

## BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### A. HASIL PENELITIAN

#### 1. Gambaran atau Deskriptif Obyek Penelitian

Data deskriptif menggambarkan beberapa kondisi obyek penelitian secara ringkas yang diperoleh dari hasil pengumpulan dan jawaban kuesioner oleh responden. Objek penelitian dalam penelitian ini adalah para pegawai di CV. Mandiri Abadi 12 Jepara. Sampel diperoleh dengan melakukan penyebaran kuesioner di CV. Mandiri Abadi 12 Jepara kepada pegawai sejumlah 40 orang. Berikut daftar penyebaran kuesioner pada perusahaan di CV. Mandiri Abadi 12 Jepara. Total kuesioner yang disebar sejumlah 40 kuesioner yang dilakukan pada bulan Januari 2020. Jumlah kuesioner yang kembali dan dapat diolah yaitu seluruhnya sebanyak 40 kuesioner. Berikut tabel hasil pengumpulan data kuesioner:

**Tabel 4.1**  
**Penyebaran Kuesioner**

No.	Keterangan	Jumlah	Presentase (%)
1.	Jumlah kuesioner yang disebar	40	100 %
2.	Jumlah kuesioner yang tidak kembali	0	0 %
3.	Jumlah kuesioner yang kembali	40	100 %
4.	Jumlah kuesioner yang cacat / tidak diisi lengkap	0	0 %
5.	Jumlah kuesioner yang diisi dengan lengkap	40	100 %

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.1 diatas, dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang disebar sebanyak 40 kuesioner. Jadi kuesioner yang kembali utuh dan dapat diolah sebanyak 40 kuesioner (100%).

## 2. Gambaran Perusahaan

### a. Sejarah Berdirinya

CV. Mandiri Abadi 12 Jepara dibentuk tahun 2005 setelah melalui perjalanan panjang di bidang *furniture*, pangsa pasar pada waktu itu adalah perorangan atau perumahan. Pada tahun 2005 Mandiri Abadi 12 Jepara terbentuk dan pangsa pasarnya pun berubah dari sekitar Jepara merambah ke Luar Indonesia misalnya: Malaysia, Australia dan lain-lain. Saat ini CV. Mandiri Abadi 12 Jepara sudah menjalin kerjasama dengan berbagai perusahaan di Jepara, baik untuk perawatan, perbaikan maupun pengadaan unit baru.

### b. Visi dan Misi<sup>1</sup>

#### 1. Visi

Adapun visi CV. Mandiri Abadi 12 Jepara adalah "Menjadi Perusahaan di bidang industri Furniture baik kayu maupun aluminium kelas dunia yang tumbuh dan berkelanjutan."

Dari visi tersebut tampak bahwa CV. Mandiri Abadi 12 Jepara ingin mencapai kesuksesan yang gemilang baik ranah nasional maupun ranah internasional secara terus-menerus dalam bidang furniture kayu maupun aluminium.

#### 2. Misi

Adapun misi CV. Mandiri Abadi 12 Jepara adalah:

- a) Menjalankan bisnis produk-produk Furniture baik kayu maupun aluminium yang bersaing tinggi.
- b) Mengoptimalkan nilai perusahaan melalui bisnis inti dan pengembangan bisnis baru yang dapat meningkatkan pendapatan dan menunjang Program Kedaulatan Pangan Nasional.
- c) Mengoptimalkan utilisasi sumber daya di lingkungan sekitar maupun pasar global yang didukung oleh SDM yang berwawasan internasional dengan menerapkan teknologi terdepan.
- d) Memberikan manfaat yang optimum bagi pemegang saham, karyawan dan masyarakat serta peduli pada lingkungan.

