

BAB IV

HASIL DAN ANALISIS PENELITIAN

4.1 Hasil Analisis Data

4.1.1.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden pada penelitian mengambil dari karyawan PT Sarwa Manggalla Raya diantaranya ada *marketing*, *FAT (Finance, Accounting, dan Tax)*, *Business Development*, *E-commerce*, *SDM (Sumber Daya Manusia)*, *Personal Assistant*, *Apoteker*, *Logistik*, *Sales Force*, *Operations and Supply Chain*, *Data Analyst*. Total karyawan sebanyak 60 dan total responden sebanyak 53. Karakteristik lainnya yaitu jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, lama bekerja, status kepegawaian dan jabatan. Kuesioner ini disebarluaskan melalui Google Form kepada karyawan PT Sarwa Manggalla Raya.

4.1.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik berdasarkan jenis kelamin yang diperoleh dari penyebaran kuesioner, berikut adalah hasil dari responden berdasarkan jenis kelamin:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin (Laki-laiki/Pereempuan)	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
Laki-laiki	30	56.6%
Pereempuan	23	43.4%
Jumlah	53	100%

Berdasarkan tabel 4.1 dengan total responden sebanyak 53 karyawan. Maka terlihat bahwa karyawan yang bekerja pada PT Sarwa Manggalla Raya yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 30 orang atau 56.6% dari total sampel yang dipakai yaitu 53. Maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja pada PT Sarwa Manggalla Raya adalah berjenis kelamin laki-laki.

4.1.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik usia berdasarkan diperoleh dari penyebaran kuesioner, berikut adalah hasil responden berupa tabel berdasarkan usia:

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
20-25	18	34%
>25-30 tahun	28	52.8%
>30-40 tahun	6	11.3%
>40 tahun	1	1.9%
Jumlah	53	100%

Berdasarkan tabel 4.2 dengan total responden sebanyak 53 karyawan. Maka terlihat bahwa karyawan yang bekerja pada PT Sarwa Manggalla Raya yang berusia >25-30 tahun sebanyak 28 orang atau 52.8% dari total sampel yang dipakai yaitu sebanyak 53 orang merupakan mayoritas karyawan yang bekerja pada PT Sarwa Manggalla.

4.1.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik pendidikan berdasarkan terakhir yang diperoleh dari penyebaran kuesioner, berikut adalah hasil responden berupa tabel berdasarkan pendidikan terakhir:

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
Diploma (D3)	12	22.6%
Sarjana (S1)	33	62.3%
Master (S2)	4	7.5%
Doktor (S3)	4	7.5%
Jumlah	53	100%

Berdasarkan tabel 4.3 dengan total responden sebanyak 53 karyawan. Maka terlihat bahwa karyawan yang bekerja pada PT Sarwa Manggalla Raya yang memiliki pendidikan terakhir Sarjana (S1) sebanyak 33 orang atau 62.3% dari total sampel yang dipakai yaitu sebanyak 53 orang merupakan mayoritas karyawan pendidikan terakhir yang bekerja pada PT Sarwa Manggalla.

4.1.1.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik lama berdasarkan bekerja yang diperoleh dari penyebaran kuesioner, berikut adalah hasil responden berupa tabel berdasarkan lama bekerja:

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
<1 tahun	11	20.8%
>1 tahun– 2 tahun	35	66%
>3 tahun	7	13.2%
Jumlah	53	100%

Berdasarkan tabel 4.4 dengan total responden sebanyak 53 karyawan. Maka terlihat bahwa karyawan yang bekerja pada PT Sarwa Manggalla Raya yang sudah lama bekerja >1-2 tahun sebanyak 35 orang atau 66% dari total sampel yang dipakai yaitu sebanyak 53 orang merupakan mayoritas karyawan yang lama bekerja di PT Sarwa Manggalla.

4.1.1.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

Karakteristik berdasarkan status kepegawaian yang diperoleh dari penyebaran kuesioner, berikut adalah hasil responden berupa tabel status berdasarkan kepegawaian:

Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

Status Kepegawaian	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
Karyawan Tetap	53	100%
Jumlah	53	100%

Berdasarkan tabel 4.5 dengan total responden sebanyak 53 karyawan. Maka terlihat bahwa sampel yang diambil dalam PT Sarwa Manggalla Raya semuanya adalah karyawan tetap yang berjumlah 53 orang atau 100%.

