

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Objek Penelitian

a. Sejarah Singkat PT. Belitang Panen Raya di Ogan Komering Ulu Timur

PT. Belitang Panen Raya di Ogan Komering Ulu Timur merupakan pabrik yang bergerak dalam bidang usaha penggilingan beras yang terletak di Jalan Lintas Rasuan Gumawang, Desa Tebing Sari Mulya, Kecamatan Belitang Madang Raya, Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur Sumatera Selatan yang berdiri sejak tahun 2005.

PT. Belitang Panen Raya di Ogan Komering Ulu Timur pada dasarnya merupakan gabungan dari PT. Rizky Mitra Pangan dan PT. Belitang Panen Raya. Dengan adanya transformasi ini, maka lahirlah suatu manajemen usaha yang profesional untuk menjalankan kegiatan usaha penggilingan beras. PT. Belitang Panen Raya juga telah memproduksi hasil turunan dari beras, yaitu bihun cap Raja yang sekarang dikelola oleh PT. Rizky Mitra Pangan dan PT. Belitang Panen Raya.

Proses penggilingan beras di PT. Belitang Panen Raya di Ogan Komering Ulu Timur diproses dengan mesin-mesin berteknologi tinggi

guna menghasilkan beras-beras yang berkualitas. Pabrik ini bukan hanya menghasilkan beras tetapi juga terdapat limbah yang dihasilkan setelah proses penggilingan. Limbah yang dihasilkan pada pabrik beras ini nantinya akan dijual ke pabrik pembuatan bihun guna sebahai bahan dasar pembuatan bihun.

Produk PT. Belitang Panen Raya di Ogan Komering Ulu Timur berupa beras merek “Raja”, “Janur Kuning”, “Cocak Rowo”, “Duo Mangga”, “*Gold Rice*”, “Ikan Tuna”, dan “Naruto” dengan kapasitas produksi kurang lebih 300-400 ton per hari yang didistribusikan ke daerah-daerah Sumatera Selatan, Jambi, Provinsi Riau, Batam, Pontianak, dan Jakarta.

b. Lingkungan Kerja Perusahaan

PT. Belitang Panen Raya di Ogan Komering Ulu Timur merupakan pabrik yang bergerak dalam bidang usaha penggilingan beras yang terletak di Jalan Lintas Rasuan Gumawang, Desa Tebing Sari Mulya, Kecamatan Belitang Madang Raya, Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur Sumatera Selatan yang berdiri sejak tahun 2005.

Akomodasi menuju lokasi juga sangat mudah, jalur ini bisa dilewati oleh mobil hingga truk sebagai alat transportasi pengangkutan bahan baku hingga hasil penggilingan. Lokasinya juga sangat terjangkau oleh masyarakat Kecamatan Belitang Madang Raya. Terjangkaunya lokasi industri mengakibatkan warga mudah untuk

mengakses jalur ekonomi jual beli hasil panen. Melihat kondisi letak geografisnya yang mudah dijangkau warga desa, sehingga lokasi ini sangat setrategis. Letaknya yang strategis karena berdekatan dengan lahan padi yang sangat luas dan juga dekat dengan pemukiman warga sekitar. Karena menampung hasil panen warga sekitar dan hasil penggilingan juga bermanfaat untuk ternak.

2. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas dihitung menggunakan program Statistical Product and Service Solutions (SPSS) Version 23,00 for Windows, dengan melihat nilai r_{hitung} atau nilai Pearson Correlation dari setiap pernyataan. Kemudian nilai r_{hitung} atau nilai Pearson Correlation dibandingkan dengan nilai r_{tabel} 10% (r Product Moment) (Lampiran 9). Nilai r_{tabel} 10% (r Product Moment) didapatkan dari $n - 2 = 30 - 2 = 28 = 0,306$.

Dengan demikian, jika nilai $r_{hitung} >$ nilai r_{tabel} , artinya pernyataan valid dan jika nilai $r_{hitung} <$ nilai r_{tabel} , artinya pernyataan tidak valid. Adapun hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel IV.1
Hasil Uji Validitas Motivasi (X₁)

Variabel	Pernyataan Ke-	Pearson Correlation (Nilai r_{hitung})	Nilai Product	
			Moment (Nilai $r_{tabel 10\%}$)	Keputusan
Motivasi (X ₁)	X _{1.1}	0,913	0,306	<i>Valid</i>
	X _{1.2}	0,925	0,306	<i>Valid</i>
	X _{1.3}	0,924	0,306	<i>Valid</i>
	X _{1.4}	0,607	0,306	<i>Valid</i>
	X _{1.5}	0,874	0,306	<i>Valid</i>
	X _{1.6}	0,924	0,306	<i>Valid</i>

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 23.

