

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Analisis Data

1. Karakteristik Responden

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh Upah dan pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di dalam Perspektif Ekonomi Islam pada PT. Indo Muda Berjaya Palembang. Hal ini bertujuan agar dapat mengetahui seberapa besar adanya pengaruh Upah dan pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indo Muda Berjaya Palembang serta untuk mengetahui apakah Upah yang telah diberikan dan Lingkungan Kerja yang disediakan oleh perusahaan telah sesuai dengan prinsip dalam Ekonomi Islam. Jumlah responden sebanyak 40 karyawan yang dimana seluruh karyawan akan dijadikan sample dalam penelitian.

a. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Pria	36	90%
Wanita	4	10%
Total	40	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.1 diatas maka diketahui bahwa jenis kelamin pada responden karyawan PT. Indo Muda Berjaya Palembang menunjukkan bahwa adanya pria sebanyak 36 orang (90%) dan adanya wanita sebanyak 4 orang (10%)

b. Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2

Responden Berdasarkan Usia

Umur Responden	Frekuensi	Persentase
20-25	10	25%
26-35	30	75%
Total	40	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.2 diatas maka diketahui umur karyawan pada PT. Indo Muda Berjaya Palembang dapat menunjukkan bahwa karyawan yang berumur dari 20-25 sebanyak 10 orang (25%) dan yang berumur dari 26-35 sebanyak 30 orang (75%).

c. Responden Berdasarkan Bagian Kerja

Tabel 4.3

Responden Berdasarkan Bagian Kerja

Bagian Kerja	Frekuensi	Persentase
Admin	2	5%
Marketing	5	12,5%
Produksi	33	82,5%
Total	40	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.3 diatas maka diketahui pada bagian kerja karyawan PT. Indo Muda Berjaya Palembang menunjukkan pada bagian admin sebanyak 2 orang (5%) , pada bagian marketing sebanyak 5 orang (12,5%) dan pada bagian produksi sebanyak 33 orang (82,5%).

B. Data Penelitian

Dalam penelitian ini variabel terdiri dari variabel upah dan variabel Lingkungan Kerja yang merupakan dari Variabel Bebas (Independen) dan Kinerja Karyawan yang merupakan Variabel Terikat (Dependen). Data variabel ini diperoleh dari hasil kuisisioner yang telah disebarakan kepada setiap karyawan PT. Indo Muda Berjaya Palembang dan untuk melihat lebih jelasnya ada pada tabel berikut ini.

Tabel 4.4
Hasil Kuisisioner

Variabel	Item Penelitian	Tot al SS	%	Tot al S	%	Tot al N	%	Tot al TS	%	Tot al STS	%
Upah (X1)	Upah 1	16	40 %	16	40 %	7	17,5 %	1	2,5 %	0	0
	Upah 2	19	47,5 %	11	27,5 %	9	22,5 %	1	2,5 %	0	0
	Upah 3	17	42,5 %	13	32,5 %	9	22,5 %	1	2,5 %	0	0
	Upah 4	23	57,5 %	12	30 %	3	7,5 %	2	5 %	0	0
Lingkungan	Lingkungan 1	15	37,5 %	16	40 %	8	20 %	1	2,5 %	0	0
	Lingkungan 2	18	45 %	12	30 %	8	20 %	2	5 %	0	0
Lingkungan	Lingkungan 3	17	42,5 %	13	32,5 %	9	22,5 %	1	2,5 %	0	0
	Lingkungan 4	20	50 %	14	35 %	3	7,5 %	3	7,5 %	0	0