4.1.1.7 Karakteristik Respoden Berdasarkan Jabatan

Karakteristik jabatan berdasarkan yang diperoleh dari penyebaran kuesioner, berikut adalah hasil responden berupa tabel berdasarkan jabatan:

Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Jabatan	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
<i>Marketing</i>	4	7.5%
<i>FAT (Finance, Accounting and Tax)</i>	8	15.1%
<i>Bussiness Development</i>	2	3.8%
<i>E-commerce</i>	4	7.5%
<i>SDM (Sumber Daya Manusia)</i>	3	5.7%
<i>Personal Assintant</i>	2	3.8%
Apoteker	2	3.8%
Logistik	6	11.3%
<i>Sales Force</i>	15	28.3%
<i>Operations and Supply Chain</i>	5	9.4%
<i>Data Analyst</i>	2	3.8%
Jumlah	53	100%

Berdasarkan tabel 4.6 dengan total responden sebanyak 53 karyawan. Maka terlihat bahwa karyawan yang bekerja pada PT Sarwa Manggalla Raya yang bekerja dalam divisi *Sales Force* ada 15 orang atau 28.3% dari total sampel yang dipakai yaitu sebanyak 53 orang merupakan mayoritas karyawan berdivisi yang bekerja di PT Sarwa Manggalla.

4.1.2 Statistik Deskriptif

4.1.2.1 Hasil Analisis Deskriptif Motivasi Kerja (X1)

Tabel 4.7 Analisis Deskriptif Motivasi Kerja (X1)

Pernyataan	.SS	.S	.N	.TS	.STS	Sum	Mean	Std. Deviation
X1.1	6	10	0	18	19	125	2.36	1.429
X1.2	3	11	0	19	20	117	2.21	1.306
X1.3	1	4	0	29	19	98	1.85	0.907
X1.4	0	4	0	32	17	97	1.83	0.778
X1.5	5	11	0	24	13	130	2.45	1.324
X1.6	5	11	0	23	14	129	2.43	1.337
X1.7	8	11	1	19	14	139	2.62	1.457
X1.8	4	8	0	19	22	112	2.11	1.311
X1.9	0	1	0	27	25	83	1.57	0.605
X1.10	7	6	0	27	13	126	2.38	1.333

Sumber : Hasil olah data SPSS 25, 2022

Menurut tabel 4.7 menyatakan bahwa rata-rata nilai dari variabel motivasi kerja terbesar adalah 2.62, yaitu dengan 14 responden menyatakan sangat tidak

setuju (STS), 19 responden menyatakan tidaksetuju (TS), 1 orang responden menyatakan netral (N), lalu 11 respondenmenyatakan setuju (S), dan 8 respondern menyatakan sangatsetuju (SS). Hasil rata-rata yang terbesar menunjukkan pernyataan bahwa karyawan tidak setuju bahwa atasan mempercayai beberapa tanggung jawab terhadap karyawan, yaitu sebanyak 19 responden menjawab tidak setuju atas pernyataan tersebut. Sedangkan memberikan beberapa tanggung jawab kepada karyawan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan didalam perusahaan.

4.1.2.2 Hasil Analisis Deskriptif Lingkungan Kerja (X2)

Tabel 4.8 Analisisiis Desskriptif Lingkuunvgan Keerja (X2)

Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	Sum	Mean	Std. Deviation
X2.1	0	5	0	30	18	98	1.85	0.841
X2.2	0	2	0	34	17	93	1.75	0.648
X2.3	0	6	0	32	15	103	1.94	0.864
X2.4	6	9	0	25	13	129	2.43	1.337
X2.5	0	7	1	29	16	105	1.98	0.930
X2.6	0	4	0	29	20	94	1.77	0.800

Sumber : Hasil olah data SPSS 25, 2022

Menurut tabell 4.8 menyatakan bahwa rata-rata nilaidari variabel lingkungankerja terbesar adalah 2.43, yaitu dengan 13 respondenmenyatakan sangat tidark setuju (STS), 25 respondenmenyatakan tiddak setuju(TS), lalu 9 respondenmenyatakann setujuu (S), dan 6responden mnyatakan saangatsetuju (SS). Hasil rata-rata terbesar menunjukkan pernyataan bahwa pimpinan membantu saat mengalami kesulitan, yaitu sebanyak 25 responden menjawab tidak setuju dengan pernyataan tersebut.