Berdasarkan uji validitas pada tabel di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa semua butir pernyataan dari variabel motivasi (X₁) dapat dinyatakan valid dan dapat dilakukan perhitungan statistik selanjutnya.

Tabel IV.2
Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X₂)

Variabel	Pernyataan Ke-	Pearson Correlation (Nilai r_{hitung})	Nilai Product	
			Moment (Nilai $r_{tabel 10\%}$)	Keputusan
Disiplin Kerja (X ₂)	X _{2.1}	0,946	0,306	<i>Valid</i>
	X _{2.2}	0,866	0,306	<i>Valid</i>
	X _{2.3}	0,568	0,306	<i>Valid</i>
	X _{2.4}	0,960	0,306	<i>Valid</i>

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 23.

Berdasarkan uji validitas pada tabel di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa semua butir pernyataan dari variabel disiplin kerja (X_2) dapat dinyatakan valid dan dapat dilakukan perhitungan statistik selanjutnya.

Tabel IV.3
Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X_2)

Variabel	Pernyataan Ke-	Pearson Correlation	Nilai Product Moment	Keputusan
		(Nilai r_{hitung})	(Nilai $r_{tabel 10\%}$)	
Lingkungan Kerja (X_3)	X _{3.1}	0,934	0,306	<i>Valid</i>
	X _{3.2}	0,909	0,306	<i>Valid</i>
	X _{3.3}	0,560	0,306	<i>Valid</i>
	X _{3.4}	0,940	0,306	<i>Valid</i>
	X _{3.5}	0,909	0,306	<i>Valid</i>
	X _{3.6}	0,883	0,306	<i>Valid</i>

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 23.

Berdasarkan uji validitas pada tabel di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa semua butir pernyataan dari variabel lingkungan kerja (X_3) dapat dinyatakan valid dan dapat dilakukan perhitungan statistik selanjutnya.

Tabel IV.4
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (X₂)

Variabel	Pernyataan Ke-	Pearson	Nilai Product	Keputusan
		Correlation (Nilai r_{hitung})	Moment (Nilai $r_{tabel 10\%}$)	
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,885	0,306	<i>Valid</i>
	Y2	0,607	0,306	<i>Valid</i>
	Y3	0,952	0,306	<i>Valid</i>
	Y4	0,866	0,306	<i>Valid</i>
	Y5	0,869	0,306	<i>Valid</i>
	Y6	0,874	0,306	<i>Valid</i>

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 23.

Berdasarkan uji validitas pada tabel di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa semua butir pernyataan dari variabel kinerja karyawan (Y) dapat dinyatakan valid dan dapat dilakukan perhitungan statistik selanjutnya.

b. Uji Reliabilitas

Di dalam penelitian ini uji reliabilitas dihitung menggunakan Program *Statistical Product and Service Solutions (SPSS) Version 23,00 for Windows*, dengan melihat nilai Cronbach's alpha setiap variabel. Dengan demikian, jika nilai Cronbach's Alpha $>$ nilai $\alpha = 0,60$, artinya pernyataan reliabel dan jika nilai Cronbach's Alpha $<$ nilai $\alpha = 0,60$, artinya pernyataan tidak reliabel. Adapun hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel IV.5
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai α	Keputusan
Motivasi (X_1)	0,929	> 0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X_2)	0,852	> 0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X_3)	0,929	> 0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,923	> 0,60	Reliabel

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 23.

Berdasarkan uji reliabilitas pada tabel di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa semua butir pernyataan dari variabel variabel motivasi (X_1), disiplin kerja (X_2), lingkungan kerja (X_3), kinerja karyawan (Y) dapat dinyatakan reliabel dan dapat dilakukan perhitungan statistik selanjutnya.

3. Identitas Responden

Identitas responden adalah data pribadi karyawan PT. Belintang Panen Raya di Ogan Komering Ulu Timur yang berjumlah 53 orang sebagai sampel sekaligus sebagai responden dalam penelitian ini. Identitas responden dalam penelitian ini meliputi Jenis Kelamin, Usia, dan Lokasi Kerja. Berikut ini disajikan masing-masing identitas responden seluruh karyawan PT. Belintang Panen Raya di Ogan Komering Ulu Timur.

a. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Deskripsi identitas responden berdasarkan jenis kelamin disajikan pada tabel berikut.

