

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

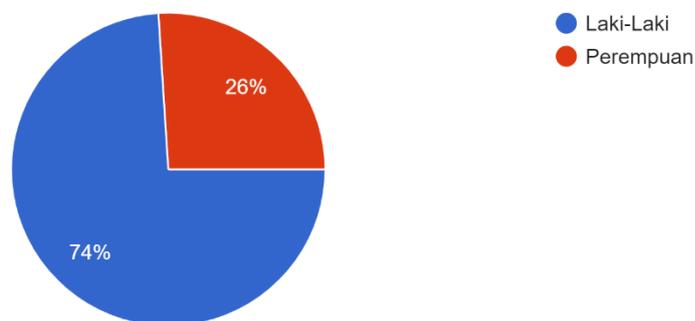
4.1 Analisis Data

Dalam penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 50 responden, responden penelitian ini karyawan di PT. Pembangunan Investasi Tangerang Selatan (BUMD). Data yang diperoleh dengan cara menyebarkan pernyataan-pernyataan dalam bentuk kuesioner diberikan secara online untuk mempermudah peneliti dalam memperoleh informasi secara langsung dari responden sesuai dengan objek pada penelitian. Pada penilaian informasi data dalam penelitian ini dilakukan dengan memberikan nilai yang telah ditentukan menggunakan skala likert, kemudian dihitung hasil rata-rata tiap variabel agar mengetahui interpretasi data.

4.1.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini merupakan karyawan PT. Pembangunan Investasi Tangerang Selatan (BUMD) dengan jumlah 50 responden. Penyebaran kuesioner dilakukan secara *online* menggunakan *google form*.

4.1.1.1 Jenis Kelamin Responden

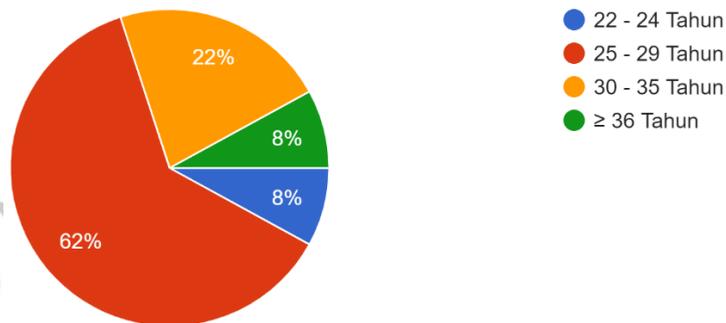


Gambar 4.1 Persentase Jenis Kelamin

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan hasil data yang telah diperoleh, pada gambar 4.1 menunjukkan bahwa responden karyawan di PT. Pembangunan Investasi Tangerang Selatan (BUMD). Karyawan berjenis kelamin laki-laki sebanyak 37 orang atau 74% dengan *persentase* dari total sampel, sedangkan karyawan berjenis kelamin perempuan sebanyak 13 orang atau 26% dengan *persentase* dari total sampel.

4.1.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

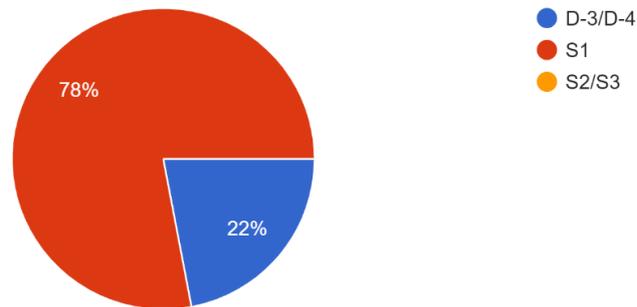


Gambar 4.2 Persentase Usia

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan hasil data yang telah diperoleh, pada gambar 4.2 menunjukkan bahwa usia responden menunjukkan usia 22-24 tahun sebanyak 4 orang dengan *persentase* 8%, usia 25-29 tahun sebanyak 31 orang dengan *persentase* 62%, usia 30-35 tahun sebanyak 11 orang dengan *persentase* 22%, usia > 36 tahun sebanyak 4 orang dengan *persentase* 8%. Rentang usia terbanyak 25-29 tahun usia produktif, dikarenakan ketika berada pada usia tersebut merupakan usia aktif dalam bekerja.

