusahaan tempat saya bekerja selalu meningkatkan sistem kerja yang jelas dan itu mendorong saya untuk bekerja lebih keras.	2,00	5,00	3,9130	0,81175	Tinggi
15	Perusahaan tempat saya bekerja menambahkan program pelatihan kepada karyawannya.	2,00	5,00	3,4783	0,91261	Tinggi
TOTAL		1,53	5,00	3,6536	0,89664	Tinggi

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Dari tabel 4.10, rata-rata hitung dari variabel motivasi motif moral adalah 3,6536, hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan Divisi Operasional di PT. Indomarco Prismatama Yogyakarta yang menjadi responden dalam penelitian ini memiliki motivasi motif moral yang tinggi. Penilaian responden pada variabel motivasi motif moral yang tertinggi adalah pada item 12 “Kepercayaan diri di antara karyawan dapat meningkatkan upaya mereka dan mendorong untuk bekerja dengan lebih baik” dengan nilai mean sebesar 4,07. Sedangkan penilaian terendah ada pada item 9 yaitu “Perusahaan tempat saya bekerja selalu memberikan ucapan terima kasih dan cinderamata kepada karyawan” dengan nilai mean sebesar 3,07.

Berdasarkan hasil penjabaran tersebut, mengindikasikan bahwa karyawan dan karyawan di PT. Indomarco Prismatama ini memiliki

kepercayaan diri antara karyawan yang baik untuk bekerja sama di dalam tim guna mencapai kemajuan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dan karyawan memiliki rasa kepercayaan diri yang tinggi antar karyawan dalam bekerja dan perusahaan juga sesekali memberikan ucapan terima kasih dan cinderamata kepada karyawan atas pencapaian perusahaan.

4.3.2 Variabel Motivasi Motif Material

Tabel 4.11
Statistik Deskriptif Variabel Motivasi Motif Material

No	Item Pertanyaan	Min	Max	Mean	Std. Dev	Keterangan
1	Perusahaan tempat saya bekerja memberikan gaji secara teratur dan tepat waktu.	2,00	5,00	4,3261	0,84471	Sangat Tinggi
2	Saya merasa pemberian upah dan gaji berdampak langsung pada perilaku dan kinerja karyawan.	3,00	5,00	4,0000	0,73030	Tinggi
3	Perusahaan tempat saya bekerja, selalu berupaya menyesuaikan upah karyawan sesuai dengan kondisi ekonomi dan standar hidup karyawan.	1,00	5,00	3,5652	0,91049	Tinggi
4	Saya merasa pemberian gaji yang diberikan perusahaan tempat saya bekerja sudah sesuai dengan kesepakatan dan jabatan.	3,00	5,00	4,0217	0,71458	Tinggi
5	Perusahaan tempat saya bekerja, memberikan sistem kerja yang canggih kepada saya dapat memotivasi untuk bekerja lebih keras.	3,00	5,00	3,7826	0,78636	Tinggi
6	Perusahaan tempat saya bekerja, membatasi jam kerja dan memberikan imbalan atau uang tambahan yang adil untuk kerja lembur.	1,00	5,00	3,3043	0,98589	Sedang
7	Perusahaan tempat saya bekerja, memberikan upah sesuai dengan standar undang - undang dan dapat membuat saya merasa lebih puas dengan pekerjaan saya.	2,00	5,00	4,0217	0,74503	Tinggi
8	Perusahaan tempat saya bekerja, mempunyai kebijakan terkait bonus yang diterapkan secara adil kepada seluruh karyawan.	3,00	5,00	3,5000	0,69121	Tinggi
9	Saya merasa kualitas produksi dan kinerja perusahaan tempat saya bekerja berkaitan secara langsung dengan kenaikan upah dan imbalan finansial.	2,00	5,00	3,6739	0,79034	Tinggi
10	Saya merasa perusahaan tempat saya bekerja perlu	3,00	5,00	3,5217	0,62322	Tinggi

	memberikan hadiah hanya kepada karyawan yang berinovasi dan bekerja keras.					
Total		2,30	5,00	3,7717	0,78221	Tinggi

