

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Penelitian

1. Gambaran Umum Tempat Penelitian

Tahapan yang harus dilalui sebelum melakukan penelitian dilaksanakan adalah memahami tempat dilakukannya penelitian dan mempersiapkan segala sesuatu yang berkaitan dengan kelangsungan penelitian. Penelitian ini mengenai hubungan antara *person job fit* dan motivasi intrinsik dengan *work engagement* pada kalangan generasi milenial yang dilakukan diperusahaan X Gresik.

Perusahaan X bertempat di Jl. Raya Driyorejo No.282 Kecamatan Driyorejo, kabupaten Gresik. Perusahaan X merupakan perusahaan yang bergerak dibidang industri *furniture* dengan berbagai macam tipe yang di ekspor.

2. Gambaran Umum Subjek Penelitian

Jumlah subjek dalam penelitian ini adalah sebanyak 91 orang diperusahaan X Gresik yang diambil berdasarkan jumlah populasi sebanyak 992 karyawan yang memiliki usia berkisar antara 19 tahun hingga 39 tahun. Gambar populasi penelitian dijabarkan sebagai berikut:

Tabel 4.1

Angkatan kerja Karyawan PT.X

No.	Angkatan Kerja	Rentan Usia	Jumlah	Persentasi
1.	Generasi X Lencaster & Stilmeenn (2002) 1965-1980	39-54 Tahun	241	24%
2.	Generasi Y Haroviz (2012) 1980-2000	19-39 Tahun	617	62%
3.	Generasi Z Twenge J.M (2017) 1995-2012	7-24 Tahun	134	14%
	Total		992 Populasi	100%

B. Hasil Analisis Statistik

1. Hasil Uji Daya Diskriminasi Aitem

Uji Daya diskriminasi aitem digunakan untuk menguji masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Penelitian ini menggunakan 3 variabel atau 3 angket yang masing-masing terdiri dari *Person Job Fit* sebanyak 34 aitem, Motivasi Intrinsik sebanyak 31 aitem, dan Work Engagement sebanyak 37 aitem yang harus jawab oleh responden. Pengujian validitas alat ukur ini menggunakan IBM SPSS Statistik versi 20. Masrum (dalam Sugiono,2016) menjelaskan bahwa syarat minimum aitem dianggap valid jika r hitung minimal 0,3 dengan demikian jika r hitung memiliki nilai dibawah 0,3 maka aitem dinyatakan gugur atau tidak valid. Validitas aitem pada masing-masing instrumen validitas penelitian ini sebagai berikut:

a. Alat Ukur *Person Job Fit*

Aitem skala *Person Job Fit* memiliki 40 pertanyaan yang diujikan pada 91 responden. Uji validitas pada skala *Person Job Fit* menghasilkan 34 aitem valid dan 6 aitem gugur. Rincian aitem-aitem yang valid dan gugur adalah sebagai berikut

Tabel 4.2
Distribusi Aitem Skala *Person Job Fit*

No.	Aspek	Indikator	Nomor Item	
			Valid	Gugur
1.	<i>Demand Abilities</i>	Merupakan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan karyawan terhadap karakteristik pekerjaan	1,4,9,13	
			,6,8,12,15,17,38	5,12
			2,3,10,14,16,37,40	
2.	<i>need supplies</i>	Merupakan hasil pemenuhan perusahaan terhadap kebutuhan karyawan dari pekerjaan mereka berupa kepuasan kerja, kepuasan karir, dan komitmen.	7,18,24,25,35	11,20,22
			19,21,23,26,39	
			27,28,29,30,31,32,33	34
Total			34	6

b. Motivasi Intrinsik

Aitem skala Motivasi intrinsik memiliki 34 pertanyaan yang diujikan pada 91 responden. Hasil uji validitas pada skala Motivasi Intrinsik menghasilkan 31 aitem valid dan 3 aitem gugur. Rincian dari aitem-aitem yang gugur, adalah sebagai berikut

