

BAB IV

PEMBAHASAN

4.1 Karakteristik Responden

4.1.1 Analisis Profil Responden

dalam penelitian ini profil responden diperinci menurut nama, umur, jenis kelamin dan pendidikan terakhir. 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 4.1
Profil Responden Berdasarkan Umur

Umur	Frekuensi	Persentase
20-25 Tahun	3	9,1%
26-30 Tahun	17	51,5%
> 30 Tahun	13	39,4%
Total	33	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.1 yakni profil responden berdasarkan umur menjelaskan bahwa umur yang terbesar dalam penelitian ini adalah 26-30 tahun yakni sebanyak 17 orang atau 51,5%, sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata usia karyawan PT Sinar Niaga Sejahtera Cabang Prabumulih adalah umur 26-30 tahun.

Kemudian akan disajikan profil responden berdasarkan jenis kelamin responden yang dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut ini:

Tabel 4.2
Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Pendidikan	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	31	94%
Perempuan	2	6%
Total	33	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.2 jenis kelamin menjelaskan bahwa jenis kelamin yang terbesar dalam penelitian ini adalah laki-laki yakni sebanyak 31 orang atau 94%, sedangkan perempuan sebanyak 2 orang atau 6%, sehingga dari perbandingan persentase profil responden menurut jenis kelamin maka dapat dikatakan bahwa rata-rata karyawan dalam penelitian ini adalah laki-laki.

Selanjutnya akan disajikan profil responden berdasarkan pendidikan terakhir responden yang dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut ini:

Tabel 4.3
Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA	18	54,5%
D3	2	6,1%
S1	13	39,4%
Total	33	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

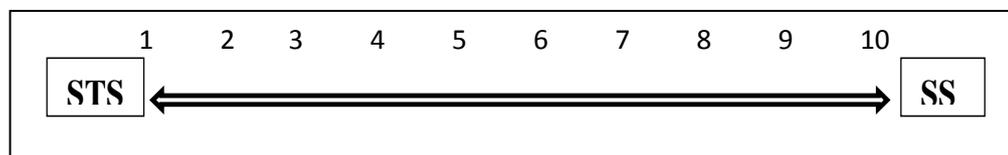
Berdasarkan tabel 4.3 pendidikan terakhir menjelaskan bahwa terdapat 18 responden yang berpendidikan terakhir SMA, selanjutnya 2 responden yang berpendidikan terakhir D3 dan 13 responden berpendidikan S1. Pendidikan terakhir yang terbesar dalam penelitian ini adalah pendidikan terakhir SMA yakni

sebanyak 18 orang atau 54,5%. Maka dapat dikatakan bahwa rata-rata pendidikan terakhir karyawan dalam penelitian ini adalah SMA.

4.2 Analisis Data

4.2.1 Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi hasil penelitian ini adalah analisis dari hasil jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan yang berhubungan dengan variabel kompetensi kerja, motivasi kerja, ingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Instrument dalam penelitian ini menggunakan penskoran dengan gradasi dari sangat setuju dengan sangat tidak setuju dengan point 1-10. Apabila jawaban responden mendekati 10 dikategorikan sangat setuju dan jawaban yang mendekati 1 dikategorikan sangat tidak setuju.



Hasil analisis pernyataan responden terhadap kuesioner yang digunakan oleh masing-masing variabel penelitian dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini :

1. Kompetensi Kerja (X_1)

Hasil pernyataan responden dan perhitungan nilai rata-rata pernyataan responden di setiap *item* pernyataan variabel kompetensi kerja dapat dilihat pada tabel 4.4

Tabel 4.4
Hasil Pernyataan Responden Pada Variabel Kompetensi Kerja

No	Pernyataan	Frekuensi									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
PENGETAHUAN											
1	Saya memiliki pengetahuan yang cukup dalam mendukung pekerjaan yang ditangani	-	-	-	1	-	8	2	17	1	4
2	Saya selalu berusaha belajar untuk meningkatkan pengetahuan yang dimiliki	-	-	-	1	-	3	-	22	-	7
KEAHLIAN											
3	Keahlian teknis yang dimiliki sudah sesuai dengan bidang pekerjaan yang saya tangani	-	-	-	-	2	6	2	17	2	4
4	Saya memiliki kemampuan dalam mengidentifikasi masalah yang timbul dalam pekerjaan yang ditangani	-	-	-	1	1	6	1	18	1	5
SIKAP											
5	Saya selalu berinisiatif dalam membantu rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaannya	-	-	-	1	1	2	2	17	-	10
6	Saya selalu perhatian dan menanggapi dengan serius setiap keluhan-keluhan pelanggan	-	-	-	1	-	2	-	21	2	7

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Pada tabel 4.4 diatas menunjukkan bahwa pada *item* pernyataan untuk indikator pengetahuan, keahlian, dan sikap sama-sama termasuk ke dalam kategori rata-rata sangat setuju. Hal ini terlihat dari rata-rata karyawan di PT Sinar Niaga Sejahtera Cabang Prabumulih yang mempunyai pengetahuan, keahlian dan sikap yang baik.

