

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Analisis Data

4.1.1 Karakteristik Responden

Data penelitian dihimpun dengan menyebarkan survei melalui platform *Google Forms* secara online. Kuesioner disebarkan kepada karyawan PT Yudita Teratai Cakti melalui aplikasi pesan WhatsApp. Dari penyebaran ini, jumlah responden yang berhasil dikumpulkan adalah 88, memenuhi total yang dibutuhkan untuk penelitian. Karakteristik responden penelitian dibedakan berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan lama pekerja.

4.1.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

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

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin (Laki-laki/Perempuan)	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
Laki-laki	88	100%
Perempuan	0	0%
Jumlah	88	100%

Sumber : Hasil Kuesioner Penelitian

Berdasarkan data yang terdapat dalam Tabel 4.1 dengan melibatkan 88 responden secara keseluruhan, dapat ditarik kesimpulan bahwa 88 karyawan, atau 100% dari total sampel merupakan laki-laki. Sementara itu, pada jenis karyawan perempuan tidak ada dari total sampel yang digunakan. Oleh karena itu, dapat diringkas mayoritas pegawai di PT Yudita Teratai Cakti adalah laki-laki.

4.1.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner, berikut adalah tabel yang menunjukkan hasil respons dari responden, dikelompokkan berdasarkan rentang usia.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
18 – 30 Tahun	64	72,7%
31 – 40 Tahun	20	22,7%
41 – 50 Tahun	4	4,5%
>50 Tahun	0	0%
Jumlah	88	100%

Sumber : Hasil Kuesioner Penelitian

Berdasarkan data yang tercatat dalam Tabel 4.2 dengan melibatkan seluruh 88 responden, dapat ditarik kesimpulan bahwa mayoritas karyawan PT Yudita Teratai Cakti memiliki usia pada 18-30 tahun adalah 64 orang atau mencapai 72,7% dari keseluruhan sampel. Lalu, kelompok usia di 31-40 tahun memiliki jumlah 20 orang atau sekitar 22,7%. Selain itu, usia 41 - 50 juga memiliki jumlah yang terkecil, yaitu sebanyak 2 orang atau 4,5%.

4.1.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner, berikut adalah tabel yang menunjukkan hasil respons dari responden, dikelompokkan berdasarkan pendidikan terakhir:

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
SMA	86	97.8%
Diploma (D3)	0	0%
Sarjana (S1)	2	2.2%
Magister (S2)	0	0%
Jumlah	88	100%

4.1.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
>1 Tahun	39	44,3%
2 - 5 Tahun	38	43.2%
6 - 10 Tahun	10	11.4%
>10 Tahun	1	1.1%
Jumlah	88	100%

Sumber : Hasil Kuesioner Penelitian

Berdasarkan data yang terdapat dalam Tabel 4.4 yang melibatkan keseluruhan 88 responden, dapat diambil kesimpulan bahwa mayoritas karyawan PT Yudita Teratai Cakti telah bekerja dalam jangka waktu lebih dari 1 tahun, yaitu sebanyak 39 orang atau 44.3% dari total sampel. Sementara itu, karyawan yang telah bekerja selama 2 – 5 tahun dengan jumlah 38 orang atau sekitar 43,2%. Pada lama bekerja 6 – 10 tahun dengan jumlah 10 orang atau 11.4%, dan lebih dari 10 tahun memiliki jumlah yang paling kecil yakni 1 orang atau 1.1%.

4.1.2 Hasil Analisis Deskriptif

Ada sejumlah faktor dalam analisis deskriptif, termasuk standar deviasi, rata-rata, nilai maksimum serta nilai minimum. Standar deviasi menunjukkan tingkat variasi atau distribusi dari tanggapan responden, sedangkan rata-rata menunjukkan nilai tengah dari setiap tanggapan.