Tabel 4.3

Distribusi Aitem Skala Motivasi Intrinsik

No.	Aspek	Nomor Aitem	
		Valid	Gugur
1.	<i>Achivnent</i> (keberhasilan)	2,6,9,14,18,19 26,29,	5
2.	<i>Recognition</i> (pengakuan)	1,11,13,21,23,25	
3.	<i>Advencement</i> (pengembangan)	7,10,20,28,32,33,34	
4.	<i>Work it self</i> (pekerjaan itu sendiri)	12,17,27,31	4
5.	<i>Reponsibility</i> (tanggung jawab)	3,8,15,22,24,30	16
Total		31	3

c. *Work Engagement*

Aitem skala *Work Engagement* memiliki 42 pertanyaan yang diujikan pada 91 responden. Hasil uji validitas pada skala *Work Engagement* menghasilkan 37 aitem valid dan 5 aitem gugur. Rincian aitem-aitem *Work Engagement* adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4
Distribusi Aitem Skala *Work Engagement*

No.	Aspek	Nomor Aitem	
		Valid	Gugur
1.	<i>Vigor</i>	1,3,7,8,11,17,18,19, 24,31,32,37	26
2.	<i>Dedication</i>	2,6,13,16,20,23,25, 30,34,35,36	27,36
3.	<i>Absorption</i>	4,5,9,10,14,15,21,22,28 29,33,38,39,40,42	12,41
Total		37	5

2. Uji Reliabilitas Seluruh Alat Ukur

Uji Reliabilitas adalah instrumen yang digunakan dalam penelitian, dimana apabila instrumen tersebut digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama dan hasil pengukuran dari instrumen penelitian yang diperoleh menghasilkan data yang relatif sama. Pengujian reliabilitas pada penelitian ini menggunakan metode IBM SPSS Statistik versi 20. Instrumen tersebut dikatakan reliabilitas apabila nilai *Cronbach alpha* lebih dari 0,6. Berikut ini reliabilitas pada masing-masing variabel penelitian:

a. *Person Job Fit*

Tabel 4.5
Hasil Uji Reliabilitas *Person Job Fit*
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,969	,968	34

Berdasarkan hasil uji reliabilitas skala *Person Job Fit* didapat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* 0,968 dengan jumlah 34 aitem valid. Nilai tersebut lebih dari 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa hasilnya reliabel.

b. Motivasi Intrinsik

Tabel 4.6

Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Intrinsik

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,964	,964	31

Berdasarkan hasil uji reliabilitas skala Motivasi Intrinsik didapat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* 0,964 dengan jumlah 31 aitem valid. Nilai tersebut lebih dari 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa hasilnya reliabel.

c. *Work Engagement*

Tabel 4.7

Hasil Uji Reliabilitas *Work Engagement*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,967	,965	37

Berdasarkan hasil uji reliabilitas skala Motivasi Intrinsik didapat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* 0,965 dengan jumlah 37 aitem valid. Nilai tersebut lebih dari 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa hasilnya reliabel.

C. Hasil Uji Asumsi

1. Uji Normalitas Data

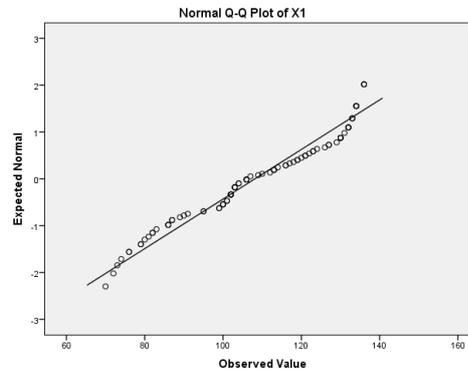
Uji normalitas data bertujuan untuk melihat normal tidaknya sebaran data variabel penelitian dalam populasi. Uji normalitas dalam penelitian ini adalah menggunakan uji *Komolgorov-Smirnov*. Normalitas data pada uji *Kolmogorov-Smirnov* dapat dilihat dengan membandingkan bagian nilai *Kolmogorov-Smirnov* signifikasi pada hasil statistik dengan nilai signifikasi >5% (0,05). Peneliti menggunakan bantuan metode IBM SPSS Statitik 20 untuk menguji normalitas data dengan yang dihasilkan sebagai berikut:

