

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data yang merupakan gambaran yang akan digunakan untuk proses selanjutnya yaitu menguji hipotesis. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain jenis kelamin dan usia.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan penelitian terhadap seluruh karyawan PT. Torabika Eka Semesta Lampung berjumlah 39 orang. Untuk mengetahui data jenis kelamin responden, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	22	57,5
2	Perempuan	17	42,5
	Total	39	100

Sumber : Hasil data diolah tahun 2018

Dari tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu laki-laki artinya karyawan PT. Torabika Eka Semesta Lampung didominasi oleh jenis kelamin laki-laki sebanyak 22 orang.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (tahun)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	20 – 30	17	59,4
2	31 – 40	14	20,6
3	41 – 50	8	5,6
Total		39	100

Sumber : Hasil data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.2 karakteristik berdasarkan usia diketahui usia 20-30 tahun menempati tingkat tertinggi artinya karyawan PT. Torabika Eka Semesta Lampung didominasi oleh karyawan yang berusia 20-30 tahun sebanyak 17 orang.

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Jabatan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	SMA	12	12,2
2	Sarjana	18	59,8
3	Pasca Sarjana	10	28,0
Total		39	100

Sumber : Hasil data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.3 karakteristik berdasarkan tingkat pendidikan diketahui pendidikan Sarjana menempati tingkat tertinggi artinya karyawan PT. Torabika Eka Semesta Lampung didominasi oleh karyawan yang pendidikan Sarjana sebanyak 18 orang.

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	0-3 tahun	2	2,0
2	4-7 tahun	17	58,4
3	7-10 tahun	14	20,6
4	>10 tahun	6	10,0
Total		39	100

Sumber : Hasil data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.4 karakteristik berdasarkan masa kerja diketahui masa kerja 4-7 tahun menempati tingkat tertinggi artinya karyawan PT. Torabika Eka Semesta Lampung didominasi oleh karyawan yang masa kerja 4-7 tahun sebanyak 17 orang.

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Hasil jawaban mengenai kuesioner yang disebar kepada 39 responden sebagai berikut :

Tabel 4.5 Hasil Jawaban Responden Variabel Komitmen Organisasional(X1)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Karyawan PT. Torabika Eka Semesta Lampung dapat dipercaya dalam menyelesaikan pekerjaannya.	15	37.5	15	37.5	9	22.5	1	2.5	0	0
2	PT. Torabika Eka Semesta Lampung memiliki kemauan dan usaha atas tujuan organisasi.	13	32.5	15	37.5	10	25.0	2	5.0	0	0
3	Karyawan menghabiskan waktunya untuk bekerja pada PT. Torabika Eka Semesta Lampung.	14	35.0	17	42.5	8	20.0	1	2.5	0	0
4	Karyawan dengan bangga dalam menjalankan tugas yang telah diberikan oleh PT. Torabika Eka Semesta Lampung	9	22.5	15	37.5	15	37.5	0	0	1	2.5
5	Karyawan sangat loyal pada PT. Torabika Eka Semesta Lampung.	15	37.5	13	32.5	10	25.0	2	5.0	0	0

6	Karyawan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan PT. Torabika Eka Semesta Lampung.	5	12.5	10	25.0	19	47.5	4	10.0	2	5.0
---	--	---	------	----	------	----	------	---	------	---	-----

Sumber : Hasil data diolah tahun 2018

Dari tabel 4.5 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 39 responden pernyataan 1 mengenai Karyawan PT. Torabika Eka Semesta Lampung dapat dipercaya dalam menyelesaikan pekerjaannya mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebesar 15 orang atau 37,5%, sedangkan pernyataan 6 mengenai Karyawan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan PT. Torabika Eka Semesta Lampung mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 5 orang atau 12,5%.