---

<sup>1</sup> Ahmad Ghufron, pesan whatsapp kepenulis, 23 Desember, 2021

Misi diatas merupakan penjabaran dari visi yang telah ditetapkan diatas. Misi Pertama, Menjalankan bisnis produk-produk Furniture baik kayu maupun alumunium yang bersaing tinggi. Artinya produk yang akan diproduksi CV. Mandiri Abadi 12 Jepara harus memiliki kualitas yang tinggi sehingga layak untuk bersaing dengan produk perusahaan lain.

Misi kedua, Mengoptimalkan nilai perusahaan melalui bisnis inti dan pengembangan bisnis baru yang dapat meningkatkan pendapatan dan menunjang Program Kedaulatan Pangan Nasional. Artinya CV. Mandiri Abadi 12 Jepara senantiasa berusaha meningkatkan nilai perusahaan dengan berbagai cara untuk meningkatkan pendapatan perusahaan dan kesejahteraan masyarakat Jepara yang bekerja sebagai karyawan CV. Mandiri Abadi 12 Jepara.

Misi ketiga adalah Mengoptimalkan utilisasi sumber daya di lingkungan sekitar maupun pasar global yang didukung oleh SDM yang berwawasan internasional dengan menerapkan teknologi terdepan. Artinya CV. Mandiri Abadi 12 Jepara mengoptimalkan penggunaan bahan baku yang berasal dari daerah sekitar sehingga lebih menghemat biaya produksi, terdapat juga bahan baku yang berasal dari luar negeri sehingga jika persediaan yang tersedia di dalam negeri habis maka dapat membeli dari pasar global selain itu juga dapat menjalin kerjasama dengan mitra global.

Misi keempat, Memberikan manfaat yang optimum bagi pemegang saham, karyawan dan masyarakat serta peduli pada lingkungan. Artinya perusahaan CV. Mandiri Abadi 12 Jepara berusaha dapat memberikan manfaat yang optimal bagi berbagai kalangan serta kepedulian terhadap lingkungan sekitar dengan memanfaatkan bahan mentah yang ada di sekitar Jepara sebagai produk yang bisa menghasilkan barang bernilai komersial sehingga mampu meningkatkan perekonomian daerah sekitar maupun negara.

### **3. Struktur Organisasi CV. Mandiri Abadi 12 Jepara**

Suatu organisasi tidak lepas dari pegawai yang memiliki peran yang sangat penting dalam perusahaan. Adapun berikut ini struktur organisasi CV. Mandiri Abadi 12 Jepara: <sup>2</sup>

---

<sup>2</sup>Transkrip CV. Mandiri Abadi 12 Jepara

**SUSUNAN ORGANISASI  
CV. MANDIRI ABADI 12 Tahun 2020**

- a. DIRUT(OWNER) : **H.NYATNYONO**
- b. Personalia/HRD : **SUNARTO**
- a. Ka. Bag Keuangan : **AGUS SUSANTO**
- c. Manager Alu : **TONI SUCIPTO**
- d. Asistent Manager  
Alu to MA12 : **AHMAD GHUFRON**
- e. Ka. Produksi : **KHUNDHORI**
- a. Ka. Bag pembahasan : **SETO**
- b. Ka. Bag Las : **AGUS**
- c. Ka. Bag Gerinda : **MURTANDHO**
- d. Ka. Bag SVG : **FALAH**
- e. Ka. Kamtib : **M. HILAL  
FIRDAUS**

**4. Gambaran Umum Responden**

Penelitian mengenai motivasi kerja dan lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan pada CV. Mandiri Abadi 12 Jepara agar bisa mendapatkan gambaran umum responden maka dilakukan analisa deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin responden, usia responden, dan pendidikan terakhir responden sebagai berikut:

**a. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Berdasarkan hasil penyebaran kuisioner, maka didapat jumlah responden laki-laki dan perempuan sebagai berikut:

**Tabel 4.2  
Jenis Kelamin Responden**

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentse (%)
1.	Laki-laki	24 orang	60 %
2.	Perempuan	16 orang	40 %
JUMLAH		40 orang	100 %

*Sumber: Data primer yang diolah, 2022*

Berdasarkan jenis kelamin yang dapat dilihat pada tabel 4.2, diketahui bahwa dari 40 responden yang menjadi subjek penelitian, responden dengan jenis kelamin laki-laki lebih dominan dari pada perempuan yaitu 24 orang atau 60%,

sedangkan responden perempuan sebanyak 16 orang atau 40%.

