

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

4.1.1 Deskripsi Objek Penelitian

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer yaitu data yang diperoleh peneliti dari tangan pertama melalui kuesioner yang dibagikan oleh peneliti kepada PT Budi Starch & Sweetener Tbk Bandar Lampung. Dalam penelitian ini sample diambil berdasarkan *non probability sampling* dengan sistem pengambilan sampel secara *purposive sampling*, yaitu sampel yang di ambil berdasarkan pertimbangan penelitian, sehingga yang di jadikan responden adalah yang benar-benar mengetahui faktor-faktor yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Responden penelitian ini terdiri dari Pegawai yang telah bergabung di PT. Budi Starch & Sweetener Bandar Lampung dengan Pendidikan SMA dan Pegawai PT. Budi Starch & Sweetener Bandar Lampung dengan Pendidikan minimal S1. Dalam penelitian ini kuesioner yang disebar sebanyak 35 kuesioner.

Tabel 4.1 Distribusi Kuesioner

No.	Keterangan	Jumlah Kuesioner
1	Data kuisioner yang disebarkan	35
2	Data kuisioner yang kembali	35
3	Data kuisioner yang tidak kembali	0
4	Persentase Pengembalian	100%
5	Data kuisioner yang tidak dapat digunakan	0

6	Data kuisisioner yang dapat digunakan	35
7	Persentase Kuisisioner yang dapat diolah	100%

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan sebaran kuisisioner kepada PT Budi Starch & Sweetener Tbk Bandar Lampung menyebarkan sebanyak 35 kuisisioner kepada para pegawai yang memiliki hubungan terkait variabel yang ingin diteliti. Data kuisisioner yang kembali atau telah di isi berjumlah 35 kuisisioner dan data kuisisioner yang tidak kembali berjumlah 0 kuisisioner. Maka data kuisisioner yang dapat digunakan atau dijadikan sebagai sampel yaitu berjumlah 35 kuisisioner.

4.1.2 Identitas Responden

Dari kuisisioner yang telah diisi oleh responden didapat data identitas responden yang bekerja pada PT Budi Starch & Sweetener Tbk Bandar Lampung. Penyajian data mengenai identitas responden untuk memberikan gambaran tentang keadaan diri dari pada responden terdiri atas nama, jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir.

Tabel 4.2 Identitas Responden

Responden	Keterangan	Frekuensi	Presentase
Usia	20-27	27	77%
	28-35	8	23%
Jumlah		35	100%
Jenis Kelamin	Laki- Laki	8	23%
	Perempuan	27	77%
Jumlah		35	100,0%
Pendidikan	SMA	7	20%
	S1	28	80%
Jumlah		35	100,0%

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa identitas responden yang bekerja pada PT Budi Starch & Sweetener Tbk Bandar Lampung. Usia terbanyak yang

bekerja yaitu berusia antara 20-27 tahun berjumlah 27 responden (77,0%). Jenis kelamin yang terbanyak yaitu berjenis kelamin perempuan berjumlah 27 responden (77,0%). Pendidikan terbanyak yaitu berpendidikan S1 berjumlah 28 responden (80,0%).

4.1.3 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini antara lain: mean (rata – rata hitung), nilai minimum dan maksimum, serta standar deviasi (penyimpangan data dari rata-rata).

Tabel 4.3 Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Lingkungan Kerja	35	1	5	3,77	,942
Motivasi Kerja	35	2	5	4,00	,804
Kinerja Karyawan	35	2	5	3,94	,873
Valid N(liswise)	35				

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan dari tabel di atas, menunjukkan bahwa penelitian ini menggunakan sampel (N) sebanyak 35. Variabel Lingkungan Kerja X1 menunjukkan nilai minimal 1 dan nilai maksimal 5. Nilai rata – rata sebesar 3,77 dengan standar deviasi 0,942. Sedangkan variabel Motivasi kerja X2 menunjukkan nilai minimal 2 dan nilai maksimal 5. Nilai rata – rata sebesar 4,00 dengan standar deviasi 0,804. Sedangkan variabel Kinerja Karyawan Y menunjukkan nilai minimal 2 dan nilai maksimal 5. Nilai rata – rata sebesar 3,94 dengan standar deviasi 0,873.

