

## BAB IV

### HASIL ANALISI DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Hasil Analisis Data

##### 4.1.1 Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT Arians Aditra Nusantara. Penelitian ini menggunakan data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner dan dibagikan kepada responden penelitian. Pengumpulan data didapatkan dengan cara menyebarkan kuesioner melalui google formulir secara *online*. Berdasarkan data yang telah diperoleh dari penyebaran kuesioner tersebut maka diperoleh sejumlah karakteristik responden yang berdasarkan jenis kelamin, usia, penghasilan perbulan, pendidikan terakhir, dan lama waktu bekerja.

##### 4.1.1.1 Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin terbagi menjadi dua kategori yaitu responden laki-laki dan perempuan.

Tabel 4.1 Persentase Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Laki-laki	36	72%
Perempuan	14	28%
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

Sumber: Hasil Kuesioner & Pengolahan Data

Berdasarkan hasil data yang telah diperoleh, tabel 4.1 menunjukkan bahwa jenis kelamin mayoritas dalam perusahaan ini yaitu laki-laki sebanyak 72% atau 36 responden Hal ini menunjukkan bahwa responden laki-laki lebih dominan.

#### 4.1.1.2 Usia

Hasil responden berdasarkan usia ditunjukkan pada gambar dibawah ini :

Tabel 4.2 Persentase Usia

Usia	Jumlah Responden	Persentase
20 - 25 tahun	13	26%
26 - 35 tahun	18	36%
36 - 45 tahun	14	28%
46 - 55 tahun	5	10%
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

Sumber: Hasil Kuesioner & Pengolahan Data

Berdasarkan hasil data yang diperoleh tabel 4.2 menunjukkan bahwa responden yang paling banyak berkisar pada usia antara 26 – 35 tahun yaitu sebesar 36% atau 18 responden. Sedangkan responden dengan usia terdikit berkisar antara usia 46 – 55 tahun yaitu sebesar 10% atau 5 responden.

#### 4.1.1.3 Penghasilan Perbulan

Tabel 4.3 Persentase Penghasilan

Penghasilan Perbulan	Jumlah Responden	Persentase
< Rp. 1.000.000	0	0%
Rp. 1.000.000 - Rp 4.000.000	41	82%
RP 4.000.000 - Rp. 8.000.000	9	18%
> Rp. 8.000.000	0	0%
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

Sumber: Hasil Kuesioner & Pengolahan Data

Berdasarkan hasil data yang diperoleh pada tabel 4.3 menunjukkan bahwa responden dengan penghasilan paling banyak berkisar antara Rp. 1.000.000 - Rp. 4.000.000 yaitu sebesar 82% atau 41 responden.

#### 4.1.1.4 Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir terbagi menjadi empat kategori yaitu SMA, Diploma, S1, dan S2.

Tabel 4.4 Persentase Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Persentase
SMA	0	0%
Diploma	3	6%
S1	38	76%
S2	9	18%
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

Sumber: Hasil Kuesioner & Pengolahan Data

Berdasarkan hasil data yang diperoleh pada tabel 4.4 menunjukkan bahwa mayoritas responden untuk pendidikan terakhir terbanyak yaitu pada S1 dengan presentase 76% atau 38 responden.

#### 4.1.1.5 Lama Waktu Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan lama waktu bekerja terbagi menjadi empat kategori yaitu < 1 tahun, 2-4 tahun, 5-7 tahun, dan > 7 tahun.

Tabel 4.5 Persentase Lama Waktu Bekerja

Lama Waktu Bekerja	Jumlah Responden	Persentase
Dibawah 1 tahun	13	26%
2 - 4 tahun	19	38%
5 - 7 tahun	18	36%
Diatas 7 tahun	0	0%
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100.0</b>

Sumber: Hasil Kuesioner & Pengolahan Data

Berdasarkan hasil data yang telah diperoleh, tabel 4.5 menunjukkan bahwa lama waktu bekerja terbanyak yaitu berkisar 2 – 4 tahun dengan presentase 38% 19 responden.

