

BAB IV
HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data dilakukan untuk mendeskripsikan atau mendeskripsikan kondisi responden yang menjadi objek penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan, lama bekerja. Data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada responden yaitu karyawan CV Niaga Griya Antasari. Penelitian ini dilakukan pada bulan Mei sampai bulan Agustus 2023.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Tabel 4.1

Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah Orang	Presentase (%)
Laki – Laki	30	75%
Perempuan	10	25%
Jumlah	40	100%

Sumber : Data diolah tahun 2023

Dari Tabel 4.1 di ketahui karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diketahui jenis kelamin laki-laki karyawan CV Niaga Griya Antasari memiliki skor tertinggi yaitu 30 orang.

Tabel 4.2

Karakteristik Berdasarkan Usia responden

Usia	Jumlah	Persentase
17-25 Tahun	11	27,5 %
26-35 Tahun	19	47,5 %
36-50 Tahun	8	20 %
>50 Tahun	2	5 %
Jumlah	40	100 %

Sumber : Data diolah tahun 2023

Dari Tabel 4.2 di ketahui karakteristik responden berdasarkan usia dapat diketahui bahwa karyawan CV Niaga Griya Antasari berusia 26 sampai 35 tahun menempati persentase tertinggi sebesar 47,5% artinya Karyawan CV Niaga Griya Antasari didominasi oleh usia 26 – 35 Tahun yaitu sebanyak 19 orang.

Tabel 4.3
Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA	34	85%
D3	3	7,5%
S1	3	7,5%
S2	0	0
Jumlah	40	100%

Sumber : Data diolah tahun 2023

Dari Tabel 4.3 diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat bahwa pegawai CV Niaga Griya Antasari dengan pendidikan SMA mempunyai persentase tertinggi sebesar 85%, artinya pegawai CV Niaga Griya Antasari didominasi oleh pendidikan SMA yaitu 34 orang.

Tabel 4.4
Karakteristik Berdasarkan Lama Kerja Responden

Lama Kerja	Jumlah	Persentase
0-3 Tahun	25	62,5 %
4-6 Tahun	12	30 %
7-9 Tahun	3	7,5 %
>10 Tahun	0	0
Jumlah	40	100 %

Sumber : Data diolah tahun 2023

Dari Tabel 4.4 tentang karakteristik responden berdasarkan lama kerja, dapat diketahui bahwa karyawan CV Niaga Griya Antasari dengan lama kerja 0-3 tahun menempati persentase tertinggi sebesar 62,5%, artinya

karyawan CV Niaga Griya Antasari adalah didominasi oleh masa kerja 0-3 tahun yaitu 25 orang.

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Tabel 4.5
Hasil Jawaban Responden Kinerja Karyawan (Y)

NO	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	17	42,5	21	52,5	2	5,0	0	0	0	0
2	Skill yang karyawan miliki sesuai dengan pekerjaan yang karyawan kerjakan	17	42,5	21	52,5	3	5,	0	0	0	0
3	Menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan	11	27,5	19	47,5	5	12,5	4	12,5	0	0
4	karyawan hadir di kantor sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan	7	17,5	29	72,5	3	7,5	1	2,5	0	0
5	karyawan memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja	8	20,0	29	72,5	2	5,0	1	2,5	0	0
6	karyawan berkerja sama dengan rekan kerja saat menjalankan tugas	6	15,0	17	42,5	11	27,5	5	12,5	1	2,5

Sumber : Data diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden atas pertanyaan dengan nilai terbesar pada jawaban sangat setuju pada pertanyaan 1 dan 2 yaitu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sebanyak 17 karyawan atau 42,5% dan

keterampilan yang dimiliki pegawai sudah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan karyawan sebanyak 17 karyawan atau 42,5%. Dan yang paling kecil ada pada pertanyaan 6 yaitu karyawan yang bekerja sama dengan rekan kerja saat menjalankan tugas sebanyak 6 karyawan atau 15,0%.