Dari hasil uji statistik deskriptif pada variabel - variabel penelitian menunjukkan bahwa nilai standar deviasi lebih kecil dari pada nilai rata-rata artinya bahwa data variabel penelitian mengindikasikan hasil yang baik, hal tersebut dikarenakan

standart deviation yang mencerminkan penyimpangan dari data variabel tersebut cukup rendah karena lebih kecil dari pada nilai rata - ratanya.

4.2 Uji Analisis Data

4.2.1 Uji Validitas Data

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep gejala/kejadian yang diukur. Item kuesioner dinyatakan valid apabila nilai r hitung $>$ r tabel ($n-2$).

Tabel 4. 4 Uji Validitas Data

Variabel	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Kesimpula
Kinerja Karyawan (Y)	Pertanyaan_Y1	0.938	0.282	Valid
	Pertanyaan_Y2	0.928	0.282	Valid
	Pertanyaan_Y3	0.850	0.282	Valid
	Pertanyaan_Y4	0.913	0.282	Valid
	Pertanyaan_Y5	0.929	0.282	Valid
	Pertanyaan_Y6	0.918	0.282	Valid
Lingkungan Kerja (X1)	Pertanyaan_X1.1	0.533	0.282	Valid
	Pertanyaan_X1.2	0.601	0.282	Valid
	Pertanyaan_X1.3	0.504	0.282	Valid
	Pertanyaan_X1.4	0.820	0.282	Valid
	Pertanyaan_X1.5	0.811	0.282	Valid
	Pertanyaan_X1.6	0.765	0.282	Valid
	Pertanyaan_X1.7	0.823	0.282	Valid
	Pertanyaan_X1.8	0.768	0.282	Valid
	Pertanyaan_X1.9	0.673	0.282	Valid
	Pertanyaan_X1.10	0.571	0.282	Valid
Motivasi Kerja (X2)	Pertanyaan_X2.1	0.672	0.282	Valid
	Pertanyaan_X2.2	0.793	0.282	Valid
	Pertanyaan_X2.3	0.766	0.282	Valid
	Pertanyaan_X2.4	0.632	0.282	Valid
	Pertanyaan_X2.5	0.687	0.282	Valid
	Pertanyaan_X2.6	0.853	0.282	Valid
	Pertanyaan_X2.7	0.704	0.282	Valid

	Pertanyaan_X2.8	0.785	0.282	Valid
	Pertanyaan_X2.9	0.764	0.282	Valid

Sumber : Data diolah, 2024

Sberdasarkan hasil uji validitas data menyatakan bahwa korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor konstruk dari setiap variabel menunjukkan hasil yang signifikan, dan menunjukkan bahwa r hitung $>$ r tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid.

4.2.2 Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana keandalan suatu alat pengukur untuk dapat digunakan lagi untuk penelitian yang sama. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus Alpha.

Tabel 4.5 Uji Reliabilitas Data

Variabel	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Kinerja Karyawan (Y)	0,817	Realibel
Lingkungan Kerja (X1)	0,767	Realibel
Motivasi Kerja (X2)	0,774	Realibel

Sumber : Data diolah, 2024

Tabel 4.5 menunjukkan nilai *cronbach's alpha* atas Kinerja Karyawan sebesar 0,817, Lingkungan Kerja sebesar 0,767, Motivasi Kerja sebesar 0,774. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena mempunyai nilai *cronbach's alpha* lebih $>$ dari 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang berarti bila pernyataan itu diajukan kembali akan diperoleh.