4.1.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir



Gambar 4.3 Persentase Pendidikan Terakhir

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan data yang diperoleh, pada gambar 4.3 dengan total sebanyak 50 karyawan. Dapat diketahui tidak ada karyawan yang memiliki pendidikan terakhir S2/S3, responden dengan pendidikan terakhir S1 sebanyak 39 orang dengan *persentase* 78%, responden dengan pendidikan terakhir D3/D4 sebanyak 11 orang dengan *persentase* 22%.

4.1.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Karyawan



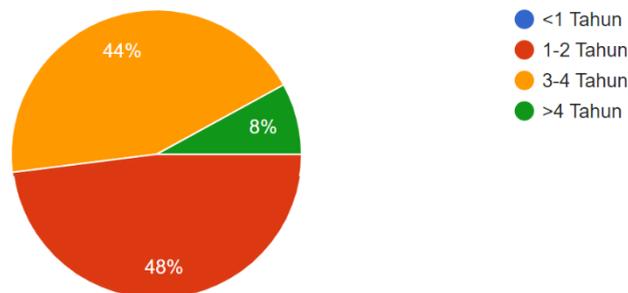
Gambar 4.4 Persentase Status Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan data yang diperoleh, pada gambar 4.4 dengan total responden sebanyak 50 karyawan, tidak ada karyawan yang memiliki status kerja sebagai pegawai magang dan pegawai kontrak, dapat disimpulkan sebanyak 50 responden, merupakan pegawai tetap dengan

persentase 100%. Hal ini mengidentifikasi bahwa seluruh karyawan di PT. Pembangunan Investasi Tangerang Selatan merupakan karyawan tetap. Dampak karyawan tetap bagi perusahaan karyawan melakukan tugas pekerjaan bersifat tetap dan keberlanjutan di bidang yang telah dimengerti.

4.1.1.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja



Gambar 4.5 Persentase lama bekerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan data yang diperoleh, pada gambar 4.5 dengan total responden sebanyak 50 karyawan, tidak ada karyawan yang bekerja dengan durasi kurang dari 1 tahun. Terdapat karyawan dengan durasi kerja 1-2 tahun sebanyak 24 orang dengan *persentase* 48%, terdapat karyawan dengan durasi kerja 3-4 tahun sebanyak 22 orang dengan *persentase* 44%, terdapat karyawan dengan durasi kerja lebih dari 4 tahun sebanyak 4 orang dengan *persentase* 8%.

4.1.2 Statistik Deskriptif

Menurut Ayuwardani, R. P., et al. (2018) statistik deskriptif hasil pernyataan kuesioner yang diperoleh dari responden, kemudian dijabarkan agar memberikan jawaban penjelasan deskriptif dari nilai rata-rata (*mean*), simpangan baku (*standard deviation*), minimum, dan maksimum. *Mean* pada penelitian ini merupakan nilai rata-rata yang diperoleh dari jawaban keseluruhan responden, *standard deviation* merupakan variasi jawaban

responden. Pada nilai *standard deviation*, yang mendekati nol, menggambarkan jawaban responden tidak bervariasi, sedangkan jika nilai *standar deviation* yang menjauhi nol, menggambarkan jawaban responden bervariasi. Nilai minimum dalam

jawaban terendah berdasarkan pada skala likert yang ditentukan pada penelitian ini (1-5). Dengan nilai minimum 1 dapat diartikan sebagai sangat tidak setuju, nilai 2 dapat diartikan tidak setuju, nilai 3 dapat diartikan cukup, nilai 4 dapat diartikan setuju, dan nilai 5 dapat diartikan responden sangat setuju dengan pernyataan yang diberikan. Jawaban responden tertinggi atau nilai *maximum* kuesioner adalah nilai 5.

4.1.2.1 Hasil Analisis Deskriptif *Self Efficacy* (X_1)

Tabel 4.1 Deskriptif *Self Efficacy* (X_1) dengan SPSS

Kode Pernyataan	Jumlah Jawaban Responden										
	N	Mengenai <i>Self Efficacy</i> (X_1)					Total Score	Min	Max	Mean	Std. Dev
		STS	TS	KS	S	SS					
X1_1	50	2	2	10	15	21	201	1	5	4.02	1.078
X1_2	50	2	2	10	15	21	201	1	5	4.02	1.078
X1_3	50	2	2	8	14	24	206	1	5	4.12	1.081
X1_4	50	2	3	8	14	23	203	1	5	4.06	1.114
X1_5	50	2	4	9	13	22	199	1	5	3.98	1.152
X1_6	50	2	4	9	13	22	199	1	5	3.98	1.152
TOTAL <i>SELF EFFICACY</i>	50							6	30	24.18	6.340
Valid N (listwise)	50										