Tabel 4.8

Hasil Uji Normalitas Skala *Person Job Fit*

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
X1	,086	91	,097	,947	91	,001

a. Lilliefors Significance Correction



Gambar 4.1 Q-Q Plot Skala *Person Job Fit*

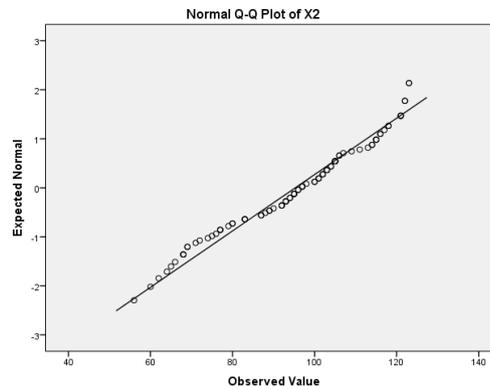
1) *Person Job fit*

Hasil dari pengujian memiliki nilai signifikansi 0,970. Nilai signifikan sebesar $p=0,970 > 0,05$, artinya data berdistribusi normal dan memenuhi hasil uji normalitas.

Tabel 4.9
Hasil Uji Normalitas Skala Motivasi Intrinsik

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
X2	,084	91	,122	,963	91	,011

a. Lilliefors Significance Correction



Gambar 4.2 Q-Q Plot Skala Motivasi Intrinsik

2) Motivasi Intrinsik

Hasil dari pengujian memiliki nilai signifikansi 0,122. Nilai signifikan sebesar $p=0,122 > 0,05$, artinya data berdistribusi normal dan memenuhi hasil uji normalitas.

Tabel 4.10

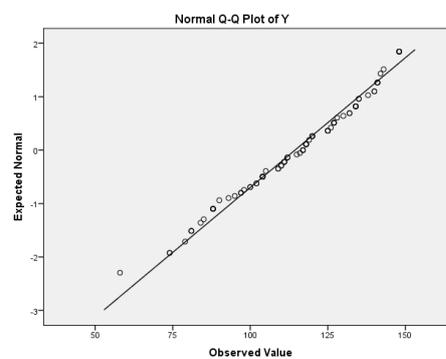
Hasil Uji Normalitas Skala *Work Engagement*

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Y	,070	91	,200*	,973	91	,059

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction



Gambar 4.2Q-Q Plot Skala *Work Engagement*

3) *Work engagement*

Hasil dari pengujian memiliki nilai signifikansi 0,200. Nilai signifikan sebesar $p=0,200 > 0,05$, artinya data berdistribusi normal dan memenuhi hasil uji normalitas.

2. Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan apakah dua variabel mempunyai hubungan linier atau tidak secara signifikan serta mencari sebaran data yang ada pada variabel bebas apakah sejalan dengan data yang ada pada variabel terikat. Pengujian linieritas dalam penelitian ini menggunakan *test for linearity* dengan taraf signifikansi sebesar 0,05 dimana dalam penelitian ini menggunakan alat bantu IBM SPSS Statistik 20. Jika signifikansi lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa sebenarnya data penelitian linier.

- a. Hasil uji linieritas pada variabel *Person Job Fit* (X_1) dengan *Work Engagement* (Y), hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.11

Hasil Uji Linieritas *Person Job fit* dan *Work Engagement*

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
WE * PJB	(Combined)		21589,599	46	469,339	1,246	,233
	Between	Linearity	,004	1	,004	,000	,997
	Groups	Deviation from Linearity	21589,594	45	479,769	1,273	,212
	Within Groups		16578,357	44	376,781		

Total	38167,956	90		
-------	-----------	----	--	--

Berdasarkan tabel hasil uji linieritas diatas variabel *Person Job Fit* dengan *Work Engagement* pada *Deviation From Linierity* nilai signifikasinya 0,212. menunjukkan taraf signifikasi $p=0,212 > 0,05$, sedangkan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $1,273 < F_{tabel} = 1,690$. Karena nilai F_{hitung} lebih kecil dari pada F_{tabel} maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linier secara signifikan antara person job fit dengan work engagement.