Tabel 4.6 Hasil Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja (X2)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Karyawan bertanggung jawab sepenuhnya dalam menjalankan pekerjaan.	18	45.0	14	35.0	6	15.0	2	5.0	1	2.5
2	Karyawan PT. Torabika Eka Semesta Lampung dapat menerima semua tugas yang diberikan dan dikerjakan dengan baik.	17	42.5	11	27.5	7	17.5	2	5.0	2	5.0
3	Karyawan PT. Torabika Eka Semesta Lampung memiliki kualitas kerja yang baik.	17	42.5	13	32.5	4	10.0	6	15.0	0	0
4	Karyawan PT. Torabika Eka	15	37.5	15	37.5	10	25.0	0	0	0	0

	Semesta Lampung dapat menyelesaikan tugas yang diberikan tepat waktu.										
5	Seluruh karyawan PT. Torabika Eka Semesta Lampung selalu antusias mengikuti pelatihan yang dibeikan perusahaan.	21	52.5	14	35.0	4	10.0	1	2.5	0	0
6	Karyawan mengikuti pelatihan yang diberikan perusahaan.	16	40.0	11	27.5	10	25.0	2	5.0	0	0
7	Karyawan PT. Torabika Eka Semesta Lampung memiliki inisiatif dalam setiap menjalankan pekerjaannya.	16	40.0	13	32.5	10	25.0	1	2.5	0	0
8	Karyawan PT. Torabika Eka Semesta Lampung bertindak tanpa menyusahkan karyawan lain untuk menjalankan pekerjaannya.	13	32.5	15	37.5	10	25.0	1	2.5	1	2.5

Sumber : Hasil data diolah tahun 2018

Dari tabel 4.6 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 39 responden pernyataan 5 mengenai “Seluruh karyawan PT. Torabika Eka Semesta Lampung selalu antusias mengikuti pelatihan yang dibeikan perusahaan” mendapat respon tertinggi mendapatkan jumlah yang sama yaitu 21 orang atau 52,5% dengan menjawab sangat setuju, sedangkan pernyataan 8 mengenai “Karyawan PT. Torabika Eka Semesta Lampung bertindak tanpa menyusahkan karyawan lain untuk menjalankan pekerjaannya” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju yaitu sebesar 13 orang atau 32,5%.

Tabel 4.7 Hasil Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja (X3)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Ruang kerja pada PT. Torabika Eka Semesta Lampung memiliki pencahayaan yang sangat baik.	17	42.5	14	35.0	6	15.0	2	5.0	1	2.5
2	Penerangan yang baik pada PT. Torabika Eka Semesta Lampung membantu karyawan dalam menyelesaikan tugasnya.	18	45.0	11	27.5	7	17.5	2	5.0	2	5.0
3	Temperatur di PT. Torabika Eka Semesta Lampung membuat karyawan nyaman dalam menjalankan pekerjaannya.	22	55.0	11	27.5	4	10.0	1	2.5	2	5.0
4	Sirkulasi udara di PT. Torabika Eka Semesta Lampung membuat karyawan nyaman dalam menjalankan pekerjaannya.	18	45.0	12	30.0	7	17.5	3	7.5	0	0
5	Karyawan dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan	19	47.5	13	32.5	2	5.0	5	12.5	0	0
6	Ruangan kerja PT. Torabika Eka Semesta Lampung tertata dengan rapih.	16	32.5	15	37.5	3	7.5	1	2.5	1	2.5
7	Karyawan memiliki hubungan kerja yang baik dengan karyawan lainnya.	23	57.5	9	22.5	4	10.0	2	5.0	2	5.0
8	Karyawan selalu bersikap ramah dengan Karyawan lainnya.	18	45.0	12	30.0	7	17.5	0	0	0	0

Sumber : Hasil data diolah tahun 2018

Dari tabel 4.7 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 39 responden pernyataan 7 mengenai “Karyawan memiliki hubungan kerja yang baik dengan karyawan lainnya” mendapat respon tertinggi mendapatkan jumlah yang sama yaitu sebanyak 23 orang atau 57,5% dengan menjawab sangat setuju, sedangkan pernyataan 6 mengenai “Ruangan kerja PT. Torabika Eka Semesta Lampung tertata dengan rapih” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju yaitu sebesar 16 orang atau 32,5%.