Kerja (X2)	Lingkungan 5	21	52,5 %	17	42,5 %	2	5%	0	0	0	0
	Lingkungan 6	21	52,5 %	12	30 %	6	15 %	1	2,5 %	0	0
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja 1	15	37,5 %	16	40 %	8	20 %	1	2,5 %	0	0
	Kinerja 2	18	45 %	12	30 %	8	20 %	2	5 %	0	0
	Kinerja 3	17	42,5 %	13	32,5 %	9	22,5 %	1	2,5 %	0	0
	Kinerja 4	20	50 %	14	35 %	3	7,5 %	3	7,5 %	0	0
	Kinerja 5	21	52,5 %	17	42,5 %	2	5% %	0	0	0	0
	Kinerja 6	21	52,5 %	12	30 %	6	15 %	1	2,5 %	0	0
	Kinerja 7	12	30 %	17	42,5 %	11	27,5 %	0	0	0	0
	Kinerja 8	13	32,5 %	21	52,5 %	5	12,5 %	1	2,5 %	0	0

1. Upah

Pada tabel diatas maka menunjukkan bahwa untuk data variabel upah dalam pernyataan upah 1 sebanyak 40% responden yang menyatakan point sangat setuju dan sebanyak 40% responden menyatakan point setuju, yang menyatakan point netral sebanyak 17,5% dan yang menyatakan point tidak setuju sebanyak 2,5%. Maka hal ini menyatakan bahwa pada mayoritas responden menyetujui upah yang diberikan oleh PT. Indo Muda Berjaya Palembang kepada karyawan telah sesuai dengan kesepakatan ataupun perjanjian yang telah ditetapkan. Pada pernyataan upah 2 sebanyak 47,5% responden yang menyatakan point sangat setuju dan sebanyak 27,5% responden menyatakan point setuju dan sebanyak 22,5% responden menyatakan point netral dan 2,5% responden menyatakan tidak setuju.

Maka hal ini menunjukkan bahwa pada sistem pengupahan telah sesuai dengan yang dilakukan oleh perusahaan yaitu dengan sistem pengupahan terbuka. Pada pernyataan upah 3 sebanyak 42,5% responden yang menyatakan point sangat setuju dan sebanyak 32,5% responden yang menyatakan point setuju dan sebanyak 22,5% responden yang menyatakan point netral dan 2,5% responden menyatakan point tidak setuju. Maka hal ini menunjukkan bahwa upah

yang didapatkan karyawan sesuai dengan pekerjaan yang mereka dilakukan. Pada pernyataan upah 4 sebanyak 57,5% responden yang menyatakan point sangat setuju dan sebanyak 30% responden yang menyatakan point setuju dan sebanyak 7,5% responden menyatakan point netral dan sebanyak 5% responden menyatakan point tidak setuju. Maka hal ini menunjukkan bahwa upah yang diberikan telah sesuai dengan jadwal yang disepakati dengan pihak perusahaan.

2. Lingkungan Kerja

Pada tabel diatas maka menunjukkan bahwa untuk data variabel lingkungan kerja dalam pernyataan lingkungan kerja 1 sebanyak 37,5% responden yang menyatakan point sangat setuju dan sebanyak 40% responden menyatakan point setuju dan sebanyak 20% responden menyatakan point netral serta sebanyak 2,5% responden menyatakan point tidak setuju. Maka hal ini menyatakan bahwa mayoritas responden menyetujui untuk penataan tata ruang sudah tertera dengan baik. Pada pernyataan lingkungan kerja 2 sebanyak 45% responden menyatakan point sangat setuju dan sebanyak 30% responden menyatakan point setuju dan sebanyak 20% responden menyatakan point netral serta sebanyak 5% responden menyatakan point tidak setuju.

Maka hal ini menyatakan bahwa pada mayoritas responden setuju tempat dalam bekerja telah mendapatkan keamanan. Pada pernyataan

lingkungan kerja 3 sebanyak 42,5% responden menyatakan sangat setuju dan sebanyak 32,5% responden menyatakan setuju dan sebanyak 22,5% responden menyatakan netral serta sebanyak 2,5% responden menyatakan tidak setuju. Maka hal ini menyatakan bahwa mayoritas responden setuju bahwa fasilitas yang disediakan perusahaan telah baik. Pada pernyataan lingkungan kerja 4 sebanyak 50% responden menyatakan sangat setuju dan sebanyak 35% responden menyatakan setuju dan sebanyak 7,5% responden menyatakan netral serta sebanyak 7,5% responden menyatakan tidak setuju.