4.1.2.1 Hasil Analisis Deskriptif Motivasi (X_1)

Tabel 4. 5 Analisis Deskriptif Motivasi (X_1)

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
M1	88	1	4	3.76	.525
M2	88	1	4	3.56	.623
M3	88	1	4	3.59	.580
M4	88	1	4	3.59	.580
M5	88	1	4	3.58	.562
M6	88	1	4	3.73	.519
M7	88	2	4	3.68	.492
M8	88	2	4	3.66	.523
M9	88	1	4	3.66	.565
M10	88	2	4	3.80	.433
Valid N (listwise)	88				

Sumber: Data Olahan SPSS 23, 2024

Berdasarkan data yang terkumpul, Tabel 4.5 mengindikasikan bahwa nilai rata-rata tertinggi untuk variabel motivasi teramati pada indikator M10, dengan nilai 3.80. Di sisi lain, nilai rata-rata terendah untuk variabel motivasi terlihat pada indikator M2, dengan nilai 3.56.

4.1.2.2 Hasil Analisis Deskriptif Lingkungan Kerja (X₂)

Tabel 4.6 Hasil Analisis Deskriptif Lingkungan Kerja (X₂)

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
LK1	88	3	4	3.75	.435
LK2	88	2	4	3.68	.492
LK3	88	1	4	3.56	.604
LK4	88	2	4	3.68	.558
LK5	88	1	4	3.73	.601
LK6	88	1	4	3.68	.598
LK7	88	2	4	3.70	.483
LK8	88	3	4	3.67	.473
Valid N (listwise)	88				

Sumber: Data Olahan SPSS 23, 2024

Berdasarkan data yang telah diperoleh, Tabel 4.6 mencatat bahwa nilai rata-rata tertinggi untuk variabel Lingkungan Kerja terdapat pada indikator LK1 dengan nilai 3.75, sementara nilai rata-rata terkecil untuk variabel lingkungan kerja terlihat pada LK3 nilai 3.56.

4.1.2.3 Hasil Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.7 Hasil Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan (Y)

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KK1	88	3	4	3.70	.459
KK2	88	1	4	3.63	.553
KK3	88	3	4	3.64	.484
KK4	88	1	4	3.52	.694
KK5	88	2	4	3.75	.461
KK6	88	2	4	3.66	.500
KK7	88	2	4	3.62	.510
KK8	88	3	4	3.76	.429
KK9	88	2	4	3.59	.580
KK10	88	2	4	3.66	.523
Valid N (listwise)	88				

Sumber: Data Olahan SPSS 23, 2024

Berdasarkan hasil data yang telah diperoleh, Tabel 4.7 mencatat bahwa nilai rata-rata tertinggi untuk variabel kinerja karyawan terlihat pada indikator K8 dengan nilai 3.76, sementara nilai rata-rata terkecil untuk variabel kinerja karyawan terlihat pada K4 nilai 3.52

4.1.3 Hasil Uji Validitas

Dalam penelitian ini, metode Bivariat Pearson digunakan untuk menilai validitas data dengan mengevaluasi korelasi antara setiap pernyataan dengan total keseluruhan nilai. Validitas dianggap terpenuhi jika nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel, menunjukkan bahwa pernyataan tersebut valid. Nilai r-tabel diperoleh dengan melihat signifikansi statistik pada derajat kebebasan ($df = N - 2$ ($88 - 2 = 86$)) pada tingkat signifikansi 5% atau 0,05, yang menghasilkan nilai r-tabel sebesar 0.209. Perhitungan koefisien korelasi didasarkan pada nilai r-hitung yang dihasilkan dari semua pernyataan yang ada. Berikut adalah hasil uji validitas terhadap 88 responden dengan sepuluh item pernyataan:

4.1.3.1 Hasil Uji Validitas Motivasi (X_1)

Berikut hasil uji validitas variabel motivasi (X_1) terhadap 10 item pernyataan:

Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Motivasi (X_1)

Variabel	Item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Motivasi (X_1)	M1	0,551	0.209	VALID
	M2	0,457	0.209	VALID
	M3	0,550	0.209	VALID
	M4	0,470	0.209	VALID
	M5	0,490	0.209	VALID
	M6	0,556	0.209	VALID
	M7	0,444	0.209	VALID
	M8	0,436	0.209	VALID
	M9	0,515	0.209	VALID
	M10	0,602	0.209	VALID

Sumber: Data Olahan SPSS 23, 2024

Berdasarkan tabel 4.8 menunjukkan bahwa motivasi memiliki 10 item pernyataan yang merupakan indikator variabel. Selain itu keseluruhan item memiliki koefisien r hitung $>$ rtabel (0.209), sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan item pernyataan motivasi dikatakan valid.