Tabel 4.8 Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Karyawan PT. Torabika Eka Semesta Lampung berusaha mencapai target produksi yang telah ditetapkan.	12	30.0	14	35.0	13	32.5	0	0	1	2.5
2	Karyawan PT. Torabika Eka Semesta Lampung menjalankan pekerjaan sesuai SOP yang telah ditetapkan perusahaan.	13	32.5	13	32.5	11	27.5	3	7.5	0	0
3	Laporan kunjungan outlet karyawan tepat waktu sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan.	23	39.7	19	32.8	9	15.5	4	6.9	0	0
4	Karyawan PT. Torabika Eka Semesta Lampung sangat tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.	24	41.4	20	34.5	5	8.6	4	6.9	1	1.7
5	Karyawan PT. Torabika Eka Semesta Lampung tidak pernah datang terlambat.	31	53.4	16	27.6	5	8.6	5	8.6	2	3.4

Sumber : Hasil data diolah tahun 2018

Dari tabel 4.8 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 39 responden pernyataan 5 mengenai “Karyawan PT. Torabika Eka Semesta Lampung tidak pernah datang terlambat” mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebesar 31 orang atau 53,4%, sedangkan pernyataan 1 mengenai “Karyawan PT. Torabika Eka Semesta Lampung berusaha mencapai target produksi yang telah ditetapkan” mendapat respon menjawab sangat setuju yaitu sebesar 12 orang atau 30,0% dengan demikian pernyataan 1 merupakan respon terendah.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan kolerasi *product moment*.

Uji validitas ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 21.0 .

Kriteria pengujian untuk uji validitas ini adalah :

Bila probabilitas (*sig*) < 0,05 maka instrument valid

Bila probabilitas (*sig*) > 0,05 maka instrument tidak valid

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Kesimpulan
Butir 1	0,481	0,316	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Butir 2	0,721	0,316	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Butir 3	0,420	0,316	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Butir 4	0,422	0,316	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Butir 5	0,789	0,316	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Butir 6	0,692	0,316	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai variabel komitmen organisasi. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,316). Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai variabel komitmen organisasi dinyatakan valid.

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Kesimpulan
Butir 1	0,448	0,316	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,764	0,316	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,789	0,316	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,470	0,316	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,448	0,316	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,764	0,316	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,828	0,316	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,470	0,316	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.10 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang mengenai variabel motivasi kerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,316). Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai variabel motivasi kerja dinyatakan valid.

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Kesimpulan
Butir 1	0,759	0,316	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,724	0,316	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,686	0,316	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,724	0,316	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Butir 5	0,624	0,316	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,590	0,316	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,730	0,316	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,480	0,316	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.11 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang mengenai variabel lingkungan kerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,316). Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai variabel lingkungan kerja dinyatakan valid.

Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Kinerja

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Kesimpulan
Butir 1	0,477	0,316	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,575	0,316	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,579	0,316	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,643	0,316	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,548	0,316	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.12 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang mengenai variabel kinerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,316). Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai variabel kinerja dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji realibilitas terhadap masing-masing instrumen menggunakan rumus *Cronbach Alpha* dengan bantuan program IBM SPSS 20. Hasil uji realibilitas

setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.13 Daftar Interpretasi Koefisien

Koefisien r	Realibilitas
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang / Cukup
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

Sumber : Sugiyono (2016)

Berdasarkan tabel 4.13 ketentuan reliable diatas, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut :

Tabel 4.14 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien chronbach alpha	Simpulan
Komitmen Organisasi	0,632	Tinggi
Motivasi kerja	0,780	Tinggi
Lingkungan kerja	0,817	Sangat Tinggi
Kinerja	0,763	Tinggi

Sumber : Data diolah pada tahun 2018

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.14 nilai cronbach's alpha tertinggi yaitu sebesar 0,817 untuk variabel lingkungan kerja dengan tingkat reliabel sangat tinggi sedangkan nilai cronbach's alpha terendah adalah sebesar 0,632 adalah variabel komitmen dengan tingkat reliabel cukup tinggi.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah untuk melihat apakah data yang digunakan terdistribusi normal. Dalam penelitian ini pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 21.0.

Rumusan hipotesis:

Ho : Data terdistribusi normal.

Ha : Data terdistribusi tidak normal.