**b. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia**

Gambaran umum mengenai responden berdasarkan kelompok umur dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.3**  
**Usia Responden**

No.	Usia	Jumlah	Presentase (%)
1.	19-23 Tahun	12 orang	32,5%
2.	24-28 Tahun	18 orang	47,5 %
3.	29- 33 Tahun	10 orang	20 %
4.	34-38 Tahun	3 orang	7,5%
5.	39-40 Tahun	1 orang	2,5 %
JUMLAH		40 orang	100 %

*Sumber: Data primer yang diolah, 2022*

Berdasarkan tabel 4.3 di atas, dapat diketahui bahwa mayoritas responden memiliki usia antara 21-30 tahun lebih banyak dari yang lainnya yaitu sebanyak 18 responden atau 45%. Untuk usia responden antara 11-20 tahun sebanyak 12 responden atau 30%. Kemudian untuk usia antara 31-40 tahun sebanyak 10 responden atau 25%. Responden dalam penelitian ini lebih didominasi pada usia remaja yang menjadi karyawan di CV. Mandiri Abadi 12 Jepara.

**c. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Pendidikan terakhir yang ditempuh responden di CV. Mandiri Abadi 12 Jepara dapat dikelompokkan sebagai berikut

**Tabel 4.4**  
**Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

No.	Jenis Pendidikan	Jumlah	Presentase (%)
1.	SMA	15 orang	37,5 %
2.	Sarjana	25 orang	62,5 %
JUMLAH		40 orang	100 %

*Sumber: Data primer yang diolah, 2022*

Latar belakang pendidikan responden dibagi mulai dari SMA sampai dengan Sarjana. Jumlah responden yang masih SMA hanya (37,5%) dan yang sudah sarjana mencapai (62,5%). Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang bisa menunjukkan tingkat keinginan untuk memakmurkan diri dan ini bisa mempengaruhi motivasi kerja dan mempengaruhi pada kinerja karyawan di CV. Mandiri Abadi 12 Jepara.

## 5. Uji Instrumen Data

Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti. Menurut Sugiyono, dengan demikian jumlah instrumen yang akan digunakan untuk penelitian akan tergantung pada jumlah variabel yang diteliti. Dengan menggunakan instrumen yang valid dan reliabel dalam pengumpulan data, maka diharapkan hasil penelitian akan menjadi valid dan reliable.<sup>3</sup> Pada penelitian ini, peneliti menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas sebagai berikut:

### a. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Menurut Ghazali, suatu kuesioner dikatakan valid jika pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan di ukur oleh kuesioner tersebut. Suatu kuesioner dikatakan valid jika nilai *corred item-total correlation* (rhitung > rtabel). Peneliti menggunakan uji validitas satu sisi dengan taraf signifikansi sebesar 5%.<sup>4</sup> Berikut hasil dari uji validitas yang sudah diolah dalam SPSS:

---

3 Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta. 2015),133.

4Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro (2011): 52, 15 Oktober, 2021.  
<http://openlib.unikom.ac.id/?direktori/opendir/4/openkategori/1/openitem/8765/>.