Tabel 4.6
Hasil Jawaban Responden Lingkungan Kerja (X1)

NO	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pembagian tugas kerja sesuai dengan tanggung jawab yang ada	8	20,0	29	72,5	2	5,0	1	2,4	0	0
2	Ikut bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan kepada rekan kerja	6	15,0	17	42,5	11	27,5	6	15,0	0	0
3	Penerapan sistem kerja diperusahaan sangat terstruktur	2	5,0	6	15,0	22	55,0	10	25,0	0	0
4	Skill yang karyawan miliki sesuai dengan pekerjaan yang karyawan kerjakan	8	20,0	29	72,5	2	5,0	1	2,5	0	0
5	Komunikasi atasan dan bawahan berjalan dengan baik	6	15,0	17	42,5	11	27,5	5	12,5	1	2,5
6	Komunikasi sesama rekan kerja berjalan dengan baik	2	5,0	6	15,0	24	60,0	7	17,5	1	2,5

Sumber : Data diolah tahun 2023

Bedasarkan tabel 4.6 jawaban responden pernyataan terbanyak pada jawaban sangat setuju pada pertanyaan 1 dan 4 yaitu pembagian tugas pekerjaan sesuai tanggung jawab yang ada yaitu sebanyak 8 responden atau

20,0% dan keterampilan yang dimiliki karyawan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan pegawai ada sebanyak 8 responden atau 20,0%. Paling kecil terdapat pada pertanyaan 3 dan 6 yaitu penerapan sistem kerja pada perusahaan yang sangat terstruktur sebanyak 2 responden atau 5,0%, dan komunikasi antar rekan kerja berjalan dengan baik sebanyak 2 responden atau 5,0%.

Tabel 4.7
Hasil Jawaban Responden Motivasi Ekstrinsik (X2)

NO	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Kebijakan yang diterapkan pimpinan sudah sesuai dengan standart perusahaan	0	0	12	30,0	17	42,5	9	22,5	2	5,0
2	Pimpinan perusahaan sangat peduli terhadap permasalahan karyawan	17	42,5	21	52,5	2	5,0	0	0	0	0
3	Komunikasi sangat penting agar terjalin hubungan yang baik antara karyawan dan atasan	11	27,5	19	47,5	5	12,5	5	12,5	0	0
4	Perusahaan memberikan fasilitas agar memudahkan karyawan dalam bekerja	7	17,5	29	72,5	3	7,5	1	2,5	0	0
5	Saya merasa senang ketika aktivitas saya di dukung dengan kondisi kerja yang baik	11	27,5	24	60,0	3	7,5	2	5,0	0	0
6	Gaji yang di berikan perusahaan sesuai dengan ketentuan perusahaan	6	15,0	17	42,5	11	27,5	6	15,0	0	0

Sumber : data diolah tahun 2023

Bedasarkan tabel 4.7 jawaban responden terbesar pada jawaban sangat setuju pada pertanyaan 2 yaitu pimpinan perusahaan sangat peduli terhadap permasalahan karyawan sebanyak 17 responden atau sebesar 42,5%. Dan Yang terkecil pada pertanyaan 1 yaitu kebijakan yang diterapkan pimpinan sudah sesuai dengan standart perusahaan, sebanyak 0 (nol) responden atau 0%.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data, semua jawaban yang diberikan oleh responden diuji dengan uji validitas dan reliabilitas yang diujikan kepada responden. Dengan adanya penelitian ini maka dilakukan uji validitas penghitungan data yang akan dihitung dalam proses pengujian dengan menggunakan aplikasi SPSS (Statistical Program and Service Solution series 20.0).