Sumber : Data peneliti

Pada hasil tabel 4.1 menunjukkan bahwa N= 50 responden dengan nilai total score tertinggi yaitu 206, nilai rata-rata variabel *self efficacy* terbesar senilai 4.12, standar deviasi terbesar senilai 1.152, jawaban responden dengan nilai tertinggi pada sangat tidak setuju sebanyak 2, nilai tertinggi pada jawaban tidak setuju 4, nilai tertinggi pada jawaban kurang setuju 10, jawaban tertinggi pada jawaban setuju sebanyak 15, dan nilai tertinggi pada jawaban sangat tidak setuju sebanyak 24.

4.1.2.2 Hasil Analisis Deskriptif Lingkungan Kerja (X₂)

Tabel 4.2 Deskriptif lingkungan kerja (X₂) dengan SPSS

Kode Pernyataan	Jumlah Jawaban Responden										
	N	Mengenai lingkungan kerja (X ₂)					Total Score	Min	Max	Mean	Std. Dev
		STS	TS	KS	S	SS					
X2_1	50	8	15	10	7	10	146	1	5	2.92	1.383
X2_2	50	8	15	10	7	10	146	1	5	2.92	1.383
X2_3	50	5	21	6	9	10	151	1	5	2.92	1.322
X2_4	50	4	17	10	9	11	159	1	5	3.10	1.313
X2_5	50	5	15	11	7	13	161	1	5	3.12	1.350
X2_6	50	5	15	11	7	13	161	1	5	3.12	1.350
TOTAL LINGKUNGAN KERJA	50							6	30	18.10	7.723
Valid N (listwise)	50										

Sumber : Data peneliti

Pada hasil tabel 4.2 menunjukkan bahwa N= 50 responden dengan nilai total score tertinggi yaitu 161, nilai rata-rata variabel lingkungan kerja terbesar senilai 3.12, standar deviasi terbesar senilai 1.383. Dengan responden menjawab dengan nilai tertinggi pada jawaban sangat tidak setuju 8, nilai tertinggi pada jawaban tidak setuju 21, nilai tertinggi pada jawaban kurang setuju 11, jawaban tertinggi pada jawaban setuju 9, dan nilai tertinggi pada jawaban sangat setuju 14.

4.1.2.3 Hasil Analisis Deskriptif Kinerja (Y)

Tabel 4.3 Deskriptif Kinerja karyawan (Y) dengan SPSS

Kode Pernyataan	Jumlah Jawaban Responden										
	N	Mengenai Kinerja Karyawan (Y)					Total Score	Min	Max	Mean	Std. Dev
		STS	TS	KS	S	SS					
Y1	50	2	2	10	14	22	202	1	5	4.04	1.087
Y2	50	2	2	10	14	22	202	1	5	4.04	1.087
Y3	50	1	3	10	14	22	203	1	5	4.06	1.038
Y4	50	1	3	9	16	21	203	1	5	4.06	1.018
Y5	50	1	1	11	16	21	205	1	5	4.10	0.953
Y6	50	2	0	11	16	21	204	1	5	4.08	1.007
Y7	50	1	2	9	17	21	205	1	5	4.10	0.974
Y8	50	1	3	10	15	21	202	1	5	4.04	1.029
Y9	50	1	3	10	15	21	202	1	5	4.04	1.029
Y10	50	1	3	10	16	20	201	1	5	4.02	1.020
TOTAL KINERJA KARYAWAN (Y)	50							14	50	40.58	9.500
Valid N (listwise)	50										

Sumber : Data peneliti

Pada hasil tabel 4.3 menunjukkan bahwa N= 50 responden dengan nilai total score tertinggi yaitu 205 nilai rata-rata variabel lingkungan kerja terbesar senilai 4.10, standar deviasi terbesar senilai 1.087. Dengan responden menjawab dengan nilai tertinggi pada jawaban sangat tidak setuju 2, nilai tertinggi pada jawaban tidak setuju 3, nilai tertinggi pada jawaban kurang setuju 11, jawaban tertinggi pada jawaban setuju 17, dan nilai tertinggi pada jawaban sangat setuju 22.