4.1.2.3 Hasil Analisis Deskriptif Kinerja Karxyawan (Y)

Tabel 4.9 Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	SS.	S.	N	.TS	.STS	Sum	Mean	Std. Deviation
X3.1	12	9	1	20	11	150	2.83	1.516
X3.2	0	1	0	28	24	84	1.58	0.602
X3.3	3	8	0	24	18	124	2.34	1.400
X3.4	7	15	0	15	16	141	2.66	1.493
X3.5	3	4	1	20	25	99	1.87	1.144
X3.6	1	3	1	22	26	90	1.70	0.911
X3.7	0	0	0	25	28	78	1.47	0.504
X3.8	0	3	0	30	20	92	1.74	0.738
X3.9	1	1	0	23	28	83	1.57	0.772
X3.10	1	0	0	23	29	80	1.51	0.697
X3.11	1	1	0	18	33	78	1.47	0.775
X3.12	0	0	1	10	42	65	1.23	0.466

Sumber : Hasil olah data SPSS 25, 2022

Menurut tabel 4.9 menyatakan bahwa rata-rata nilai dari variabel kinerja karyawan terbesar adalah 2.83, yaitu dengan 11 responden yang menyatakan tidak setuju (STS), 20 responden menyatakan tidak setuju (TS), 1 responden menyatakan netral (N), lalu 9 responden menyatakan setuju (S), dan 12 responden menyatakan sangat setuju (SS). Hasil rata-rata yang terbesar menunjukkan pernyataan bahwa kuantitas kerja saya melebihi rata-rata karyawan lain, yaitu sebanyak 20 responden tidak setuju menjawab.

4.1.3 Hasil Uji Validitas

4.1.3.1 Hasil Uji Validitas

Uji Validitas ini menggunakan sampel pre test sebanyak 30 responden dengan melakukan penyebaran kuesioner, dilihat dengan menggunakan *R Product Moment* atau biasa disebut R Tabel. Instrument dalam penelitian bisa dikatakan valid ketika $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana nilai r_{tabel} digunakan dalam uji penelitian sebesar 0.361 dan taraf signifikan sebesar 5%. Berikut hasil pre test menggunakan *software SPSS 25*:

a. Uji Validitas PreTest Pada Variabel Motivasi Kerja (X1)

Tabel 4.10 PreTest Pada Variabel Motivasi Kerja (X1)

Pernyataan (P)	Pearson Corelaion (r htung)	R tabel	Keterangan
X1.1	0.814	0.361	Valid
X1.2	0.764	0.361	Valid
X1.3	0.363	0.361	Valid
X1.4	0.535	0.361	Valid
X1.5	0.747	0.361	Valid
X1.6	0.852	0.361	Valid
X1.7	0.800	0.361	Valid
X1.8	0.668	0.361	Valid
X1.9	0.362	0.361	Valid
X1.10	0.803	0.361	Valid

Sumber : Hasil olah data SPSS 25, 2022

Berdasarkan tabel 4.10 bahwa hasil dari pre test motivasi kerja (X1), memiliki hasil pada item pernyataan itemnya memiliki nilai r hitung > r tabel pada taraf signifikan 5% semua item dinyatakan valid nilainya.

b. Uji Validitas PreTest Pada Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Tabel 4.11 PreTest Pada Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Pernyataan (P)	Pearson Corelation (r hitung)	R tabel	Keterangan
X2.1	0.847	0.361	Vlid
X2.2	0.682	0.361	Valid
X2.3	0.441	0.361	Valid
X2.4	0.728	0.361	Valid
X2.5	0.828	0.361	Valid
X2.6	0.709	0.361	Valid

Sumberrr: dataa olahana SPSS 25, 2022

Berdasarkan tabel4.11 bahwa hasildari pre test lingkungan kerja (X2), memiliki hasil pada item pernyataan itemnya memiliki nilai r hitung > r tabel pda taraf signifikan 5% semua item dinyatakan valid nilainya.

c. Uji Validitas PreTest Pada Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.12 PreTest Pada Variabl Kinerja Karyawan (Y)

Pernyaataan (P)	Pearson Corelation (r hitung)	R tabel	Keteerangan
X3.1	0.637	0.361	Valid
X3.2	0.559	0.361	Valid
X3.3	0.787	0.361	Valid
X3.4	0.852	0.361	Valid
X3.5	0.583	0.361	Valid
X3.6	0.765	0.361	Valid
X3.7	0.425	0.361	Valid
X3.8	0.781	0.361	Valid
X3.9	0.521	0.361	Valid
X3.10	0.538	0.361	Valid
X3.11	0.599	0.361	Valid
X3.12	0.380	0.361	Valid

Summbber : data olahann SPSS 25, 20222

Berdasarrrrkan tabl 4.12 bahwa hasil pre test kinerja karyawan (Y), memiliki hasil pada item pernyataan itemnya memilikinilai r hiung > r tabel pda taraf signifikan 5% semua item dinyatakan vallid nilainya.