Maka hal ini menyatakan bahwa mayoritas responden setuju peralatan saat dalam bekerja selalu dalam keadaan baik. Pada pernyataan 5 lingkungan kerja sebanyak 52,5% responden menyatakan sangat setuju dan sebanyak 42,5% responden menyatakan setuju dan sebanyak 5% responden menyatakan netral. Maka hal ini menyatakan bahwa responden setuju merasakan nyaman saat melakukan pekerjaan. Pada pernyataan 6 lingkungan kerja sebanyak 52,5% responden menyatakan sangat setuju dan sebanyak 30% responden menyatakan setuju dan sebanyak 15% responden menyatakan netral serta sebanyak 2,5% responden menyatakan tidak setuju. Maka hal ini menyatakan bahwa responden menyetujui merasa aman saat melakukan pekerjaan.

3. Kinerja Karyawan

Pada tabel diatas maka menunjukkan bahwa untuk data variabel kinerja karyawan dalam pernyataan 1 sebanyak 37,5% responden menyatakan sangat setuju dan sebanyak 40% responden menyatakan setuju dan 20% responden menyatakan netral serta sebanyak 2,5% responden menyatakan tidak setuju. Maka hal ini menyatakan bahwa responden meelakukan tanggungjawab atas pekerjaan.

Pada pernyataan 2 kinerja karyawan sebanyak 45% responden menyatakan sangat setuju dan sebanyak 30% responden menyatakan setuju dan 20% responden menyatakan nertal serta sebanyak 5% responden menyatakan tidak setuju. Maka hal ini menyatakan setuju bahwa responden telah mematuhi dan memahami setiap pekerjaan. Pada pernyataan 3 kinerja karyawan sebanyak 42,5% responden menyatakan sangat setuju dan sebanyak 32,5% responden menyatakan setuju dan 22,5% responden menyatakan netral serta 2,5% responden menyatakan tidak setuju. Maka hal ini menyatakan setuju bahwa responden menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target. Pada pernyataan 4 kinerja karyawan sebanyak 50% responden sangat setuju dan sebanyak 35% responden menyatakan setuju dan sebanyak 7,5% responden menyatakan netral serta sebanyak 7,5% responden menyatakan tidak setuju, maka hal ini menyatakan setuju bahwa responden memperbaiki

kesalahan dalam bekerja. Pada pernyataan 5 kinerja karyawan sebanyak 52,5% responden sangat setuju dan sebanyak 42,5% setuju dan sebanyak 5% responden netral. Maka hal ini menyatakan bahwa responden setuju menerima instruksi kerja dengan baik. Pada pernyataan 6 kinerja karyawan sebanyak 52,5% responden menyatakan sangat setuju dan sebanyak 30% responden menyatakan setuju dan sebanyak 15% menyatakan netral serta sebanyak 2,5% responden menyatakan tidak setuju.

Maka hal ini responden menyatakan setuju bahwa memiliki inisiatif dan kehati-hatian dalam bekerja. Pada pernyataan 7 kinerja karyawan sebanyak 30% responden menyatakan sangat setuju dan sebanyak 42,5% responden setuju dan sebanyak 27,5% responden netral. Maka hal ini responden menyatakan setuju mampu menyesuaikan diri dengan para rekan kerja. Pada pernyataan 8 kinerja karyawan sebanyak 32,5% responden sangat setuju dan sebanyak 52,5% responden menyatakan setuju dan sebanyak 12,5% responden menyatakan netral serta sebanyak 2,5% responden menyatakan tidak setuju. Maka hal ini responden menyatakan setuju bahwa dapat bekerjasama dengan rekan kerja dalam pekerjaan.

C. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Untuk menguji validitas dan reabilitas instrument, dalam penelitian ini penulis menggunakan bantuan program SPSS versi 24.0 berikut hasil pengujiannya.