## 4.1.2 Statistik Deskriptif

### 4.1.2.1 Hasil Analisis Deskriptif Motivasi Kerja

Tabel 4.6 Hasil Analisi Deskriptif Motivasi Kerja

Descriptive Statistics					
Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	50	1	5	3.36	.964
X1.2	50	2	5	3.40	.833
X1.3	50	2	5	3.56	1.053
X1.4	50	2	5	3.58	.928
X1.5	50	2	5	3.60	.857
X1.6	50	2	5	3.96	.925
X1.7	50	1	5	3.54	1.034
<b>Total</b>				<b>3.57</b>	

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Berdasarkan hasil data yang diperoleh, tabel 4.6 menunjukkan bahwa *descriptif statistics* variabel motivasi kerja dapat dilihat nilai *mean* terendah terdapat pada indikator X1.1 dengan nilai 3.36 dan *mean* tertinggi terdapat pada indikator X1.6 dengan nilai 3.96. Responden memiliki jawaban yang berbeda-beda terhadap pernyataan kuesioner dibuktikan dengan nilai *standard deviation* yang jauh dari 0.05.

### 4.1.2.2 Hasil Analisis Deskriptif Lingkungan Kerja

Tabel 4.7 Hasil Analisis Deskriptif Lingkungan Kerja

Descriptive Statistics					
Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X2.1	50	1	5	4.00	1.030
X2.2	50	1	5	3.96	1.009
X2.3	50	1	5	3.88	.982
X2.4	50	2	5	3.92	.900
X2.5	50	2	5	3.68	.819
X2.6	50	2	5	3.72	.927
X2.7	50	2	5	4.08	.853
<b>Total</b>				<b>3.89</b>	

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Berdasarkan hasil data yang diperoleh, tabel 4.7 menunjukkan bahwa *descriptif statistics* variabel lingkungan kerja dapat dilihat *mean* terendah terdapat pada indikator X2.5 dengan nilai 3.68 dan *mean* tertinggi terdapat pada indikator X2.7 dengan nilai 4.08 Responden memiliki jawaban yang berbeda-beda terhadap pernyataan kuesioner dibuktikan dengan nilai *standard deviation* yang jauh dari 0.05.

#### 4.1.2.3 Hasil Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan

Tabel 4.8 Hasil Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan

Descriptive Statistics					
Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y.1	50	1	5	3.50	.995
Y.2	50	2	5	3.98	.845
Y.3	50	2	5	3.88	.918
Y.4	50	2	5	3.74	.922
Y.5	50	2	5	3.72	.904
Y.6	50	2	5	3.66	.939
Y.7	50	2	5	3.48	.909
<b>Total</b>				<b>3.71</b>	

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Berdasarkan hasil data yang diperoleh, tabel 4.8 menunjukkan bahwa *descriptif statistics* variabel kinerja karyawan dapat dilihat nilai *mean* terendah pada indikator Y.1 dengan nilai 3.50 dan *mean* tertinggi terdapat pada indikator Y.2 dengan nilai 3.98 Responden memiliki jawaban yang berbeda-beda terhadap pernyataan kuesioner dibuktikan dengan nilai *standard deviation* yang jauh dari 0.05.

### 4.1.3 Uji Validitas

#### 4.1.3.1 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

Item Pernyataan	Person Correlation	R Tabel	Keterangan
X1.1	0.835	0,284	Valid
X1.2	0.770	0,284	Valid
X1.3	0.741	0,284	Valid
X1.4	0.792	0,284	Valid
X1.5	0.791	0,284	Valid
X1.6	0.569	0,284	Valid
X1.7	0.805	0,284	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Nilai  $r_{\text{tabel}}$  diperoleh dari signifikansi statistik  $df = N - 2$  ( $50 - 2 = 48$ ) pada taraf signifikan 5% ( $\alpha = 0,05$ ) yaitu sebesar 0,284. Berdasarkan tabel diatas, setiap item pada variabel motivasi kerja memiliki nilai  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ . Seluruh item yang memiliki nilai  $> 0.284$  dapat diartikan bahwa variabel motivasi kerja pada penelitian ini yaitu valid. Maka, variabel motivasi kerja dapat digunakan sebagai instrument penelitian.

#### 4.1.3.2 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

Item Pernyataan	Person Correlation	R Tabel	Keterangan
X2.1	0.729	0,284	Valid
X2.2	0.700	0,284	Valid
X2.3	0.766	0,284	Valid
X2.4	0.725	0,284	Valid
X2.5	0.551	0,284	Valid
X2.6	0.475	0,284	Valid
X2.7	0.732	0,284	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Nilai  $r_{\text{tabel}}$  diperoleh dari signifikansi statistik  $df = N - 2$  ( $50 - 2 = 48$ ) pada taraf signifikan 5% ( $\alpha = 0,05$ ) yaitu sebesar 0,284. Berdasarkan tabel diatas, setiap item pada variabel lingkungan kerja memiliki nilai  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ . Seluruh item yang memiliki nilai  $> 0.284$  dapat diartikan bahwa variabel lingkungan kerja

pada penelitian ini yaitu valid. Maka, variabel lingkungan kerja dapat digunakan sebagai instrument penelitian.