d. UjiValiditas PostTest Pada Variabel Motivasi Kerja (X1)

Uji Validitas sendiri menggunakan seluruh sampel data yaitu sebanyak 53 responden dengan melakukan penyebaran kuesioner, dilihat juga dengan menggunakan Tabel R *Product Moment* atau biasa dikenal derngaan R Tabel. Lalu instrumnt dalam penelitian yang diteliti dapat bisa dikratakan valid ketika r hitung > r tabel, dimana nilai r tabel yang digunakan dalam ujipenelitian ini sebesar 0.271

dan taraf signifikannya sebesar 5%. Berikut hasil post tets menggunakan *software* SPSS 25 :

Tabel 4.13 Validitas PostTest Pada Variabel Motivasi Kerja (X1)

Pernyataan (P)	Pearson Corelation (r hitung)	R tabel	Keteerangan
X1.1	0.772	0.271	Valid
X1.2	0.731	0.271	Valid
X1.3	0.476	0.271	Valid
X1.4	0.533	0.271	Valid
X1.5	0.657	0.271	Valid
X1.6	0.844	0.271	Valid
X1.7	0.733	0.271	Valid
X1.8	0.573	0.271	Valid
X1.9	0.400	0.271	Valid
X1.10	0.755	0.271	Valid

Summber : Hasil olah data SPSS 25, 2022

Beerdasarkaaan tael 4.13 bahwa motivasi kerja (X1), memiliki hasil pada semua pernyataan itemnya memiliki nilai r hitujng > r tabel pada tartaf signifikan 5% semua item dinyatakan valid nilainya.

e. Uji Validitas PostTest Pada Variabeel Lingkuungasn Keerja (X2)

Tabel 4.14 Validitas PostTest Pada Variabel Lingkugan Kerja (X2)

Pernyataan (P)	Pearson Corelation (r hitung)	R tabel	Keterrangan
X2.1	0.776	0.271	Valid

X2.2	0.671	0.271	Valid
X2.3	0.519	0.271	Valid
X2.4	0.729	0.271	Valid
X2.5	0.809	0.271	Valid
X2.6	0.708	0.271	Valid

Sumbr : Hasil olah data SPSS 25, 2022

Berdasarkan tabl 4.14 lingkungan kerja (X2), memiliki hasil pada semua pernyataan itemnya memiliki nilai rhitung > r tabel padatraf signifikan 5% semua item dinyatakan valid nilainya.

f. Uji Validitas PostTest Pada Variaabel Kineerja Kaaryawaan(Y)

Tabel 4.15 Validitas PostTest Pada Variabel Kiinerja Karyawan(Y)

Pernyataan (P)	Pearon Corelation (r hitung)	R tbel	Keterangan
X3.1	0.612	0.271	Valid
X3.2	0.415	0.271	Valid
X3.3	0.645	0.271	Valid
X3.4	0.858	0.271	Valid
X3.5	0.699	0.271	Valid
X3.6	0.776	0.271	Valid
X3.7	0.428	0.271	Valid
X3.8	0.640	0.271	Valid
X3.9	0.485	0.271	Valid
X3.10	0.473	0.271	Valid
X3.11	0.597	0.271	Valid
X3.12	0.473	0.271	Valid

Sumber :Hail olah data SPSS 25, 2022

Berdasarkan tabl 4.15 bahwa kinerja karyawan (Y), memiliki hasil pada semua pernyataan itemnya memiliki nilai r hiung > r tabel padataraf signifikan 5% semua itm dinyatakan vali nilainya.

4.1.4 Uji Realibilitas

Uji Realibilitas ini menggunakan sampel pre test sebanyak 30 responden dengan melakukan penyebaran kuesioner, instrument data bisa dikatakan valid ketika dinyatakan realibel apabia nilai Cronbach alppha > 0.60 maka data layak digunakan dan tiidak perlu dilakukan pengujian ulang lagi. Hasil realibilitas menggunakan *software* SPSS 25 adalah sebagai berikut:

a. Uji Realibilitas PreTest Pada Variabel Motivasi Kerja (X1)

Tabel 4.16 Realibilitas PreTest Pada Motvasi Kerja (X1)

Reliability		Statistics		
Cronbach's	Alpha	N	of	Items
	.877			10

Sumberr: Hasl oah daa SPSS 25, 2022

Menurut tabell 4.16 variambel motivvasi kerja (X1) setelah dilakukannya uji realibilitas pre test memperlihatkan bahwa nilai Croonbach's Alpha >0.60 yaitu sebesarr 0.877, sehingga dapat dijelaskan yaitu dari 10 item pernyataan tersebut dikatakan realibel semua untuk variabel motivasi kerja.