1. Hasil Uji Validitas

Dalam Uji Validitas ini digunakan sebagai alat pengukur valid atau tidak valid nya suatu data yang didapatkan dari hasil penyebaran kuisisioner. Adapun kuisisioner yang dinyatakan valid apabila pada pernyataan tersebut mampu mengungkapkan suatu data yang akan di ukur dalam kuisisioner untuk mengukur validitasnya sehingga dilakukan korelasi antar pernyataan dengan hasil skor setiap variable.

Tabel 4.5

Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	Corrected Item	r table	Keterangan
Upah (X1)	Upah 1	0,710	0,312	Valid
	Upah 2	0,755	0,312	Valid
	Upah 3	0,824	0,312	Valid
	Upah 4	0,786	0,312	Valid

Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan 1	0,813	0,312	Valid
	Lingkungan 2	0,882	0,312	Valid
	Lingkungan 3	0,837	0,312	Valid
	Lingkungan 4	0,831	0,312	Valid
	Lingkungan 5	0,690	0,312	Valid
	Lingkungan 6	0,769	0,312	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja 1	0,805	0,312	Valid
	Kinerja 2	0,837	0,312	Valid
	Kinerja 3	0,839	0,312	Valid
	Kinerja 4	0,804	0,312	Valid
	Kinerja 5	0,672	0,312	Valid
	Kinerja 6	0,771	0,312	Valid
	Kinerja 7	0,699	0,312	Valid
	Kinerja 8	0,706	0,312	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 24.0

2. Hasil Uji Reliabilitas

Dalam Uji Reliabilitas ini digunakan untuk pengujian terhadap setiap item ataupun pernyataan variabel. Adapun variabel dalam penelitian ini yaitu Upah (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan

(Y). Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode Alpha Cronbach's yang merupakan sebagai penentu reliable atau tidak reliable nya suatu instrument dalam penelitian.

Tabel 4.6
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Reabilitas Coefficient	Alpha	Keterangan
Upah (X1)	4 Item Pernyataan	0,809	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	6 Item Pernyataan	0,800	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	8 Item Pernyataan	0,784	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 24.0

Pada keterangan tabel diatas maka dapat diketahui pada setiap variabel memiliki Cronbach Alpha > 0,6 maka pada variabel Upah, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan dapat dikatakan reliabel.

D. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini menggunakan analisis data kuantitatif yang dimana menggunakan model Regresi Linier Berganda. Hasil

perhitungan Uji Analisis Regresi Linier Berganda diketahui ada hubungan antara dua variable yang dirumuskan sebagai berikut :

Tabel 4.7

Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	2.057	1.004		2.048	.048
	UPAH	.292	.132	.154	2.213	.033
	LINGKUNGAN.KERJA	1.048	.086	.842	12.113	.000

a. Dependent Variable: KINERJA.KARYAWAN

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 24.0

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$Y = 2,057 + 0,292 \text{ Upah} + 1,048 \text{ Lingkungan Kerja}$$

Interpretasi yang dihasilkan yaitu sebagai berikut :

1. Nilai konstan dalam penelitian ini sebesar 2,057, maka variabel upah dan variabel lingkungan kerja memiliki hasil yang sama. Nilai variabel kinerja karyawan adalah sebesar 2,057.
2. Nilai variabel upah yaitu sebesar 0,292, dengan ini menyatakan adanya peningkatan sebesar 1 persen pada upah sehingga akan dapat menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,292.

3. Nilai variabel lingkungan kerja yaitu sebesar 1,048, dengan ini menyatakan adanya peningkatan 1 persen pada lingkungan kerja sehingga akan dapat menaikkan kinerja karyawan sebesar 1,048.