#### 4.1.3.3 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Item Pernyataan	Person Correlation	R Tabel	Keterangan
Y.1	0.681	0.284	Valid
Y.2	0.609	0.284	Valid
Y.3	0.631	0.284	Valid
Y.4	0.682	0.284	Valid
Y.5	0.782	0.284	Valid
Y.6	0.728	0.284	Valid
Y.7	0.669	0.284	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Nilai  $r_{\text{tabel}}$  diperoleh dari signifikansi statistik  $df = N - 2$  ( $50 - 2 = 48$ ) pada taraf signifikan 5% ( $\alpha = 0,05$ ) yaitu sebesar 0,284. Berdasarkan tabel diatas, setiap item pada variabel motivasi kerja memiliki nilai  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ . Seluruh item yang memiliki nilai  $> 0.284$  dapat diartikan bahwa variabel kinerja karyawan pada penelitian ini yaitu valid. Maka, variabel kinerja karyawan dapat digunakan sebagai instrument penelitian.

#### 4.1.4 Uji Reliabilitas

##### 4.1.4.1 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja

Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.875	7

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Berdasarkan hasil olah data uji reliabilitas pada tabel 4.12, dapat dilihat bahwa hasil uji reliabilitas yang dilakukan pada variabel motivasi kerja adalah 0.875 yang dimana nilai tersebut  $> 0.60$ . Maka dapat disimpulkan bahwa instrument motivasi kerja dinyatakan reliable.

#### 4.1.4.2 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja

Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.795	7

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Berdasarkan hasil olah data uji reliabilitas pada tabel 4.13, dapat dilihat bahwa hasil uji reliabilitas yang dilakukan pada variabel lingkungan kerja adalah 0.795 yang dimana nilai tersebut  $> 0.60$ . Maka dapat disimpulkan bahwa instrument lingkungan kerja dinyatakan reliable.

#### 4.1.4.3 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4.14 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.810	7

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Berdasarkan hasil olah data uji reliabilitas pada tabel 4.14, dapat dilihat bahwa hasil uji reliabilitas yang dilakukan pada variabel kinerja karyawan adalah 0.810 yang dimana nilai tersebut  $> 0.60$ . Maka dapat disimpulkan bahwa instrument kinerja karyawan dinyatakan reliable.

#### 4.1.5 Uji Asumsi Klasik

Menurut Ghozali (2018) uji asumsi klasik merupakan tahap awal yang digunakan sebelum analisis regresi linear berganda. Dilakukannya pengujian ini untuk dapat memberikan kepastian agar koefisien regresi tidak bias serta konsisten dan memiliki ketepatan dalam estimasi. Uji asumsi klasik dilakukan untuk menunjukkan bahwa pengujian yang dilakukan telah lolos dari normalitas data, multikolinieritas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas sehingga pengujian dapat dilakukan ke analisis regresi linear.

