

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data adalah menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat simpulan yang berbentuk umum atau generalisasi. Dalam deskripsi data ini penulis akan menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden, yaitu jenis kelamin, usia dan uji deskripsi jawaban responden:

Tabel 4.1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	27	81.8%
Perempuan	6	18.2%
Total	33	100%

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.1 responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat bahwa karyawan PT. Golden Communication Bandar Lampung, paling banyak berjenis kelamin laki-laki yang berjumlah 27 karyawan atau sebesar 81.8%, artinya sebagian besar karyawan PT. Golden Communication Bandar Lampung dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki.

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
17 Tahun - 22 Tahun	9	27.3%
23 Tahun - 28 Tahun	5	15.2%
29 Tahun - 34 Tahun	14	42.4%
> 35 Tahun	5	15.2%
Total	33	100%

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.2 responden berdasarkan usia dapat dilihat bahwa karyawan PT. Golden Communication Bandar Lampung, paling banyak berusia 29 Tahun - 34 Tahun yang berjumlah 14 karyawan atau sebesar 42,4%, artinya sebagian besar karyawan PT. Golden Communication Bandar Lampung dalam penelitian ini berusia 29 Tahun - 34 Tahun.

Tabel 4.3
Hasil Jawaban Responden Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Jawaban										Total
		STS		TS		CS		S		SS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Jam istirahat yang diberikan oleh perusahaan sudah cukup	0	0.0 %	11	33.3 %	12	36.4 %	7	21.2 %	3	9.1 %	101
2	Jaminan kesehatan yang diberikan oleh perusahaan cukup baik	0	0.0 %	9	27.3 %	15	45.5 %	9	27.3 %	0	0.0 %	99
3	Keamanan di lingkungan perusahaan sudah dikelola dengan baik	0	0.0 %	7	21.2 %	18	54.5 %	6	18.2 %	2	6.1 %	102
4	Keselamatan kerja di perusahaan ini sudah diperhatikan dengan baik	0	0.0 %	8	24.2 %	8	24.2 %	10	30.3 %	7	21.2 %	115
5	Ikut terlibat di dalam kegiatan-kegiatan kebersamaan yang diadakan di luar perusahaan	2	6.1 %	3	9.1 %	13	39.4 %	8	24.2 %	7	21.2 %	114
6	Dapat bersosialisasi dengan baik terhadap sesama rekan kerja di lingkungan perusahaan	0	0.0 %	7	21.2 %	8	24.2 %	14	42.4 %	4	12.1 %	114
7	Atasan memberikan pujian bila ada bawahan yang mampu menjalankan tugas pekerjaan dengan baik	1	3.0 %	6	18.2 %	10	30.3 %	10	30.3 %	6	18.2 %	113
8	Atasan memberikan penghargaan bagi bawahan yang berprestasi	0	0.0 %	8	24.2 %	11	33.3 %	8	24.2 %	6	18.2 %	111
9	Pekerjaan sudah sesuai dengan keterampilan dan latar belakang Pendidikan yang dimiliki	0	0.0 %	9	27.3 %	13	39.4 %	11	33.3 %	0	0.0 %	101
10	Perusahaan memberikan pelatihan kepada karyawan agar meningkat kemampuan dalam bekerja	0	0.0 %	7	21.2 %	14	42.4 %	10	30.3 %	2	6.1 %	106

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.3 jawaban responden diatas pernyataan yang memiliki total skor terbesar terdapat pada pernyataan 4, yaitu Keselamatan kerja di perusahaan ini sudah diperhatikan dengan baik, sebanyak 115, sedangkan pernyataan yang memiliki total skor terendah terdapat pada pernyataan 6, yaitu Jaminan kesehatan yang diberikan oleh perusahaan cukup baik, sebanyak 99.

