

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum PTP Nusantara Unit VII Cinta Manis Kabupaten Ogan Ilir.

##### 1. Profil Distrik Cinta Manis

Distrik Cinta Manis merupakan salah 1 dari 27 Distrik milik PTPN VII yang bergerak di bidang Perkebunan dan Pabrik Gula. Dengan total konsesi lahan seluas  $\pm 20.301,08$  Ha yang tersebar di 6 Kecamatan dan 43 Desa, Distrik Cinta Manis telah menjadi salah satu penopang kebutuhan gula di wilayah Sumsel dan juga sumber perekonomian bagi ribuan pekerja dan masyarakat di sekitarnya.

**Gambar: 4.1 Lokasi Distrik Cinta Manis**



: Desa Betung & Desa Lubuk Keliat

Timur : Meranjat, Beti, Tebing Gerinting & Tg. Dayang

Barat : Sentul, Tg. Lalang, Lubuk Bandung & Rengas

## **2. Sejarah Singkat Sejarah Pendirian Pabrik Gula Distrik Cinta Manis**

Tahun 1971 dan 1972 diadakannya survei gula oleh Indonesia Sugar Study (ISS) untuk melihat kelayakan pembangunan Pabrik Gula di luar Jawa. Survei serupa juga dilakukan pada tahun 1979 dan 1980 oleh World Bank meliputi lima lokasi termasuk di Ogan Komering Ilir Sumatera Selatan.

Pada tahun 1981 melalui Surat Keputusan Menteri Pertanian No. 688/Kpts/Org/8/1981 tanggal 11 Agustus 1981, didirikan Proyek Pabrik Gula Cinta Manis dan Proyek Pabrik Gula Ketapang. Kaitannya dengan hal ini, PTP XXI-XXII (Persero) yang berkantor pusat di Surabaya mendapatkan tugas untuk melaksanakan pembangunan dua pabrik gula ini. Sejak proyek ini dimulai, kegiatan pembebasan dan pembukaan lahan sudah dimulai. Pada tahun 1982 diadakan pembaruan. Studi lebih terperinci atas survei tahun 1980 bertujuan untuk mendirikan Pabrik Gula.

Peletakan batu pertama pembangunan pabrik gula ini dilakukan pada tanggal 7 Agustus 1982 oleh Gubernur KDH Tk. I Provinsi Sumatera Selatan dan pembangunannya dapat diselesaikan tepat waktu dalam bulan Juni 1984. Pada tanggal 17 Juni 1984 dilaksanakan *Performance Test* untuk PG Cinta Manis dan PG Bungamayang dan selanjutnya mulailah dilaksanakan giling komersial.

Melalui Akte Pendirian No. 1 tanggal 1 Maret 1990 kedua PG tersebut berubah status menjadi PT Perkebunan XXXI (Persero) yang berkantor pusat di Jl. Kol. H. Burlian km 9 Palembang Sumatera Selatan.

Tahun 1994 PTP XXXI (Persero) bergabung dengan PTP X (Persero) menjadi PTP X-XXXI (Persero). Selanjutnya pada 11 Maret 1996 dilakukan konsolidasi antara PTP X-XXXI (Persero) dengan Ex Proyek pengembangan PTP IX (Persero) di Kabupaten Lahat Sumatera Selatan, ditambah Ex. Proyek pengembangan PTP XXIII (Persero) di Bengkulu, dengan kantor pusat di Jl. Teuku Umar No.300 Bandar Lampung.

1982 – 1989 : Dibawah manajemen PTP XXI – XXII (Persero)

1990 – 1995 : Dibawah manajemen PTP XXXI (Persero)

1995 – 1996 : Dibawah manajemen PTP X – XXXI (Persero)

1996 – sekarang : PTPN VII

Gabungan PTP XXXI (Persero) , PTP X (Persero) ,  
dan PTP XXIII (Persero)

Sejak bergabung dibawah PTPN VII , Distrik Cinta Manis menjadi salah satu unit penggerak produksi komoditas gula perusahaan bergerak di komoditas: karet, kelapa sawit, teh dan tebu.

### **3. Visi dan Misi**

#### **a. Visi**

Menjadi perusahaan Agrobisnis dan Agroindustri yang tangguh dan berkarakter global.