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Pertanyaan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan	Pertanyaan 1	0,794	0,312	Valid
	Pertanyaan 2	0,794		Valid
	Pertanyaan 3	0,697		Valid
	Pertanyaan 4	0,673		Valid
	Pertanyaan 5	0,771		Valid
	Pertanyaan 6	0,572		Valid

Sumber : Data diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.8, semua item pertanyaan berkaitan dengan kinerja karyawan. Hasil yang diperoleh adalah rhitung > rtabel, terbesar 0,794 dan terkecil 0,572. Dengan demikian semua item yang berkaitan dengan kinerja pegawai dinyatakan valid.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)

Variabel	Pertanyaan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja Non Fisik	Pertanyaan 1	0,714	0,312	Valid
	Pertanyaan 2	0,653		Valid
	Pertanyaan 3	0,510		Valid
	Pertanyaan 4	0,714		Valid
	Pertanyaan 5	0,713		Valid
	Pertanyaan 6	0,653		Valid

Sumber : Data diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.9, semua pertanyaan terkait Lingkungan Kerja Non Fisik. Hasil yang diperoleh adalah rhitung > rtabel. terbesar adalah 0,714 dan terkecil adalah 0,510. Dengan demikian semua butir yang berkaitan dengan Lingkungan Kerja Non Fisik dinyatakan sah.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Motivasi Ekstrinsik (X2)

Variabel	Pertanyaan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
Motivasi Ekstrinsik	Pertanyaan 1	0,715	0,312	Valid
	Pertanyaan 2	0,760		Valid
	Pertanyaan 3	0,802		Valid
	Pertanyaan 4	0,503		Valid
	Pertanyaan 5	0,729		Valid
	Pertanyaan 6	0,435		Valid

Sumber : data diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.10, semua item pertanyaan berkaitan dengan Motivasi Ekstrinsik. Hasil yang diperoleh adalah rhitung > rtabel. yang terbesar adalah 0,802 dan yang terkecil adalah 0,435. Dengan demikian semua item yang berhubungan dengan Motivasi Ekstrinsik dinyatakan valid.

4.2.2 Uji Reabilitas

Pengujian reliabilitas pada masing-masing instrumen variabel X1, variabel X2, dan instrumen variabel Y menggunakan rumus Alpha Cronbach dengan menggunakan program SPSS. Hasil uji reliabilitas setelah diuji dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Koefisien r	Keterangan
1	Kinerja Karyawan (Y)	0,768	0,600	Relibilitas
2	Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)	0,719	0,600	Relibilitas
3	Motivasi Ekstrinsik (X2)	0,721	0,600	Relibilitas

Sumber : Data diolah tahun 2023

Dapat di lihat Tabel 4.11 hasil uji reliabilitas pada masing-masing variabel, Variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,768 dengan tingkat Reliabilitas yang sangat tinggi, variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) sebesar 0,719 dengan tingkat Reliabilitas yang tinggi dan variabel Motivasi Ektrinsik (X2) sebesar 0,721 dengan tingkat Reliabilitas yang Tinggi.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Uji Normalitas Data

Uji normalitas sampel bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Alat uji yang digunakan adalah uji statistik non-parametrik Kolmograv-Smirnov (K-S). Dalam uji normalitas dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas adalah jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data tersebut

berdistribusi normal, sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas

No	Variabel	Asymp.Sig	Alpha	Keterangan
1	Lingkungan Kerja Non Fisik	0,229	0,05	Berdistribusi Normal
2	Motivasi Ekstrinsik	0,176	0,05	Berdistribusi Normal
3	Kinerja Karyawan	0,457	0,05	Berdistribusi Normal

Sumber : Data diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel output 4.12 diketahui bahwa Nilai signifikan dari variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) adalah 0,229 lebih besar dari 0,05 dan variabel Motivasi Ekstrinsik (X2) adalah 0,176 lebih besar dari 0,05 dan variabel Lingkungan Kerja (Y) 0,457 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X1), Motivasi Ekstrinsik (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) berdistribusi Normal.