Pada hasil uji validitas, terlihat bahwa indikator motivasi menghasilkan nilai r hitung tertinggi sebesar $0,602 > 0.209$. Hal ini menyatakan bahwa karyawan setuju dengan pernyataan M10.

4.1.3.2 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)

Berikut hasil uji validitas variabel lingkungan kerja (X2) terhadap 8 item pernyataan:

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X₂)

Variabel	Item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X ₂)	LK1	0,612	0.209	VALID
	LK2	0,528	0.209	VALID
	LK3	0,447	0.209	VALID
	LK4	0,429	0.209	VALID
	LK5	0,551	0.209	VALID
	LK6	0,598	0.209	VALID
	LK7	0,475	0.209	VALID
	LK8	0,663	0.209	VALID

Sumber: Data Olahan SPSS 23, 2024

Berdasarkan tabel 4.9 menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki 8 item pernyataan yang merupakan indikator variabel. Selain itu keseluruhan item memiliki koefisien r hitung $>$ rtabel (0.209), sehingga dapat dirincikan bahwa semua item pernyataan lingkungan kerja diartikan valid.

Pada hasil uji validitas, terlihat bahwa indikator lingkungan kerja tujuan menghasilkan nilai r hitung tertinggi sebesar $0,663 > 0.209$. Hal ini menyatakan bahwa karyawan setuju dengan pernyataan LK8.

4.1.3.3 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Berikut hasil uji validitas variabel kinerja karyawan (Y) terhadap 10 item pernyataan:

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Kinerja Karyawan(Y)	K1	0,672	0.209	VALID
	K2	0,579	0.209	VALID
	K3	0,347	0.209	VALID
	K4	0,454	0.209	VALID
	K5	0,370	0.209	VALID
	K6	0,326	0.209	VALID
	K7	0,527	0.209	VALID
	K8	0,533	0.209	VALID
	K9	0,653	0.209	VALID
	K10	0,682	0.209	VALID

Sumber: Data Olahan SPSS 23, 2024

Berdasarkan tabel 4.10 menunjukkan bahwa kinerja karyawan memiliki 10 item pernyataan yang merupakan indikator variabel. Selain itu keseluruhan item memiliki koefisien rhitung $>$ rtabel (0.209), sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan item pernyataan kinerja karyawan dikatakan valid.

Pada hasil uji validitas, terlihat bahwa indikator kinerja karyawan menghasilkan nilai r hitung tertinggi sebesar $0,682 > 0.209$. Hal ini menyatakan bahwa karyawan setuju dengan pernyataan K10.

4.1.4 Hasil Uji Reliabilitas

Pada penelitian ini, uji reliabilitas melibatkan seluruh sampel data yang terdiri dari 88 responden dengan menggunakan penyebaran kuesioner. Uji reliabilitas bertujuan menilai pernyataan-pernyataan terdapat pada kuesioner dapat dianggap sebagai pernyataan yang dapat diandalkan. Keputusan mengenai

reliabilitas pernyataan bergantung pada kriteria tertentu yang memerlukan pengujian kembali. Jika nilai Cronbach's alpha $> 0,60$, jadi pernyataan tersebut dianggap reliabel. Namun apabila, nilai Cronbach's alpha $< 0,60$, pernyataan tersebut dianggap tidak reliabel. Berikut adalah hasil reliabilitas menggunakan perangkat lunak SPSS 23:

Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi, Lingkungan kerja Dan Kinerja Karyawan

<i>Variabel</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Item</i>	<i>Keterangan</i>
Motivasi (X_1)	0,671	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X_2)	0,624	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,685	0,60	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS 23, 2024

Berdasarkan tabel 4.11 menyatakan variabel yang terdapat pada penelitian ini, seperti motivasi memiliki nilai $0,671 > 0,60$, lingkungan kerja memiliki nilai $0,624 > 0,60$, dan variabel kinerja karyawan memiliki nilai $0,685 > 0,60$. Jadi, dapat diartikan reliabel dikarenakan Cronbachs Alpha $> 0,60$ dapat digunakan dalam penelitian.