b. Hasil uji linieritas pada variabel Motivasi Intrinsik (X_2) dengan *Work Engagement* (Y), hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.12

Hasil Uji Linieritas Motivasi Intrinsik dengan *Work Engagement*

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	(Combined)	20683,206	46	449,635	1,131	,341
WE *	Between Linearity	708,827	1	708,827	1,784	,189
MTV	Groups Deviation from Linearity	19974,379	45	443,875	1,117	,357
	Within Groups	17484,750	44	397,381		
	Total	38167,956	90			

Berdasarkan tabel hasil uji linieritas diatas variabel motivasi intrinsik dengan *Work Engagement* pada *Deviation From Linierity* nilai signifikasinya 0,357. menunjukkan taraf signifikasi $p=0,357 > 0,05$, sedangkan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $1,117 < F_{tabel} = 1,690$. Karena nilai F_{hitung} lebih kecil dari pada F_{tabel} maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linier secara signifikan antara person job fit dengan work engagement.

D. Hasil Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini, dilakukan uji analisis statistik. Teknik hubungan antara dua variabel bebas dengan satu variabel terikat menggunakan teknik analisis regresi berganda. Azwar (2013) menjelaskan bahwa hubungan fungsional ataupun kausal antara dua variabel bebas dan satu variabel terikat, kesimpulan yang diperoleh bukan hanya berupa penolakan ataupun penerimaan hipotesis akan tetapi berupa suatu model persamaan yang berisi kombinasi prediktor terbaik guna memperoleh informasi mengenai besarnya kontribusi dari variabel X_1 dan X_2 terhadap variabel Y . Adapun hasil dari perhitungan data menggunakan IBM SPSS Statistik 20 sebagai berikut:

Tabel 4.13
Analisis Regresi Linier Berganda

Model Summary

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,137 ^a	,019	-,003	20,629

a. Predictors: (Constant), MTV, PJB

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	719,453	2	359,727	,845	,433 ^b
	Residual	37448,503	88	425,551		
	Total	38167,956	90			

a. Dependent Variable: WE

b. Predictors: (Constant), MTV, PJB

Berdasarkan tabel hasil uji korelasi regresi berganda diatas diperoleh $R_{1,2-y} = 0,137$ dan signifikasi yang diperoleh yaitu $p=0,433$ yng berarti lebih besar dari

signifikansi korelasi 5% (0,05), maka $p=0,433 > 0,05$ dapat disimpulkan bahwa H_a ditolak dan H_0 diterima. Artinya tidak ada hubungan antara *person job fit* dan motivasi intrinsik dengan *work engagement*. Adapun hubungan antara ketiga variabel adalah negatif dan dapat diartikan jika *person job fit* dan motivasi intrinsik rendah maka *work engagement* juga rendah. Serta diperoleh $R_{squer} 0,19$ (1,9%) yang menunjukkan *work engagement* disebabkan *person job fit* dan motivasi intrinsik sebesar 1,9%, sedangkan 98,1% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya.

Tabel 4.14
Hubungan Antara *Person Job Fit* dan Motivasi Intrinsik dengan *Work Engagement*

Analisis statistik hubungan antar variabel dapat diketahui melalui perhitungan hasil uji korelasi regresi berganda dengan hasil statistik sebagai berikut:

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	132,001	18,536		7,121	,000
	PJB	-,018	,116	-,017	-,158	,875
	MTV	-,164	,126	-,138	-1,300	,197

a. Dependent Variable: WE

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dilihat dari output tabel signifikasinya. Variabel *person job fit* dengan nilai signifikansi $p=0,875 > 0,05$, dimana artinya

tidak ada hubungan antara person job fit terhadap work engagement. sedangkan pada variabel motivasi intrinsik dengan nilai signifikansi $p=0,197>0,05$, dimana artinya tidak ada hubungan yang signifikan antara motivasi intrinsik terhadap work engagement pada karyawan generasi millennial di perusahaan X.