2. Motivasi Kerja (X₂)

Hasil pernyataan responden dan perhitungan nilai rata-rata pernyataan responden di setiap *item* pernyataan variabel motivasi kerja dapat dilihat pada tabel 4.5

Tabel 4.5

Hasil Pernyataan Responden Pada Variabel Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Frekuensi									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
KEBUTUHAN FISIOLOGIS											
1	Saya sangat termotivasi dalam bekerja karena kebutuhan hidup terpenuhi	-	-	-	-	1	3	4	18	2	5
2	Saya sangat termotivasi dalam bekerja karena pimpinan saya sangat menyenangkan	-	-	-	-	-	6	1	21	-	5
KEBUTUHAN RASA AMAN											
3	Rekan-rekan kerja sangat menyenangkan dan membuat saya bekerja lebih nyaman	-	-	-	-	-	3	3	20	3	4

No	Pernyataan	Frekuensi									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4	Saya senang dalam bekerja karena didukung oleh suasana lingkungan kerja yang nyaman	-	-	-	-	1	6	4	13	3	6
KEBUTUHAN UNTUK DISUKAI											
5	Masa depan saya terjamin karena di tempat bekerja terdapat program pensiun atau program hari tua	-	-	-	-	1	8	4	11	2	7
6	Pimpinan sangat memberikan perhatian terhadap pekerjaan yang saya kerjakan	-	-	-	2	1	3	3	16	1	7
KEBUTUHAN HARGA DIRI											
7	Pimpinan saya selalu memberikan perhatian secara personal tentang persoalan pribadi yang saya hadapi	-	-	-	-	1	7	3	13	3	6
8	Pimpinan tidak membeda-bedakan karyawan dan semuanya mendapatkan perhatian yang sama	-	-	-	-	-	10	1	14	1	7
KEBUTUHAN PENGEMBANGAN DIRI											
9	Pimpinan saya selalu memberikan dukungan penuh kepada karyawannya untuk mengembangkan diri	-	-	-	1	-	3	1	21	-	7
10	Pimpinan memfasilitasi untuk pengembangan diri karyawannya	-	-	-	1	-	4	1	20	-	7

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Pada tabel 4.5 diatas menunjukkan bahwa pada *item* pernyataan untuk indikator kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan untuk disukai, kebutuhan harga diri, dan kebutuhan pengembangan diri sama-sama termasuk ke dalam kategori rata-rata sangat setuju. Hal ini terlihat dari rata-rata karyawan di PT Sinar Niaga Sejahtera Cabang Prabumulih yang mempunyai motivasi yang baik dalam bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup dan juga berkesempatan untuk mengembangkan karier di dunia kerja.

3. Lingkungan Kerja (X_3)

Hasil pernyataan responden dan perhitungan nilai rata-rata pernyataan responden di setiap *item* pernyataan variabel lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel 4.6

Tabel 4.6
Hasil Pernyataan Responden Pada Variabel Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Frekuensi									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
PENERANGAN											
1	Penerangan di ruang kerja cukup baik dan tidak menyilaukan sehingga mendukung aktivitas pekerjaan saya	-	-	-	-	-	5	-	21	-	7
2	Penerangan yang terlalu terang akan menimbulkan rasa panas dan membuat gelisah	-	-	-	1	1	2	-	16	-	13

No	Pernyataan	Frekuensi									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
SUHU UDARA											
3	Suhu diruangan kerja saya sudah cukup baik untuk memulai aktifitas kerja saya	-	-	-	-	3	1	2	18	-	9
4	Suhu udara pada ruangan kerja sesuai dengan yang saya inginkan	-	-	-	-	-	5	1	18	-	9
KELEMBABAN											
5	Air Conditioner (AC) terdapat pada semua ruangan kerja sebagai sarana penjaga kestabilan suhu udara pada ruangan kerja	-	-	-	1	-	1	2	20	2	7
6	Ruangan dengan AC yang temperaturnya cukup membuat ruang kerja menjadi sejuk sehingga saya bekerja menjadi lebih nyaman.	-	-	-	1	-	2	1	17	-	12
SIRKULASI UDARA											
7	Ventilasi udara di dalam ruangan sangat baik	-	-	-	-	1	2	1	19	-	10
8	Selalu tersedia pewangi ruangan sebagai antisipasi bau tidak sedap pada ruang kerja	-	-	-	1	-	1	-	24	1	6
KEBISINGAN											
9	Tempat kerja saya terganggu suara bising sehingga saya tidak dapat	-	-	-	-	3	6	-	18	1	5