**b. Misi**

- 1) Menjalankan usaha agrobisnis perkebunan dengan komoditas karet, kelapa sawit, teh & tebu.
- 2) Mengembangkan usaha berbasis bisnis inti yang mengarah ke integrasi vertikal.
- 3) Menggunakan teknologi budidaya & proses yang efisien & akrab lingkungan untuk menghasilkan produk berstandar, baik untuk pasar domestik maupun internasional.
- 4) Memperhatikan kepentingan *shareholders & stakeholders*, khususnya, pekerja, mitra petani, pemasok, & mitra usaha untuk bersama-sama mewujudkan daya saing guna menumbuh kembangkan perusahaan.

**B. Karakteristik Responden**

## 1. Analisis profil responden

Masalah pada penelitian ini ditekankan untuk mengetahui pengaruh Motivasi, Lingkungan kerja dan Disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan PTP Nusantara Unit VII Cinta Manis Kabupaten Ogan Ilir. Sedangkan teknik penarikan sampel yang digunakan adalah sebanyak 47 orang responden. Jumlah kuesioner yang disebarakan sebanyak 47 eksamplar dan semua kuesioner kembali serta responden telah mengisi kuesioner dengan benar dan sesuai dengan petunjuk pengisian. Selanjutnya dalam profil responden diperinci menurut jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir dan lama bekerja. Salah satu tujuan dari pengelompokan

responden adalah untuk mengetahui rincian profil responden yang dijadikan sampel penelitian. Adapun gambaran profil responden dari hasil penyebaran kuesioner dapat disajikan pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.2**  
**Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase</b>
Laki-Laki	22	47%
Perempuan	25	53%
<b>Total</b>	<b>47</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data diolah Peneliti, 2019

Profil responden berdasarkan tabel 4.2 jenis kelamin menjelaskan bahwa jenis kelamin yang terbesar dalam penelitian ini adalah perempuan adalah sebanyak 25 orang atau 53%, sedangkan laki-laki sebanyak 22 orang atau 47%, sehingga dari perbandingan persentase profil responden menurut jenis kelamin maka dapat dikatakan bahwa pegawai yang bekerja pada PTP Nusantara Unit VII Cinta Manis Kabupaten Ogan Ilir adalah Perempuan. Kemudian akan disajikan profil responden berdasarkan umur responden yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.3**  
**Profil Responden Berdasarkan Umur**

<b>Umur</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
< 20 Tahun	9	19%
21-29 Tahun	35	74%
30-39 Tahun	8	17%
40-49 Tahun	-	-
>50 Tahun	-	-
<b>Total</b>	<b>47</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data diolah Peneliti, 2019

Berdasarkan tabel 4.2 diketahui jumlah responden berdasarkan umur menjelaskan bahwa umur yang terbesar dalam penelitian ini adalah 21-29 tahun yakni sebanyak 35 orang atau 74%, sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar usia pegawai yang bekerja pada PTP Nusantara Unit VII Cinta Manis Kabupaten Ogan Ilir adalah pegawai dengan umur 21-29 tahun.

Kemudian akan disajikan profil responden berdasarkan pendidikan terakhir yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.4**  
**Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

<b>Pendidikan Terakhir</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
SD	-	-%
SMP	-	-%
SMA	19	40%
SARJANA	28	60%
<b>Total</b>	<b>47</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data diolah peneliti, 2019

Berdasarkan tabel 4.3 diketahui jumlah responden berdasarkan pendidikan terakhir bahwa pendidikan terakhir responden yang terbesar dalam penelitian ini adalah SARJANA sebanyak 28 orang atau 60%, sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pendidikan terakhir pegawai yang bekerja pada PTP Nusantara Unit VII Cinta Manis Kabupaten Ogan Ilir adalah pegawai yang pendidikan terakhirnya adalah SARJANA.

Kemudian akan disajikan profil responden berdasarkan lama bekerja yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.5**  
**Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
1 Tahun	9	19%
2-3 Tahun	30	64%
> 3 Tahun	8	17
<b>Total</b>	<b>47</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data diolah peneliti, 2019

Berdasarkan tabel 4.5 diketahui jumlah responden berdasarkan lama bekerja bahwa lama bekerja responden yang terbesar dalam penelitian ini adalah 2-3 tahun sebanyak 30 orang atau 64%, sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar lama bekerja pegawai yang bekerja pada PTP Nusantara Unit VII Cinta Manis Kabupaten Ogan Ilir adalah pegawai yang lama bekerjanya adalah 2-3 tahun.