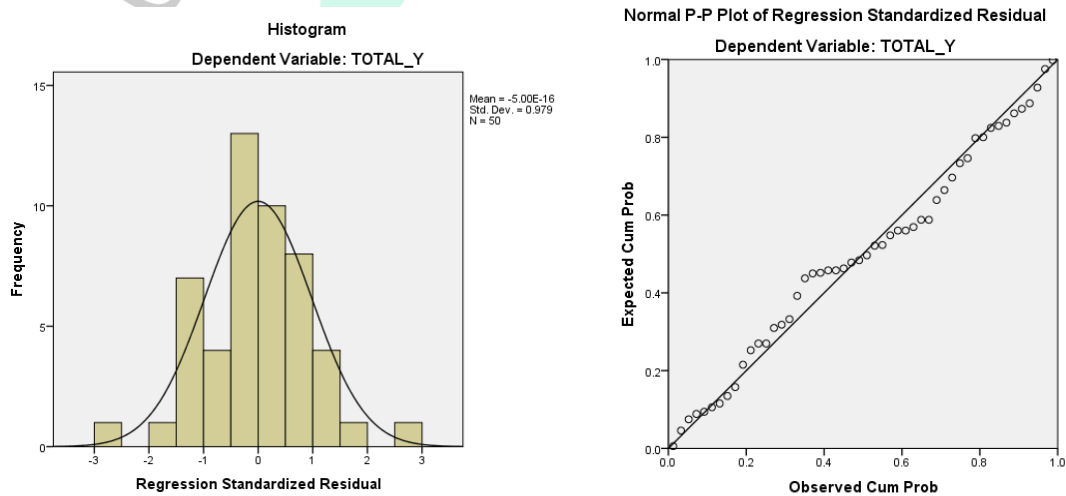


#### 4.1.5.1 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data yang akan digunakan untuk uji hipotesis yaitu data dari variabel dependen dan independen berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan Kolmogorov-Smirnov dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikan  $> 0.05$  maka data berdistribusi normal.
2. Jika nilai signifikan  $< 0.05$  maka data tidak berdistribusi normal.

Berikut hasil dari uji normalitas dengan menggunakan Kolmogorov-Smirnov, dan pengujian grafik P-Plot, yaitu:



2 Gambar 4.1 Uji Normalitas Data P-PLOT

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Tabel 4.15 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.85311623
Most Extreme Differences	Absolute	.096
	Positive	.090
	Negative	-.096
Test Statistic		.096
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

- 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 Pengolahan Data SPSS, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikan lebih besar dari nilai alpha yaitu 0,200 lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu maka model regresi variabel independent dan variabel dependen memenuhi asumsi normalitas. Data ini berarti berdistribusi normal, oleh karena itu pengujian statistik dalam penelitian ini memenuhi hipotesis penelitian dan layak diuji. Dan juga menggunakan pengujian grafik P-Plot untuk pengujian residual model regresi yang tampak pada gambar 4.6, yang menjelaskan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Pada histogram juga terlihat bahwa distribusi membentuk lonceng, hal ini dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

#### 4.1.5.2 Hasil Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menemukan adanya korelasi antar variabel (independent) bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara dependent. Cara untuk mendeteksi gejala multikolinearitas yaitu dengan menggunakan VIF (*Variance Inflation factor*). Jika nilai tolerance > 0.10 maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinearitas diantara variabel bebas dan

apabila  $VIF < 0.10$  maka dapat dikatakan terjadi multikolinearitas. Berikut hasil uji multikolinearitas dalam penelitian ini:

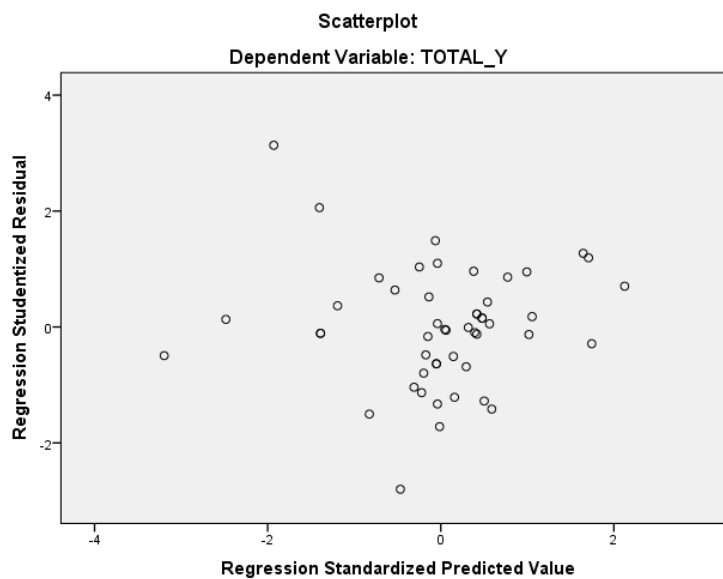
Tabel 4.16 Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	3.172	2.866		1.106	.274		
	TOTAL_X1	.329	.091	.374	3.637	.001	.846	1.182
	TOTAL_X2	.534	.103	.532	5.170	.000	.846	1.182

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y  
 Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan hasil masing-masing variabel yang memiliki nilai tolerance  $> 0.10$  dan nilai  $VIF < 10.00$ . Variabel motivasi kerja memiliki nilai memiliki nilai tolerance sebesar 0.846 dan nilai VIF sebesar 1.182 yang berarti variabel motivasi kerja tidak terjadi multikolinearitas dan variabel lingkungan kerja memiliki nilai tolerance sebesar 0.846 dan nilai VIF sebesar 1.182 yang berarti variabel lingkungan kerja tidak terjadi multikolinearitas.