No	Pernyataan	Frekuensi									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	bekerja dengan nyaman										
10	Di ruangan kerja saya yang kedap suara dapat membantu konsentrasi saya dalam bekerja	-	-	-	-	3	6	2	15	3	4
GETARAN MEKANIS											
11	Tidak ada getaran ditempat kerja saya yang dapat mengganggu anda dalam aktifitas bekerja	-	-	-	-	-	6	1	18	1	7
12	Kondisi kerja yang aman akan membuat saya tenang dalam bekerja	-	-	-	-	1	10	-	15	-	7
TATA WARNA											
13	Di dalam ruangan kerja, pewarnaan ruangan sudah tertata dengan baik sehingga dapat menunjang anda dalam bekerja	-	-	-	1	1	3	2	19	-	7
14	Pemilihan warna yang tidak terlalu mencolok membuat saya merasa nyaman	-	-	-	-	-	3	3	20	3	4
DEKORASI											
15	Adanya pembatasan terhadap ruang gerak demi kenyamanan dalam bekerja sehingga anda dapat bekerja dengan baik	-	-	-	1	-	9	-	15	1	7

No	Pernyataan	Frekuensi									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
16	Adanya fasilitas perlengkapan yang cukup membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik	-	-	-	1	2	5	-	16	-	9
MUSIK											
17	Saya sering mendengarkan musik dalam bekerja di ruang kerja	-	-	-	1	-	3	-	7	-	22
18	Suara musik yang enak di dengar akan membuat suasana hati menjadi lebih baik	-	-	-	-	1	6	-	14	1	11
KEAMANAN											
19	Keamanan di tempat kerja mampu membuat saya bekerja dengan nyaman	-	-	-	-	-	1	1	6	2	23
20	Satuan keamanan di tempat kerja saya sudah bekerja dengan baik sehingga saya merasa nyaman	-	-	-	-	-	1	-	19	6	7

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Pada tabel 4.6 diatas menunjukkan bahwa pada *item* pernyataan untuk indikator penerangan, suhu udara, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanis, tata warna, dekorasi, musik, dan keamanan sama termasuk ke dalam kategori rata-rata sangat setuju. Hal ini terlihat dari PT Sinar Niaga Sejahtera Cabang Prabumulih yang memiliki lingkungan kerja yang aman dan

nyaman sehingga membuat rata-rata karyawan di PT Sinar Niaga Sejahtera Cabang Prabumulih semangat dalam bekerja.

4. Kepuasan Kerja (X_4)

Hasil pernyataan responden dan perhitungan nilai rata-rata pernyataan responden di setiap *item* pernyataan variabel kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel 4.7

Tabel 4.7
Hasil Pernyataan Responden pada Variabel Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Frekuensi									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
UPAH											
1	Gaji/ upah yang diterima sudah layak dan saya merasa puas	-	-	-	-	-	1	1	23	-	8
2	Gaji yang diberikan selalu tepat pada waktunya	-	-	-	-	1	5	2	18	2	5
PEKERJAAN											
3	Saya diberi tanggung jawab dan kepercayaan terhadap pekerjaan yang dilakukan	-	-	-	-	2	6	3	15	1	6
4	Saya merasa diperlakukan adil dalam bekerja	-	-	-	-	2	2	-	16		13
KESEMPATAN PROMOSI											
5	Saya memiliki peluang yang sama dengan yang lain untuk meraih posisi yang lebih baik	-	-	-	1	-	3	1	21	-	7
6	Saya puas atas sistem promosi	-	-	-	1	1	7	2	10	6	6

No	Pernyataan	Frekuensi										
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
	yang ada karena dilakukan secara transparan dan berdasarkan prestasi (bukan kedekatan semata)											
PENYELIA												
7	Penyelia menunjukkan perhatian dan selalu memberikan nasihat kepada saya	-	-	-	-	-	2	-	17	1	13	
8	Penyelia selalu membantu saya apabila mendapat kesulitan dalam pekerjaan	-	-	-	-	-	1	15	1	-	16	
REKAN SEKERJA												
9	Rekan kerja selalu mendorong saya dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik sehingga saya merasa puas	-	-	-	-	-	6	1	18	1	7	
10	Rekan kerja saya sangat menyenangkan dan bertanggung jawab atas pekerjaannya dan dapat diteladani	-	-	-	1	1	2	-	18	-	11	

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Pada tabel 4.7 diatas menunjukkan bahwa pada *item* pernyataan untuk indikator upah, pekerjaan, kesempatan promosi, penyelia, dan rekan sekerja sama-sama termasuk ke dalam kategori rata-rata sangat setuju. Hal ini terlihat dari rata-rata karyawan di PT Sinar Niaga Sejahtera Cabang Prabumulih yang mempunyai

kepuasan dalam bekerja salah satunya adalah upah/gaji yang diberi dengan tepat waktu dan diberi sesuai dengan pekerjaan yang mereka jalani.