Dengan kriteria :

1. Jika probabilitas (sig) > 0,05 (alpha) maka Ho diterima, Ha ditolak
2. Jika probabilitas (sig) < 0,05 (alpha) maka Ho ditolak, Ha diterima

Berikut merupakan hasil dari uji linieritas :

Tabel 4.15 Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Komitmen Organisasi	0,872	0,05	Sig > Alpha	Normal
Motivasi kerja	0.913	0,05	Sig > Alpha	Normal
Lingkungan kerja	0,877	0,05	Sig > Alpha	Normal
Kinerja	0,801	0,05	Sig > Alpha	Normal

Sumber : Hasil data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.15 menunjukkan bahwa nilai *Kolmogorov Smirnov* (KS) untuk variabel Komitmen Organisasi (X1) dengan perolehan tingkat signifikan sebesar 0,872 maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai *Kolmogorov Smirnov* (KS) untuk variabel Motivasi kerja (X2) dengan perolehan tingkat signifikan sebesar 0.913 maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai *Kolmogorov Smirnov* (KS) untuk variabel Lingkungan kerja (X3) dengan perolehan tingkat signifikan sebesar 0,877 maka data berasal dari populasi berdistribusi normal dan nilai *Kolmogorov Smirnov* (KS) untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan perolehan tingkat signifikan sebesar 0,801 maka data berasal dari populasi berdistribusi normal.

Nilai signifikan dari semua variabel adalah $>$ dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan seluruh variabel berdistribusi Normal.

4.3.2 Linearitas

Uji Linearitas adalah untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan salah atau benar. Dalam penelitian ini pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 21.0.

Rumusan hipotesis:

H_0 : model regresi berbentuk linier.

H_a : model regresi tidak berbentuk linier.

Dengan kriteria :

1. Jika probabilitas (sig) $>$ 0,05 (alpha) maka H_0 diterima, H_a ditolak
2. Jika probabilitas (sig) $<$ 0,05 (alpha) maka H_0 ditolak, H_a diterima

Berikut merupakan hasil dari uji linieritas :

Tabel 4.16 Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Simpulan	Keterangan
Komitmen Organisasi	0,823	0,05	Sig $>$ Alpha	Linier
Motivasi kerja	0,914	0,05	Sig $>$ Alpha	Linier
Lingkungan kerja	0,699	0,05	Sig $>$ Alpha	Linier

Sumber : Hasil data diolah tahun 2018

Dari hasil perhitungan linieritas pada tabel 4.16 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Komitmen Organisasi (X1) dan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,823 $>$ dari 0,05 yang berarti H_0 diterima, nilai signifikansi untuk variabel Motivasi kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,914 $>$ dari 0,05 yang berarti H_0 diterima dan nilai signifikansi untuk variabel Lingkungan kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,699 $>$ dari 0,05 yang berarti H_0 diterima. Hasil nilai signifikansi untuk keseluruhan variable, keseluruhan variable lebih besar dari nilai *Alpha* (0,05) yang berarti data dari populasi tersebut linier.

4.3.3 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas (independen) satu dengan variabel bebas (independen) yang lainnya.

Kriteria pengujian :

1. H_0 : tidak terdapat hubungan antar variabel independen.
 H_a : terdapat hubungan antar variabel independen.
2. Jika nilai VIF ≥ 10 maka ada gejala multikolinieritas.
 Jika nilai VIF ≤ 10 maka tidak ada gejala multikolinieritas.
3. Jika nilai tolerance $< 0,1$ maka ada gejala multikolinieritas.
 Jika nilai tolerance $> 0,1$ maka tidak ada gejala multikolinieritas.

Tabel 4.17 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Komitmen Organisasi	0,730	1,369	Tidak Ada Multikolinieritas
Motivasi kerja	0,730	1,369	Tidak Ada Multikolinieritas
Lingkungan kerja	0,730	1,369	Tidak Ada Multikolinieritas