### C. Uji Instrumen Penelitian

#### 1. Uji Validitas Motivasi

Uji validitas adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana instrumen pengukuran mampu mengukur apa yang ingin diukur. Indikator dikatakan valid apabila *pearson correlation* lebih dari 0.287. Berikut pengujian validitas pada variabel Motivasi ( $X_1$ ). Hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Validitas Motivasi ( $X_1$ )**

No	Keterangan	Pearson Correlation ( $r_{hitung}$ )	$r_{tabel}$ $\alpha = 0,05\%$	Hasil Validitas
1.	X1.1	0,944	0.287	Valid
2.	2	0,879	0.287	Valid

.	X1.3	0,314	0.287	Valid
.	X1.4	0,962	0.287	Valid
.	X1.5	0,830	0.287	Valid
.	X1.6	0,919	0.287	Valid
.	X1.7	0,886	0.287	Valid
.	X1.8	0,884	0.287	Valid

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.6 variabel Motivasi, menunjukkan bahwa seluruh *Pearson Correlation* memiliki nilai lebih besar dari  $r_{\text{tabel}}$ , artinya seluruh pertanyaan tersebut bersifat valid. Seluruh pertanyaan tersebut dapat dijadikan alat ukur yang valid dalam analisis berikutnya.

## 2. Variabel Lingkungan kerja

Uji validitas adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana instrumen pengukuran mampu mengukur apa yang ingin diukur. Indikator dikatakan valid apabila *pearson correlation* lebih dari 0.287. Berikut pengujian validitas pada variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ). Hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja ( $X_2$ )**

No	eterangan	Pearson Correlation ( $r_{\text{hitung}}$ )	$r_{\text{tabel}}$ $\alpha = 5\%$	Hasil Validitas
.	X2.1	0,886	0.287	Valid
.	X2.2	0,438	0.287	Valid
.	X2.3	0,625	0.287	Valid
.	X2.4	0,704	0.287	Valid
.	X2.5	0,438	0.287	Valid
.	X2.6	0,855	0.287	Valid
.	X2.7	0,657	0.287	Valid
.	X2.8	0,340	0.287	Valid

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.7 variabel motivasi kerja, menunjukkan bahwa seluruh *Pearson Correlation* memiliki nilai lebih besar dari  $r_{\text{tabel}}$ , artinya seluruh pertanyaan tersebut bersifat valid. Seluruh pertanyaan tersebut dapat dijadikan alat ukur yang valid dalam analisis berikutnya.

### 3. Variabel Disiplin Kerja

Uji validitas adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana instrumen pengukuran mampu mengukur apa yang ingin diukur. Indikator dikatakan valid apabila *pearson correlation* lebih dari 0.287. Berikut pengujian validitas pada variabel Disiplin kerja ( $X_3$ ) Hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Validitas Disiplin kerja (Y)**

No	Peterangan	Pearson Correlation ( $r_{\text{hitung}}$ )	$r_{\text{tabel}}$ $\alpha = 0,05\%$	Hasil Validitas
1.	X3.1	0,951	0.287	Valid
2.	X3.2	0,784	0.287	Valid
3.	X3.3	0,832	0.287	Valid
4.	X3.4	0,842	0.287	Valid
5.	X3.5	0,951	0.287	Valid
6.	X3.6	0,904	0.287	Valid
7.	X3.7	0,304	0.287	Valid
8.	X3.8	0,832	0.287	Valid

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.8 diatas variabel kinerja karyawan. menunjukkan bahwa seluruh *Pearson Correlation* memiliki nilai lebih besar dari  $r_{\text{tabel}}$ , artinya seluruh pertanyaan tersebut bersifat valid. Seluruh pertanyaan tersebut dapat dijadikan alat ukur yang valid dalam analisis berikutnya.