b. Uji Realibilitas PreTest Pada Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Tabel 4.17 Realibilitas PreTest Pada Lingkungann Kerja (X2)

Reliability		Statistics	
Cronbach's	Alpha	N	of Items
	.793		6

Sumbe: Hasil olahh data SPSS 25, 2022

Menurut tabel 4.17 variael lingkungan kerja (X2) setelah dilakukannya uji realibilitas pre test memperlihatkan bahwa nilai Cronbach's Alpha >0.60 yaitu sebesar 0.793, sehingga dapat dijelaskan yaitu dari 6 item pernyataan tersebut dikatakan realibel semua untuk variabel motivasi kerja.

c. Uji Realibilitas PreTest Pada Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.18 Realibilitas PreTest Pada Keinerja Kareyawan (Y)

Reliability		Statistics	
Cronbach's	Alpha	N	of Items
	.841		12

Suberr: Hasill olahh dattaa SPSS 25, 20222

Menurut tabel 4.18 variabe kinerja karyawan (Y) setelah dilakukannya uji realibilitas pre test memperlihatkan bahwa nilail Cronbach's Alpha >0.60 yaitu sebesar 0.841, sehingga dapat dijelaskan yaitu dari 12 item pernyataan tersebut dikatakan realibel semua untuk variabel kinerja karyawan.

d. Uji Realibilitas PostTest Pada Variabel Motivasi Kerja (X1)

Pada Uji Realibilitas penelitian ini memakai data seluruh responden sebanyak 53 responden dengan melakukan penyebaran melalui kuesioner. Suatu instrument data bisa dikatakan valid ketika dinyatakan realibel apabila nilai Cronbach alpha > 0.60 makka data layak digunakan dan tidak perlu dilakukan pengujian ulang lagi. Hasil realibilitas dengan mnggunakan *software* SPSS 25 adalah sebgai berikut:

Tabel 4.19 Realibilitas PostTest Pada Motivassi Kerja (X1)

Reliability	Statistics
Cronbach's Alpha	N of Items
.856	10

Suberr: Hasiil olahhh data SPSS 25, 2022

Menurut tabewl 4.19 varirabel moftivasi kerja (X1) setelah dilakukannya uji realibilitas memperlihatkan bahwa nilai Cronbach's Alpha >0.60 yaitu sebesar 0.856, sehingga dapat dijelaskan yaitu dari 10 item pernyataan tersebut dikatakan realibel semua untuk variabel motivasi kerja.

e. Uji Realibilitas PostTest Pada Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Tabel 4.20 Realibilitas PostTes Pada Lingkungan Kerja (X2)

Reliability	Statistics
Cronbach's Alpha	N of Items
.777	6

Sumberrr: hasssil olllah data SPSS 25, 2022

Menurut tabel 4.20 variabel lingkungan kerja (X2) setelah dilakukannya uji realibilitas memperlihatkan bahwa nilai Cronbach's Alpha >0.60 yaitu sebesar 0.777, sehingga dapat dijelaskan yaitu dari 6 item pernyataan tersebut dikatakan realibel semua untuk variabel lingkungan kerja.

f. Uji Realibilitas PostTest Pada Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.21 Realibilitas PostTest Pada Kinerja Karyawan (Y)

Reliability	Statistics
Cronbach's Alpha	N of Items
.826	12

Suuumber: Haassil olah daita SPSS 25, 2022

Menurut tabnel 4.21 vqariabel kinerja karyawan (Y) setelah dilakukannya uji realibilitas memperlihatkan bahwa nilai Cronbach's Alpha >0.60 yaitu sebesar 0.826, sehingga dapat dijelaskan yaitu dari 12 item pernyataan tersebut dikatakan realibel semua untuk variabel kinerja karyawan.

4.1.5 Uji Asumsi Klasik

4.1.5.1 Uji Normalitas

Pada penelitian (Umami, 2020) Menurut Ghozali pengujian normalitas uji untuk menguji dependen variabel dan independent tersebut pendistribusian yang normal. Apabila uji stastistik ditemukan menurun makan dinyatakan bahwa variabel tidak terdistribusi dengan normal. Uji Kolmogrov dapat dilakukan untuk tujuan menentukan tidak adanya normalitas pada data yang akan menyatakan

bahwa jika nilai signifikan >5% atau kurang dari 0.05% maka data berarti normal, namun jika nilai signifikan <5% atau lebih dari 0.05% maka data distribusi tidak normal.