Sumber : Hasil data diolah tahun 2018

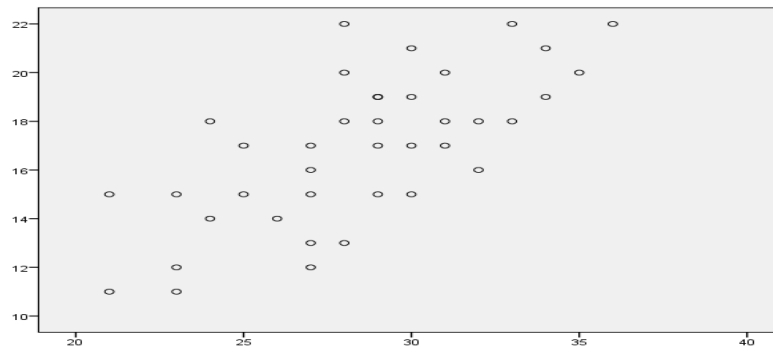
Hasil perhitungan Tolerance menunjukkan tidak ada nilai variabel independen yang memiliki nilai Tolerance $> 0,1$ yang berarti tidak ada korelasi antara variabel independen yang nilainya lebih dari 95 persen. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki VIF > 10 . Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi.

4.3.4 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak samamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda

disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau yang tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali 2011, p:139). Adapun uji ini dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.18 Uji Scatterplot



Sumber : Hasil data diolah,2018

Dalam pengujian heteroskedastisitas hasil dari gambar 4.1 menunjukkan dengan jelas bahwa penyebaran nilai scatterplot bahwa titik-titik menyebar secara acak pada sumbu Y sehingga dapat disimpulkan model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

4.4 Hasil Pengujian Analisis Regresi Linear berganda

Didalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel sebagai indikatornya yaitu komitmen organisasi, motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 21.0. Berikut merupakan hasil pengujian regresi berganda :

Tabel 4.19 Hasil Uji Koefisien Regresi

Nilai Korelasi (R)	R Square (R ²)
0,699	0,489

Sumber : Data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.18 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,699 artinya tingkat hubungan antara komitmen organisasi, motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan adalah positif kuat. Koefisien determinan R² (R Square) sebesar 0,489 artinya bahwa kinerja karyawan

dipengaruhi oleh komitmen organisasi, motivasi kerja, lingkungan kerja sebesar 0,489 atau 48,9%, sedangkan sisanya sebesar 51,1% dipengaruhi oleh faktor/variabel lain diluar penelitian ini.

Tabel 4.20 Hasil Persamaan Koefisien Regresi

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.922	2.921		.315	.754
	KOMITMEN ORGANISASI	.697	.369	.861	1.891	.067
	MOTIVASI	-.144	.376	-.181	-.382	.704
	LINGKUNGAN KERJA	.011	.135	.015	.085	.933

a. Dependent Variable: Abresid

Persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 0.922 + 0.697 X_1 - 0.144 X_2 + 0.011 X_3$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

et = Error trem/ unsur kesalahan

X1 = Komitmen Organisasi

X2 = Motivasi Kerja

X3 = Lingkungan kerja

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Konstanta a sebesar 0.922 menyatakan bahwa kinerja karyawan pada karyawan PT. Torabika Eka Semesta Lampung adalah sebesar 0.922 apabila komitmen organisasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja bernilai = 0.

- b. Koefisien regresi untuk $X_1 = 0.697$ menyatakan bahwa setiap penambahan komitmen organisasi sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada karyawan PT. Torabika Eka Semesta Lampung sebesar 0.697 satuan.
- c. Koefisien regresi untuk $X_2 = -0.144$ menyatakan bahwa setiap penambahan motivasi kerja sebesar satu satuan maka akan menurunkan kinerja karyawan pada karyawan PT. Torabika Eka Semesta Lampung sebesar 0.144 satuan.
- d. Koefisien regresi untuk $X_3 = 0.011$ menyatakan bahwa setiap penambahan lingkungan kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada karyawan PT. Torabika Eka Semesta Lampung sebesar 0.011 satuan.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi antara konstanta dengan variabel independen. Berdasarkan pengolahan data uji t diperoleh data sebagai berikut:

Kriteria pengambilan keputusan :

- Bila nilai $\text{sig} < \alpha$ (0,025) maka H_0 ditolak
- Bila nilai $\text{sig} > \alpha$ (0,025) maka H_0 diterima

Tabel 4.21 Hasil Uji Koefisien Regresi Motivasi Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig	Alpha	Keterangan
Komitmen Organisasional	5,924	1,69	0,000	0,05	H_0 ditolak dan menerima H_a
Motivasi kerja	5,354	1,69	0,000	0,05	H_0 ditolak dan menerima H_a

Lingkungan kerja	3,424	1,69	0,002	0,05	H ₀ ditolak dan menerima H _a
------------------	-------	------	-------	------	--

Sumber : Data diolah tahun 2018

1. **Komitmen Organisasional (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

H₀ : Komitmen Organisasional (X1) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Torabika Eka Semesta Lampung.