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item Pertanyaan	R <sub>hitung</sub>	R <sub>tabel</sub>	Keterangan
Motivasi Kerja (X <sub>1</sub> )	1	0,687	0,264	Valid
	2	0,836	0,264	Valid
	3	0,787	0,264	Valid
	4	0,632	0,264	Valid
	5	0,653	0,264	Valid
	6	0,668	0,264	Valid
	7	0,691	0,264	Valid
	8	0,803	0,264	Valid
Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	1	0,662	0,264	Valid
	2	0,794	0,264	Valid
	3	0,835	0,264	Valid
	4	0,869	0,264	Valid
	5	0,918	0,264	Valid
	6	0,755	0,264	Valid
	7	0,887	0,264	Valid
	8	0,884	0,264	Valid
	9	0,795	0,264	Valid
	10	0,887	0,264	Valid
	11	0,747	0,264	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	1	0,698	0,264	Valid
	2	0,613	0,264	Valid
	3	0,751	0,264	Valid
	4	0,861	0,264	Valid
	5	0,549	0,264	Valid
	6	0,644	0,264	Valid
	7	0,594	0,264	Valid
	8	0,615	0,264	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji validitas diatas, jumlah butir pertanyaan yang dinyatakan valid untuk variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) sebanyak 8 butir, pertanyaan sebanyak 11 butir untuk variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), dan pertanyaan sebanyak 8 butir untuk variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Pada masing-masing variabel hasilnya menunjukkan masing-masing pertanyaan mendapatkan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka total 37 butir pertanyaan dinyatakan valid.

#### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur kuesioner sebagai indikator dan suatu variabel dan konstruk. Kuesioner yang jawabannya tetap konsisten dari waktu ke waktu maka kuesioner tersebut dapat dikatakan *reliabel*. Berikut hasil dari uji reliabilitas yang sudah diolah dalam SPSS:

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja ( $X_1$ )	0,913	Reliabel
Lingkungan Kerja ( $X_2$ )	0,960	Reliabel
Kinerja Karyawan ( $Y$ )	0,889	Reliabel

*Sumber: Data primer yang diolah, 2022*

Dari hasil tabel 4.6 yang diuji, menunjukkan nilai Cronbach Alpha lebih dari 0,60 untuk masing-masing variabel dalam penelitian ini maka dinyatakan untuk data yang diuji adalah reliabel. Maka hal tersebut dapat membuktikan bahwa indikator pada variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), dan Kinerja Karyawan ( $Y$ ) adalah reliabel dan dapat digunakan.

#### 6. Uji Asumsi Klasik atau Uji Prasyarat

Uji asumsi klasik atau Uji Prasyarat yang secara minimal perlu dilakukan oleh peneliti yang menggunakan regresi linier berganda yaitu uji normalitas data, uji linearitas garis regresi, uji multikolinearitas (tidak adanya saling berhubungan antara

variabel bebas), uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi (tidak adanya autokorelasi antar data pengamatan), dan uji analisis regresi berganda.

**a. Uji Normalitas**

Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas jika nilai Sig. > 0,05 maka data penelitian berdistribusi normal, sebaliknya jika Sig. < 0,05 maka data penelitian tidak berdistribusi normal. 5 Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov diperoleh hasil yang dapat dilihat pada tabel 4.8 berikut ini:

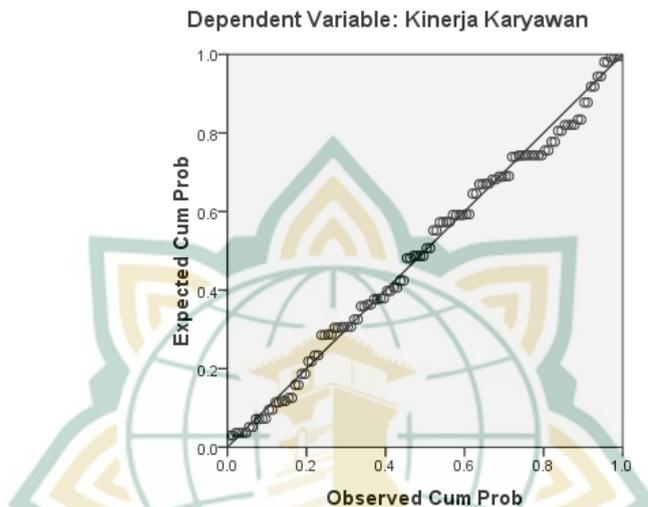
**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
Variabel	Mean	Sandar Deviasi	Asymp. Sig. (2-tailed)
Motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	-,0010	1,01426	0,639