4.1.3 Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini memiliki data sebanyak 50 responden, sebelumnya peneliti telah melakukan pengujian awal (*Pretest*) dengan 30 responden, dapat dilihat pada lampiran 3 dengan hasil valid. Pada pengumpulan data dengan memberikan kuesioner kemudian diukur menggunakan Tabel *R Product Moment*. Instrumen dalam penelitian dikatakan valid jika nilai r hitung $>$ r tabel (dengan taraf signifikansi sebesar 5%) yaitu r tabel 0.279. Berdasarkan hasil uji validitas dengan menggunakan software SPSS 25, dapat diketahui item pada pernyataan kuesioner valid dan tidak perlu untuk dihitung kembali.

4.1.3.1 Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4. 1 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

No Butir	Person Correlation r hitung	r tabel	Keterangan
K1	0.662	0.279	VALID
K2	0.662	0.279	VALID
K3	0.731	0.279	VALID
K4	0.765	0.279	VALID
K5	0.796	0.279	VALID
K6	0.893	0.279	VALID
K7	0.943	0.279	VALID
K8	0.971	0.279	VALID
K9	0.991	0.279	VALID
K10	1	0.279	VALID

Sumber: Hasil Pengelolah Data

Berdasarkan pada tabel 4.4, terdapat hasil uji validitas variabel kinerja karyawan (Y). Dapat diketahui bahwa seluruh item pertanyaan tersebut memiliki nilai r hitung $>$ r tabel, dengan taraf signifikansi sebesar 5%. Dapat disimpulkan keseluruhan item pernyataan pada variabel kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid. Sebelumnya telah

dilakukan pengujian awal (*Pretest*) dengan 30 responden, dapat dilihat pada lampiran 3 dengan hasil valid.

4.1.3.2 Variabel *Self Efficacy* (X_1)

Tabel 4. 5 Uji Validitas *Self Efficacy* (X_1)

No Butir	Person Correlation r hitung	r tabel	Keterangan
SE1	0.789	0.279	Valid
SE2	0.789	0.279	Valid
SE3	0.854	0.279	Valid
SE4	0.908	0.279	Valid
SE5	1.000	0.279	Valid
SE6	1	0.279	Valid

Sumber: Hasil Pengelolah Data

Berdasarkan pada tabel 4.5, terdapat hasil uji validitas variabel *self efficacy* (X_1). Dapat diketahui bahwa seluruh item pertanyaan tersebut memiliki nilai r hitung $>$ r tabel, dengan taraf signifikansi sebesar 5%. Dapat disimpulkan keseluruhan item pernyataan pada variabel *self efficacy* (X_1) dinyatakan valid. Sebelumnya telah dilakukan pengujian awal (*Pretest*) dengan 30 responden, dapat dilihat pada lampiran 3 dengan hasil valid.

4.1.3.3 Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

Tabel 4. 6 Uji Validitas Lingkungan Kerja (X_2)

No Butir	Person Correlation r hitung	r tabel	Keterangan
LK1	0.793	0.279	Valid
LK2	0.793	0.279	Valid
LK3	0.874	0.279	Valid
LK4	0.949	0.279	Valid
LK5	1.000	0.279	Valid
LK6	1	0.279	Valid

Sumber: Hasil Pengelolah Data

Berdasarkan pada tabel 4.6, hasil uji validitas variabel lingkungan kerja (X_2). Dapat diketahui bahwa seluruh item pertanyaan tersebut memiliki nilai r hitung $>$ r tabel, dengan taraf signifikansi sebesar 5%. Maka keseluruhan item pernyataan variabel lingkungan kerja (X_2)

dinyatakan valid. Sebelumnya telah dilakukan pengujian (*Pretest*) dengan 30 responden, dapat dilihat pada lampiran 3 dengan hasil valid.

4.1.4 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat ukur pada kuesioner yang dikatakan reliabel jika memiliki konsistensi yang tinggi ataupun stabil dari waktu ke waktu Ghozali (2018). Penelitian ini menggunakan rumus *Cronbach's Alpha*, instrumen dikatakan reliabel jika nilai pada *Cronbach's Alpha* $> 0,700$.

4.1.4.1 Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.7 Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.982	10

Sumber: Hasil Pengelolah Data

Berdasarkan tabel 4.7 hasil data uji reliabilitas pada alat ukur kinerja karyawan (Y), dikatakan reliabel. Nilai *Cronbach's Alpha* dalam penelitian ini sebesar 0,982. Nilai ini lebih tinggi dari *Cronbach's Alpha* $> 0,700$. Sebelumnya telah dilakukan uji reliabilitas dengan 30 responden, dapat dilihat pada lampiran 3 dan dinyatakan *reliable*.