#### 4. Variabel Kinerja Karyawan

Uji validitas adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana instrumen pengukuran mampu mengukur apa yang ingin diukur. Indikator dikatakan valid apabila *pearson correlation* lebih dari 0.287. Berikut pengujian validitas pada variabel Kinerja Karyawan (Y) Hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)**

No	Keterangan	Pearson Correlation ( $r_{hitung}$ )	$r_{tabel}$ $\alpha = 0,05\%$	Hasil Validitas
1.	Y1.1	0,792	0.287	Valid
2.	Y1.2	0,803	0.287	Valid
3.	Y1.3	0,773	0.287	Valid
4.	Y1.4	0,905	0.287	Valid
5.	Y1.5	0,885	0.287	Valid
6.	Y1.6	0,797	0.287	Valid
7.	Y1.7	0,779	0.287	Valid
8.	Y1.8	0,799	0.287	Valid

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2019

Berdasarkan tabel 4.9 diatas hasil pengolahan data variabel kinerja pegawai (Y). Menggunakan bantuan SPSS Versi 16,0 *For Windows*, menunjukkan bahwa seluruh *Pearson Correlation* memiliki nilai lebih besar dari  $r_{tabel}$ , artinya seluruh pertanyaan tersebut bersifat valid. Seluruh pertanyaan tersebut dapat dijadikan alat ukur yang valid dalam analisis berikutnya.

#### 5. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan konsistensi dalam alat ukur dalam mengukur gejala yang sama dilain kesempatan. Dimana Kuisisioner dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari >0,60

sedangkan apabila nilai *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) < 0,60 maka indikator yang digunakan oleh variabel tersebut tidak reliabel. Hasil uji Reliabilitas adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Cronbach Alpha ( $\alpha$ )	Nilai Alpha	Hasil Realibilitas
1	Motivasi Kerja ( $X_1$ )	0,936	0,60	Reliabel
2	Lingkungan Kerja ( $X_2$ )	0,768	0,60	Reliabel
3	Disiplin Kerja ( $X_3$ )	0,917	0,60	Reliabel
3	Kinerja Pegawai (Y)	0,928	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2019

Berdasarkan tabel 4.10 diatas bahwa seluruh nilai *Cronbach Alpha* melebihi nilai *Alpha*. Karena nilai seluruh *Cronbach Alpha* lebih besar pada > 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen dinyatakan reliabel.

#### D. Uji Asumsi Klasik

##### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang disajikan untuk dianalisis lebih lanjut berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik hendaknya berdistribusi normal ataupun mendekati normal. Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji *kolmogorov smirnov* satu arah. Pengambilan kesimpulan untuk menentukan apakah suatu data mengikuti distribusi normal atau tidak adalah dengan melihat nilai signifikansinya. Jika signifikansinya > 0,05 maka distribusi normal dan sebaliknya jika signifikansi < 0,05 maka

variabel tidak berdistribusi normal yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dan SPSS 20. Hasil uji normalitas data dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.11**  
**Nilai Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov Untuk Motivasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		47
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.04166939
Most Extreme Differences	Absolute	.109
	Positive	.109
	Negative	-.105
Test Statistic		.109
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2019

Berdasarkan pada tabel 4.11 hasil output menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* signifikan pada  $0,200 > 0,05$ . Dengan demikian, residual data berdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

## 2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya bebas tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinearitas. Nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai VIF. Apabila nilai  $VIF < 10,00$  atau nilai

tolerance > 0,10 maka tidak terjadi multikolinearitas dan sebaliknya.

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	(Constant)	2.976	1.626				1.830
Motivasi_X1	.367	.094	.380	3.887	.000	.120	8.326
Lingkungan_kerja	-.265	.121	-.203	-2.182	.035	.133	7.543
Disiplin_kerja	.816	.079	.806	10.344	.000	.189	5.304

a. Dependent Variable: Kinerja\_karyawan

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2019

Dari tabel 4.12 diatas diketahui nilai VIF (*variance Inflation Faktor*) < 10 dan nilai tolerance > 0,10 maka tidak terjadi multikolinearitas (non-multikolinearitas).

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Heterokedastisitas diuji dengan melihat hasil diagnosa adanya ketidaksamaan heteroskedastisitas dilakukan dengan cara membandingkan nilai residual masing-masing independen dengan nilai signifikan sebesar > 0,05. Berikut tabel yang disajikan di bawah ini:

**Tabel 4.13**  
**Heterokedastisitas Rank Spearman's**

			Correlations			
			Motivasi_X1	Lingkungan_kerja	Disiplin_kerja	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Motivasi_X1	Correlation Coefficient	1.000	.900**	.806**	.145
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.000	.330
		N	47	47	47	47
	Lingkungan_kerja	Correlation Coefficient	.900**	1.000	.855**	.121

	Sig. (2-tailed)	.000	.	.000	.419
	N	47	47	47	47
Disiplin_kerja	Correlation Coefficient	.806**	.855**	1.000	.043
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.	.774
	N	47	47	47	47
Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	.145	.121	.043	1.000
	Sig. (2-tailed)	.330	.419	.774	.
	N	47	47	47	47

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2019

Dari tabel 4.13 di atas hasil output menunjukkan nilai masing-masing variabel  $> 0,05$  maka dapat dikatakan tidak terdapat masalah heterokedastisitas.