Tabel IV.6
Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	Laki-laki	32	60,4
2	Perempuan	21	39,6
Jumlah		53	100

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 23.

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa 60,4% karyawan PT. Belitang Panen Raya di Ogan Komering Ulu Timur berjenis kelamin laki-laki; dan 39,6% perempuan.

b. Identitas Responden Berdasarkan Usia

Deskripsi identitas responden berdasarkan usia disajikan pada tabel berikut.

Tabel IV.7
Identitas Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	17-25 Tahun	20	37,7
2	26-35 Tahun	21	39,6
3	36-45 Tahun	6	11,3
4	45-55 Tahun	4	7,5
5	56 Tahun ke Atas	2	3,8
Jumlah		53	100

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 23.

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa 37,7% karyawan PT. Belitang Panen Raya di Ogan Komering Ulu Timur dengan usia 17-25 tahun; 39,6% dengan usia 26-35 tahun; 11,3% dengan usia 36-45 tahun; 7,5% dengan usia 45-55 tahun; dan 3,8% dengan usia 56 tahun ke atas.

c. Identitas Responden Berdasarkan Lokasi Kerja

Deskripsi identitas responden berdasarkan lokasi kerja disajikan pada tabel berikut.

Tabel IV.8
Identitas Responden Berdasarkan Lokasi Kerja

No.	Lokasi Kerja	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	Trasnportasi	11	20,8
2	Lapangan	19	35,8
3	Koordinator	23	43,4
Jumlah		53	100

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 23.

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa 20,8% karyawan PT. Belitang Panen Raya di Ogan Komering Ulu Timur dengan lokasi kerja Trasnporrtasi; 35,8% dengan lokasi kerja Lapangan; dan 43,4% dengan lokasi kerja Koordinator.

4. Gambaran Umum Frekuensi Jawaban Responden

Gambaran umum frekuensi jawaban responden dalam penelitian ini adalah meliputi jawaban responden terhadap variabel penelitian. Berikut ini disajikan masing-masing jawaban untuk setiap variabel tersebut.

a. Kinerja Karyawan (Y)

Jawaban responden terhadap variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut.

Tabel IV.9
Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pernyataan	Jawaban Responden				
		SS	S	N	TS	STS
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
1	Kualitas hasil panen padi sesuai dengan harapan perusahaan	8	14	3	18	10
		15,1%	26,4%	5,7%	34,0%	18,9%
2	Kualitas produksi sesuai dengan apa yang ditargetkan perusahaan	6	14	3	19	11
		11,3%	26,4%	5,7%	35,8%	20,8%
3	Kuantitas pekerjaan yang saya lakukan belum sesuai dengan target yang diberikan	7	16	4	14	12
		13,2%	30,2%	7,5%	26,4%	22,6%
4	Kuantitas hasil produksi telah mencapai target yang ditetapkan perusahaan	7	15	2	20	9
		13,2%	28,3%	3,8%	37,7%	17,0%
5	Karyawan bertanggung jawab penuh atas pekerjaan yang telah diberikan	7	15	3	18	10
		13,2%	28,3%	5,7%	34,0%	18,9%
6	Tanggung jawab yang diberikan perusahaan sudah dilaksanakan dengan baik oleh karyawan	6	14	2	21	10
		11,3%	26,4%	3,8%	39,6%	18,9%

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 23.

Berdasarkan tabel di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut.

- 1) Jawaban responden sebanyak (52,9%) adalah menyatakan karyawan tidak setuju dan sangat tidak setuju, artinya kualitas hasil panen padi belum sesuai dengan harapan perusahaan.
- 2) Jawaban responden sebanyak (56,6%) adalah menyatakan karyawan tidak setuju dan sangat tidak setuju, artinya kualitas produksi belum sesuai dengan apa yang ditargetkan perusahaan.