Tabel 4.22 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.77478246
Most Extreme Differences	Absolute	.080
	Positive	.080
	Negative	-.073
Test Statistic		.080
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Hasil olah data SPSS 25, 2022

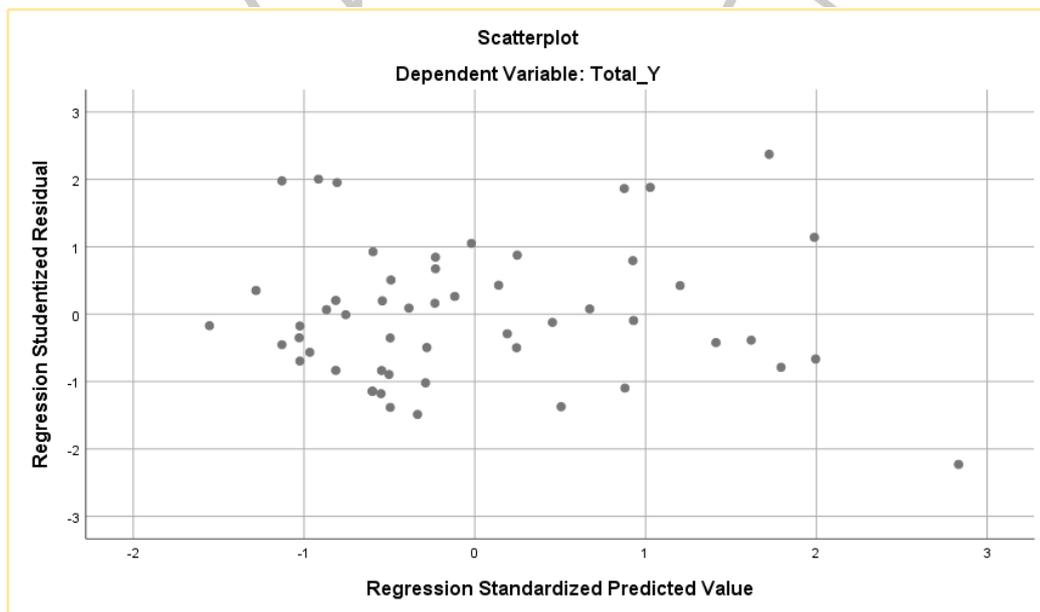
Dari hasil uji normalitas yang dilakukan dengan SPSS menghasilkan nilai yang signifikan, terlihat dari nilai sebesar 0,200 berarti menunjukkan nilai tersebut >5%. Sehingga dinyatakan data bahwa residual dengan terdistribusi normal.

4.1.5.2 Hasil Uji Heteroskedesitas

Pengujian ini dilakukan supaya mengetahui apakah terdapat kesenjangan antar varian dari pengamatan residual lainnya, jika berbeda maka disebut dengan

heteroskedesitas. Grafik Scatterplot variabel dependen (SRESID) pada nilai error residual yaitu ZPRED dilakukan dengan tujuan mengetahui untuk apakah terjadi tidaknya heterokedasititas regresi dalam model linear berganda. Ketika pola tidak terdapat penyebaran diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu y maka model regresi berganda tidaak terdapat heterokedasitas pada penelitian (Umami, 2020) menurut Ghozali.

Gambar 4.1 *Scatterplot*



Gambar diatas menjelaskan bahwa menyebar titik-titik diatas dan dibawah atau disekitar angka 0, titik-titik tidak hanya berkumpul dibawah dan diatas saja, titik-titik tidak membentuk suatu pola. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil gambar tersebut menyatakan model regresi tidak terjadi Heteroskedesitas. Sehingga model ini dapat digunakan sebagai variabel motivasi kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

4.1.5.3 Hasil Uji Multikolinearitas

Pada penelitian (Umami, 2020) Menurut Ghozali yaitu uji multikolinearitas memiliki fungsi untuk meninjau apakah variabel independent mempunyai korelasi dengan variabel dependen pada model regresi. Memiliki korelasi atau tidak. Uji multikolinearitas dapat mengakibatkan variabel menjadi tinggi, hal tersebut juga menunjukkan besar standard error yang menunjukkan tidak ada terjadi hubungan linear antar variabel dependen dengan variabel independent. Faktor inflasi varians (VIF) harus digunakan untuk melihat multikolinearitas tidak digunakan dalam model regresi. Nilai toleransi mengurangi variabilitas, sehingga variabel yang kuat tidak dapat dijelaskan oleh variabel yang lemah. Karena $VIF = 1/tolerance$ maka nilai dari *tolerance* sama dengan nilai VIF, artinya adanya kolinearitas yang tinggi. Nilai *tolerance* 0.10 atau nilai $VIF > 10$ digunakan sebagai nilai *cut off*.