4.1.5 Hasil Uji Asumsi Klasik

4.1.5.1. Hasil Uji Normalitas

Pencapaian pada pengujian normalitas merupakan menunjukkan apakah sampel mampu mengikuti distribusi normal. Biasanya, teknik KolmogorovSmirnov dari SPSS digunakan untuk melakukan uji ini. Kriteria berikut digunakan untuk membuat kesimpulan tentang normalitas data:

1. Apabila nilai signifikansi $> 0,05$, jadi data dianggap berdistribusi normal.
2. Namun, jika nilai signifikansi $< 0,05$, jadi data dianggap tidak berdistribusi normal.

Berikut adalah hasil uji normalitas menggunakan Kolmogorov smirnov:

Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		88
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.42820500
Most Extreme Differences	Absolute	.071
	Positive	.059
	Negative	.071
Test Statistic		.071
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: Data Olahan SPSS 23, 2024

Berdasarkan tabel 4.12, hasil nilai Kolmogorov-Smirnov adalah sebesar 0.200, lebih besar daripada tingkat kesalahan yang telah ditentukan, yaitu $> 0,05$. Oleh karena itu, disimpulkan bahwa data mengikuti distribusi normal.

4.1.5.2. Hasil Uji Multikolinearitas

Tolerance dan Variasi Inflasi Factor (VIF) dapat berguna untuk mengevaluasi keberadaan multikolinearitas pada model regresi. Tolerance menilai tingkat kemampuan suatu variabel independen untuk menjelaskan variasi dari variabel independen lainnya. Jika Tolerance melebihi 0,10 dan VIF tetap di bawah 10,00, maka tidak ada masalah multikolinearitas. Di sisi lain, multikolinearitas menjadi masalah jika VIF melebihi 10 dan nilai Tolerance kurang dari 0,10.

Tabel 4. 13 Hasil Uji Multikolinearitas

Model (Constant)	Collinearity Statistic		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Motivasi	0,670	1,493	Tidak Terdapat Multikolinearitas
Lingkungan Kerja	0,670	1,493	Tidak Terdapat Multikolinearitas

Sumber: Data Olahan SPSS 23, 2024

Dua variabel independen - motivasi (X₁) dan lingkungan kerja (X₂) - menghasilkan nilai tolerance sebesar 0,670 lebih dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,493 lebih kecil dari 10,00 pada hasil tabel 4.13. Dalam hal ini ditunjukkan pada variabel independen tidak memiliki multikolinearitas pada model regresi.

4.1.5.3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.14 Hasil Uji Park Test

Model		Sig.
1	Motivasi	.763
	Lingkungan Kerja	.113

Sumber: Data Olahan SPSS 23, 2024

Berdasarkan tabel 4.14 menunjukkan variabel motivasi dengan nilai signifikansi 0,763 > 0,05 dan lingkungan kerja menghasilkan signifikansi 0.113 > 0,05. Maka, dapat dirincikan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.1.6 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Pada penelitian ini, analisis regresi berganda untuk mengevaluasi sejauh mana motivasi (X₁) dan lingkungan kerja (X₂) memengaruhi kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil olah data telah disajikan pada tabel dibawah ini maka dapat diketahui besarnya nilai koefisien regresi

Tabel 4.15 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.850	2.323		1.227	.223
Motivasi	.584	.069	.595	8.412	.000
Lingkungan Kerja	.418	.084	.350	4.954	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan SPSS 23, 2024

Berdasarkan data yang terdapat dalam tabel 4.15, hasil persamaan regresi adalah sebagai berikut: $Y = 2.850 + 0.584 X_1 + 0.418 X_2$