5. Kinerja Karyawan (Y)

Hasil pernyataan responden dan perhitungan nilai rata-rata pernyataan responden di setiap *item* pernyataan variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel 4.8

Tabel 4.8
Hasil Pernyataan Responden Pada Variabel Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Frekuensi									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
KUALITAS											
1	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti	-	-	-	1	-	2	-	21	2	7
2	Menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian tinggi	-	-	-	1	2	2	1	18	-	9
KUANTITAS											
3	Proses yang saya lakukan transparan dan dapat dipertanggungjawabkan	-	-	-	1	-	3	2	17	3	7
4	Saya bekerja selalu berpedoman pada target yang harus dipenuhi atau diselesaikan	-	-	-	1	-	1	2	9	12	8
PENGUNAAN WAKTU DALAM KERJA											
5	Saya selalu menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu	-	-	-	1	1	2	2	7	10	10

No	Pernyataan	Frekuensi									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6	Berdasarkan data absen, saya datang dan pulang kantor tepat waktu	-	-	-	1	1	1	1	20	-	9
KERJA SAMA DENGAN ORANG LAIN DALAM BEKERJA											
7	Hubungan kerja sesama rekan kerja dalam bekerja sama diperusahaan sudah cukup baik	-	-	-	1	1	3	2	15	2	9
8	Rekan kerja saya cukup cerdas dan sangat membantu saya dalam bekerja	-	-	-	1	-	2	1	18	1	10

Sumber : Data Prmer yang diolah, 2018

Pada tabel 4.8 diatas menunjukkan bahwa *item* pernyataan untuk indikator kualitas, kuantitas, penggunaan waktu dalam bekerja, dan kerja sama dengan orang lain dalam bekerja sama-sama termasuk ke dalam kategori rata-rata sangat setuju. Hal ini terlihat dari rata-rata karyawan di PT Sinar Niaga Sejahtera Cabang Prabumulih yang mempunyai kinerja yang baik dan dapat meningkatkan kinerja kerja dalam bekerja.

4.3 Uji Instrumen Penelitian

4.3.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Hasil penelitian dianggap valid apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Dalam hal ini digunakan *item* pernyataan yang diharapkan dapat secara lengkap

mengungkapkan variabel yang diukur. Penelitian ini menggunakan *corrected item-total correlations*. Valid jika rhitung > rtabel. Rhitung pada penelitian ini adalah sebesar 0,2913 di dapat dari $(df) = n-2 = 33-2 = 31$. Berdasarkan uji validitas, dapat dibuat tabel sebagai berikut :

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Instrument Penelitian

No	Variabel	Butir Instrument	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	Kompetensi Kerja (X ₁)	Kompetensi Kerja 1	0,587	0,2913	Valid
		Kompetensi Kerja 2	0,584	0,2913	Valid
		Kompetensi Kerja 3	0,588	0,2913	Valid
		Kompetensi Kerja 4	0,551	0,2913	Valid
		Kompetensi Kerja 5	0,742	0,2913	Valid
		Kompetensi Kerja 6	0,487	0,2913	Valid
2	Motivasi Kerja (X ₂)	Motivasi Kerja 1	0,664	0,2913	Valid
		Motivasi Kerja 2	0,544	0,2913	Valid
		Motivasi Kerja 3	0,576	0,2913	Valid
		Motivasi Kerja 4	0,676	0,2913	Valid
		Motivasi Kerja 5	0,855	0,2913	Valid
		Motivasi Kerja 6	0,682	0,2913	Valid
		Motivasi Kerja 7	0,743	0,2913	Valid
		Motivasi Kerja 8	0,849	0,2913	Valid
		Motivasi Kerja 9	0,843	0,2913	Valid
		Motivasi Kerja 10	0,846	0,2913	Valid
3	Lingkungan Kerja (X ₃)	Lingkungan Kerja 1	0,571	0,2913	Valid
		Lingkungan Kerja 2	0,784	0,2913	Valid
		Lingkungan Kerja 3	0,644	0,2913	Valid
		Lingkungan Kerja 4	0,776	0,2913	Valid
		Lingkungan Kerja 5	0,470	0,2913	Valid
		Lingkungan Kerja 6	0,814	0,2913	Valid

		Lingkungan Kerja 7	0,764	0,2913	Valid
		Lingkungan Kerja 8	0,513	0,2913	Valid
		Lingkungan Kerja 9	0,624	0,2913	Valid
		Lingkungan Kerja 10	0,602	0,2913	Valid
		Lingkungan Kerja 11	0,524	0,2913	Valid
		Lingkungan Kerja 12	0,704	0,2913	Valid
		Lingkungan Kerja 13	0,628	0,2913	Valid
		Lingkungan Kerja 14	0,469	0,2913	Valid
		Lingkungan Kerja 15	0,646	0,2913	Valid
		Lingkungan Kerja 16	0,604	0,2913	Valid
		Lingkungan Kerja 17	0,636	0,2913	Valid
		Lingkungan Kerja 18	0,823	0,2913	Valid
		Lingkungan Kerja 19	0,703	0,2913	Valid
		Lingkungan Kerja 20	0,698	0,2913	Valid
4	Kepuasan Kerja (X ₄)	Kepuasan Kerja 1	0,600	0,2913	Valid
		Kepuasan Kerja 2	0,609	0,2913	Valid
		Kepuasan Kerja 3	0,499	0,2913	Valid
		Kepuasan Kerja 4	0,657	0,2913	Valid
		Kepuasan Kerja 5	0,656	0,2913	Valid
		Kepuasan Kerja 6	0,548	0,2913	Valid
		Kepuasan Kerja 7	0,672	0,2913	Valid
		Kepuasan Kerja 8	0,509	0,2913	Valid
		Kepuasan Kerja 9	0,634	0,2913	Valid
		Kepuasan Kerja 10	0,625	0,2913	Valid
5	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja Karyawan 1	0,699	0,2913	Valid
		Kinerja Karyawan 2	0,759	0,2913	Valid
		Kinerja Karyawan 3	0,808	0,2913	Valid
		Kinerja Karyawan 4	0,719	0,2913	Valid
		Kinerja Karyawan 5	0,841	0,2913	Valid
		Kinerja Karyawan 6	0,781	0,2913	Valid