4.3.2 Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan linier atau tidak secara signifikan. Hasil uji linearitas diperoleh sebagai berikut :

**Tabel 4.13
Hasil Uji Linieritas**

Variabel	Sig	alpha	Kondisi	Simpulan
Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan	0,419	0,05	Sig>alpha	Linier
Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan	0,445	0,05	Sig>alpha	Linier

Sumber : Data diolah tahun 2023

1. Lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan berdasarkan tabel 4.13 hasil perhitungan ANOVA tabel didapat nilai sig pada baris deviation from linearity $0,419 > 0,05$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier
2. Motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan berdasarkan tabel 4.13 hasil perhitungan ANOVA tabel di dapat nilai sig pada baris deviation from linierity $0,445 > 0,05$ maka H_0 di terima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

4.3.3 Uji Multikoleniaritas

Uji multikolenieritas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (tolerance value) dan nilai Variance inflationfactor (VIF) dengan nilai yang disaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,1 dan untuk nilai VIF kurang dari 10. Dalam penelitian ini uji multikoleniaritas hanya menggunakan Regresi linier berganda pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS.

Tabel 4.14

Hasil multikolinieritas

Variabel	VIF	Kondisi	Simpulan
Lingkungan kerja non fisik	3,083	VIF<10,00	Tidak ada gejala multikolinieritas
Motivasi ekstrinsik	3,083	VIF<10,00	Tidak ada gejala multikolinieritas

Sumber : Data diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.14 hasil perhitungan pada tabel koefisien menunjukkan nilai VIF variabel lingkungan kerja non fisik sebesar 3,083 dan nilai VIF variabel motivasi ekstrinsik sebesar 3,083 dari seluruh variabel menunjukkan nilai VIF masing-masing variabel.

4.4 Hasil Analisis Data

4.4.1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda dengan dua atau lebih variabel bebas digunakan untuk menguji pengaruh dan memprediksi suatu variabel terikat (Y). Dalam penelitian ini untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel. Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) dan Motivasi Ekstrinsik (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) CV Niaga Griya Antasari. Dari hasil pengolahan melalui program SPSS 20 diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.15
Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,704	1,254		2,157	,038
Lingkungan Kerja Non Fisik X1	,336	,093	,343	3,598	,001
Motivasi Ekstrinsik X2	,630	,093	,642	6,745	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Y

Sumber : Data diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.15 hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta (a) adalah 2,704 dan diperoleh koefisien regresi masing-masing variabel bebas masing-masing $b_1 = 0,336$ $b_2 = 0,630$. Dari nilai konstanta dan koefisien regresi dapat dibuat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 2,704 + 0,336X_1 + 0,630 X_2 + et).$$

Penjelasan persamaan tersebut sebagai berikut :

1. konstanta sebesar 2,704 artinya jika tidak terjadi perubahan variabel lingkungan kerja non fisik dan motivasi ekstrinsik (nilai X1 dan X2 adalah 0) maka kinerja karyawan pada CV Niaga Griya Antasari ada sebesar 2,704 satuan.
2. Nilai Koefisien regresi lingkungan kerja non fisik adalah 0,336 artinya jika variabel lingkungan kerja non fisik (X1) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel motivasi ekstrinsik (X2) dan konstanta (a) adalah 0 (nol), maka kinerja karyawan pada CV Niaga Griya Antasari meningkat sebesar 0,336. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik yang di sediakan berkontribusi positif bagi kinerja karyawan , sehingga semakin baik lingkungan kerja non fisik yang di sediakan CV Niaga Griya Antasari, maka meningkat pula kinerja karyawan CV Niaga Griya Antasari.
3. Nilai koefisien regresi motivasi ekstrinsik adalah 0,630 artinya jika variabel motivasi ekstrinsik (X2) meningkat 1% dengan asumsi variabel lingkungan kerja non fisik (X1) dan konstanta (a) adalah 0 (nol), maka kinerja karyawan pada CV Niaga Griya Antasari meningkat sebesar 0,630 Hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik yang diberikan berkontribusi positif bagi kinerja karyawan CV Niaga Griya Antasari, semakin besar motivasi ekstrinsik, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan CV Niaga Griya Antasari.

Tabel 4.16
Hasil Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.944 ^a	,891	,885	1,022
a. Predictors: (Constant), Motivasi Ekstrinsik X2, Lingkungan Kerja Non Fisik X1				

Sumber : Data diolah tahun 2023

Berdasarkan Tabel 4.16 di atas, nilai koefisien (R) sebesar 0,944 yang menunjukkan tingkat keeratan hubungan antara variabel independen dengan dependen positif yang kuat. Sedangkan nilai koefisien determinasi R² (R square) sebesar 0,891 menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja Non Fisik dan motivasi ekstrinsik sebesar 94,4% sedangkan sisanya sebesar 5,6% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Uji F (Uji Simultan)

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik (X1), dan Motivasi Ekstrinsik (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y) CV Niaga Griya Antasari.