Penjelasan persamaan diatas adalah:

1. Nilai konstanta (α) adalah 2.850, yang menunjukkan bahwa tanpa adanya perubahan dalam variabel bebas, yaitu motivasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2), nilai kinerja karyawan (Y) akan tetap sebesar 2.850.
2. Koefisien regresi untuk motivasi (X_1) sebesar 0,584, dapat diartikan setiap kenaikan 1% dalam motivasi akan menghasilkan peningkatan sebesar 58,4% dalam kinerja karyawan (Y), dengan dugaan variabel lainnya tetap.
3. Koefisien regresi untuk lingkungan kerja (X_2) adalah 0,418, mengindikasikan bahwa setiap kenaikan 1% dalam lingkungan kerja akan menghasilkan peningkatan sebesar 41,8% dalam kinerja karyawan (Y), dengan dugaan variabel lainnya tidak terjadi perubahan.

4.1.7 Hasil Uji Hipotesis

4.1.7.1 Koefisien Determinasi

Analisis memanfaatkan Adjusted R-squared sebagai penanda kualitas model regresi yang disesuaikan. Adjusted R-squared digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana variabel dependen dipengaruhi oleh variabel independen, dengan nilai koefisien determinasi sekitar 0 dan 1. Berikut hasil uji tersebut:

Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,846 ^a	,716	0,709

Sumber: Data Olahan SPSS 23, 2024

Dari tabel 4,16 dapat dilihat nilai r-squared yang disesuaikan sebesar 0,709, atau setara 70,9%, yang ditunjukkan pada berkontribusi variabel lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Variabel lain tidak termasuk dalam kerangka penelitian ini memberikan kontribusi sebesar sekitar 29,1%.

Oleh karena itu, kontribusi setiap variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dihitung dengan penghitungan SR dan SE. Dalam penghitungan SR dan SE, koefisien regresi, koefisien korelasi, dan persegi R diperlukan sebagai berikut :

Tabel 4.17 Analisis Korelasi dan Regresi

Variabel	Koefisien Regresi (Beta)	Koefisien Korelasi (r)	RSquare	SE	SR
Motivasi Kerja(X ₁)	0.595	0.796	0.716	47.4%	66
Lingkungan Kerja (X ₂)	0.350	0.692		24.2%	34

Sumber: Data Olahan SPSS 23, 2024

Berikut adalah perhitungan untuk menentukan Sumbangan Efektif (SE) dengan menggunakan rumus, sebagai berikut:

1. Sumbangan Efektif (SE) untuk variabel Motivasi (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

$$\begin{aligned}
 SE(X_1)\% &= \text{Beta}X_1 \times r_{xy} \times 100\% \\
 &= 0.595 \times 0.796 \times 100\% \\
 &= 47.4\%
 \end{aligned}$$

2. Sumbangan Efektif (SE) untuk variabel Lingkungan Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

$$\begin{aligned}
 SE(X_2)\% &= \text{Beta}X_2 \times r_{xy} \times 100\% \\
 &= 0.350 \times 0.692 \times 100\% \\
 &= 24.2\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan diatas, maka dapat diartikan bahwa SE dari motivasi (X_1) terhadap kinerja karyawan sebesar 47.4%. Lalu, nilai SE dari lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan sebesar 24.2%.

Berikut merupakan perhitungan untuk menentukan Sumbangan Relatif (SR) dengan menggunakan rumus, sebagai berikut:

1. Sumbangan Relatif (SR) untuk variabel Motivasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

$$\begin{aligned} SR(X_1)\% &= SE(X_1)\% / R^2 \\ &= 47.4\% / 71.6\% \\ &= 66\% \end{aligned}$$

2. Sumbangan Relatif (SR) untuk Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

$$\begin{aligned} SR(X_2)\% &= SE(X_2)\% / R^2 \\ &= 24.2\% / 71.6\% \\ &= 34\% \end{aligned}$$

4.1.7.2 Hasil Uji Simultan (Uji F)

Uji ini bertujuan dalam mengevaluasi sejauh mana variabel bebas, seperti motivasi dan lingkungan kerja, mempengaruhi variabel terikat, yaitu kinerja karyawan. Pada uji F, apabila nilai signifikansi (sig) < 0,05 dan nilai F hitung > nilai F tabel, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Tabel 4.18 Hasil Uji F (Simultan)

Model	F	Sig.
Regression	106.918	.000 ^b

Berdasarkan data pada tabel 4.18, F hitung sebesar 106.918 pada tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$. F hitung > nilai F tabel, yang sebesar 4.11. Nilai F tabel digunakan sebagai patokan untuk menentukan signifikansi uji F.