- 3) Jawaban responden sebanyak (49%) adalah menyatakan karyawan tidak setuju dan sangat tidak setuju, artinya kuantitas pekerjaan yang dilakukan belum sesuai dengan target yang diberikan
- 4) Jawaban responden sebanyak (54,7%) adalah menyatakan karyawan tidak setuju dan sangat tidak setuju, artinya kuantitas hasil produksi belum mencapai target yang ditetapkan perusahaan.
- 5) Jawaban responden sebanyak (52,9%) adalah menyatakan karyawan tidak setuju dan sangat tidak setuju, artinya karyawan kurang bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan
- 6) Jawaban responden sebanyak (58,5%) adalah menyatakan karyawan tidak setuju dan sangat tidak setuju, artinya tanggung jawab yang diberikan perusahaan belum dilaksanakan dengan baik oleh karyawan.

b. Motivasi (X₁)

Jawaban responden terhadap variabel motivasi dapat dilihat pada tabel sebagai berikut

Tabel IV.10

Motivasi (X₁)

No.	Pernyataan	Jawaban Responden				
		SS	S	N	TS	STS
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
1	Perusahaan menjaga lingkungan agar aman dan kondusif	7	16	3	16	11
		13,2%	30,2%	5,7%	30,2%	20,8%
2	Suasana kerja antar karyawan baik	6	16	2	18	11
		11,3%	30,2%	3,8%	34,0%	20,8%
3	Insentif yang diberikan telah sesuai dengan apa yang telah dikerjakan karyawan	6	15	1	19	12
		11,3%	28,3%	1,9%	35,8%	22,6%
4	Insentif yang diterima di lingkungan kerja memberikan semangat kerja	5	15	0	22	11
		9,4%	28,3%	0,0%	41,5%	20,8%
5	Perusahaan telah adil dalam pembagian gaji karyawan	7	19	1	19	7
		13,2%	35,8%	1,9%	35,8%	13,2%
6	Perusahaan selalu melakukan pembagian gaji tanpa melihat adanya karyawan yang memiliki kedekatan individu terhadap pimpinan perusahaan	6	16	0	20	11
		11,3%	30,2%	0,0%	37,7%	20,8%

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 23.

Berdasarkan tabel di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut.

- 1) Jawaban responden sebanyak (51%) adalah menyatakan karyawan tidak setuju dan sangat tidak setuju, artinya perusahaan belum menjaga lingkungan agar aman dan kondusif

- 2) Jawaban responden sebanyak (54,8%) adalah menyatakan karyawan tidak setuju dan sangat tidak setuju, artinya suasana kerja antar karyawan kurang baik
- 3) Jawaban responden sebanyak (58,4%) adalah menyatakan karyawan tidak setuju dan sangat tidak setuju, artinya insentif yang diberikan belum sesuai dengan apa yang telah dikerjakan karyawan
- 4) Jawaban responden sebanyak (62,3%) adalah menyatakan karyawan tidak setuju dan sangat tidak setuju , artinya insentif yang belum sesuai dilingkungan kerja belum memberikan semangat kerja
- 5) Jawaban responden sebanyak (49%) adalah menyatakan karyawan tidak setuju dan sangat tidak setuju, artinya perusahaan belum adil dalam pembagian gaji karyawan
- 6) Jawaban responden sebanyak (58,5%) adalah menyatakan karyawan tidak setuju dan sangat tidak setuju, artinya perusahaan belum sesuai saat melakukan pembagian gaji tanpa melihat adanya karyawan yang memiliki kedekatan individu terhadap pimpinan perusahaan

c. Disiplin Kerja (X₂)

Jawaban responden terhadap variabel disiplin kerja dapat dilihat pada tabel sebagai berikut.

Tabel IV.11
Disiplin Kerja (X₂)

No.	Pernyataan	Jawaban Responden				
		SS	S	N	TS	STS
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
1	Karyawan yang melanggar peraturan bersedia menerima sanksi hukuman sesuai dengan peraturan perusahaan	7 13,2%	14 26,4%	2 3,8%	20 37,7%	10 18,9%
2	Pemberian sanksi hukuman telah berpengaruh pada karyawan yang melakukan kesalahan	7 13,2%	16 30,2%	3 5,7%	14 26,4%	13 24,5%
3	Pimpinan perusahaan tegas dalam menyikapi permasalahan yang terjadi diperusahaan	3 5,7%	18 34,0%	0 0,0%	20 37,7%	12 22,6%
4	Ketegasan dalam mengambil keputusan berkaitan dengan pekerjaan	7 13,2%	12 22,6%	2 3,8%	19 35,8%	13 24,5%

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 23.