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Dari tabel 4.11, rata-rata hitung dari variabel motivasi motif material adalah 3,7717, hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan Divisi Operasional di PT. Indomarco Prismatama Yogyakarta yang menjadi responden dalam penelitian ini memiliki motivasi motif material yang tinggi. Penilaian responden pada variabel motivasi motif material yang tertinggi adalah pada item 1 “Perusahaan tempat saya bekerja memberikan gaji secara teratur dan tepat waktu” dengan nilai mean sebesar 4,33. Sedangkan penilaian terendah ada pada item 6 yaitu “Perusahaan tempat saya bekerja, membatasi jam kerja dan memberikan imbalan atau uang tambahan yang adil untuk kerja lembur”, dengan nilai mean sebesar 3,30.

Berdasarkan hasil penjabaran tersebut, mengindikasikan bahwa PT. Indomarco Prismatama melakukan pemberian gaji secara teratur dan tepat waktu kepada karyawan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa tempat mereka bekerja selalu berusaha memberikan gaji secara teratur dan tepat waktu guna kelancaran kemajuan perusahaan dan dengan memberikan uang tambahan secara adil terhadap karyawan yang kerja lembur.

4.3.3 Variabel Motivasi Motif Layanan Sosial

Tabel 4.12

Statistik Deskriptif Variabel Motivasi Motif Layanan Sosial

No	Item Pertanyaan	Min	Max	Mean	Std. Dev	Keterangan
1	Perusahaan tempat saya bekerja memiliki sistem	3,00	5,00	4,1087	0,82269	Tinggi

	kompensasi atas kecelakaan atau cedera.					
2	Perusahaan tempat saya bekerja memiliki sistem asuransi kesehatan bagi karyawannya.	3,00	5,00	4,1522	0,66558	Tinggi
3	Perusahaan tempat saya bekerja membantu karyawan baru dan keluarganya dalam mencari akomodasi.	3,00	5,00	3,4783	0,65791	Tinggi
4	Perusahaan tempat saya bekerja memberikan ganti rugi dan jaminan kerja bagi karyawan.	2,00	5,00	3,5000	0,69121	Tinggi
Total		2,75	5,00	3,8098	0,70935	Tinggi

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Dari tabel 4.12, rata-rata hitung dari variabel motivasi motif layanan sosial adalah 3,8098, hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan Divisi Operasional di PT. Indomarco Prismatama Yogyakarta yang menjadi responden dalam penelitian ini memiliki motivasi motif layanan sosial yang tinggi. Penilaian responden pada variabel motivasi motif layanan sosial yang tertinggi adalah pada item 2 “Perusahaan tempat saya bekerja memiliki sistem asuransi kesehatan bagi karyawannya” dengan nilai mean sebesar 4,15. Sedangkan penilaian terendah ada pada item 4 yaitu “Perusahaan tempat saya bekerja membantu karyawan baru dan keluarganya dalam mencari akomodasi”, dengan nilai mean sebesar 3,48.

Berdasarkan hasil penjabaran tersebut, mengindikasikan bahwa di PT. Indomarco Prismatama memiliki sistem asuransi kesehatan untuk karyawan dan karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa tempat mereka bekerja juga memikirkan keselamatan saat mereka bekerja dengan adanya sistem asuransi kesehatan dapat meningkatkan kemajuan perusahaan dan dengan memberi bantuan kepada karyawan baru serta dengan keluarganya mencari akomodasi.