4.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.1 Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2011) Adapun Uji statistik yang digunakan pada penelitian ini diuji *One Sample Kolmogrov Smirnov Test*, Dengan taraf signifikan 0,05 atau 5%. Jika signifikan yang dihasilkan $> 0,05$ maka distribusi datanya dikatakan normal. Sebaliknya jika signifikan yang dihasilkan $< 0,05$ maka data tidak terdistribusi secara normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada table dibawah ini :

Tabel 4.6 Uji Normalitas Data

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-4
	Std. Deviation	4,02091422
	Absolute	,148
Most Extreme Differences	Positive	,093
	Negative	-,148
Kolmogorov-Smirnov Z		,148
Asymp. Sig. (2-tailed)		,051

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan table 4.6 diatas dapat dijelaskan bahwa besarnya angka *asyimp Sig-(2 Tailed)* Menunjukkan nilai 0,051 lebih besar dari tingkat *alpha* yang ditetapkan (5%) yang artinya bahwa seluruh data dapat dikatakan terdistribusi secara normal.

4.3.2 Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah keadaan dimana pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna antar variable independen. Pada

model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna diantara variable bebas (korelasi 1 atau mendekati 1). (Ghozali, 2015)

Tabel 4.7 Uji Multikolinieritas

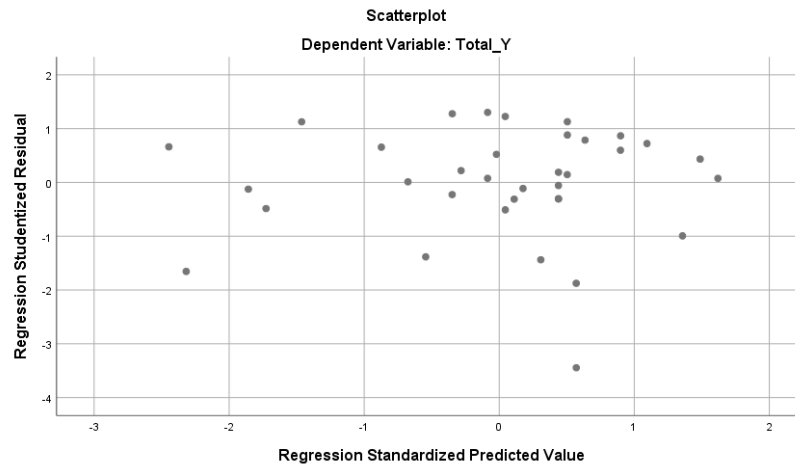
Model	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Lingkungan kerja	0,683	1,464
Motivasi kerja	0,683	1,464

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji pada tabel 4.11 diatas diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai tolerance sebesar 0,683 dan nilai VIF sebesar 1,464 , sedangkan Motivasi Kerja memiliki nilai tolerance sebesar 0,683 dan nilai VIF sebesar 1,464. Dari hasil diatas diperoleh kesimpulan bahwa seluruh nilai VIF disemua variabel penelitian lebih <10 hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinieritas dalam model regresi.

4.3.3 Uji Heterokedastisitas

Uji glejser dilakukan dengan cara meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya. Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolut residual lebih dari 0,05 maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Jika nilai signifikan antara variabel independen lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. (Ghozali, 2015).

Tabel 4. 8 Uji Heterokedastisitas

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan gambar diatas, dapat dilihat bahwa tidak ada pola tertentu yang terbentuk dan titik-titik menyebar dengan merata baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan tersebarnya titik-titik tersebut, itu artinya tidak terdapat gejala heteroskedstisitas dalam penelitian ini.