*Sumber: Data primer yang diolah, 2022*

Data dapat dikatakan berdistribusi normal apabila nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih dari atau sama dengan 0,05 atau 5%. Berdasarkan dari data tabel 4.8 menunjukkan hasil nilai Asymp. Sig. (2-tailed) yaitu 0,639 lebih dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini menunjukkan bahwa data terdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas. Sebelum menguji hipotesis terlebih dahulu dilakukan uji normalitas data dengan tujuan agar data setiap variabel yang akan dianalisis terdistribusi normal. Hasil uji normalitas grafik (Histogram dan P-Plot) dapat dilihat sebagai berikut:

## Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



**Gambar 4.1** Hasil Uji Normalitas pada grafik *P-P Plot*

Berdasarkan hasil analisis data pada gambar di atas, maka dapat diketahui bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian, model regresi memenuhi asumsi normalitas.

**b. Uji Linearitas**

Uji Linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas dan variabel terikat mempunyai hubungan linear. Hasil uji linearitas akan menentukan teknik analisis regresi yang akan digunakan. Jika hasil uji linearitas adalah linier, maka digunakan regresi linier. Sebaliknya, jika hasil uji linearitas adalah tidak linier, maka analisis regresi yang digunakan adalah regresi nonlinier. Jika nilai signifikansi dari *test for linearity* lebih kecil dari 0,05, ini mengindikasikan bahwa model regresi adalah linier. Berikut hasil dari uji linearitas:

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Linearitas Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja**

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan	0,448	Linier
Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	0,192	Linier

*Sumber: Data primer yang diolah, 2022*

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa nilai sig korelasi antara motivasi kerja ( $X_1$ ) dengan kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,448 dan nilai sig korelasi antara lingkungan kerja ( $X_2$ ) dengan kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,192. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikan  $> 0,05$  untuk motivasi kerja ( $0,540 > 0,05$ ) dan lingkungan kerja ( $0,192 > 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa korelasi motivasi kerja dengan kinerja karyawan adalah linier, begitu juga korelasi antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan adalah linier.

**c. Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Menurut Ghozali, jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat *problem* multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Apabila nilai VIF  $< 10$  atau nilai *tolerance*-nya  $> 0,10$  maka, model regresi yang digunakan pada penelitian ini dianggap tidak memiliki masalah multikolinearitas antar variabel independe.<sup>6</sup> Uji multikolinearitas diperoleh hasil yang dapat dilihat pada tabel 4.9 berikut ini:

---

<sup>6</sup>Mam Ghozali. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS.*, 105-106.

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Dimensi	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Motivasi kerja	0,345	2,897	Tidak terjadi multikolinieritas
Lingkungan kerja	0,345	2,897	Tidak terjadi multikolinieritas

*Sumber: Data primer yang diolah, 2022*

Dari tabel 4.10 dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* pada variabel Motivasi Kerja sebesar  $0,345 > 0,10$ , angka VIF mempunyai nilai  $2,897 < 10$ . Nilai *Tolerance Variabel Lingkungan Kerja* sebesar  $0,345 > 0,10$ , angka VIF mempunyai nilai  $2,897 < 10$ . Maka dapat disimpulkan bahwa data-data dalam penelitian ini dikategorikan tidak terdapat multikolinieritas pada model regresi.