	Kinerja Karyawan 7	0,798	0,2913	Valid
	Kinerja Karyawan 8	0,674	0,2913	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Dari tabel 4.9 diatas, dapat diketahui bahwa masing-masing butir pernyataan dari setiap variabel kompetensi kerja (X_1), motivasi kerja (X_2), lingkungan kerja (X_3), kepuasan kerja (X_4), dan kinerja karyawan (Y) mempunyai nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan bernilai positif. Dengan demikian butir-butir pernyataan tiap variabel dikatakan valid.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas bertujuan untuk mengukur pernyataan kuesioner apakah reliabel atau tidak. Dikatakan reliabel apabila nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60. Sebaliknya apabila di bawah 0,60 maka dapat dikatakan *item* pernyataan tidak reliabel.

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Nilai <i>Alpha</i>	Keterangan
Kompetensi Kerja (X_1)	0,630	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X_2)	0,903	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X_3)	0,927	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (X_4)	0,798	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,896	0,60	Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Tabel 4.10 di atas menunjukkan bahwa *cronbach alpha* > nilai *alpha* 0,60. Dapat ditarik kesimpulan bahwa semua item pernyataan dikatakan reliabel.

4.4 Hasil Analisis Data

4.4.1 Uji Asumsi Klasik

4.4.1.1 Uji Normalitas

Pada pengujian asumsi klasik ini, tahap awal pengujian normalitas digunakan untuk mengetahui bentuk distribusi data (sampel) yang digunakan dalam penelitian.

Tabel 4.11

Hasil Pengujian Normalitas (*Kolmogorov – Smirnov*)

<i>One-Sample Kolmogorof-Smirnov Test</i>	
	<i>Unstansardized Residual</i>
Kolmogorov-Smirnov Z	.735
Asymp. Sig. (2-tailed)	.652

Sumber : Data Diolah SPSS Versi 16.0, 2018

Berdasarkan tabel 4.11 uji normalitas, besarnya nilai Kolmogorov Smirnov sebesar 0,735 dengan probabilitas 0,652. Nilai *p-value* yang diatas nilai konstanta $\alpha = 0,05$ menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. Hal ini berarti bahwa hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima. Melalui hasil uji normalitas yang dilakukan maka dengan demikian secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa nilai-nilai observasi data telah terdistribusi normal dan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya.

4.4.1.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilihat melalui VIF dan nilai tolerance. Apabila nilai VIF < 10,00 dan nilai tolerance > 0,10 maka tidak terjadi multikolinearitas dalam

regresi. Data yang baik yaitu data yang tidak terjadi multikolinearitas. Berikut ini adalah hasil uji multikolinearitas :

Tabel 4.12
Hasil Uji Multikolinearitas

Keterangan	<i>Collinearty Statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	VIF
Kompetensi Kerja (X_1)	.439	2.277
Motivasi Kerja (X_2)	.432	2.317
Lingkungan Kerja (X_3)	.194	5.152
Kepuasan Kerja (X_4)	.211	4.734

Sumber : Hasil Pengelolaan Data SPSS Versi 16.0, 2018

Dilihat dari kolom *tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*) diatas, dari keempat variabel independent nilai *tolerance* dari kompetensi kerja (0,439), motivasi kerja (0,432), lingkungan kerja (0,194) dan kepuasan kerja (0,211) nilai tersebut menunjukkan $> 0,10$. Nilai VIF keempat variabel independent pada kompetensi kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja menunjukkan $< 10,0$, oleh sebab itu dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* tidak terjadi multikolonieritas.

4.4.1.3 Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.13
Hasil Uji Heteroskedastisitas (Uji Park)

Keterangan	Sig
Kompetensi Kerja	.172
Motivasi Kerja	.599
Lingkungan Kerja	.603
Kepuasan Kerja	.996

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 16, 2018

Berdasarkan tabel 4.13 uji heteroskedastisitas, menunjukkan bahwa tidak ada satupun variabel independen yang signifikan secara statistik memengaruhi variabel dependen kinerja karyawan. Hasil ini terlihat dari probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 5%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung heteroskedastisitas.