Perhitungan nilai F tabel didasarkan pada derajat kebebasan (df) yang dihitung sebagai berikut: $df_1 = n - k - 1 = 88 - 2 - 1 = 85$ dan jumlah variabel dibagi satu,

sehingga $df_2 = k-1 = 2-1 = 1$. Dengan demikian, nilai F tabel adalah 3.95. Oleh karena itu, dapat diringkas variabel motivasi dan lingkungan terdapat pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil uji yang telah dilaksanakan, dapat dirincikan bahwa model regresi linear berganda yang telah dibuat adalah layak dan diteruskan ke uji hipotesis secara parsial.

4.1.7.3 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Uji T digunakan dalam mengevaluasi sejauh mana dampak motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Pada pelaksanaan uji ini, ada kriteria pengambilan keputusan, yakni nilai signifikansi ($\text{sig} < 0,05$ atau $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$), maka variabel bebas secara parsial terdapat pengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Sebaliknya, nilai signifikansi ($\text{sig} > 0,05$ atau $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$), maka variabel bebas secara parsial dianggap tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Berikut adalah hasil uji parsial yang perlu dievaluasi.

Tabel 4. 19 Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.850	2.323		1.227	.223
Motivasi	.584	.069	.595	8.412	.000
Lingkungan Kerja	.418	.084	.350	4.954	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan SPSS 23, 2024

Berdasarkan tabel 4.19 dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) nilai $\text{sig} 0,000 < 0,05$. Sama halnya, variabel lingkungan (X_2) juga berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) nilai $\text{sig} 0,00 < 0,05$.

Untuk menentukan nilai T tabel, dilakukan perhitungan menggunakan rumus (dfs yaitu $N-2 = 88-2 = 86$). Jadi, nilai t-tabel untuk derajat kebebasan 86 pada tingkat signifikansi 0,025 adalah 0.209. Merujuk pada hasil uji hipotesis pada masing-masing variabel, dapat diartikan kedua variabel, motivasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2), terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

1. Variabel Motivasi (X_1) secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan (Y) dan memiliki signifikansi tinggi. Maka dari itu, hipotesis nol (H_0) ditolak dengan nilai t-hitung sebesar $8.412 > 0.209$, dan $\text{sig } 0,000 < 0,05$.
2. Variabel Lingkungan kerja (X_2) juga secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) dengan signifikansi yang cukup besar. Sehingga, hipotesis nol (H_0) ditolak dengan nilai t-hitung sebesar $4.954 > 2,09$ dan $\text{sig } 0,00 < 0,05$.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Motivasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan uji hipotesis yang dilakukan pada data penelitian, ditemukan hasil bahwa Motivasi (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Yudita Teratai Cakti. Maka dari itu dapat dikatakan jika perusahaan meningkatkan kualitas implementasi motivasi kerja dalam perusahaan, maka kinerja yang diberikan oleh karyawan juga dapat mengalami kenaikan secara signifikan. Perolehan analisis penelitian ini selaras dengan (Andayani, 2020). Pada motivasi kerja, indikator dengan nilai tertinggi pada adalah indikator M10, yakni keberhasilan dalam bekerja. Karyawan PT. Yudita Cakti Teratai cenderung memilih jawaban sangat setuju pada indikator keberhasilan dalam bekerja, yakni dengan pernyataan meraih keberhasilan dalam pekerjaan memberikan dorongan tambahan untuk berkinerja dengan baik dan Pencapaian target atau tujuan kerja merupakan sumber motivasi utama. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan dalam pekerjaan memilih pengaruh yang sangat besar terhadap motivasi kerja karyawan, perusahaan sebaiknya terus memfasilitasi motivasi kerja yang mendukung pencapaian ini dengan memberikan pengakuan atas pencapaian individu dan tim serta menyediakan peluang pengembangan yang memungkinkan karyawan untuk meraih keberhasilan yang lebih besar. Penghargaan yang diberikan atas pencapaian kerja tidak hanya meningkatkan motivasi tetapi juga meningkatkan keberhasilan kerja dengan pernyataan meraih keberhasilan dalam pekerjaan memberikan dorongan tambahan untuk berkinerja dengan baik dan pencapaian tujuan kerja merupakan sumber motivasi utama. Ketika perusahaan secara konsisten mengakui dan menghargai keberhasilan karyawan, hal ini dapat meningkatkan motivasi kerja secara keseluruhan karena karyawan yang merasa