**d. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual pengamatan satu ke pengamatan lain. Pada penelitian ini menguji ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan menggunakan Uji *Glejser*. Hal ini dapat dilihat dari probabilitas signifikansinya jika diatas 5% atau diatas 0,05, maka dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.<sup>7</sup> Hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji *glejser* dapat dilihat pada sebagai berikut :

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan *Glejser***

Dimensi	t	Sig.	Kesimpulan
Motivasi kerja	- ,004	0,997	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Lingkungan kerja	- ,003	0,998	Tidak terjadi heteroskedastisitas

*Sumber: Data primer yang diolah, 2022*

<sup>7</sup>Imam Ghozali. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS.*, 139.

Hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji glejser diperoleh nilai probabilitas pada semua variabel bebas  $> 0,05$ , maka termasuk model regresi yang terbebas dari heteroskedastisitas. Hal ini dapat dilihat dari probability value (Sig) untuk semua variabel menunjukkan nilai diatas  $0,05$ . Untuk variabel Motivasi Kerja (X1) sebesar  $0,997$  dan Lingkungan Kerja (X2) sebesar  $0,99$ .

#### e. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pengganggu pada periode  $t-1$  (sebelumnya). Menurut Ghozali, jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Pada penelitian ini untuk menguji ada tidaknya gejala autokorelasi menggunakan uji Durbin-Watson (DW test).<sup>8</sup> Berikut hasil dari uji autokorelasi yang sudah diolah dalam SPSS:

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Autokorelasi**

Pengukuran Uji Autokorelasi	Model
<i>Durbin-Watson</i>	1,8490

*Sumber: Data primer yang diolah, 2022*

Berdasarkan tabel diatas, hasil olah data uji autokorelasi menunjukkan nilai Durbin Watson sebesar  $1,549$  dengan  $N = 40$  dan  $K = 2$  diperoleh nilai  $dL = 1,3908$  dan  $dU = 1,6000$ . Sehingga hasil yang menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan termasuk dalam daerah pengujian  $dU < d < 4-dU$ , yaitu  $1,6000 < 1,8490 < 2,4000$  yang artinya pada penelitian ini tidak ada autokorelasi dalam model regresi pada penelitian ini.

#### f. Uji Analisis Regresi Berganda

Uji analisis ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan dengan menggunakan SPSS, maka dapat diperoleh hasil perhitungan yang nampak dalam tabel berikut:

---

<sup>8</sup>Imam Ghozali. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*, 110.

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda**

Variabel Penjelas	t	Sig.	<i>Unstandardized Coefficients</i>
Motivasi kerja (X <sub>1</sub> )	6,280	0,000	0,554
Lingkungan kerja (X <sub>2</sub> )	5,446	0,000	0.442

*Sumber: Data primer yang diolah, 2022*

Berdasarkan tabel di atas, dalam penelitian ini persamaan regresi linier berganda menggunakan *Unstandardized Coefficients*, alasan menggunakan *Unstandardized Coefficients* karena masing-masing variabel memiliki satuan dan memiliki fungsi untuk menjelaskan besarnya koefisien regresi pada masing-masing variabel dalam memberikan keterangan tentang variabel terikatnya, berikut persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,962 + 0,554 X_1 + 0,442 X_2 + e$$

Keterangan:

X<sub>1</sub> = Motivasi Kerja

X<sub>2</sub> = Lingkungan Kerja

Y = Kinerja Karyawan

e = *Error*

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Nilai Konstanta Y sebesar 0,962 yang berarti bahwa tanpa pengaruh variabel Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>) dan Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) maka Kinerja Karyawan (Y) mengalami kenaikan sebesar 0,962%.
- 2) Nilai koefisien variabel Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>) sebesar 0,554 yang berarti bahwa setiap ada kenaikan variabel Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>) sebesar 1%, sedangkan variabel lainnya dianggap konstan maka akan menyebabkan kenaikan variabel Y sebesar 0,554%.
- 3) Nilai koefisien variabel Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) sebesar 0,442 yang berarti bahwa setiap ada kenaikan variabel Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) sebesar 1% maka akan menyebabkan kenaikan sebesar 0,442%.