Tabel 4.4
Hasil Jawaban Responden Lingkungan Kerja Non Fisik

No	Pernyataan	Jawaban										Total
		STS		TS		CS		S		SS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Penerapan sistem kerja di perusahaan sangat terstruktur	1	3.0 %	6	18.2 %	9	27.3 %	7	21.2 %	10	30.3 %	118
2	Kebijakan dan aturan kerja di perusahaan sangat jelas	0	0.0 %	2	6.1 %	16	48.5 %	14	42.4 %	1	3.0 %	113
3	Karyawan dituntut selalu melaporkan setiap kegiatan pekerjaan kepada atasan	1	3.0 %	6	18.2 %	14	42.4 %	7	21.2 %	5	15.2 %	108
4	Atasan memberikan batas waktu penyelesaian tugas pekerjaan	1	3.0 %	5	15.2 %	14	42.4 %	8	24.2 %	5	15.2 %	110
5	Pembagian tugas kerja sesuai dengan tanggung jawab yang ada	0	0.0 %	10	30.3 %	7	21.2 %	8	24.2 %	8	24.2 %	113
6	Atasan mengevaluasi pekerjaan semua karyawan dengan adil	1	3.0 %	8	24.2 %	7	21.2 %	14	42.4 %	3	9.1 %	109
7	Kejelasan tugas yang ada diberikan atasan memperlancar kegiatan pekerjaan karyawan	0	0.0 %	7	21.2 %	5	15.2 %	10	30.3 %	11	33.3 %	124
8	Atasan memberikan intruksi dalam menyelesaikan tugas pekerjaan	1	3.0 %	6	18.2 %	12	36.4 %	5	15.2 %	9	27.3 %	114
9	Perusahaan memberikan penilaian karyawan secara objektif untuk mendapatkan penghargaan	1	3.0 %	6	18.2 %	17	51.5 %	6	18.2 %	3	9.1 %	103
10	Perusahaan memberikan peluang yang sama bagi semua karyawan untuk memperoleh penghargaan	0	0.0 %	8	24.2 %	11	33.3 %	9	27.3 %	5	15.2 %	110
11	Perusahaan sangat mengedepankan kerja sama tim	0	0.0 %	5	15.2 %	7	21.2 %	11	33.3 %	10	30.3 %	125
12	Hubungan antar karyawan di perusahaan berjalan dengan baik	1	3.0 %	5	15.2 %	13	39.4 %	6	18.2 %	8	24.2 %	114

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.4 jawaban responden diatas pernyataan yang memiliki total skor terbesar terdapat pada pernyataan 11, yaitu Perusahaan sangat mengedepankan kerja sama tim, sebanyak 125, sedangkan pernyataan yang memiliki total skor terendah terdapat pada pernyataan 9, yaitu Perusahaan memberikan penilaian karyawan secara objektif untuk mendapatkan penghargaan, sebanyak 103.

Tabel 4.5
Hasil Jawaban Responden Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Jawaban										Total
		STS		TS		CS		S		SS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Selalu dapat menaati peraturan yang berlaku di perusahaan	0	0.0 %	8	24.2 %	13	39.4 %	10	30.3 %	2	6.1 %	105
2	Selalu dapat menaati waktu kerja yang telah ditetapkan	1	3.0 %	5	15.2 %	14	42.4 %	10	30.3 %	3	9.1 %	108
3	Selalu dapat mengutamakan pekerjaan dan tanggung jawab saya saat bekerja setiap hari	1	3.0 %	2	6.1 %	12	36.4 %	15	45.5 %	3	9.1 %	116
4	Merasa bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan	0	0.0 %	2	6.1 %	13	39.4 %	13	39.4 %	5	15.2 %	120
5	Puas pada pekerjaan saya dan tidak berpikir untuk pindah pekerjaan	0	0.0 %	7	21.2 %	13	39.4 %	10	30.3 %	3	9.1 %	108
6	Merasa nyaman dengan pekerjaan dan tidak berpikir untuk berhenti dari pekerjaan	0	0.0 %	4	12.1 %	13	39.4 %	10	30.3 %	6	18.2 %	117

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden diatas pernyataan yang memiliki total skor terbesar terdapat pada pernyataan 4, yaitu Merasa bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan, sebanyak 120, sedangkan pernyataan yang memiliki total skor terendah terdapat pada pernyataan 1, yaitu Selalu dapat menaati peraturan yang berlaku di perusahaan, sebanyak 105.

Tabel 4.6
Hasil Jawaban Responden Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Jawaban										Total
		STS		TS		CS		S		SS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Selalu bekerja sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan oleh perusahaan	1	3.0 %	8	24.2 %	9	27.3 %	12	36.4 %	3	9.1 %	107
2	Selalu mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti	0	0.0 %	6	18.2 %	9	27.3 %	9	27.3 %	9	27.3 %	120
3	Dapat memenuhi target pekerjaan yang ditetapkan oleh perusahaan	2	6.1 %	3	9.1 %	11	33.3 %	11	33.3 %	6	18.2 %	115
4	Bersedia diberi tambahan pekerjaan jika diperlukan	0	0.0 %	9	27.3 %	10	30.3 %	10	30.3 %	4	12.1 %	108
5	Tidak pernah menunda-nunda waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	0	0.0 %	4	12.1 %	15	45.5 %	8	24.2 %	6	18.2 %	115
6	Selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	2	6.1 %	1	3.0 %	12	36.4 %	10	30.3 %	8	24.2 %	120
7	Mampu bekerja bersama dengan seluruh karyawan	0	0.0 %	6	18.2 %	16	48.5 %	7	21.2 %	4	12.1 %	108
8	Menyelesaikan tugas pekerjaan bersana team	0	0.0 %	5	15.2 %	13	39.4 %	8	24.2 %	7	21.2 %	116
9	Selalu datang lebih awal dari jam kantor	1	3.0 %	6	18.2 %	14	42.4 %	9	27.3 %	3	9.1 %	106
10	Selalu hadir di setiap aktivitas pekerjaan di perusahaan	0	0.0 %	3	9.1 %	19	57.6 %	8	24.2 %	3	9.1 %	110