H_a : Komitmen organisasi (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Torabika Eka Semesta Lampung.

Dari tabel 4.20 terlihat pada variabel Komitmen organisasi (X1) diperoleh nilai t hitung sebesar 5,924 sedangkan nilai t tabel dengan dk ($dk=39-2=37$) adalah 1,69 jadi t hitung ($5,924 > t$ tabel (1,69)), maka H₀ ditolak. Artinya Komitmen organisasi (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Torabika Eka Semesta Lampung.

2. **Motivasi kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

H₀ : Motivasi kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Torabika Eka Semesta Lampung.

H_a : Motivasi kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Torabika Eka Semesta Lampung.

Dari tabel 4.20 terlihat pada variabel Motivasi kerja (X2) bahwa diperoleh nilai t hitung sebesar 5,354 sedangkan nilai t tabel dengan dk ($dk=39-2=37$) adalah 1,69 jadi t hitung ($5,354 > t$ tabel (1,69)). Maka Motivasi kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Torabika Eka Semesta Lampung.

3. Lingkungan kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H_0 :Lingkungan kerja (X3) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Torabika Eka Semesta Lampung.

H_a :Lingkungan kerja (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Torabika Eka Semesta Lampung.

Dari tabel 4.20 terlihat pada variabel Lingkungan kerja (X3) bahwa diperoleh nilai t hitung sebesar 3,424 sedangkan nilai t tabel dengan dk ($dk=39-2=37$) adalah 1,69 jadi t hitung ($3,424 > t$ tabel (1,69)). Maka Lingkungan kerja (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT.Torabika Eka Semesta Lampung.

4.5.2 Hasil Uji F

Uji F merupakan uji simultan (keseluruhan, bersama-sama). Uji simultan ini bertujuan untuk menguji apakah antara komitmen organisasi, motivasi kerja, lingkungan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y).

H_0 : Komitmen organisasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Torabika Eka Semesta Lampung.

H_a : Komitmen organisasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Torabika Eka Semesta Lampung.

Dengan kriteria :

Jika nilai Sig < 0.05 maka H_0 ditolak, H_a diterima

Jika nilai Sig > 0.05 maka H_0 diterima, H_a ditolak

Tabel 4.22 Hasil Uji F

F_{hitung}	F_{tabel}	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
11,160	3,26	0,000	0,05	11,160 > 3,26	H ₀ ditolak dan menerima H _a

Sumber : Data diolah tahun 2018

Dari tabel 4.21 terlihat bahwa untuk menguji F dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha 5% dan derajat kebebasan pembilang sebesar $k - 1 = 2$ dan derajat kebebasan penyebut sebesar $n-k = 39-3=36$ sehingga diperoleh F tabel sebesar 3.26 dan F hitung 11,160 maka $11,160 > 3,26$ dan nilai Sig < 0.05 yaitu $0.000 < 0.05$ maka H₀ ditolak dan menerima H_a. Artinya Komitmen organisasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Torabika Eka Semesta Lampung.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Torabika Eka Semesta Lampung Komitmen organisasional menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi. Oleh karena itu komitmen organisasional akan menimbulkan rasa ikut memiliki (sense of belonging) bagi pekerja terhadap organisasi sehingga hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawannya, yang artinya jika komitmen organisasional yang diterapkan baik akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik pula dan sebaliknya jika komitmen organisasi yang diterapkan buruk akan menurunkan kinerja karyawannya. Namun pada kenyataannya karyawan PT. Torabika Eka Semesta sebagian besar tidak memiliki kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai tujuan dimana tidak sedikit ditemukan dalam hari-hari kerja karyawan yang melenceng dari aturan yang ditetapkan dan bahkan mangkir dan malas-malasan dari pekerjaan saat tidak berada dibawah pengawasan pimpinan.