4.4 Pengujian Hipotesis

4.4.1 Uji Regresi

Model persamaan regresi yang baik adalah yang memenuhi persyaratan asumsi klasik, antara lain semua data berdistribusi normal, model harus bebas dari gejala multikolinieritas dan terbebas dari heterokedastisitas. Berdasarkan estimasi regresi berganda dengan program SPSS 25 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.9 Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.075	5.531		.375	.710
	Total_X1	.386	.148	.451	2.611	.014
	Total_X2	.193	.163	.204	1.184	.245

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: Data diolah, 2024

$$\text{Kinerja Karyawan} = 2,075 + 0,386\text{LK} + 0,193\text{MK} + e$$

Berdasarkan hasil persamaan diatas terlihat bahwa :

- Nilai koefisien regresi variabel Kinerja Karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 2,075 untuk 1 satuan apabila semua variabel bersifat konstant.
- Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,386 nilai ini menunjukkan bahwa setiap penurunan/peningkatan lingkungan kerja sebesar 1 satuan di prediksi akan meningkatkan (+) Kinerja Karyawan sebesar 0,386.
- Nilai koefisien regresi variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,193 nilai ini menunjukkan bahwa setiap penurunan/peningkatan motivasi kerja sebesar 1 satuan di prediksi akan meningkatkan (+)kinerja karyawan sebesar 0,193.

4.4.2 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu (Ghozali, 2015).

Tabel 4.10 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.590 ^a	.349	.308	4.145

a. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

b. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: Data primer yang diolah, 2024 (SPSS 25)

Berdasarkan tabel 4.11 dapat diketahui besarnya koefisien korelasi ganda pada kolom Adjusted R Square merupakan koefisien determinasi yang telah dikoreksi yaitu sebesar 0,308 atau sebesar 30,8%, yang menunjukkan bahwa variabel kuat terhadap kinerja karyawan sebesar 30,8, sedangkan sisanya 69,2% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

4.4.3 Uji Kelayakan Model

Uji kelayakan model (Uji F-test) digunakan untuk menguji apakah model regresi yang digunakan sudah layak yang menyatakan bahwa variable independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variable dependen (Ghozali, 2015). Pengujian dilakukan dengan menggunakan uji F pada tingkat kepercayaan 95% atau α sebesar 0,05, apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka model dinyatakan layak digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 4.11 Uji Kelayakan Model

ANOVA^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	294.182	2	147.091	8.563	.001 ^b
	Residual	549.704	32	17.178		
	Total	843.886	34			
a. Dependent Variable: Total_Y						
b. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1						

Sumber : Data primer yang diolah, 2024 (SPSS 25)

Dari tabel tersebut terlihat bahwa pengujian ini diperoleh hasil koefisien signifikan menunjukkan bahwa nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$ dengan nilai F hitung sebesar 8,563. Artinya bahwa secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

4.4.4 Uji Hipotesis

Uji hipotesis (Uji t-test) digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini secara individual (parsial) dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2015). Pengujian dilakukan dengan menggunakan uji T pada tingkat kepercayaan 95% atau α sebesar 0,05 dari hasil output SPSS yang diperoleh, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, dengan signifikan (Sig) $< 0,05$. Maka H_a diterima.

Tabel 4.12 Uji Hipotesis

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.075	5.531		.375	.710
	Total_X1	.386	.148	.451	2.611	.014
	Total_X2	.193	.163	.204	1.184	.245

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber : Data diolah, 2024

1. Hasil untuk variabel Lingkungan Kerja (X1) menunjukkan bahwa dengan signifikan $0,014 < 0,05$ maka jawaban hipotesis yaitu H_{a1} diterima dan menolak H_{o1} yang menyatakan bahwa Terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
2. Hasil untuk variabel Motivasi Kerja (X2) menunjukkan bahwa dengan signifikan $0,245 > 0,05$ maka jawaban hipotesis yaitu H_{a2} ditolak dan menerima H_{o2} yang menyatakan bahwa Tidak Terdapat Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

3. Hasil untuk variabel Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja menunjukkan bahwa dengan signifikan $0,259 > 0,05$ maka jawaban hipotesis yaitu H_{a3} ditolak dan menerima H_{o3} yang menyatakan bahwa Tidak Terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya.