4.1.4.2 Variabel *Self Efficacy* (X₁)

Tabel 4.8 Uji Reliabilitas *Self Efficacy* (X₁)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.979	6

Sumber: Hasil Pengelolah Data

Berdasarkan tabel 4.8 hasil data uji reliabilitas pada alat ukur *Self Efficacy* (X₁), dikatakan reliabel. Nilai *Cronbach's Alpha* dalam penelitian ini sebesar 0,979. Nilai ini lebih tinggi dari *Cronbach's Alpha* $> 0,700$. Sebelumnya telah dilakukan uji reliabilitas dengan 30 responden, dapat dilihat pada lampiran 3 dan dinyatakan *reliable*.

4.1.4.3 Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

Tabel 4.9 Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X_2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.980	6

Sumber: Hasil Pengelolah Data

Berdasarkan tabel 4.9 hasil data uji reliabilitas pada alat ukur Lingkungan Kerja (X_2) dikatakan reliabel. Nilai *Cronbach's Alpha* dalam penelitian ini sebesar 0,980. Nilai ini lebih tinggi dari *Cronbach's Alpha* > 0,700. Sebelumnya telah dilakukan uji reliabilitas dengan 30 responden, dapat dilihat pada lampiran 3 dan dinyatakan *reliable*.

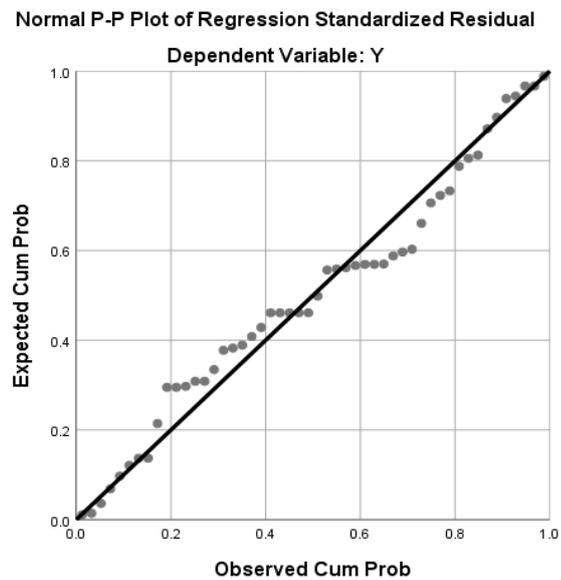
4.1.5 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat penyimpangan data atau tidak. Dalam penelitian uji asumsi klasik meliputi uji lain seperti: uji normalitas data, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

4.1.5.1 Uji Normalitas Data

Uji normalitas data bertujuan agar mengetahui apakah data memiliki nilai distribusi normal atau tidak normal Giovanni (2017). Pada uji normalitas dapat dideteksi dengan cara melihat histogram apabila berbentuk kurva maka dikatakan normal, grafik normal probability plot apabila data pada titik-titik di sekitar garis diagonal secara searah maka dikatakan normal, dan kolmogorov-Smirnov apabila nilai *Asymp.Sig* > 0.05 maka dikatakan normal. Hasil uji normalitas pada penelitian ini:

a. P-Plot

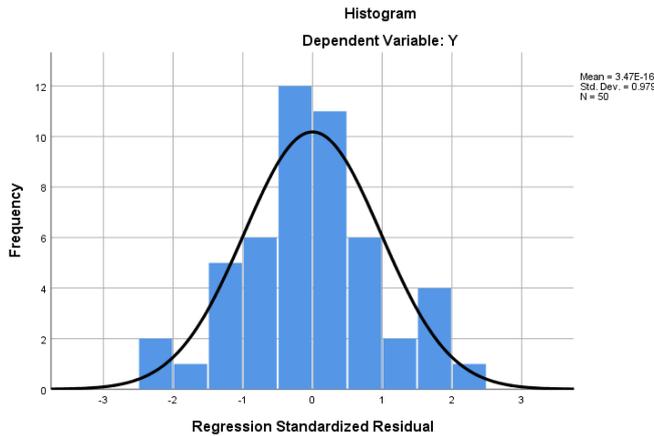


Gambar 4.6. Hasil Uji Normalitas Data P-Plot

Sumber: Data Peneliti

Gambar 4.6 berdasarkan hasil menggunakan SPSS Normal P-P Plot, menunjukkan jika distribusi dari titik-titik data menyebar disekitar garis diagonal, dan penyebaran titik-titik data searah dengan garis diagonal. Dapat disimpulkan variabel kinerja karyawan (Y) normal.