Tabel 4.23 Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.668	2.705		3.944	.000		
	Total_X1	.405	.146	.466	2.774	.008	.490	2.043
	Total_X2	.210	.305	.116	.688	.495	.490	2.043

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: Hasil olah data SPSS 25, 2022

Dari hasil uji multikolinearitas yang dilakukan dengan SPSS mendapat hasil bahwa nilai *tolerance* > 0.10 dan $VIF > 10$, sehingga hasil menunjukkan tidak terjadi bahwa multikolinearitas pada variabel independent dalam model regresi.

4.1.6 Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.24 Analisis Linear Berganda

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.668	2.705		3.944	.000		
	Total_X1	.405	.146	.466	2.774	.008	.490	2.043
	Total_X2	.210	.305	.116	.688	.495	.490	2.043

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber Hasil olah data SPSS 25, 2022

Menurut table 4.24 pada kolom *Unstandardized Coefficients* pada didapatkan dari nilai b1 yaitu variabel motivasi kerja sejumlah 0.405, dan nilai b2 yaitu variabel lingkungan kerja sejumlah 0.210. Sehingga persamaan analisis linear dalam berganda pada penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = 10.668 + 0.405X1 + 0.210X2$$

1. Nilai konstanta (α) menjelaskan nilai positif sebesar 10.668 angka tersebut adalah angka konstan yang memiliki maksud motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) maka nilai konsisten kinerja karyawan (Y) adalah 10.688.
2. B1 = Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja (X1) memiliki nilai yang positif yaitu sebesar 0.405. Sehingga jika terjadi penambahan 1% motivasi kerja (X1), maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0.405 asumsi dengan variabel lain tetap. Nilai (+) untuk koefisien regresi maka motivasi kerja (X1) memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan $Y = 10.688 + 0.405 X1$.
3. B2 = Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X2) memiliki nilai yang positif yaitu sebesar 0.210. Sehingga jika terjadi penambahan

1% lingkungan kerja (X2), maka kinerja karyawan (Y) akan mejingkat sebesar 0.210 dengan asumsi variabel lain tetap. Nilai (+) untuk koefisien regresi maka lingkungan kerja (X2) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan $Y = 10.688 + 0.210 X_2$.

4.1.7 Hasil Pengujian Hipotesis

4.1.7.1 Uji Koefisien Determinasi

Ujikoefisien determinasi (R^2) digunakan alat sebagai suatu ukur mengukur suatu kemampuan dalam model variasi variabel independent, berikut hasil uji yang diperoleh :

Tabel 4.25 Uji Koefisien Determinasi

Model		Summary		
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.555 ^a	.308	.280	5.889

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja

Sumber : Hasil olah data SPSS 25, 2022

Nilai adjusted R square 0.280 atau 28% menjelaskan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh kinerja terhadap karyawan sebanyak 28%, sisanya dipengaruhi variabel oleh lainnya 72% yang tidak diteliti penelitian ini.

4.1.7.2 Uji t (Parsial)

Uji t (parsial) dipakai untuk apakah adanya variabel independent yang memiliki dampak yang signifikan variabel terhadap dependent, supaya dapat membuktikan variabel yang paling dominan. Untuk menggambarkan t tabel, nilai yang dapat digunakan adalah 0.05 dengan Batasan

1. Jika nilai signifikan $>$ probabilitas 0.05, maka ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat atau hipotesis diterima.
2. Jika nilai signifikan $<$ probabilitas 0.05, maka tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat atau hipotesis ditolak.

Berikut merupakan hasil uji statistik dari uji t (parsial) sebagai berikut :

Tabel 4.26 Uji t (Parsial)

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized	Coefficients		Standardized	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	10.668	2.705		3.944	.000
	Motivasi aap Kerja	.405	.146	.466	2.774	.008
	Lingkungan aap Kerja	.210	.305	.116	.688	.495

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olah data SPSS 25, 2022

Berdasarkan tabel. 4.26 variabel motivasi kerja (X1) memiliki nilai signifikan 0.008 yang berarti >0.05 dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja (X1) memiliki pengaruh signifikan kinerja terhadap karyawan. Lalu untuk variabel lingkungan kerja (X2) memiliki nilai signifikan 0.495 yang berarti <0.05 sehingga dapat disimpulkan lingkungan kerja (X2) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.1.7.3 Uji f (Simultan)

Uji f (simultan) pengujian tersebut dilakukan melihat untuk model yang dianalisis apakah memiliki kelayakan tinggi untuk dianalisis melalui variabel dan fenomena yang akan dijelaskan dan menggambarkan variabel *dependent* terhadap variabel *independent* secara Bersama apakah mempengaruhi dalam uji f tersebut atau tidak (Umami, 2020).