Rasa tidak memiliki dan keterikatan dengan perusahaan ini jika dibiarkan semakin buruk secara berkelanjutan akan menimbulkan konflik yang semakin membesar. Terlebih karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi tidak mampu menularkan komitmennya yang tinggi kepada karyawan lain. Yang terjadi justru sebaliknya, karyawan semakin banyak yang kehilangan rasa keterikatan psikologis dengan PT. Torabika Eka Semesta. Serta hal tersebut didukung dengan adanya penelitian terdahulu oleh Djamaludin (2009), Diana Sulianti K (2009) dan Ida Respatiningsih (2015), yang memiliki hasil dimana variabel komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.6.2 Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Torabika Eka Semesta Lampung. Seorang manajer atau pimpinan dapat dikatakan berhasil dalam mendorong karyawan apabila dia mampu menciptakan motivasi yang tepat bagi karyawannya karena dengan motivasi yang tepat maka karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja sehingga kinerja karyawan dan tujuan perusahaan dapat tercapai, dalam hal ini jika motivasi kerja yang diterapkan baik maka kinerja karyawan yang dihasilkanpun baik dan sebaliknya jika motivasi kerja yang diterapkan buruk maka kinerjanyaupun akan menurun. Masalah motivasi yang terjadi pada karyawan PT. Torabika Eka Semesta tercermin dari tidak adanya tingkat antusiasme dalam menjalankan pekerjaannya. Tingkat antusiasme yang dimaksud adalah semangat yang ada di dalam diri Karyawan untuk tetap menjalankan dan menyelesaikan pekerjaannya. Tidak adanya inisiatif dan usaha untuk meneruskan tugasnya, dalam hal ini Karyawan hanya terfokus pada pimpinan dan selalu menunggu perintah dari pimpinan untuk bergerak tanpa adanya kesadaran akan deskripsi kerja yang telah diberikan sehingga karyawan kerap kali melakukan keterlambatan deadline kerja yang berakhir pada kehilangan pekerjaan atau mutasi kerja oleh PT. Torabika Eka Semesta. Penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu oleh Agung

Karismadiyanto (2014) dan Aris Sutrischastini (2015) memiliki hasil dimana variable Motivasi memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan.

4.6.3 Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Torabika Eka Semesta Lampung. Perhatian terhadap lingkungan manajemen penting karena tiap elemen lingkungan mempengaruhi baik langsung atau tidak langsung terhadap kegiatan - kegiatan manajerial. Dalam hal ini, ketika Lingkungan Kerja disuatu tempat sudah tidak lagi kondusif untuk bekerja, maka dapat dipastikan Kinerja Pegawai akan mengalami penurunan. Hal yang paling mungkin dilakukan oleh suatu organisasi adalah menjaga mereka agar tetap nyaman dengan lingkungan kerja pada Organisasi tersebut (Sudaryanti,2011). Masalah lingkungan kerja yang terjadi pada karyawan PT. Torabika Eka Semesta yaitu mengenai kondisi lingkungan kerja yang kurang efektif berdampak pada integritas antar divisi dalam menjalin kerja sama yang baik mengalami penurunan dari waktu ke waktu. Yang seharusnya antara karyawan saling membantu dan bekerja sama dalam pemecahan suatu masalah, yang terjadi justru saling menyalahkan dan ingin menang sendiri, kemampuan bekerja sama terjalin dalam lingkungan kerja yang buruk sehingga menimbulkan kompetisi yang tidak sehat. Di lain sisi, kerusakan fasilitas yang tidak segera diperbaiki seperti AC yang tidak lagi dingin dan air yang kadang kala tidak mengalir juga mengakibatkan karyawan lebih terfokus pada hal-hal yang tidak penting yang tidak terkait pekerjaan utamanya. Maka peninjauan ulang pada lingkungan kerja perlu dilakukan sehingga kinerja karyawan pun bisa meningkat secara signifikan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Aris Sutrischastini (2015) memiliki hasil dimana variable lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.