4.3.4 Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4.13

Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

No	Item Pertanyaan	Min	Max	Mean	Std. Dev	Keterangan
1	Saya merasa loyalitas kepada perusahaan tempat saya bekerja dapat meningkatkan kinerja saya.	2,00	5,00	3,7609	0,84813	Tinggi
2	Saya merasa efektifitas pekerjaan saya bergantung pada petunjuk yang jelas mengenai tujuan perusahaan yang diberikan oleh atasan saya.	3,00	5,00	3,6957	0,75629	Tinggi
3	Saya merasa, kolaborasi antar karyawan di perusahaan tempat saya bekerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.	1,00	5,00	3,8913	0,97133	Tinggi
4	Saya merasa nyaman dengan pekerjaan saya dan membuat saya berkinerja baik.	3,00	5,00	3,8478	0,72930	Tinggi
5	Saya merasa, motivasi yang diberikan di perusahaan tempat saya bekerja dapat meningkatkan kinerja saya secara maksimal.	2,00	5,00	3,7826	0,86700	Tinggi
6	Saya merasa, peningkatan level kinerja saya tergantung terhadap kepuasan kerja saya.	2,00	5,00	3,6087	0,88137	Tinggi
7	Saya merasa rasa percaya diri dalam pekerjaan membuat saya berprestasi dengan sangat baik.	2,00	5,00	3,7391	0,77272	Tinggi
8	Memiliki dana pensiun membuat saya tidak takut dengan masa depan dan tidak mencari sumber pendapatan lain.	2,00	5,00	3,3913	0,97703	Sedang
9	Hasil produksi perusahaan tempat saya bekerja dapat dikaitkan dengan kualitas kinerja.	1,00	5,00	3,5652	0,98098	Tinggi
Total		2,00	5,00	3,6981	0,86491	Tinggi

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Dari tabel 4.13, rata-rata hitung dari variabel kinerja karyawan adalah 3,6981, hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan Divisi Operasional di PT. Indomarco Prismatama Yogyakarta yang menjadi responden dalam penelitian ini memiliki kinerja karyawan yang tinggi. Penilaian responden pada variabel kinerja karyawan yang tertinggi adalah pada item 3 “Saya merasa, kolaborasi antar karyawan di perusahaan tempat saya bekerja dapat meningkatkan kinerja karyawan” dengan nilai mean

sebesar 3,89. Sedangkan penilaian terendah ada pada item 8 yaitu “Memiliki dana pensiun membuat saya tidak takut dengan masa depan dan tidak mencari sumber pendapatan lain”, dengan nilai mean sebesar 3,39.

Berdasarkan hasil penjabaran tersebut, mengindikasikan bahwa karyawan di PT. Indomarco Prismatama merasa berkolaborasi antar karyawan meningkatkan kemajuan dan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa tempat mereka bekerja dari salah satu visi dan misi dari perusahaan yaitu “Kerjasama Tim” karyawan dan karyawan indomaret terus berkolaborasi dengan cara bekerja sama di dalam tim guna mencapai kemajuan perusahaan dan karena dalam pekerjaan mereka tidak takut dan tidak mencari sumber pendapatan lain mereka untuk masa tua, sudah menyiapkan dana untuk dana pensiun.

4.4 Analisis Data

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh motivasi motif moral, motivasi motif material, dan motivasi motif layanan sosial terhadap kinerja karyawan. Pada model analisis regresi akan dilakukan nilai konstanta, koefisien determinasi, uji F maupun uji t. Hasil analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.14

Pengaruh Motivasi Motif Moral, Motivasi Motif Material, dan
Motivasi Motif Layanan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-8,516			2,407	0,021
Motivasi Motif Moral (X1)	0,282	0,129	0,377	2,178	0,035
Motivasi Motif Material (X2)	0,224	0,186	0,198	1,206	0,235
Motivasi Motif Layanan Sosial (X3)	1,174	0,337	0,381	3,484	0,001
Adj. R Square	0,767				
F hitung	50,396				
Prob./Sig.	0,000				

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

4.4.1 Pengaruh Motivasi Motif Moral Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.14 Motivasi Motif Moral menunjukkan nilai koefisien sebesar (0,282). Hal ini berarti bahwa jika terjadi kenaikan faktor Motivasi Motif Moral sebesar 1% terhadap perusahaan maka kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan sebesar variabel pengalinya 0,282 dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan.