E. Hasil Uji Asumsi Klasik

Dalam penelitian ini uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ada tidaknya Normalitas, Multikolinearitas, Autokorelasi, dan Heterokedastisitas. Berdasarkan hasil pengujian terhadap data penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Hasil Uji Normalitas

Dalam penelitian ini Uji Normalitas digunakan sebagai alat ukur apakah dalam data suatu model regresi terdapat distribusi normal atau tidak. Uji Normalitas ini diukur menggunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* pada program SPSS V.24.0 . Data dinilai normal atau tidak dapat dilihat dengan nilai berikut ini.

Gambar 4.8

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.98125603
Most Extreme Differences	Absolute	.117
	Positive	.117
	Negative	-.117
Test Statistic		.117
Asymp. Sig. (2-tailed)		.182 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 24.0

Dari hasil Uji Normalitas yang menggunakan uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test diketahui :

Nilai Signifikansi sebesar 0,182 dengan tingkat pada toleransi kesalahan (a) sebesar 0,05 atau 5%. Hal ini menyatakan bahwa perbandingan nilai signifikansi lebih besar daripada tingkat toleransi kesalahan (a) yaitu $0,182 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan didalam penelitian ini berdistribusikan normal dan lulus uji normalitas.

2. Hasil Uji Multikolinearitas

Dalam penelitian ini Uji Multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi antar variabel independen dalam model regresi. Mendeteksi Multikolinieritas dapat melihat nilai tolerance dan varian inflation factor (VIF) sebagai tolak ukur.

Tabel 4.9

Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	2.057	1.004		2.048	.048		
	UPAH	.292	.132	.154	2.213	.033	.192	5.221
	LINGKUNGAN.KERJA	1.048	.086	.842	12.113	.000	.192	5.221

a. Dependent Variable: KINERJA.KARYAWAN

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 24.0

Pada hasil Uji Multikolinearitas ini dapat dilihat melalui tabel kolom Statistics VIF , pada nilai VIF kedua variabel upah dan lingkungan kerja memiliki nilai sama 5,221 karena pada nilai VIF kedua variabel ini tidak ada yang lebih besar dari 10. Pada hasil uji multikolinieritas ini dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas di kedua variabel bebas (Independen).

3. Hasil Uji Autokorelasi

Dalam penelitian ini Uji Autokorelasi digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi linier ada korelasi antar variabel, dalam penelitian ini uji autokorelasi menggunakan uji Durbin-Watson Test.

Tabel 4.10

Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.983 ^a	.966	.964	.947	2.248

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN.KERJA, UPAH

b. Dependent Variable: KINERJA.KARYAWAN

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 24.0

Dari hasil uji autokorelasi diketahui :

$$n = 40$$

$$d = 2,248$$

$$dL = 1,390$$

$$dU = 1,600$$

$$4 - dL = 4 - 1,390 = 2,61$$

$$4 - dU = 4 - 1,600 = 2,40$$

Berdasarkan hasil diatas maka pengambilan keputusan pada nilai DW antara -2 sampai +2 berarti tidak terjadi autokorelasi.

4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dalam penelitian ini Uji Heteroskedastisitas menggunakan uji glesjer yaitu mengkorelasikan nilai absolut residual dengan masing-masing variabel.

Tabel 4.11

Hasil Uji Heterokedastisitas

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.073	.531		.137	.892
	UPAH	.000	.070	-.001	-.003	.997
	LINGKUNGAN.KERJA	.027	.046	.219	.597	.554

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 24.0

Hal ini menyatakan nilai signifikansi pada variabel upah 0,997 dan nilai signifikansi pada variabel lingkungan kerja 0,554 maka dalam penelitian ini data yang digunakan bahwa variabel independen dengan absolut residual lebih besar dari 0,05 ($>0,05$) sehingga tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

F. Hasil Uji Hipotesis

1. Hasil Uji T (Uji Parsial)

Uji T digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen mempengaruhi variabel dependen yang dilakukan secara parsial atau secara individu. Hasil perhitungan dapat dijelaskan dalam tabel berikut ini.