b. Histogram



Gambar 4.7. Diagram Histogram

Sumber: Data Peneliti

Gambar 4.7 Histogram menunjukkan pada grafik tersebut mengikuti arah grafik histogramnya dan membentuk kurva. Dapat dikatakan data tersebut menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas, maka dapat disimpulkan peneliti memiliki model regresi yang terdistribusi secara normal.

c. Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.92860890
Most Extreme Differences	Absolute	.115
	Positive	.115
	Negative	-.111
Test Statistic		.115
Asymp. Sig. (2-tailed)		.096 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Gambar 4.8. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

Sumber: Data Peneliti

Uji Kolmogorov-Smirnov memiliki syarat jika nilai Asymp.Sig >0.05. maka dapat disimpulkan nilai residual menyebar dengan normal, sebaliknya jika nilai Asymp.Sig < 0.05, maka nilai residual tidak menyebar dengan normal. Berdasarkan hasil uji normalitas dengan metode Kolmogorov-Smirnov memperoleh hasil 0.096. Sig > 0.05 sehingga terdistribusi normal.

4.1.5.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas untuk mendeteksi apakah terdapat multikolinearitas dengan melihat besarnya nilai *Variance Inflation Factor* (VIF).

Syarat Uji Multikolinearitas:

1. Jika nilai tolerance value > 0,1, maka tidak terjadi multikolinearitas.
2. Jika nilai VIF < 10, maka tidak terjadi multikolinearitas.

Hasil uji multikolinearitas dalam penelitian ini yaitu:

Tabel 4.10. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	16.299	4.182		3.897	.000		
	X1	.167	.167	.388	3.477	.001	.911	1.098
	X2	.566	.137	.460	4.126	.000	.911	1.098

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Peneliti

Berdasarkan tabel 4.10, memiliki hasil pada masing-masing variabel independen:

1. Self Efficacy (X₁)

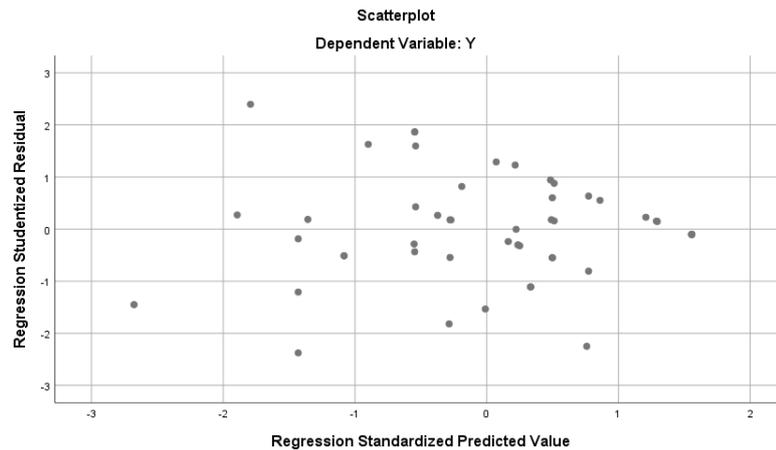
- a. Tolerance : 0,911 > 0,1
- b. VIF : 1.098 < 10

2. Lingkungan Kerja (X₂)

- a. Tolerance : 0,911 > 0,1
- b. VIF : 1.098 < 10

Berdasarkan pada tabel 4.10 dapat diketahui jika nilai *Tolerance* dari kedua variabel independen lebih dari 0,1 dan pada VIF kurang dari 10. Dapat disimpulkan jika kedua variabel independen dinyatakan tidak terdapat gejala multikolinearitas atau tidak terjadi multikolinearitas.

4.1.5.3 Uji Heteroskedastisita



Gambar 4.9 Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Pengelolah Data

Berdasarkan pada gambar 4.9 Uji Heteroskedastisitas, menunjukkan bahwa titik-titik tidak mengumpul dan penyebaran tidak berpola. Pada titik-titik menyebar disekitar angka 0 (nol), dan tersebar secara merata tidak di atas atau hanya di bawah saja. Dapat disimpulkan bahwa variabel independen kinerja karyawan (Y) terbebas dari asumsi klasik heteroskedasitas.