### g. Uji Hipotesis

Penelitian ini menggunakan bantuan SPSS 16 untuk menguji hipotesis satu sampai dengan hipotesis kedua yang menggunakan metode analisis linier berganda. Pengujian ini dimaksudkan ada atau tidaknya pengaruh dari tingkat motivasi kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Ketepatan fungsi regresi dalam menaksir nilai aktual dapat diukur Goodness of fit yang secara statistik dapat diukur dari nilai statistik  $t$ , nilai statistik  $F$ , dan nilai koefisien determinasi.

#### 1) Uji T (Pengaruh Secara Parsial)

Uji T (secara parsial) digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen ( $X$ ) yaitu motivasi kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) secara parsial terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Selain itu juga untuk menguji keabsahan dari hipotesis dan membuktikan bahwa koefisien regresi dalam model secara statistik signifikan atau tidak. Dasar pengukuran uji  $t$  sebagai berikut:

- a) Bila  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel, dan probabilitas signifikansi  $>$  0,05, maka  $H_1$  tidak ada pengaruh yang signifikan (ditolak).
- b) Bila  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel, dan probabilitas signifikansi  $<$  0,05, maka  $H_1$  terdapat pengaruh yang signifikan (diterima).

Berdasarkan hasil pengujian Uji  $t$  dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.13**

#### Hasil Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji $t$ )

Variabel Penjelas	$t$	ig.	<i>Unstandardized Coefficients</i>	Keterangan
Motivasi kerja ( $X_1$ )	6,280	0,000	0,554	Signifikan
Lingkungan kerja ( $X_2$ )	5,446	0,000	0.442	Signifikan

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.14 uji  $t$  maka dapat disimpulkan

sebagai berikut:

(1) Pengujian pengaruh variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) mempunyai  $t$  hitung  $6,280 > t$  tabel =  $1,687$  dengan probabilitas sebesar  $0,000 < 0,05$ . Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari  $0,05$  dengan koefisien variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) sebesar  $0,554$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Hasilnya hipotesis 1 ( $H_1$ ) diterima.

(2) Pengujian pengaruh variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) mempunyai  $t$  hitung  $3,802 > t$  tabel =  $1,687$  dengan probabilitas sebesar  $0,000 < 0,05$ . Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari  $0,05$  dengan nilai koefisien variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) sebesar  $0,442$ . Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Hasilnya hipotesis 2 ( $H_2$ ) diterima.

**2) Uji F (Pengaruh Secara Simultan)**

Uji F secara simultan (bersama-sama) digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen yaitu variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Dasar pengambilan keputusan uji F dapat dilihat pada angka probabilitas signifikan, sebagai berikut:

**Tabel 4.14**

**Hasil Analisis Uji F**

Variabel Penjelas	F	Sig.	Keterangan
Motivasi kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )	180,320	0,000	Signifikan

*Sumber: Data primer yang diolah, 2022*

Berdasarkan perhitungan diatas dengan menggunakan program SPSS, diperoleh F hitung sebesar  $180,320$  pada level significance (taraf signifikan) sebesar  $5\%$  diperoleh F tabel sebesar  $3,25$  sehingga nilai F hitung =  $180,320 > F$  tabel =  $3,25$  dan nilai signifikan  $0,000 <$

0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

### 3) Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinan pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model pada variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Menurut Ghozali, nilai R square yang mendekati 1 berarti variabel-variabelnya memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel independennya<sup>9</sup>

Koefisien determinasi dalam model regresi persamaan pertama adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) dalam menerangkan variabel terikatnya yaitu Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil perhitungan dengan program SPSS diperoleh nilai koefisien determinasi tersaji pada tabel berikut:

**Tabel 4.15**

#### **Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Pengukuran Koefisien Determinasi ( $R^2$ )	Model
	1
R	0,869
<i>R Square</i>	0,755
<i>Adjusted R Square</i>	0,751

*Sumber: Data primer yang diolah, 2022*

Berdasarkan tabel 4.16 di atas, hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) didapatkan angka koefisien determinan berganda (Adjusted  $R^2$ ) sebesar 0,751. Hal ini berarti bahwa sebesar 75,1% Kinerja Karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2). Sedangkan sisanya sebesar 24,9% ( $100\% - 75,1\% = 24,9\%$ ), dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

<sup>9</sup>Imam Ghozali. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS...*, 97.