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.6 jawaban responden diatas pernyataan yang memiliki total skor terbesar terdapat pada pernyataan 2, yaitu Selalu mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti serta Selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, sebanyak 120, sedangkan pernyataan yang memiliki total skor terendah terdapat pada pernyataan 9, yaitu Selalu datang lebih awal dari jam kantor, sebanyak 106.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban terlebih dahulu dilakukan uji validitas yang diujicobakan kepada responden. Pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 21.

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Variabel

Variabel	Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Motivasi Kerja	Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 9	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 10	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Lingkungan Kerja Non Fisik	Butir 1	0,005	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 2	0,033	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 3	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 8	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 9	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 10	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 11	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 12	0,002	0,05	Sig<alpha	Valid
Kepuasan Kerja	Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Kinerja Karyawan	Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 9	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 10	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji validitas variabel, menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan variabel motivasi kerja, lingkungan kerja non fisik, kepuasan kerja dan kinerja karyawan, memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item pernyataan variabel motivasi kerja, lingkungan kerja non fisik, kepuasan kerja dan kinerja karyawan, dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji realibilitas terhadap masing-masing instrumen variabel menggunakan rumus *alpha cronbach* dengan bantuan program SPSS versi 21. Hasil uji realibilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.8
Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Koefisien r	Simpulan
Motivasi Kerja	0.902	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Lingkungan Kerja Non Fisik	0.864	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Kepuasan Kerja	0.910	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Kinerja Karyawan	0,848	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.8 diatas nilai *cronbach's alpha*, menjelaskan bahwa variabel motivasi kerja, lingkungan kerja non fisik, kepuasan kerja dan kinerja karyawan memiliki kategori reliabel sangat tinggi, karena berada pada rentan 0,8000 – 1,0000.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Untuk mengetahui data normal atau mendekati normal bisa dilakukan dengan Uji Non Parametrik *one-sample kolmogorov – smirnov test* pada SPSS Versi 21. Hasil perhitungan uji normalitas sebagai berikut,

Tabel 4.9
Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Motivasi Kerja	0,612	0,05	Sig > Alpha	Normal
Lingkungan Kerja Non Fisik	0,997	0,05	Sig > Alpha	Normal
Kepuasan Kerja	0,628	0,05	Sig > Alpha	Normal
Kinerja Karyawan	0,996	0,05	Sig > Alpha	Normal

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.9 diatas, menunjukkan bahwa nilai variabel motivasi kerja, lingkungan kerja non fisik, kepuasan kerja dan kinerja karyawan memiliki tingkat signifikan diperoleh data sig > Alpha maka variabel motivasi kerja, lingkungan kerja non fisik, kepuasan kerja dan kinerja karyawan berasal dari populasi berdistribusi normal.

4.3.2 Hasil Uji Linieritas

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah model regresi dapat didekati dengan persamaan linear dan uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi ataupun regresi linear, dengan bantuan program SPSS versi 21. Hasil uji linearitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut,

Tabel 4.10
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	0,267	0,05	Sig > Alpha	Linier
Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan	0,206	0,05	Sig > Alpha	Linier
Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	0,277	0,05	Sig > Alpha	Linier

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.10 hasil perhitungan *ANOVA table*, pada variabel motivasi kerja, lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, didapat nilai Sig pada baris *deviation from linearity* > 0,05 maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

4.3.3 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi atau hubungan yang kuat antara sesama variabel independen. Hasil uji tersebut adalah sebagai berikut,

Tabel 4.11

Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF		Kondisi	Simpulan
Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	1.017	10	VIF<10	Tidak ada gejala multikolinieritas
Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan	1.037	10	VIF<10	Tidak ada gejala multikolinieritas
Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	1.020	10	VIF<10	Tidak ada gejala multikolinieritas

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.11 hasil perhitungan pada tabel *coefficient* menunjukkan bahwa nilai VIF pada variabel motivasi kerja, lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan < 10, maka tidak ada gejala multikolinieritas antar variabel independen terhadap variabel dependen.