4.1.6 Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. 11 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.299	4.182		3.897	.000
	X1	.167	.167	.388	3.477	.001
	X2	.566	.137	.460	4.126	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil pengolahan Data

Analisis linear berganda dilakukan untuk mengukur pengaruh variabel bebas yaitu *self efficacy* (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda tersebut pada kolom *Unstandardized Coefficients* pada Beta memperoleh nilai b_1 dari variabel *Self Efficacy* (X_1) sejumlah 0.167, dan b_2 dari variabel lingkungan kerja memperoleh 0.566, persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 16.299 + 0,167 + 0,566$$

Dimana:

Y : Variabel *Dependen* (Kinerja Karyawan)

A : Konstanta

$\beta_1 \beta_2$: Koefisien regresi

X_1 : Variabel *independen* (*Self Efficacy*)

X_2 : Variabel *independen* (Lingkungan Kerja)

Terdapat hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS v25, dengan keterangan:

1. Nilai konstanta (α) menjelaskan nilai positif sebesar 16.299. Nilai tersebut merupakan angka konstan yang memiliki arti bahwa *self efficacy* (X_1) dan lingkungan kerja (X_2), sehingga nilai konsisten kinerja karyawan (Y) adalah 16.299.
2. B_1 = nilai koefisien regresi X_1 yaitu *self efficacy* X_1 sebesar 3.477, menunjukkan nilai tersebut berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

(Y). Sehingga apabila variabel *Self Efficacy* (X_1) mengalami kenaikan, maka akan mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0.167, dengan asumsi variabel lainnya konstan.

3. B_2 = nilai koefisien regresi X_2 sebesar 4.126, hal ini menunjukkan pada variabel lingkungan kerja (X_2) memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Sehingga apabila variabel lingkungan kerja (X_2) mengalami kenaikan, maka akan mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0.566, dengan asumsi variabel lainnya konstan.

4.1.7 Uji Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi untuk mengukur seberapa besar *persentase* variasi variabel independen *self efficacy* (X_1), dan lingkungan kerja (X_2), dapat menjelaskan variabel dependen kinerja karyawan (Y).

Tabel 4. 2 Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.684 ^a	.468	.445	7.07449	1.429
a. Predictors: (Constant), X2, X1					
b. Dependent Variable: Y					

Sumber: Hasil pengolahan Data

Berdasarkan tabel diatas memperoleh data koefisien determinasi (*Adjusted R Square* (R^2)) sebesar 0.468 atau 46,8%. Maka memiliki arti 46,8% Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel *Self Efficacy* (X_1), dan Lingkungan Kerja (X_2). Sedangkan sisanya 53,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak terdapat didalam penelitian ini.

4.2 Pengujian Hipotesis

4.2.1 Hasil Uji Regresi Secara Parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial (individu) variabel bebas terhadap variabel terikat, apakah terdapat signifikan, dan agar mengetahui variabel yang dominan. Dalam menentukan t tabel, nilai α yang digunakan adalah 0,05 sehingga:

- Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
- Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Pada penelitian ini t_{tabel} adalah 1.677 hasil pada pengujian uji statistik t (uji parsial) sebagai berikut:

Tabel 4. 3 Hasil Uji Statistik t

Coefficients ^a						
	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.299	4.182		3.897	.000
	X1	.167	.167	.388	3.477	.001
	X2	.566	.137	.460	4.126	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Penjelasan mengenai tabel 4.13:

1. Uji Hipotesis *Self Efficacy* (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil dari uji t diatas, memperoleh hasil $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, yaitu sebesar $3,477 > 1,667$, nilai signifikan pada variabel *self efficacy* (X_1) $0,001 < 0,05$, dan memiliki arah koefisien positif. Sehingga disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel *self efficacy* (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Uji Hipotesis Variabel Kualitas Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil dari uji t diatas, memperoleh hasil $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, yaitu sebesar $4,126 > 1,667$, dengan nilai signifikan variabel lingkungan kerja (X_2) sebesar $0,000 < 0,05$ dan memiliki arah koefisien positif. Sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel

Lingkungan Kerja (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

4.2.2 Hasil Uji Regresi Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan agar mengetahui pengaruh antara seluruh variabel independen secara bersama-sama (Simultan) terhadap variabel dependen. Uji F digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh *self efficacy* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Nilai signifikansi:

- Jika nilai signifikansi > 0,05 (sig,>0,05), maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.
- Jika nilai < 0,05 (sig,<0,05), maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y secara bersama-sama (Simultan).