E. Hasil Kategorisasi Jenjang

Peneliti melakukan pengkategorisasian berdasarkan data yang telah diperoleh, dimana pengkategorisasian ini bertujuan untuk menempatkan individu kedalam kelompok yang posisinya berjenjang menurut suatu kontinum berdasarkan atribut yang diukur. Kategori bersifat relatif, sehingga luas kategori yang diinginkan dapat ditetapkan secara subyektif oleh peneliti selama penetapan itu berada dalam batas kewajaran.

Penelitian ini menggunakan lima kategori, Azwar (2012) menjelaskan bahwa norma lima kategori yang dapat digunakan adalah sebagai berikut:

$X \leq (\text{Mean} - 1,5\text{SD})$: Kategori sangat Rendah
$(\text{Mean} - 1,5\text{SD}) \leq X \leq (\text{Mean} - 0,5\text{SD})$: Kategori Rendah
$(\text{Mean} - 0,5\text{SD}) \leq X \leq (\text{Mean} + 0,5\text{SD})$: Kategori Sedang
$(\text{Mean} + 0,5\text{SD}) \leq X \leq (\text{Mean} + 1,5\text{SD})$: Kategori Tinggi
$X \geq (\text{Mean} + 1,5\text{SD})$: Kategori Sangat Tinggi

Berdasarkan norma lima kategori yang digunakan, maka kategorisasi jenjang dari masing-masing variabel diuraikan sebagai berikut:

1. *Work Engagement*

Jumlah aitem : 37

Skor Minimum : 37
 Skor Maksimum : 148
 Standart Deviasi : 22,2
 Mean : 92,5
 Nilai Skala : 1 – 4

Tabel 4.15
Kategori Data *Work Engagement*

Pedoman	Skor	Kategori	N
$X \leq (\text{Mean} - 1,5\text{SD})$	$X \leq 59,2$	Sangat Rendah	-
$(\text{Mean} - 1,5\text{SD}) \leq X \leq$ $(\text{Mean} - 0,5\text{SD})$	$59,2 \leq X \leq 81,4$	Rendah	1
$(\text{Mean} - 0,5\text{SD}) \leq X \leq$ $(\text{Mean} + 0,5\text{SD})$	$81,4 \leq X \leq$ 103,6	Sedang	11
$(\text{Mean} + 0,5\text{SD}) \leq X \leq$ $(\text{Mean} + 1,5\text{SD})$	$103,6 \leq X \leq$ 125,8	Tinggi	21
$X \geq (\text{Mean} + 1,5\text{SD})$	$X \geq 125,8$	Sangat Tinggi	58

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa nilai standart deviasi dari data *work engagement* memiliki nilai 37 dengan mean 92,5. Pada tabel diatas menunjukkan tidak ada subjek yang dikategorikan sangat rendah pada *work engagement*, 1 subyek dikategorikan rendah, 11 subyek dikategorikan sedang, 21 subjek dikategorikan tinggi, dan 58 subyek dalam *work engagement* di kategorikan sangat tinggi.

2. *Person Job Fit*

Jumlah aitem	: 34
Skor Minimum	: 34
Skor Maksimum	: 136
Standart Deviasi	: 20,4
Mean	: 85
Nilai Skala	: 1 – 4

Tabel 4.16
Kategori Data *Person Job Fit*

Pedoman	Skor	Kategori	N
$X \leq (\text{Mean} - 1,5\text{SD})$	$X \leq 54,4$	Sangat Rendah	-
$(\text{Mean} - 1,5\text{SD}) \leq X \leq$ $(\text{Mean} - 0,5\text{SD})$	$54,4 \leq X \leq 74,8$	Rendah	4
$(\text{Mean} - 0,5\text{SD}) \leq X \leq$ $(\text{Mean} + 0,5\text{SD})$	$74,8 \leq X \leq 95,2$	Sedang	19
$(\text{Mean} + 0,5\text{SD}) \leq X \leq$ $(\text{Mean} + 1,5\text{SD})$	$95,2 \leq X \leq$ 115,6	Tinggi	32
$X \geq (\text{Mean} + 1,5\text{SD})$	$X \geq 116,6$	Sangat Tinggi	36

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa nilai standart deviasi dari data *person job fit* memiliki nilai 20,4 dengan mean 85. Pada tabel diatas menunjukkan tidak ada subjek yang dikategorikan sangat rendah pada *person job*

fit, 4 subyek dikategorikan rendah, 19 subyek dikategorikan sedang, 32 subjek dikategorikan tinggi, dan 36 subyek dalam kategori *person job fit* sangat tinggi.