4.4.2 Pengaruh Motivasi Motif Material Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.14 Motivasi Motif Material menunjukkan nilai koefisien sebesar (0,224). Hal ini berarti bahwa jika terjadi kenaikan faktor Motivasi Motif Material sebesar 1% terhadap perusahaan maka kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan sebesar variabel pengalinya 0,224 dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan.

4.4.3 Pengaruh Motivasi Motif Layanan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.16 Motivasi Motif Layanan Sosial (X3) menunjukkan nilai koefisien sebesar (1,174). Hal ini berarti bahwa jika terjadi kenaikan faktor Motivasi Motif Layanan Sosial sebesar 1% terhadap perusahaan maka kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan sebesar variabel pengalinya 1,174 dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan.

4.4.4 Koefisien Determinasi

Hasil uji regresi diperoleh nilai koefisien determinasi pada tabel 4.14 sebesar 0,767. Artinya, motivasi motif moral, motivasi motif material, dan motivasi motif layanan sosial mampu memprediksi 76,7% perubahan kinerja karyawan. Sisanya sebesar 23,3 % dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar model yang belum dimasukkan dalam penelitian ini.

4.4.5 Uji F

Untuk menguji apakah motivasi motif moral, motivasi motif material, dan motivasi layanan sosial mampu memprediksi perubahan kinerja karyawan digunakan uji F. Motivasi motif moral, motivasi motif material, dan motivasi motif layanan sosial dinyatakan mampu memprediksi perubahan kinerja karyawan jika hasil uji F diperoleh nilai probabilitas/sig (p) < 0,05.

Hasil uji regresi secara simultan (uji F) pada tabel 4.14 diperoleh hasil nilai F hitung 50,396 > nilai F tabel 2,82. Berdasarkan ketentuan analisis regresi secara simultan (uji F), variabel-variabel bebas (motivasi motif moral, motivasi motif material, dan motivasi motif layanan sosial) secara simultan

berpengaruh signifikan terhadap variabel terikatnya (kinerja karyawan), dengan demikian model penelitian ini layak untuk dianalisis dan dilakukan pengujian hipotesis.

4.4.6 Uji t

a. Pengaruh Motivasi Motif Moral Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji regresi secara parsial (uji t) pada tabel 4.14 menunjukkan bahwa t hitung dari variabel motivasi motif moral 2,178 lebih besar dari pada nilai t tabel 2,02. Hasil analisis ini menunjukkan, motivasi motif moral memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Keadaan ini menunjukkan, semakin baik motivasi motif moral yang dilakukan oleh pihak manajemen secara nyata akan meningkatkan kinerja karyawan Divisi operasional PT. Indomarco Prismatama Yogyakarta. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis penelitian yang berbunyi “**Hipotesis 1 diterima**”. Artinya, variabel independen (motivasi motif moral) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

b. Pengaruh Motivasi Motif Material Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji regresi secara parsial (uji t) pada tabel 4.14 menunjukkan bahwa t hitung dari variabel motivasi motif material 1,206 lebih kecil dari pada nilai t tabel 2,02. Hasil analisis ini menunjukkan, motivasi motif material tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Keadaan ini menunjukkan, peningkatan dan penurunan motivasi motif material yang dilakukan oleh pihak manajemen secara nyata tidak mempengaruhi apa-apa terhadap kinerja karyawan Divisi operasional PT. Indomarco Prismatama