#### 4.1.5.3 Hasil Uji Heterokedastisitas



Gambar 4.2 Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Berdasarkan gambar diatas menunjukkan bahwa titik-titik data yang menyebar di atas, dibawah dan di sekitar angka 0, tidak hanya mengumpul disuatu tempat. Penyebaran titik tidak membentuk pola maka, dapat diartikan bahwa pola model regresi penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### 4.1.6 Uji Kelayakan Model Regresi

Uji kelayakan model regresi ditunjukkan dengan tabel anova dengan besarnya angka probabilitas atau signifikansi pada perhitungan ANOVA yang akan digunakan untuk uji kelayakan dengan ketentuan angka probabilitas, jika signifikan maka nilai probabilitas akan memiliki nilai  $< 0.05$  dan jika tidak signifikan maka nilai probabilitas  $> 0.05$ . Uji kelayakan model regresi yaitu sebagai berikut :

TABEL 21 Tabel 4.17 Uji kelayakan model regresi

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	549.047	2	274.523	32.348	.000 <sup>b</sup>
	Residual	398.873	47	8.487		
	Total	947.920	49			

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Dari tabel di atas dapat diperoleh angka probabilitas yaitu  $0.000 < 0.05$ , maka variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja sudah layak digunakan untuk memprediksi tingkat kinerja karyawan.

#### 4.1.7 Analisis Regresi Linear Berganda

Uji Regresi linear berganda dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana arah hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen dan memprediksi nilai dari variabel dependen jika nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Berikut hasil dari uji regresi linear berganda yaitu :

Tabel 4.18 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.172	2.866		1.106	.274
TOTAL_X1	.329	.091	.374	3.637	.001
TOTAL_X2	.534	.103	.532	5.170	.000

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Berikut ini adalah hasil uji regresi linear berganda pada penelitian ini yang di interpretasikan dari tabel diatas:

$$Y = 3.172 + 0.329X_1 + 0.534x_2 + e$$

### 1. Konstanta

Nilai konstanta sebesar 3.172 yang berarti jika tidak ada perubahan pada variabel bebas yang terdiri dari variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan akan mempunyai nilai sebesar 3.172.

### 2. Koefisien Motivasi Kerja

Variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien regresi 0.329 artinya apabila variabel motivasi kerja meningkat maka variabel kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.329. Jika variabel motivasi kerja semakin meningkat mengakibatkan variabel kinerja karyawan akan meningkat. Sebaliknya jika pada variabel motivasi kerja semakin menurun maka variabel kinerja karyawan akan semakin menurun.

### 3. Koefisien Lingkungan Kerja

Variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien regresi 0.534 yang berarti apabila variabel lingkungan kerja meningkat maka variabel kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.534. Variabel lingkungan kerja semakin meningkat mengakibatkan variabel kinerja karyawan akan meningkat, dan sebaliknya jika variabel lingkungan kerja menurun maka variabel kinerja karyawan akan semakin menurun.

#### 4.1.8 Koefisien Determinasi

Uji determinasi adalah uji yang digunakan untuk melihat seberapa besar tingkat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Uji determinasi ini digunakan untuk mengetahui besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, yaitu variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun rumus determinasi yaitu:

$$D = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

D = Determinasi

R = Nilai koefisien korelasi

Berikut merupakan koefisien determinasi pada Penelitian ini.

Tabel 4.19 Hasil uji Koefisien determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.761 <sup>a</sup>	.579	.561	2.913

a. Predictors: (Constant), TOTAL\_X2, TOTAL\_X1

b. Dependent Variable: TOTAL\_Y

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diperoleh data koefisien determinasi sebesar 0.561, artinya variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 56.1% dan sisanya sebesar 43.9% dipengaruhi oleh faktor lain diluar model penelitian ini

#### 4.1.9 Pengujian Hipotesis

##### 4.1.9.1 Uji T (Parsial)

Uji T dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Jika nilai sig < 0.05 atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka terdapat pengaruh variabel X terhadap Variabel Y dan sebaliknya, jika nilai sig > 0.05 atau  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Berikut hasil uji t pada penelitian ini. Hasil uji t dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