## B. PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian hipotesis H<sub>1</sub> membuktikan terdapat pengaruh positif signifikan variabel motivasi kerja (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil uji statistik menunjukkan nilai t hitung variabel motivasi kerja (X<sub>1</sub>) sebesar 6,280 > t tabel = 1,687 dengan nilai sig. 0,000 < 0,05. Pengujian ini membuktikan bahwa motivasi kerja (X<sub>1</sub>) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Syardiansah, dkk., (2015), yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Sembiring (2020), yang menyatakan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa motivasi kerja (X<sub>1</sub>) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan saling berkaitan karena motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menunjang kinerja karyawan di suatu perusahaan. Motivasi diperlukan oleh karyawan agar tergerak untuk melakukan suatu aktivitas kerja. Pemberian motivasi oleh pimpinan dan perusahaan adalah sangat penting, karena motivasi sangat berperan dalam membangun semangat kerja karyawan. Untuk memotivasi pegawai dilakukan dengan cara peningkatan partisipasi, kerjasama dan keterikatan pada keputusan. Dengan adanya motivasi pegawai akan dapat meningkatkan kinerja mereka. Sedangkan hal-hal yang memerlukan perbaikan dan peningkatan yaitu prestasi karyawan perlu dinilai dengan teliti dan benar serta pekerjaan yang diberikan kepada karyawan hendaknya sesuai dengan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

### 2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian hipotesis H<sub>1</sub> membuktikan terdapat pengaruh positif signifikan variabel lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil uji statistik menunjukkan nilai t hitung variabel lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) sebesar 3,802 > t tabel = 1,687 dengan nilai sig. 0,000 < 0,05. Pengujian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh positif

signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sembiring (2020), yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa lingkungan kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Sebagian karyawan mempersepsikan rendahnya lingkungan kerja karyawan untuk itu diperlukan perbaikan dan peningkatan dengan cara menjalin kerja sama yang baik diantara para karyawan, memupuk rasa kekeluargaan di lingkungan pekerjaan, menjaga hubungan antar sesama karyawan agar dapat membantu dalam bekerja. Kondisi karyawan sangat bergantung pada bagaimana keadaan dalam perusahaan tempat mereka bekerja. Perusahaan harus bisa membuat bagaimana cara agar karyawan merasa nyaman dengan lingkungan yang diberikan oleh perusahaan. Bila perusahaan gagal menciptakan lingkungan yang kondusif, hal ini akan sangat mengganggu konsentrasi kerja karyawan, sehingga berdampak pada menurunnya tingkat kinerja karyawan itu sendiri.

### **3. Pengaruh Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Hasil penelitian hipotesis H1 membuktikan terdapat pengaruh positif signifikan antara variabel motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Diperoleh nilai F hitung sebesar 180,320 pada level significance sebesar 5% diperoleh F tabel sebesar 3,25 sehingga nilai  $F_{hitung} = 180,320 > F_{tabel} = 3,25$  dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Arianto dan Kurniawan, (2020) dan Sembiring (2020), yang menyatakan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Pemberian motivasi kerja kepada para karyawan bertujuan untuk mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan, meningkatkan gairah dan semangat kerja, meningkatkan disiplin kerja, meningkatkan prestasi kerja, meningkatkan rasa tanggung jawab, meningkatkan produktivitas dan efisien dan menumbuhkan loyalitas karyawan

pada perusahaan. Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. kinerja karyawan akan meningkat apabila perusahaan mampu memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik disertai lingkungan kerja yang layak.