Lingkungan kerja sebagai salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan juga harus diperhatikan oleh perusahaan. Hal ini dikarenakan kondisi lingkungan kerja yang baik akan memberikan motivasi kerja bagi para karyawan dalam menyelesaikan beban tugasnya. Dengan lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan berarti perusahaan telah menunjukkan kepada karyawan bahwa mereka dihargai dan membuat pekerjaan yang mereka lakukan lebih menyenangkan.

Berdasarkan hasil jawaban responden dan pengujian mendapatkan hasil bahwa variabel akuntansi sektor publik berpengaruh signifikan terhadap akuntabilitas kinerja, yang ditunjukkan dengan hasil uji t memperoleh nilai t hitung $2,611 < t$ tabel $1,689$ dengan nilai signifikan sebesar $0,014 < 0,05$ sehingga H_1 terdukung secara statistik yang artinya lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pada pengujian tersebut diperoleh hasil yang menyatakan bahwa hipotesis yang pertama diterima dan terbukti, yang artinya Lingkungan Kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Pengujian hipotesis ini menggunakan uji-t, yang bertujuan untuk melihat hubungan secara parsial.

4.5.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau pendorong semangat kerja. Motivasi kerja juga dapat memberikan energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur, serta meningkatkan kebersamaan dalam mencapai tujuan organisasi dengan kata lain motivasi kerja menurut pengertian tersebut merupakan suatu kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Kinerja karyawan yang rendah tidaklah mungkin mencapai hasil yang baik apabila tidak ada motivasi, karena motivasi itu sendiri merupakan suatu kebutuhan dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan bagi karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi membuat dirinya merasa senang dan memperoleh kepuasan tersendiri dalam pekerjaannya, seorang karyawan akan lebih berusaha untuk mendapatkan hasil yang maksimal dengan semangatnya yang tinggi, serta selalu berusaha mengembangkan tugas dan dirinya

Berdasarkan hasil jawaban responden dan pengujian mendapatkan hasil bahwa variabel motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap akuntabilitas kinerja, yang ditunjukkan dengan hasil uji t memperoleh nilai t hitung $1,184 > t$ tabel $1,689$ dengan nilai signifikan sebesar $0,245 > 0,05$ sehingga H_2 tidak terdukung secara statistik yang artinya motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pada pengujian tersebut diperoleh hasil yang menyatakan bahwa hipotesis yang kedua ditolak dan terbukti, yang artinya Motivasi Kerja (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Pengujian hipotesis ini menggunakan uji-t, yang bertujuan untuk melihat hubungan secara parsial.

4.5.3 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kondisi lingkungan yang sesuai dan motivasi yang berlebihan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sesuai dengan bahwa motivasi kerja merupakan suatu kondisi

yang berpengaruh dalam membangkitkan, mengarahkan, dan meningkatkan perilaku seseorang yang berhubungan dengan lingkungan lukisan memperhatikan lingkungan lukisan yang bagus atau mengembangkan situasi berjalan yang dapat memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan mempengaruhi ketajaman atau semangat karyawan untuk bekerja sehingga menumbuhkan kinerja dan tujuan organisasi secara keseluruhan dapat tercapai (Sunyoto, 2015). Lingkungan kerja mungkin juga berpengaruh pada personel. Jika pekerja berada di lingkungan kerja tempatnya bekerja, maka pekerja akan melakukan aktivitasnya dengan baik agar waktu berjalan efektif.

Berdasarkan hasil jawaban responden dan pengujian mendapatkan hasil bahwa variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan dengan hasil uji t memperoleh nilai t hitung $3,795 > t$ tabel $1,689$ dengan nilai signifikan sebesar $0,259 > 0,05$ sehingga H3 tidak terdukung secara statistik yang artinya lingkungan kerja dan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pada pengujian tersebut diperoleh hasil yang menyatakan bahwa hipotesis yang kedua ditolak dan terbukti, yang artinya Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Pengujian hipotesis ini menggunakan uji-t, yang bertujuan untuk melihat hubungan secara simultan.