#### E. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis linier berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PTP Nusantara Unit VII Cinta Manis Kabupaten Ogan Ilir. Hasil analisis tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.14**  
**Hasil Analisis Linier Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.976	1.626		1.830	.074
	Motivasi_X1	.367	.094	.380	3.887	.000
	Lingkungan_kerja	-.265	.121	-.203	-2.182	.035
	Disiplin_kerja	.816	.079	.806	10.344	.000

a. Dependent Variable: Kinerja\_karyawan

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2019

Berdasarkan tabel 4.14 diperoleh koefisien regresi masing-masing variabel

dengan bantuan program SPSS diperoleh persamaan regresi linear berganda dapat dituliskan sebagai berikut:

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

$$Y = 2.976 + 0,367X_1 + - 0,265X_2 + 0,816X_3$$

Analisis regresi Linier berganda diatas dapat diartikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 2.976 (positif) artinya, jika variabel motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja bernilai nol, maka variabel Kinerja karyawan Meningkatkan sebesar 2.976.
2. Koefisien regresi motivasi sebesar 0,367. artinya jika motivasi mengalami kenaikan sebesar 1% maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,367. koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan searah antara motivasi dengan kinerja karyawan.
3. Nilai koefisien variabel lingkungan kerja adalah sebesar -0,265. artinya jika lingkungan kerja mengalami kenaikan sebesar 1% maka dapat diartikan bahwa variabel lingkungan kerja tidak mengalami peningkatan melainkan mengalami penurunan kinerja sebesar -0,265. koefisien bernilai negatif artinya tidak terjadi hubungan searah antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan
4. Nilai koefisien variabel disiplin kerja adalah sebesar 0,816. menyatakan bahwa setiap peningkatan 1% pada disiplin kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,816. koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan searah antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

## F. Uji Hipotesis

### 1. Uji T (Parsial)

Uji t digunakan untuk melihat pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat dalam regresi linier berganda. Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikan  $< 0,05$  maka hipotesis diterima, variabel bebas secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat. Nilai  $t_{tabel}$  yang didapat berdasarkan penelitian ini adalah sebagai berikut:

$n$  = jumlah observasi

$k$  = jumlah variabel penelitian

$df = n - k$

$df = 47 - 4 = 43$

nilai signifikan yang digunakan adalah 5% (karena dua sisi, jadi signifikannya 0,025) maka, nilai  $t_{tabel} = 2,016$

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji T (Parsial)**

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.976	1.626		1.830	.074
	Motivasi_X1	.367	.094	.380	3.887	.000
	Lingkungan_kerja	-.265	.121	-.203	-2.182	.035
	Disiplin_kerja	.816	.079	.806	10.344	.000

a. Dependent Variable: Kinerja\_karyawan

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2019

Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria sebagai berikut:

1. jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka hipotesis ditolak. berarti secara parsial

variabel independen tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

2. jika nilai signifikan  $< 0,05$  maka hipotesis diterima. berarti secara parsial variabel independen tersebut mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

Berdasarkan tabel 4.15 hasil uji t adalah sebagai berikut:

- a. Pada variabel motivasi kerja  $T_{hitung}$  memiliki nilai positif yaitu 3,887.  $T_{hitung} > T_{tabel}$  2,016 dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan variabel motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b. Pada variabel lingkungan kerja  $T_{hitung}$  memiliki nilai negatif yaitu -2,182.  $T_{hitung} < T_{tabel}$  2,016 dan nilai signifikan  $0,035 < 0,05$  maka dapat disimpulkan variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- c. Pada variabel disiplin kerja  $T_{hitung}$  memiliki nilai positif yaitu 10,344.  $T_{hitung} > T_{tabel}$  2,016 dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 2. Uji F (Simultan)