Tabel 4.17
Tabel Anova nilai F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	316,486	2	158,243	151,628	.000 ^b
Residual	38,614	37	1,044		
Total	355,100	39			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Y					
b. Predictors: (Constant), Motivasi Ekstrinsik X2, Lingkungan Kerja Non Fisik X1					

Sumber : Data di olah tahun 2023

Hipotesis Lingkungan Kerja Non Fisik (X1), dan Motivasi Ekstrinsik (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y) CV Niaga Griya Antasari .

Ho= Terdapat pengaruh lingkungan kerja non fisik (X1), dan motivasi ekstrinsik (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y) CV Niaga Griya Antasari.

Ho= Tidak terdapat pengaruh Lingkungan kerja non fisik (X1), dan motivasi ekstrinsik (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y) CV Niaga Griya Antasari.

Ketentuan :

Jika probabilitas α 0,05 maka Ho ditolak

Jika probabilitas α 0,05 maka Ho diterima

Atau

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka pada α 0,05 ($dk=n-2$), Ho diterima

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka pada α 0,05 ($dk=n-2$), Ho ditolak

Berdasarkan table 4.17 maka diperoleh F_{hitung} adalah 151,628 sedangkan nilai F_{tabel} (α 0,05) dengan ($n - k = 40 - 2 = 38$, $k - 1 = 3 - 1 = 2$) adalah 3,24.

Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $151,628 > 3,24$, dan tingkat

signifikasikan $0,000 < 0,005$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat disimpulkan bahwa variable lingkungan kerja non fisik (X1) dan motivasi ekstrinsik (X2) secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Niaga Griya Antasari.

4.5.2 Uji t (Uji Parsial)

Uji t parsial digunakan untuk menguji apakah suatu variabel independen benar-benar berpengaruh terhadap variabel dependen. Hasil uji hipotesis parsial (uji t) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.18
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,704	1,254		2,157	,038
Lingkungan Kerja Non Fisik X1	,336	,093	,343	3,598	,001
Motivasi Ekstrinsik X2	,630	,093	,642	6,745	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Y

Sumber : Data diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.18 dengan mengamati baris, kolom t dan sig. bisa dijelaskan sebagai berikut

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (H1)
Variabel lingkungan kerja non fisik (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Niaga Griya

Antasari. Hal ini terlihat dari signifikasikan lingkungan kerja non fisik (X1) $0,001 < 0,05$

Dan nilai ttabel = $t(\alpha/2; n-k-1) = t(0,05/2; 40-2-1) = 0,025; 37) = 2.02619$. Berarti nilai thitung lebih besar dari ttabel ($3,598 > 2.02619$), maka H_0 ditolak dan H_1 di terima, sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan secara parsial diterima

2. Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan (H_2)

Variabel motivasi ekstrinsik (X2) berpengaruh secara positif dan signifikasikan terhadap kinerja karyawan pada CV Niaga Griya Antasari. Hal ini terlihat dari signifikasikan lingkungan kerja non fisik (X1) $0,000 < 0,05$

Dan nilai ttabel = $t(\alpha/2; n-k-1) = t(0,05/2; 40-2-1) = 0,025; 37) = 2.02619$. Berarti nilai thitung lebih besar dari ttabel ($6,745 > 2.02619$), maka H_0 ditolak dan H_2 di terima, sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan secara parsial diterima.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pembahasan Lingkungan kerja non fisik (X1) terhadap Kinerja (Y) Karyawan CV Niaga Griya Antasari