4.4 Hasil Analisis Data

4.4.1 Regresi Linear Berganda

Tabel 4.12

Persamaan Regresi Linear Berganda

Variabel	B
(Constant)	0.717
Motivasi Kerja	0.419
Lingkungan Kerja Non Fisik	0.258
Kepuasan Kerja	0.443

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.12 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0.717 + 0.419X_1 + 0.258X_2 + 0.443X_3$$

1. Nilai konstanta sebesar 0.717 yang berarti bahwa tanpa adanya variabel variabel motivasi kerja, lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja, maka besarnya kinerja karyawan adalah 0.717 satuan.
2. Koefisien motivasi kerja artinya jika motivasi kerja, , naik sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat, sebesar 0.419 satu satuan.
3. Koefisien lingkungan kerja non fisik, artinya jika lingkungan kerja non fisik, naik sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat, sebesar 0.258 satu satuan.
4. Koefisien kepuasan kerja, artinya jika kepuasan kerja, naik sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat, sebesar 0.443 satu satuan.

Tabel 4.13
Hasil Uji Model Summary

Variable	R (Korelasi)	R Square (Determinasi)
Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	0,688	0,474

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.13 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi r square sebesar 0,474 artinya variabel variabel motivasi kerja, lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja dapat menjelaskan kinerja karyawan, sebesar 47.7% dan sisanya 58,3% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai r menunjukkan arah hubungan antara variabel pengalaman kerja dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja memiliki tingkat hubungan tinggi karena nilai r sebesar 0,688 berada pada rentang 0,6000 – 0,7999.

4.4.2 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t parsial digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji hipotesis secara parsial (Uji t) adalah sebagai berikut

Tabel 4.14
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	0,002	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh
Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan	0,026	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh
Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	0,032	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber : Data Diolah, 2024

1. Berdasarkan tabel 4.14 didapat perhitungan pada motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, diperoleh nilai sig (0,002) < Alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga

- dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Golden Communication Bandar Lampung
2. Berdasarkan tabel 4.15 didapat perhitungan pada lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan, diperoleh nilai sig (0,026) < Alpha (0,05) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Golden Communication Bandar Lampung
 3. Berdasarkan tabel 4.15 didapat perhitungan pada kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, diperoleh nilai sig (0,032) < Alpha (0,05) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Golden Communication Bandar Lampung

4.4.3 Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji f simultan digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji hipotesis secara simultan (Uji F) adalah sebagai berikut

Tabel 4.15

Hasil Uji Simultan (Uji F)

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.15 didapat perhitungan pada motivasi kerja lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, diperoleh nilai sig (0,000) < Alpha (0,05) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Golden Communication Bandar Lampung

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pembahasan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial (Uji-t), diperoleh nilai sig (0,002) < Alpha (0,05) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Golden Communication Bandar Lampung. Hasil penelitian didukung penelitian yang dilakukan oleh Hatimatunnisani, Veranita, dan Rochmawati (2023) menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya jika motivasi kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan dapat meningkat. Teori ini dikemukakan oleh Abraham Maslow dalam Purwati dan Agustian (2023) yang menyatakan bahwa manusia dimotivasi untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang melekat pada diri setiap manusia yang cenderung bersifat bawaan. Kebutuhan ini terdiri dari lima jenis dan terbentuk dalam suatu hierarki dalam pemenuhan, dalam arti manusia pada dasarnya pertama sekali akan berusaha memenuhi kebutuhan tingkat pertama, kemudian kebutuhan tingkat kedua dan seterusnya, dan pemenuhan semua kebutuhan inilah yang menimbulkan motivasi seseorang. Laa dan Susanto (2023) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah pemberi daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja dalam diri seseorang untuk pekerjaan secara efektif, dan terintegritas untuk mencapai tingkat kinerja. Berdasarkan hasil jawaban responden diatas pernyataan yang memiliki total skor terbesar terdapat pada pernyataan 4, yaitu Keselamatan kerja di perusahaan ini sudah diperhatikan dengan baik, sebanyak 115, sedangkan pernyataan yang memiliki total skor terendah terdapat pada pernyataan 6, yaitu Jaminan kesehatan yang diberikan oleh perusahaan cukup baik, sebanyak 99. Oleh karena itu pihak perusahaan dapat memberikan *reimburse* biaya kesehatan yang tidak dicakup oleh asuransi. sehingga motivasi kerja karyawan dapat meningkat yang akan berdampak pada kinerja karyawan yang meningkat.