Tabel 4.12

Hasil Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.057	1.004		2.048	.048
	UPAH	.292	.132	.154	2.213	.033
	LINGKUNGAN.KERJA	1.048	.086	.842	12.113	.000

a. Dependent Variable: KINERJA.KARYAWAN

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 24.0

Dari tabel 4.13 diatas maka diperoleh persamaan regresi linear sebagai berikut ini:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$Y = 2,057 + 0,292 \text{ Upah} + 1,048 \text{ Lingkungan Kerja} + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Upah

X_2 = Lingkungan Kerja

e = Standar Error

1. Menguji Signifikansi pada Variabel Upah (X1)

Hasil nilai signifikan pada Upah adalah sebesar 0,033 sedangkan pada t tabel dapat dihitung menggunakan tabel t-test dengan $\alpha = 0,05$ karena menggunakan hipotesis dua arah dan ketika mencari t tabel maka nilai α dibagi 2 dengan hasil 0,025 dan $df = 37$ (didapatkan menggunakan rumus $n-k-1$) dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel independen (Upah dan Lingkungan Kerja). Sehingga t tabel adalah 2,026.

Pada variabel Upah dalam penelitian ini memiliki nilai t hitung $>$ t tabel ($2,213 > 2,026$) dan nilai signifikan $0,033 < 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Dapat disimpulkan bahwa pada Upah secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Menguji Signifikansi pada Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Hasil nilai signifikan pada Lingkungan Kerja adalah sebesar 0,000, sedangkan pada t tabel dapat dihitung menggunakan tabel t-test dengan $\alpha = 0,05$ karena menggunakan hipotesis dua arah dan ketika mencari t tabel maka nilai α dibagi 2 dengan hasil 0,025 dan $df = 37$ (didapatkan menggunakan rumus $n-k-1$) dimana n adalah

jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel independen (Upah dan Lingkungan Kerja). Sehingga t tabel adalah 2,026.

Pada variable Lingkungan Kerja dalam penelitian ini memiliki nilai t hitung > t tabel (12,113 > 2,026) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_a diterima dan H_o ditolak. Dapat disimpulkan bahwa pada Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

2. Hasil Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen mempengaruhi variabel dependen yang dilakukan secara simultan atau secara bersama. Hasil perhitungan dapat dijelaskan dalam tabel berikut ini.

Tabel 4.13

Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	935.594	2	467.797	521.630	.000 ^b
	Residual	33.181	37	.897		
	Total	968.775	39			

a. Dependent Variable: KINERJA.KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN.KERJA, UPAH

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 24.0

Hasil uji F pada tabel 4.13 diatas digunakan untuk memprediksi kontribusi aspek-aspek pada variabel independen (Upah dan Lingkungan Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan). Nilai F hitung yang didapatkan adalah sebesar 521,630 dengan tingkat signifikan sebesar 5% dan $df_1 = 2$ serta $df_2 = 37$, nilai yang didapat pada F tabel adalah 3,252. Hasil nilai F hitung sebesar $521,630 >$ nilai F tabel 3,252 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dapat disimpulkan bahwa dua variabel independen yaitu upah dan lingkungan kerja memberikan kontribusi signifikan yang besar terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak yang artinya terdapat pengaruh secara simultan antara variabel independen dengan variabel dependen.

G. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Uji Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui berapa besar kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil perhitungan dapat dijelaskan dalam tabel berikut ini.

Tabel 4.14

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.983 ^a	.966	.964	.947

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN.KERJA, UPAH

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 24.0

Pada tabel 4.14 diatas hasil nilai R Square adalah sebesar 0,964 atau 96,4% , sehingga hasil menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan yang dapat dilihat dari variabel upah, lingkungan kerja adalah sebesar 96,4%. Sedangkan selisih diantaranya yaitu sebesar 0,036 atau 3,6% (100% - 96,4%) maka dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak penulis teliti seperti disiplin kerja, kompetensi, kepemimpinan dan promosi jabatan.