4.4.1.4 Uji Autokorelasi

Tabel 4.14

Hasil Uji Autokorelasi Menggunakan Durbin-Watson

Model	Durbin-Watson
1	.1803

Sumber : Hasil Pengelolaan Data SPSS Versi 16, 2018

Berdasarkan tabel 4.14 uji autokorelasi, dapat diketahui bahwa nilai DW sebesar 1,803 nilai ini akan dibandingkan dengan nilai tabel Durbin-Watson di Statistik: *Significance Point For dl and du AT 0,05 Level of Significance* dengan menggunakan nilai signifikansi 5%, jumlah sampel 33 (n) dan jumlah variabel independen 4 (k=4), maka di tabel Durbin-Watson akan didapatkan nilai sebagai berikut nilai batas bawah (dl) adalah 1,1927 dan nilai batas atas (du) adalah 1,7298. Jika dilihat dari pengambilan keputusan termasuk $dl < d < (4 - du)$, maka dapat disimpulkan bahwa $1,1927 < 1,803 < (4 - 1,7298)$ tidak dapat menolak H_0 yang menyatakan bahwa tidak ada autokorelasi positif atau negatif berdasarkan tabel Durbin-Watson pengambilan keputusan. Hal ini berarti bahwa tidak terjadi autokorelasi antar variabel independen, sehingga model regresi layak digunakan.

Berdasarkan tabel diketahui nilai DW 1,803. Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan bahwa nilai DW diantara -2 sampai +2 berarti tidak terjadi autokorelasi.

4.4.1.5 Uji Linieritas

Uji Linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel kompetensi kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja mempunyai hubungan linier atau tidak dengan kinerja karyawan, dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.15

Hasil Uji Linearitas (Menggunakan Lagrange Multiplier)

Model	R Square
1	.006

Sumber : Hasil Pengelohan Data SPSS Versi 16, 2018

Berdasarkan tabel 4.15 uji linieritas, diperoleh nilai R² 0,006 dengan jumlah n observasi 33, maka besarnya nilai c² hitung = $33 \times 0,006 = 0,198$ Nilai ini dibandingkan dengan c² tabel dengan $df = (n-k) = 33-5 = 28$ dan tingkat signifikansi 0,05 didapat nilai c² tabel 41,337. Oleh karena nilai c² hitung lebih kecil dari c² tabel ($0,198 < 41,337$) maka dapat disimpulkan bahwa model yang benar adalah model linier.

4.4.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi bertujuan untuk mengetahui arah antara variabel dependent apakah masing-masing variabel independent berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependent apabila variabel independent

mengalami kenaikan atau penurunan. Hasil analisis tersebut dapat dilihat pada tabel 4.16 berikut ini :

Tabel 4.16
Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	2.718	3.400
Kompetensi Kerja	.926	.246
Motivasi Kerja	-.210	.123
Lingkungan Kerja	.459	.104
Kepuasan Kerja	-.524	.215

Sumber : Hasil Pengelolaan Data SPSS Versi 16.0, 2018

Berdasarkan tabel 4.16 di atas diperoleh koefisien regresi masing-masing variabel diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = 2,718

b_1X_1 = 0,926

b_2X_2 = -0,210

b_3X_3 = 0,459

b_4X_4 = -0,524

e = 3,400

$$Y = 2,718 + 0,926X_1 - 0,210X_2 + 0,459X_3 - 0,524X_4 + 3,400$$

Persamaan regresi di atas memiliki makna :

1. Konstanta (α) sebesar 2,718 mempunyai arti apabila semua variabel independen sama dengan nol maka kinerja karyawan bernilai sebesar 2,718 dengan asumsi faktor-faktor yang lain tetap.
2. Kompetensi kerja (X_1) mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,926. Artinya adalah setiap kenaikan kompetensi kerja maka akan menambah kinerja karyawan dengan perolehan rata-rata sebesar 0,926, begitu pula sebaliknya.
3. Motivasi kerja (X_2) mempunyai koefisien regresi dengan arah negatif sebesar -0,210. Artinya adalah setiap penurunan motivasi kerja maka akan menurunkan kinerja karyawan dengan perolehan rata-rata sebesar -0,210, begitu pula sebaliknya.
4. Lingkungan kerja (X_4) mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,459. Artinya adalah setiap kenaikan lingkungan kerja maka akan menambah kinerja karyawan dengan perolehan rata-rata sebesar 0,459, begitu pula sebaliknya.
5. Kepuasan kerja (X_4) mempunyai koefisien regresi dengan arah negatif sebesar -0,524. Artinya adalah setiap penurunan kepuasan kerja maka akan menurunkan kinerja karyawan dengan perolehan rata-rata sebesar -0,524, begitu pula sebaliknya.
6. Standar error ialah 3,400. Hal ini dapat diartikan kompetensi kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja nilainya 0, maka kinerja karyawan yaitu 3,400 satuan.