Tabel 4.27 Uji f (Simultan)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	771.823	2	385.911	11.127	.000 ^b
	Residual	1734.102	50	34.682		
	Total	2505.925	52			

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja

Sumber : Haisl oalah dta SPSS 25, 2022

Berdasarkan tabel 4.27 didapat bahwa nilai F adalah hitung 11.127 signifikan dengan tingkat $n 0.000 < 0.05$, F hitung sebesar $11.127 > F$ tabel yaitu 3.18. F tabel adalah nilai yang digunakan untuk menjadi pembandingan, apakah pengujian yang dilakukan melalui F tabel signifikan atau tidak.

Maka kesimpulannya adalah Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, oleh karena H_1 ada pengaruh maka variabel motivasi kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

4.2 Pembahasan

Melalui pengujian yang telah dilakukan, maka didapatkan hasil yang dijelaskan sebagai berikut :

4.2.1 Pengaruh Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pada penelitian menjelaskan motivasi bahwa kerja dan lingkungan kerja secara simultan pengaruh memiliki yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Sarwa Manggalla Raya. uji Hasil variabel dapat dilihat tabel uji f (simultan) dimana jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_1 diterima. Sehingga mendapatkan kesimpulan bahwa variabel bebas yaitu (X1) dan (X2) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu (Y).

Pada variabel motivasi kerja mempercayai beberapa tanggung jawab kepada karyawan merupakan salah satu dampak positif terhadap peningkatan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Juga Selain itu menjalin hubungan yang baik dengan sesama kerja rekan dan atasan juga salah satu dampak positif yang akan meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Lalu ketika pimpinan membantu saat karyawan mengalami kesulitan hal tersebut berpengaruh positif terhadap lingkungan kerja. Selain itu juga ruangan kerja yang nyaman dan luas salah satu faktor yang berdampak baik dalam peningkatan lingkungan kerja yang akan berdampak kepada kinerja karyawan. Dapat disimpulkan yaitu terdapat pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Sarwa Manggalla Raya.

4.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (X2)

Padapenelitian ini motivasi menjelaskan bahwa pekerja secara parsial memiliki signifikan pengaruh positif dan terhadap kinerja karyawan di PT Sarwa Manggalla Raya. Hasil uji variabel dapat dilihat pada uji t (parsial) bahwa dimana variabel bebas yaitu (X1) simultan secara memiliki pengaruh yang signifikan terhadap terikat variabel yaitu (Y).

Pada variabel motivasi kerja bahwa ketika perusahaan memberikan rewards kepada karyawan yang memiliki prestasi dalam bekerja akan meningkatkan motivasi kerja karyawan, berdampak baik kinerja kepada peningkatan karyawan pun. Menjaga fasilitas demi kenyamanan bersama, hal tersebut juga berdampak positif bagi peningkatan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

- Maka kesimpulannya yaitu H1 diterima sehingga hipotesis bahwa membuktikan ada terdapat signifikan pengaruh yang dari karyawan motivasi kerja terhadap kinerja. Hal ini membuktikan bahwa motivasi kerja yang terdapat pada PT Sarwa Manggalla Raya dapat meningkatkan kinerja karyawan.

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

Pada penelitian menjelaskan bahwa lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan namun lingkungan kerja tetap berpengaruh memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Terdapat pada indikator suasana kerja di variabel lingkungan kerja pernyataan penerangan lampu dalam ruang bekerja saya sudah memadai hal tersebut berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, lalu selain itu pada indikator ketersediaan fasilitas kerja di variabel lingkungan kerja pernyataan peralatan kerja saya sudah memadai dan mendukung aktifitas kerja saya hal tersebut juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Meskipun lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut ada kemungkinan variabel lain yang memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Pada penelitian (Syahrul, 2019) dengan judul 'Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Gowa' juga memiliki hasil lingkungan kerja tidak memiliki berpengaruh pada kinerja karyawan.

Dari distribusi jawaban responden secara keseluruhan karyawan, setelah diolah datanya mendapatkan hasil bahwa lingkungan kerja perusahaan sudah baik. Namun tetap perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja di dalam perusahaan, agar semakin baik lagi. Maka kesimpulannya bahwa tidak terdapat pengaruh kinerja dari lingkungan kerja terhadap karyawan, namun tetap berdampak positif bagi kinerja karyawan.