Uji F (Simultan) bertujuan untuk mengetahui apakah pengaruh Motivasi Lingkungan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja perusahaan PTP Nusantara Unit VII Cinta Manis Kabupaten Ogan Ilir Adapun

hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji F (Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	963.321	3	321.107	276.631	.000 <sup>b</sup>
	Residual	49.913	43	1.161		
	Total	1013.234	46			

a. Dependent Variable: Kinerja\_karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin\_kerja, Lingkungan\_kerja, Motivasi\_X1

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2019

Uji F dikatakan berpengaruh jika nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$   $> 3,21$  sedangkan apabila nilai  $F_{hitung}$  lebih kecil dari  $F_{tabel} < 3,21$  maka uji F dikatakan tidak berpengaruh. Berdasarkan tabel 4.18 diatas, maka dapat dijelaskan bahwa nilai  $F_{hitung} 321.107 > F_{tabel} 3,21$  dengan signifikan  $0,000 < 0,05$  maka hipotesis diterima. artinya hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

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

Uji Koefisien Determinasi (*R Square*), ini bertujuan untuk menentukan proporsi atau presentase total variasi dalam variabel terikat yang diterangkan oleh variabel bebas. Hasil perhitungan *R Square* dapat dilihat pada output *Model Sumarry*. Pada kolom *R Square* dapat diketahui berapa persentase yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain yang tidak dimasukkan dalam model

penelitian. Adapun tabel yang disajikan dibawah ini:

**Tabel 4.17**  
**Hasil Uji *R Square***

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.975 <sup>a</sup>	.951	.947	1.077

a. Predictors: (Constant), Disiplin\_kerja, Lingkungan\_kerja, Motivasi\_X1  
Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2019

Berdasarkan tabel 4.17 hasil output di atas menunjukkan bahwa pada kolom *R Square* diketahui jumlah persentase total variasi dalam variabel terikat yang diterangkan oleh variabel bebas adalah sebesar 0,951 atau 95%. Hal ini berarti besarnya pengaruh variabel bebas (variabel motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) adalah sebesar 95%, sedangkan sisanya (100 – 95% = 5%) dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

#### **A. Pembahasan dan Hasil Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui berapa besar pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PTP Nusantara Unit VII Cinta Manis Kabupaten Ogan Ilir. Pembahasan dan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### **1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PTP Nusantara Unit VII Cinta Manis Kabupaten Ogan Ilir..**

Motivasi adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Variabel Motivasi mempunyai kontribusi pengaruh terhadap kinerja Karyawan dengan hasil uji variabel motivasi

kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan  $T_{hitung}$  memiliki nilai positif yaitu 3,887.  $T_{hitung} > T_{tabel}$  2,016 dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan variabel motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PTP Nusantara Unit VII Cinta Manis Kabupaten Ogan Ilir.

berdasarkan Teori yang dikemukakan oleh Abraham Maslow bahwa setiap manusia mempunyai kebutuhan (need) yang munculnya sangat bergantung pada kepentingannya secara individu. Adapun kelima tingkatan tersebut antara lain, kebutuhan fisiologis (*Physiological need*) adalah kebutuhan paling dasar dalam kehidupan manusia, misalnya makan, minum, tempat tinggal, seks, dan istirahat. yang kedua kebutuhan rasa aman (*safety need*) adalah kebutuhan akan keselamatan dan kerugian atas kerugian fisik misalnya adanya rasa aman bagi tenaga kerja untuk melakukan pekerjaannya, kemudian adanya asuransi, tunjangan kesehatan, dan tunjangan pension. yang ketiga kebutuhan sosial (*social need*) adalah setiap manusia ingin hidup berkelompok. misalnya kasih sayang, rasa memiliki, diterima dengan baik dalam kelompok tertentu, dan persahabatan. yang keempat kebutuhan harga diri (*esteem need*), adalah menyangkut faktor penghormatan diri, harga diri, otonomi dan prestasi dan faktor kehormatan dari luar misalnya status, pengakuan dan perhatian. dan yang kelima kebutuhan untuk aktualisasi diri (*need for self actualization*) adalah dorongan agar menjadi seseorang yang sesuai dengan ambisinya yang mencakup pertumbuhan pencapaian potensi, dan

pemenuhan kebutuhan diri. artinya jika karyawan mendapatkan semua kebutuhan tersebut maka motivasi karyawan untuk bekerja pada perusahaan PTP Nusanantara Unit VII Cinta Manis akan meningkat dan kinerja perusahaan PTP Nusanantara Unit VII Cinta Manis akan semakin meningkat dari sebelumnya.