3. Motivasi Intrinsik

Jumlah aitem	: 31
Skor Minimum	: 31
Skor Maksimum	: 124
Standart Deviasi	: 18,6
Mean	: 77,5
Nilai Skala	: 1 – 4

Tabel 4.17
Kategori Data Motivasi Intrinsik

Pedoman	Skor	Kategori	N
$X \leq (\text{Mean} - 1,5\text{SD})$	$X \leq 51,8$	Sangat Rendah	-
$(\text{Mean} - 1,5\text{SD}) \leq X \leq$ $(\text{Mean} - 0,5\text{SD})$	$51,8 \leq X \leq 70,4$	Rendah	11
$(\text{Mean} - 0,5\text{SD}) \leq X \leq$ $(\text{Mean} + 0,5\text{SD})$	$70,4 \leq X \leq 89,6$	Sedang	19
$(\text{Mean} + 0,5\text{SD}) \leq X \leq$ $(\text{Mean} + 1,5\text{SD})$	$89,6 \leq X \leq$ 108,8	Tinggi	40
$X \geq (\text{Mean} + 1,5\text{SD})$	$X \geq 108,8$	Sangat Tinggi	21

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahawa nilai standart deviasi dari data motivasi intrinsik memiliki nilai validitas sebanyak 31 aitem dengan mean

77,5. Pada tabel diatas menunjukkan tidak ada subjek yang dikategorikan sangat rendah pada motivasi intrinsik, 11 subyek dikategorikan rendah, 19 subyek dikategorikan sedang, 40 subjek dikategorikan tinggi, dan 21 subyek dalam motivasi intrinsik di kategorikan sangat tinggi.

F. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data statistik yang diperoleh dari uji hipotesis menunjukkan bahwa tidak adahubungan yang signifikan antara *person job fit* dan motivasi intrinsik terhadap *work engagement* pada generasi *millenial* di perusahaan X, yakni dengan nilai hasil uji korelasi regresi berganda diperoleh $R_{1,2-y} = 0,137$ dan signifikasi yang diperoleh yaitu $p=0,433$ yng berarti lebih besar dari signifikasi korelasi 5% (0,05), maka $p=0,433 > 0,05$ dapat disimpulkan bahwa H_a ditolak dan H_0 diterima. Artinya tidak adahubungan antara *person job fit* dan motivasi intrinsik dengan *work engagement*. Adapun hubungan antara ketiga variabel adalah negatif dan dapat diartikan jika *person job fit* dan motivasi intrinsik rendah maka *work engagement* juga rendah. Serta diiperoleh $R_{squer} 0,19$ (1,9%) yang menunjukkan *work engagement* disebabkan *person job fit* dan motivasi intrinsik sebesar 1,9%, sedangkan 98,1% di pengaruhi oleh variabel-variabel lainnya.

Terbuktinya hipotesis yang menyatakan tidak ada hubungan antara *person job fit* dan motivasi intrinsik dalam mempengaruhi variabel *work engagement*, sejalan dengan pendapat Memon dkk (2014) mengemukakan bahwa *person job fit* berpengaruh negatif terhadap keterikatan kerja.

Hal ini menunjukkan ketika *person job fit* rendah maka akan mempengaruhi tingkat *engagement* karyawan, dimana ketika pengetahuan, ketrampilan, serta keahlian yang dimiliki tidak sesuai dengan tuntutan pekerjaan maka kontribusi karyawan terhadap tugasnya akan menjadi rendah. Begitu pula dengan motivasi karyawan dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang terhadap pencapaian kinerjanya akan menjadi rendah. Hal ini mengakibatkan tingkat keterlibatan karyawan terhadap pekerjaannya tidak sesuai dengan pencapaian kinerja yang diharapkan oleh perusahaan.