berhasil cenderung bekerja lebih efektif dan efisien serta memberi peran positif bagi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Hal ini selaras dengan Teori Hygiene-Motivasi yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg (1959). Teori ini menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dapat dibagi menjadi dua kategori, faktor (motivators) dan faktor (hygiene factors). Pada pernyataan Keberhasilan dalam pekerjaan merupakan salah satu faktor motivators berkaitan dengan isi pekerjaan itu sendiri dan pengaruhnya langsung terhadap motivasi intrinsik karyawan.

Dengan demikian, indikator dalam motivasi yang terdiri dari promosi, prestasi kerja, pekerjaan itu sendiri, penghargaan serta keberhasilan dalam bekerja dapat memengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Yudita Teratai Cakrti, karena dengan adanya motivasi yang baik maka tingkat kinerja karyawan juga meningkat. Maka, dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 dapat diterima.

4.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pada pengujian hipotesis kedua yang dilakukan pada data penelitian, ditemukan hasil bahwa lingkungan kerja (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Yudita Teratai Cakti. Maka dari itu dapat dikatakan jika perusahaan meningkatkan efektivitas penerapan lingkungan kerja dalam perusahaan, maka kinerja yang diberikan oleh karyawan juga dapat mengalami kenaikan secara signifikan. Perolehan analisis penelitian ini selaras dengan (Abidin & Budiono, 2023). Pada lingkungan kerja, indikator dengan nilai tertinggi adalah indikator LK8, yakni fasilitas kerja. Karyawan PT. Yudita Cakti Teratai cenderung memilih jawaban sangat setuju pada indikator fasilitas kerja, yakni dengan pernyataan fasilitas kerja di tempat bekerja memadai untuk mendukung pelaksanaan tugas dan kualitas fasilitas kerja memenuhi standar yang diharapkan. Hal ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja karyawan. Dengan fasilitas kerja yang baik, karyawan dapat melaksanakan tugas mereka dengan lebih efisien dan efektif. Fasilitas yang baik, karyawan dapat melaksanakan tugas mereka dengan lebih efisien dan efektif. Oleh karena itu, perusahaan memastikan fasilitas kerja selalu dalam kondisi optimal dan memenuhi standar yang diharapkan. Pemeliharaan dan peningkatan fasilitas

kerja akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan produktif. Fasilitas yang memadai tidak hanya mencakup peralatan kerja yang baik tetapi juga ruang kerja yang nyaman. Dengan fasilitas kerja yang memadai dan memenuhi standar perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini selaras dengan Teori Keberagaman Follett yang menekankan pentingnya menghargai keberagaman dan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, di mana perbedaan-perbedaan individu dihargai dan digunakan sebagai sumber daya untuk inovasi dan kreativitas.

Dengan demikian, indikator dalam lingkungan kerja yang terdiri dari suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, hubungan antara bawahan dengan atasan serta fasilitas kerja dapat memengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan pada PT Yudita Teratai Cakti, karena dengan adanya lingkungan kerja yang tercipta dengan baik maka tingkat kinerja karyawan juga meningkat. Maka, dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 dapat diterima.