Yogyakarta. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis penelitian yang berbunyi **“Hipotesis 2 ditolak”**. Artinya, variabel independen (motivasi motif material) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

c. Pengaruh Motivasi Motif Layanan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji regresi secara parsial (uji t) pada tabel 4.14 menunjukkan bahwa t hitung dari variabel motivasi motif layanan sosial 3,484 lebih besar dari pada nilai t tabel 2,02. Hasil analisis ini menunjukkan, motivasi motif layanan sosial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Keadaan ini menunjukkan, semakin baik motivasi motif layanan sosial yang dilakukan oleh pihak manajemen secara nyata akan meningkatkan kinerja karyawan Divisi operasional PT. Indomarco Prismaatama Yogyakarta. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis penelitian yang berbunyi **“Hipotesis 3 diterima”**. Artinya, variabel independen (motivasi motif layanan sosial) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

4.5 Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan uji regresi berganda, uji t dan uji f, maka pembahasan hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

4.5.1 Pengaruh Motivasi Motif Moral Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui dengan menunjukkan bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini terbukti, yaitu

motivasi motif moral memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari hasil uji regresi berganda secara simultan menunjukkan bahwa motivasi motif moral dari atasan atau manajer memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada pekerjaannya. Oleh karena itu, semakin baik motivasi motif moral yang dilakukan oleh manajemen maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Hasil tersebut dapat menjadi acuan bagi perusahaan PT. Indomarco Prismaatama Yogyakarta untuk meningkatkan adanya motivasi motif moral yang baik dan positif terkhusus bagi para karyawan.

Hal tersebut sejalan pengujian dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Obeidat dan Al-Dwairi (2015) yang menjadi acuan dalam penelitian ini juga menunjukkan hasil yang sama. Penelitian sebelumnya dilakukan dengan menunjukkan bahwa motivasi motif moral berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik dilihat secara parsial maupun simultan.

4.5.2 Pengaruh Motivasi Motif Material Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui dengan menunjukkan bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini terbukti, yaitu motivasi motif material memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika dilihat dari hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien 0,198 dan nilai t hitung sebesar 1,206 dengan nilai signifikansi sebesar 0,235 maka demikian H_0 diterima dan H_a ditolak. Dengan kata lain peningkatan atau penurunan motivasi motif material

tidak akan berdampak pada peningkatan atau penurunan kinerja karyawan dalam perusahaan PT. Indomarco Prismatama Yogyakarta. Apabila menggunakan asumsi p value lebih dari 20% maka tentu saja motivasi motif material akan berpengaruh signifikan dan positif, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebenarnya motivasi motif material ini memiliki pengaruh yang cukup positif terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut dapat menjadi acuan bagi perusahaan PT. Indomarco Prismatama Yogyakarta untuk meningkatkan adanya motivasi motif material yang baik dan positif terkhusus bagi para karyawan.

Hal tersebut sejalan pengujian dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Abuzarbeh dan Nazzal (2018) yang menjadi acuan dalam penelitian ini juga menunjukkan hasil yang sama. Penelitian sebelumnya dilakukan dengan menunjukkan bahwa motivasi motif material berpengaruh secara simultan tetapi jika dilihat secara parsialnya, motivasi motif material tidak memiliki pengaruh yang signifikan.

4.5.3. Pengaruh Motivasi Motif Layanan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui dengan menunjukkan bahwa hipotesis ketiga dalam penelitian ini terbukti, yaitu motivasi motif layanan sosial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari hasil uji regresi berganda secara simultan menunjukkan bahwa motivasi motif layanan sosial dari atasan atau manajer memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada pekerjaannya. Oleh karena itu, semakin baik motivasi motif layanan sosial yang dilakukan

oleh manajemen maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Hasil tersebut dapat menjadi acuan bagi perusahaan PT. Indomarco Prismatama Yogyakarta untuk meningkatkan adanya motivasi motif layanan sosial yang baik dan positif terkhusus bagi para karyawan.

Hal tersebut sejalan pengujian dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Abusharkh (2012) yang menjadi acuan dalam penelitian ini juga menunjukkan hasil yang sama. Penelitian sebelumnya dilakukan dengan menunjukkan bahwa motivasi motif layanan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik dilihat secara parsial maupun simultan.