F hitung:

- Jika nilai F hitung < F tabel, maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y secara bersama-sama (Simultan).
- Jika nilai F hitung > F tabel, maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y secara bersama-sama (Simultan).

Tabel 4. 4 Hasil Uji Statistik F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2069.905	2	1034.952	20.679	.000 ^b
	Residual	2352.275	47	50.048		
	Total	4422.180	49			

a. Dependent Variable: Y
b. Predictors: (Constant), X₂, X₁

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Ketentuan dalam F tabel yang diperoleh:

- $df(N1) = k - 1$
 $= 3 - 1$
 $= 2.$
- $df(N2) = n - k$
 $= 50 - 3$
 $= 47.$

Dengan hasil uji F tersebut dan melihat tabel f yang diperoleh yaitu 3,195. Berdasarkan tabel 4.14 memperoleh nilai F hitung sebesar 20.679 dengan tingkat signifikansi $0.000 < \alpha 0,05$ (5%). F hitung yang diperoleh sebesar $20.679 > F$ tabel yaitu 3,195. Dapat disimpulkan variabel *self efficacy* (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, atau H_0 ditolak dan H_a diterima.

4.3 Pembahasan

Berdasarkan pengujian pada penelitian ini menggunakan program SPSS, memperoleh hasil sebagai berikut:

4.3.1 Pengaruh *Self Efficacy* (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas yang telah dilakukan dengan pengolahan data menunjukkan variabel *self efficacy* secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Pembangunan Investasi Tangerang Selatan. Hasil pengujian variabel dapat dilihat pada tabel 4.14. Besaran pengaruh *self efficacy* sebesar 0,167, dan nilai signifikansi (Sig) variabel *self efficacy* sebesar $0.001 < \alpha 0,05$.

Maka keputusan H_1 diterima sehingga hipotesis membuktikan bahwa *self efficacy* terhadap kinerja karyawan diterima. Dan hasil pengujian yang dilakukan menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini *self efficacy* di PT. Pembangunan Investasi Tangerang Selatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Secara empiris hasil kajian pada variabel *self efficacy* (X_1) terhadap kinerja karyawan, hal ini sejalan dengan penelitian Farras, D. (2018), hasil pengujian yang dilakukan menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dan juga sejalan dengan penelitian Sasongko, M.A.N (2019), yang menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan ditunjukkan dari t hitung dan tingkat signifikan yang sudah diperoleh.

4.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas yang telah dilakukan dengan pengolahan data menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pembangunan Investasi Tangerang Selatan. Hasil pengujian variabel dapat dilihat pada tabel 4.14. Besaran pengaruh lingkungan kerja sebesar 0.566, dan nilai signifikansi (Sig) variabel *self efficacy* sebesar $0.000 < \alpha 0,05$.

Maka keputusannya adalah H₂ diterima, sehingga hipotesis membuktikan bahwa lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diterima. Hasil pengujian yang telah dilakukan menunjukkan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga memiliki arti ketika lingkungan kerja membuat karyawan merasa nyaman maka karyawan akan lebih bersemangat dalam mengerjakan pekerjaan, sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

Secara empiris hasil kajian pada variabel Lingkungan Kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan, hal ini sejalan dengan penelitian Darmawan,R.B., (2019) menyatakan lingkungan kerja memiliki positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Sukowati Sragen, dan sejalan dengan penelitian yang ditemukan oleh Farras,D. (2019), yang menyatakan jika variabel lingkungan kerja memiliki nilai positif dan nilai signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Narasindo Mitra Perdana Medan, semakin baik lingkungan kerja yang diberikan maka karyawan akan merasa puas pada pekerjaannya dan lingkungan kerja.

4.3.3 Pengaruh *self efficacy* (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self efficacy* dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pembangunan Investasi Tangerang Selatan. Hasil pengujian variabel dapat dilihat dari tabel 4.14. Berdasarkan pengaruh *self efficacy* dan lingkungan kerja adalah 0,000 yang artinya lebih kecil dari nilai signifikan yaitu 0,05, maka H_3 diterima lalu pada tabel 4.14 dengan uji F, memperoleh F hitung sebesar 20.679 > F tabel yaitu 3,195, sehingga F hitung lebih besar dari Ftabel, maka hipotesis diterima. Sehingga dapat diartikan variabel (X_1) dan variabel (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat (Y). Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel *self efficacy* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pembangunan Investasi Tangerang Selatan.