Dari hasil uji statistik lingkungan kerja non fisik (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) karyawan CV Niaga Griya Antasari. Karena hasil thitung $<$ ttabel, dengan nilai thitung 3,598 lebih besar dari ttabel 2,02619 atau probabilitas sig $0,001 < 0,05$ maka hasil ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini disebabkan lingkungan kerja non fisik yang kurang kondusif mengakibatkan menurunnya kinerja pegawai melalui indikator-indikator seperti tanggung jawab kerja, struktur kerja, kelancaran

komunikasi. Artinya semakin sedikit lingkungan kerja non fisik yang dirasakan karyawan maka semakin rendah kinerja karyawan CV Niaga Griya Antasari, sebaliknya semakin nyaman lingkungan kerja yang dirasakan karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan CV Niaga Griya Antasari.

Secara empiris, hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan antara lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan penelitian dari Vivi Sumanti dan Firmansyah (2021), menganalisis pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan dimana penelitian menunjukkan adanya hubungan positif antara lingkungan kerja non fisik yang berdampak fisik terhadap kinerja karyawan.

H1 : Lingkungan Kerja Non Fisik Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan CV Niaga Griya Antasari

4.6.2 Pembahasan Motivasi Ekstrinsik (X2) terhadap Kinerja (Y) Karyawan Pada CV Niaga Griya Antasari

Dari hasil uji statistik Motivasi ekstrinsik (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) Karyawan Pada CV Griya Niaga Antasari. Dikarenakan hasil thitung < ttabel, dengan nilai thitung 6,745 lebih besar dari pada ttabel 2.02619 atau probabilitas sig 0,000 < 0,05, hasil ini berarti Ho ditolak dan Ha diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik berperan sebagai pendorong bagi karyawan yang akan membuat karyawan tetap bekerja dengan baik dan siap menghadapi segala kesulitan yang dihadapi. Motivasi ekstrinsik juga dapat dikatakan sebagai suatu bentuk motivasi dimana kegiatan dimulai dan dilanjutkan berdasarkan dorongan dari luar yang tidak ada hubungannya dengan dirinya. Karyawan yang memiliki motivasi ekstrinsik yang tinggi akan meningkatkan kehidupan organisasi atau perusahaan. Motivasi ekstrinsik yang tinggi dapat

dilihat dari apakah mereka merasa senang atau tidak dengan pekerjaannya. Mereka akan menaruh lebih banyak perhatian, imajinasi dan keterampilan dalam pekerjaan mereka.

Secara empiris, hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan antara motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan penelitian dari Ghofur et al (2017), menganalisis pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan dimana penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan.

H2 : Motivasi Ekstrinsik Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan CV Niaga Griya Antasari

4.6.3 Pembahasan Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) dan Motivasi Ekstrinsik (X2) terhadap Kinerja (Y) Karyawan Pada CV Niaga Griya Antasari

Berdasarkan pengujian Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) dan Motivasi Ekstrinsik (X2) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) Karyawan Pada CV Griya Niaga Antasari. diperoleh Fhitung adalah 19,796 sedangkan nilai Ftabel (α 0,05) dengan ($n - k = 35 - 2 = 33$, $k - 1 = 3 - 1 = 2$) adalah 3,28. Dengan demikian Fhitung 151,628 > Ftabel 3,24 atau sig 0,000 < 0,05 hasil ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan kata lain ada pengaruh yang signifikan antara Lingkungan kerja non fisik (X1), dan Motivasi ekstrinsik (X2) terhadap Kinerja (Y) Karyawan pada CV Griya Niaga Antasari.

Secara empiris, hasil studi yang menunjukkan Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Motivasi Ektrinstik terhadap Kinerja Karyawan, penelitian dari Arief dkk (2023) dan Ghofur Dkk (2017) , menganalisis tentang pengaruh lingkungan kerja non fisik dan motivasi ekstrinsik terhadap Kinerja karyawan yang dimana penelitian tersebut menunjukkan bahwa adanya

pengaruh yang positif antara Lingkungan kerja non fisik dan motivasi ekstrinsik terhadap Kinerja karyawan.

H3 : Lingkungan Kerja Non Fisik dan Motivasi Ekstrinsik Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Niaga Griya Antasari