4.5.2 Pembahasan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial (Uji-t), diperoleh nilai sig (0,026) < Alpha (0,05) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Golden Communication Bandar Lampung. Hasil penelitian didukung penelitian yang dilakukan oleh Fitri dan Ferdian (2021) menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya jika lingkungan kerja non fisik dapat sesuai yang diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Wahyudin dan Astuti (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja maupun hubungan dengan bawahan. Sebuah organisasi perlu menciptakan serta memelihara lingkungan kerja non fisik dengan baik agar dapat menimbulkan suasana kerja yang membuat karyawan semangat untuk bekerja lebih giat dan baik (Mustikasari, Akbar, dan Syahputra, 2023). Berdasarkan hasil jawaban responden diatas pernyataan yang memiliki total skor terbesar terdapat pada pernyataan 11, yaitu Perusahaan sangat mengedepankan kerja sama tim, sebanyak 125, sedangkan pernyataan yang memiliki total skor terendah terdapat pada pernyataan 9, yaitu Perusahaan memberikan penilaian karyawan secara objektif untuk mendapatkan penghargaan, sebanyak 103. Oleh karena itu pihak perusahaan harus memberikan penilaian yang lebih objektif dengan mengidentifikasi karyawan yang berhasil meningkatkan kinerja karyawan, hal tersebut akan memberikan kenyamanan dalam bekerja sehingga karyawan terdorong untuk meningkatkan kinerja karyawan

4.5.3 Pembahasan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial (Uji-t), diperoleh nilai sig (0,032) < Alpha (0,05) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Golden Communication Bandar Lampung. Hasil penelitian didukung penelitian yang dilakukan oleh Endra (2022) menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya jika kepuasan kerja dapat ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat. Menurut Hariana (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan atau emosi yang positif atau negatif karyawan terhadap pekerjaannya yang berkaitan dengan pengalaman dalam pekerjaannya dan harapannya terhadap pengalaman masa depan. Apabila, karyawan mempunyai kepuasan kerja sesuai dengan harapan mereka maka hasil pekerjaan yang dilakukan cenderung positif, sebaliknya apabila karyawan merasa kurang puas atau bahkan tidak puas terhadap pekerjaan yang dilakukan maka hasilnya cenderung menurun. Seorang karyawan yang tidak puas terhadap pekerjaan yang ia jalani biasanya akan resign untuk mencari tempat kerja yang baru, harapannya ialah tempat kerja yang lain akan memenuhi kepuasan mereka dalam menjalankan pekerjaan (Partika, Ismanto, dan Rina, 2020). Berdasarkan hasil jawaban responden diatas pernyataan yang memiliki total skor terbesar terdapat pada pernyataan 4, yaitu Merasa bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan, sebanyak 120, sedangkan pernyataan yang memiliki total skor terendah terdapat pada pernyataan 1, yaitu selalu dapat menaati peraturan yang berlaku di perusahaan, sebanyak 105. Oleh karena itu pihak perusahaan sebaiknya memberikan penghargaan dan pengakuan untuk pencapaian dan kontribusi positif karyawan bagi karyawan yang taat akan peraturan yang ditetapkan puas, hal tersebut akan menciptakan kepuasan kerja karyawan yang akan berdampak pada kinerja karyawan.

4.5.4 Pembahasan Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji simultan (Uji-F), diperoleh nilai sig (0,000) < Alpha (0,05) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Golden Communication Bandar Lampung. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Kuswati (2020) menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Tarigan (2022) menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sindi dan Javed (2021) menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pebriyanto dan Utomo (2022) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja karyawan yang berlaku dalam organisasi. Hatimatunnisani, Veranita, dan Rochmawati (2023) menyatakan bahwa pemberian motivasi yang tepat kepada pegawai akan mendorong pengembangan organisasi, karena pegawai yang bekerja dan melaksanakan tugas dengan penuh semangat dan kesadaran yang tinggi merupakan modal bagi perusahaan. Pemberian motivasi yang baik akan mendorong pegawai bekerja semakin bersemangat, semakin baik dan semakin produktif. Karyawan dapat memiliki kualitas dalam bekerja karena adanya dukungan lingkungan kerja yang baik. dalam penyelesaian pekerjaan lingkungan kerja non fisik menjadi salah satu faktor pendukung sehingga dapat meningkatkan efektivitas kerja karyawan (Wijayanti dan Wardhani, 2022). Kepuasan kerja adalah

perasaan dan penilaian seseorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya. Kurangnya kepuasan kerja karyawan berdampak buruk bagi perusahaan dan pencapaian tujuan akan mendapatkan hasil yang memuaskan. (Harahap dan Tirtayasa, 2020).