4.4.3 Uji Hipotesis

4.4.3.1 Uji t (parsial)

Uji t (parsial) bertujuan untuk mengetahui apakah pengaruh variabel kompetensi kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara parsial/individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Niaga Sejahtera Cabang Prabumulih. Hasilnya dapat dilihat pada tabel 4.17 berikut ini:

Tabel 4.17
Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.718	3.400		.799	.431
Kompetensi_Kerja	.926	.246	.555	3.764	.001
Motivasi_Kerja	-.210	.123	-.255	-1.715	.097
Lingkungan_Kerja	.459	.104	.978	4.412	.000
Kepuasan_Kerja	-.524	.215	-.518	-2.435	.021

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber : Hasil Pengelolaan Data SPSS Versi 16.0, 2018

Berdasarkan tabel 4.17 diatas besarnya angka t-tabel dengan ketentuan $\alpha = 0,05$ dan dk $(n-5)$ atau $(33-5) = 28$ sehingga diperoleh nilai t-tabel sebesar = 1,70113 maka dapat dijelaskan :

1. Hipotesis pertama (H_1) menyatakan bahwa kompetensi kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi kerja memiliki nilai positif terhadap kinerja karyawan, berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai t_{hitung}

sebesar 3,764 yang lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,70113 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 (Sig < 0,05). Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis pertama (H_1) diterima.

2. Hipotesis kedua (H_2) menyatakan bahwa motivasi kerja (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki nilai negatif terhadap kinerja karyawan, berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar -1,715 yang lebih kecil dibandingkan dengan nilai t_{tabel} sebesar -1,70113 dengan nilai signifikansi sebesar 0,097 (Sig > 0,05). Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis kedua (H_2) ditolak.
3. Hipotesis ketiga (H_3) menyatakan bahwa lingkungan kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai positif terhadap kinerja karyawan, berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,412 yang lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,70113 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 (Sig < 0,05). Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis ketiga (H_3) diterima.
4. Hipotesis keempat (H_4) menyatakan bahwa kepuasan kerja (X_4) berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki nilai negatif terhadap kinerja karyawan, berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar -2,435 yang lebih kecil dibandingkan dengan nilai t_{tabel} sebesar -1,70113

dengan nilai signifikansi sebesar 0,021 ($\text{Sig} > 0,05$). Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis keempat (H_4) ditolak.

4.4.3.2 Uji F (Simultan)

Uji F (simultan) bertujuan untuk mengetahui apakah pengaruh kompetensi kerja (X_1), motivasi kerja (X_2), lingkungan kerja (X_3) dan kepuasan kerja (X_4) terhadap kinerja karyawan PT Sinar Niaga Sejahtera Cabang Prabumulih. Adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.18
Hasil Uji F (Simultan)

Model	F	Sig
<i>Regression</i>	19.206	.000

Sumber : Hasil Pengelolaan Data SPSS Versi 16.0, 2018

Berdasarkan tabel 4.18 diatas, dengan ketentuan $\alpha = 0,05$ dan $df = (n-k)$ dan $(k-1)$, $df = (33 - 5 = 28)$ dan $(5 - 1 = 4)$ sehingga diperoleh nilai F_{tabel} sebesar = 2,71. Uji F dikatakan berpengaruh jika nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , sedangkan apabila nilai F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} , maka uji F dikatakan tidak berpengaruh. Berdasarkan tabel diatas, maka dapat dijelaskan bahwa nilai F_{hitung} $19,206 > F_{\text{tabel}} 2,71$, maka H_0 ditolak dan H_5 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompetensi kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara bersama/simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Niaga Sejahtera Cabang Prabumulih.

4.4.3.3 Uji Koefisien Determinasi *R Square*

Uji koefisien determinasi (*R Square*), ini bertujuan untuk menentukan proporsi atau persentase 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 tidak dimasukkan dalam model penelitian. Adapun tabel 4.19 yang disajikan dibawah ini :

Tabel 4.19

Hasil Uji Koefisien Determinasi *R Square*

Model	<i>R Square</i>
1	.733

Sumber : Hasil Pengelolaan Data SPSS 16, 2018

Berdasarkan tabel diatas diperoleh pada kolom *R Square* diketahui jumlah adalah sebesar 0,733 atau 73,3% hal ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh variabel kompetensi kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 73,3% sedangkan sisanya 26,7% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar model regresi.

4.5 Pembahasan Hasil Penelitian

Pembahasan dalam penelitian ini menguraikan pengaruh kompetensi kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Niaga Sejahtera Cabang Prabumulih.

4.5.1 Pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Niaga Sejahtera Cabang Prabumulih

Variabel kompetensi kerja (X_1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini terlihat dari nilai signifikan 0,001 lebih kecil dari 0,05 dan nilai t-hitung (3,764) > t-tabel (1,70113). Menurut Emron Edison, kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang yang menghasilkan pekerjaan yang efektif dan/ atau kinerja yang unggul.¹⁰⁰ Dilihat dari hasil yang didapatkan dari kuesioner bahwa rata-rata karyawan yang ada di PT Sinar Niaga Sejahtera Cabang Prabumulih memiliki pengetahuan dan keahlian yang cukup dalam mendukung pekerjaan yang ditangani serta memiliki pengetahuan yang baik, dibuktikan dengan adanya basic operation training/ pelatihan proses dasar yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai job kerja yang dimiliki di PT Sinar Niaga Sejahtera Cabang Prabumulih yang dilakukan 3 bulan sekali. Serta dibuktikan juga khusus untuk karyawan baru ada sistem on boarding yang dilakukan dalam pengenalan objek kerja. Dalam hal ini peningkatan kinerja pun akan tercapai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Rumimpumu dan Ridel Clif Jouné (2015) yang menyatakan bahwa kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