TABEL 24 Tabel 4.20 Hasil Uji T (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.172	2.866		1.106	.274
TOTAL_X1	.329	.091	.374	3.637	.001
TOTAL_X2	.534	.103	.532	5.170	.000

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Uji t dalam penelitian ini menggunakan  $t_{tabel}$  dengan tingkat = 0.05. Lalu  $t_{hitung}$  didapatkan dengan cara sebagai berikut:

$$t_{tabel} = t (\alpha/2 : n-k-1)$$

Dengan keterangan:

$\alpha$  = tingkat signifikansi

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel X

**Diperoleh:**

$$t_{\text{tabel}} = t (\alpha/2 : n-k-1)$$

$$t_{\text{tabel}} = t (0.05/2 : 50 - 2 - 1)$$

$$t_{\text{tabel}} = t (0.025 : 47)$$

$$t_{\text{tabel}} = 2.011$$

Jadi nilai t tabel pada penelitian ini adalah 2.011 pada signifikansi 0.025. Berdasarkan tabel diatas maka akan diperoleh hasil uji hipotesis pada masing-masing variabel, yaitu:

1. Variabel Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

- Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  yaitu  $3.637 > 2.011$ , maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang berarti terdapat pengaruh motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

**H1: Motivasi kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)**

2. Variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

- Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  yaitu  $5.170 > 2.011$ , maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang berarti terdapat pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

**H2: Lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)**

## **4.2 Pembahasan**

### **4.2.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Arians Aditra Nusantara, hasil ini didukung oleh hasil penelitian Amaliyanti et al., (2022). Hasil penelitian ini juga didukung dengan Saputra & Fernos (2023). Yang berarti bahwa semakin tinggi adanya motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan maka akan semakin tinggi kinerja yang dihasilkan karyawan pada PT Arians Aditra Nusantara.

Hal tersebut dapat dilihat dari hasil kuesioner motivasi kerja dimana nilai item tertinggi yang dihasilkan yaitu karyawan merasa telah mencapai target dan sasaran yang ditetapkan, karyawan merasa telah memberikan kontribusi yang signifikan dalam mencapai tujuan perusahaan, dan pengabdian karyawan selama bekerja di perusahaan diakui oleh atasan. Yang berarti dengan adanya motivasi kerja yang semakin baik yang diberikan perusahaan untuk karyawannya maka karyawan akan berusaha dengan maksimal untuk meningkatkan kinerjanya.

Pada variabel motivasi kerja bahwa ketika penghasilan yang diterima mencukupi berdampak baik terhadap kinerja karyawan. Mendapatkan bonus saat hasil kerja mencapai target dapat berdampak baik terhadap kinerja karyawan. Jika karyawan diapresiasi jika hasil kerja baik akan berdampak baik terhadap kinerja karyawan. Jika pengabdian karyawan diakui oleh atasan akan berdampak baik terhadap kinerja karyawan pada PT Arians Aditra Nusantara.

### **4.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Arians Aditra Nusantara. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Helvin, (2020). Hasil penelitian ini juga didukung oleh Adha, (2019). Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dan nyaman mampu membuat karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT Arians Aditra Nusantara.

Hal tersebut dapat dilihat pada hasil kuesioner lingkungan kerja dimana nilai item tertinggi yang diisi oleh karyawan yaitu fasilitas kerja dari perusahaan dapat digunakan sebagaimana fungsinya dalam kebutuhan bekerja, hubungan



sesama rekan kerja berjalan dengan harmonis, dan komunikasi antar rekan kerja berjalan lancar. Maka lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pada variabel lingkungan kerja bahwa ketika hubungan kerja sesama rekan kerja berjalan dengan harmonis akan berdampak baik terhadap kinerja karyawan. Jika komunikasi antar rekan kerja berjalan lancar akan berdampak baik terhadap kinerja karyawan. Jika hubungan dengan atasan berjalan dengan baik maka akan berdampak baik terhadap kinerja karyawan. Suasana di tempat kerja nyaman dan mendukung akan berdampak baik terhadap kinerja karyawan. Jika ada sikap saling menghargai dan menghormati di antar rekan kerja akan berdampak baik terhadap kinerja karyawan pada PT Arians Aditra Nusantara.