H. Pembahasan atau Interpretasi

1. Pengaruh Upah Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indo Muda Berjaya Palembang

Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Upah terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indo Muda Berjaya Palembang. Berdasarkan dari hasil perhitungan yang telah diperoleh t_{hitung} 2,213

dan $t_{tabel} 2,026$ dengan nilai signifikan $0,033$ dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,213 > 2,026$) maka dalam penelitian ini hipotesis diterima.

Menurut Tulus (2001:6), Upah merupakan suatu imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan yang dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan baik persetujuan, peraturan maupun kesepakatan atas dasar perjanjian antara pemberi kerja dengan penerima kerja.¹ Maka untuk itu perusahaan perlu memperhatikan dan bertindak agar karyawan mendapatkan rasa keadilan dan kelayakan dalam pemberian upah, sehingga kinerja karyawan dalam perusahaan akan meningkat.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Riskiansyah tahun 2017 yaitu “Pengaruh Upah Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Lapangan Pada Toko Classic Dalam Perspektif Islam” berdasarkan hasil penelitiannya yang menyatakan bahwa Upah berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan dari hasil penelitian saya bahwa Upah berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pada PT. Indo Muda Berjaya dalam pemberian Upah telah diberikan secara Adil dan Layak. Upah yang diberikan perusahaan

¹Tulus (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Ulama

kepada karyawan secara Adil dan Layak maka akan membuat karyawan lebih bersemangat dalam meningkatkan kinerja saat melakukan pekerjaan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indo Muda Berjaya Palembang

Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indo Muda Berjaya Palembang. Berdasarkan dari hasil perhitungan yang telah diperoleh t_{hitung} 12,113 dan t_{tabel} 2,026 dengan nilai signifikan 0,000 dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ (12,113 > 2,026) maka dalam penelitian ini hipotesis diterima.

Menurut Nitisemito (2007), Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada pada sekitar karyawan dapat mempengaruhi baik maupun tidak baik suatu kinerja karyawan saat dalam melakukan pekerjaan ataupun tugas yang telah diberikan kepada mereka.²

Maka untuk itu perusahaan perlu memperhatikan dan bertindak agar karyawan dapat merasakan keamanan, kenyamanan, dan kebersihan dalam lingkungan kerja, sehingga kinerja karyawan dalam perusahaan akan meningkat.

²Nitisemito (2007), *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Rochmad Bagus Darmawan tahun 2018 yaitu “Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPRS Sragen” berdasarkan hasil penelitiannya yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan dari hasil penelitian saya bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa PT. Indo Muda Berjaya Palembang Lingkungan Kerja telah baik, semakin baik lingkungan kerja yang di dapatkan oleh karyawan dalam perusahaan maka Kinerja Karyawan dapat mengalami peningkatan.

3. Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indo Muda Berjaya Palembang

Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indo Muda Berjaya Palembang. Berdasarkan dari hasil perhitungan yang telah diperoleh $f_{hitung} 521,630$ dan $f_{tabel} 3,252$ dengan nilai signifikan $0,000$ dimana $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($521,630 > 3,252$) maka dalam penelitian ini hipotesis diterima.

Dalam penelitian ini menyatakan bahwa secara simultan semua variabel bebas yaitu Upah (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y). Dari hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu upah dan lingkungan kerja adalah sebesar 96,4% sedangkan sisanya 3,6% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak penulis teliti dalam penelitian ini seperti disiplin kerja, kompetensi, kepemimpinan dan promosi jabatan.

Berdasarkan dari hasil uji F variabel upah (X1) dan variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indo Muda Berjaya Palembang.

Dalam hasil penelitian saya menunjukkan bahwa Upah dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa Upah dan Lingkungan Kerja pada PT. Indo Muda Berjaya Palembang telah berjalan dengan baik. Dilihat dari Upah yang diberikan telah mengandung unsur Keadilan dan Kelayakan serta didukung oleh faktor Lingkungan Kerja yang efektif dan kondusif maka hal ini menunjukkan bahwa perusahaan sangat baik dari segi Upah Dan Lingkungan Kerja.