¹⁰⁰ Emron Edison, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*, (Bandung : Alfabeta, 2017), hlm. 140

4.5.2 Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Niaga Sejahtera Cabang Prabumulih

Variabel motivasi kerja (X_2) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini terlihat dari nilai signifikan 0,097 lebih besar dari 0,05 dan nilai thitung (-1,715) < ttabel (-1,70113). Menurut Hasibuan, motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja.¹⁰¹ Berdasarkan pernyataan kuesioner menunjukkan bahwa rata-rata karyawan memiliki motivasi kerja yang baik, sehingga pada penelitian motivasi kerja pada karyawan tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari hasil kuesioner yang menunjukkan bahwa kebutuhan hidup karyawan sudah terpenuhi, salah satunya terdapat jaminan kedudukan dan jabatan kerja. Hal ini disebabkan karena faktor-faktor pendorong motivasi kinerja karyawan sudah terpenuhi sehingga motivasi tidak dikatakan meningkat atau menurun dan bisa dikatakan stabil.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Dhermawan, Sudibya dan Utama (2012) yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.5.3 Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Niaga Sejahtera Cabang Prabumulih

Variabel lingkungan kerja (X_3) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini terlihat dari nilai signifikan 0,000 lebih kecil

¹⁰¹ Wibowo, *Manajemen Kinerja Edisi Keempat*, (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2014), hlm. 322

dari 0,05 dan nilai t-hitung (4,412) > t-tabel (1,70113). Menurut Alex Soemadji Nitisemito, lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.¹⁰² Berdasarkan hasil kuesioner dari indikator penerangan, suhu udara, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanis, tata warna, dekorasi, musik, dan keamanan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dilihat dari hasil kuesioner yang menyatakan bahwa penerangan di ruang kerja PT Sinar Niaga Sejahtera Cabang Prabumulih sudah cukup baik dan tidak menyilaukan sehingga mendukung aktifitas pekerjaan karyawan, serta suhu udara yang mendukung dalam aktifitas kerja. Selanjutnya AC yang temperaturnya cukup membuat ruang kerja karyawan menjadi sejuk sehingga membuat karyawan nyaman dalam bekerja. Selain itu, ventilasi udara di dalam ruangan juga cukup baik didukung juga adanya fasilitas perlengkapan yang cukup membantu dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik serta keamanan yang ketat mampu membuat semua karyawan bekerja dengan nyaman. Hal tersebut menunjukkan bahwa lingkungan yang baik seperti salah satunya hubungan sesama rekan kerja dan sarana prasarana yang aman dan nyaman dapat meningkatkan kinerja individu maupun organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Nela Pima Rahmawanti, Bambang Swasto dan Arik Prasetya (2014) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

¹⁰² Tien Utami, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Prismissima di Kabupaten Sleman Daerah Istimewa Yogyakarta*, Jurnal (Yogyakarta : Universitas Negeri Yogyakarta, 2012)

4.5.4 Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Niaga Sejahtera Cabang Prabumulih

Variabel kepuasan kerja (X_4) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini terlihat dari nilai signifikan 0,021 lebih kecil dari 0,05 dan nilai t-hitung (-2,435) < t-tabel (-1,70113). Menurut Bintoro dan Daryanto, kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya.¹⁰³ Dari hasil penelitian diatas terdapat pengaruh negatif kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, semakin rendah kinerja karyawan. Hubungan terbalik tersebut terjadi karena walaupun kepuasan kerja yang diperoleh karyawan dari gaji/ upah, tanggung jawab, kepercayaan terhadap pekerjaan, sistem promosi yang transparan dan berdasarkan prestasi tidak mempengaruhi kinerja karyawannya. Namun kinerja karyawan pada PT Sinar Niaga Sejahtera Cabang Prabumulih yang dibebankan oleh target penjualan setiap periodenya, hal ini dibuktikan dengan semakin menurunnya kinerja penjualan karyawan pada tahun 2017 sebesar 79% dari 100% target penjualan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Can dan Yasri (2016) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

¹⁰³ Bintoro dan Daryanto, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta : Gava Media, 2017), hlm. 91

4.5.4 Pengaruh kompetensi kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Niaga Sejahtera Cabang Prabumulih

Berdasarkan hasil pernyataan kuesioner menunjukkan bahwa hasil penelitian uji F (simultan) antara kompetensi kerja (X_1), motivasi kerja (X_2), lingkungan kerja (X_3) dan kepuasan kerja (X_4) secara bersama/simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Sinar Niaga Sejahtera Cabang Prabumulih. Hasil tersebut diperoleh bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $19,206 > 2,71$, sehingga H_0 ditolak dan H_5 diterima dengan signifikansi $0,000 < 0,05$.

Dari pembahasan diatas dapat kita ketahui bahwa hasil penelitian ini membuktikan kompetensi kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Sinar Niaga Sejahtera Cabang Prabumulih. Hal ini dikarenakan kompetensi kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja sudah baik dan sesuai harapan karyawan.