Penelitian ini di dukung oleh penelitian Andi Rasma Ayu dkk yang menganalisis tentang Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. Pendidikan, Pelatihan dan Motivasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka semakin besar motivasi yang diberikan oleh Pimpinan Perusahaan maka Kinerja karyawan akan semakin meningkat.

## **2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTP Nusantara Unit VII Cinta Manis Kabupaten Ogan Ilir..**

Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas bekerja. lingkungan kerja dapat membawa dampak positif dan dampak negatif bagi karyawan dalam rangka mencapai hasil kerjanya. lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melakukan proses produksi tersebut.<sup>1</sup>. Hasil uji variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan  $T_{hitung}$  memiliki nilai negatif yaitu -2,182.  $T_{hitung} <$

---

<sup>1</sup> Sudarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, (Bandung:Mandar Maju,2007), hlm 124.

$T_{\text{tabel}} 2,016$  dan nilai signifikan  $0,035 < 0,05$  maka dapat disimpulkan variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh Negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan .

Berdasarkan teori Douglas McGregor mengemukakan dua pandangan berbeda mengenai manusia, pada dasarnya yang satu adalah negative yang ditandai dengan teori X, dan yang lainnya adalah bersifat positif yang ditandai dengan teori Y. Artinya Menurut teori X, pertama, Karyawan secara inheren tidak menyukai kerja dan bilamana dimungkinkan akan mencoba menghindarinya. Kedua, karena karyawan tidak menyukai kerja, mereka harus dipaksa, diawasi, atau diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan. Ketiga, karyawan akan menghindari tanggung jawab dan mencari pengarah formal bilamana dimungkinkan. Keempat, kebanyakan karyawan menaruh keamanan diatas semua faktor lain yang dikaitkan dengan kerja dan akan menunjukkan sedikit saja ambisi. artinya lingkungan kerja sangatlah penting bagi perusahaan PTP Nusantara Unit VII Cinta Manis jika lingkungan kerja kurang baik maka kinerja karyawan akan menurun dan sebaliknya jika lingkungan kerja yang diberikan sangat baik maka kinerja karyawan pada perusahaan PTP Nusantara Unit VII Cinta Manis akan semakin meningkat.

Penelitian ini di dukung oleh penelitian Nela Pima Rahmawanti dkk yang menganalisis tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka semakin baik Lingkungan kerja yang

diberikan oleh Perusahaan maka Kinerja karyawan akan semakin meningkat.

### **3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTP Nusantara Unit VII Cinta Manis Kabupaten Ogan Ilir..**

Disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. terhadap ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Artinya jika tingkat kedisiplinan pada PTP Nusantara Unit VII Cinta Manis baik maka akan berpengaruh langsung kepada kinerja karyawan karena semakin tinggi tingkat kedisiplinan maka kinerja perusahaan tersebut akan semakin meningkat. Hasil uji variabel disiplin kerja  $T_{hitung}$  memiliki nilai positif yaitu 10.344.  $T_{hitung} > T_{tabel}$  2,016 dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

berdasarkan teori McGregor menjadikan empat pandangan positif, yang disebut teori Y. yang pertama, Karyawan dapat memandang kerja sebagai kegiatan alami yang sama dengan istirahat atau bermain. Kedua, orang-orang akan melakukan pengarahan dan pengawasan diri jika mereka komit pada sasaran. Ketiga, Kebanyakan orang dapat belajar untuk menerima, bahkan mengusahakan, tanggung jawab. Keempat, kemampuan untuk mengambil keputusan inovatif menyebar luas kesemua orang dan

tidak hanya milik mereka yang berada dalam posisi manajemen. artinya disiplin kerja sangatlah penting dalam perusahaan PTP Nusanatara Unit VII Cinta Manis jika tingkat kedisiplinan di perusahaan PTP nusantara Unit VII Cinta Manis baik maka kinerja karyawan akan semakin efektif dan juga akan meningkat dari sebelumnya.

Penelitian ini di dukung oleh penelitian Mardi Astutik yang menganalisis tentang Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja pegawai. Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.