Berdasarkan tabel di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut.

- 1) jawaban responden sebanyak (56,6%) adalah menyatakan karyawan tidak setuju dan sangat tidak setuju, artinya banyak karyawan yang masih melanggar
- 2) jawaban responden sebanyak (50,9%) adalah menyatakan karyawan tidak setuju dan sangat tidak setuju, artinya pemberian sanksi hukuman tidak berpengaruh pada karyawan yang melakukan kesalahan
- 3) jawaban responden sebanyak (60,3%) adalah menyatakan karyawan tidak setuju dan sangat tidak setuju, artinya pimpinan kurang tegas dalam menyikapi permasalahan yang terjadi diperusahaan

- 4) jawaban responden sebanyak (60,3%) adalah menyatakan karyawan tidak setuju dan sangat tidak setuju, artinya kurangnya ketegasan dalam mengambil keputusan berkaitan dengan pekerjaan

d. Lingkungan Kerja (X₃)

Jawaban responden terhadap variabel lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel sebagai berikut

Tabel IV.12
Lingkungan Kerja (X₃)

No.	Pernyataan	Jawaban Responden				
		SS	S	N	TS	STS
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
1	Sirkulasi udara diruangan kerja saya sangat membuat nyaman	7	16	0	19	11
		13,2%	30,2%	0,0%	35,8%	20,8%
2	Sirkulasi udara pada perusahaan ini memungkinkan untuk bekerja dengan optimal	6	14	3	20	10
		11,3%	26,4%	5,7%	37,7%	18,9%
3	Kebisingan diruang kerja mempengaruhi fokus dan mengganggu pekerjaan saya	6	14	3	18	12
		11,3%	26,4%	5,7%	34,0%	22,6%
4	Kebisingan kendaraan/orang-orang yang ada diluar masih terdengar sampai kedalam tempat kerja dan mengganggu saya	7	14	2	20	10
		13,2%	26,4%	3,8%	37,7%	18,9%
5	Penerangan/cahaya ditempat kerja sudah memadai	8	16	2	14	13
		15,1%	30,2%	3,8%	26,4%	24,5%
6	Fasilitas diperusahaan sudah memadai	3	16	3	20	11
		5,7%	30,2%	5,7%	37,7%	20,8%

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 23.

Berdasarkan tabel di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut.

- 1) Jumlah responden sebanyak ((56,6%) adalah menyatakan karyawan tidak setuju dan sangat tidak setuju, artinya sirkulasi udara diruangan kerja belum nyaman
- 2) Jumlah responden sebanyak (56,6%) adalah menyatakan karyawan tidak setuju dan sangat tidak setuju, artinya sirkulasi udara pada perusahaan kurang optimal
- 3) Jumlah responden sebanyak (56,6%) adalah menyatakan karyawan tidak setuju dan sangat tidak setuju, artinya kebisingan diruangan kerja mengganggu pekerjaan
- 4) Jumlah responden sebanyak (56,6%) adalah menyatakan karyawan tidak setuju dan sangat tidak setuju, artinya kebisingan kendaraan/orang-orang ada diluar masih terdengar sampai kedalam tempat kerja dan mengganggu pekerjaan
- 5) Jumlah responden sebanyak (50,9%) adalah menyatakan karyawan tidak setuju dan sangat tidak setuju, artinya penerangan/cahaya ditempat kerja kurang memadai
- 6) Jumlah responden sebanyak (58,5%) adalah menyatakan karyawan tidak setuju dan sangat tidak setuju, artinya fasilitas perusahaan kurang memadai.

5. Analisis Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui arah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel *independent* dengan

satu variabel *dependent*. Adapun hasil regresi liner berganda dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel IV.13
Hasil Regresi Liner Berganda

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,184	,141		1,303	,000
	Motivasi	,254	,046	,389	5,459	,000
	Disiplin Kerja	,334	,033	,516	9,088	,000
	Lingkungan Kerja	,373	,045	,555	8,315	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 23.

Berdasarkan tabel di atas, didapat persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 1,184 + 0,256X_1 + 0,334X_2 + 0,373X_3$

Berdasarkan persamaan di atas, menunjukkan bahwa:

- a = Konstanta sebesar 1,184. Artinya, jika motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja nilainya 0 (tetap), kinerja karyawan akan 1,184 satuan.
- b_1 = Koefisien regresi motivasi positif sebesar 0,256. Artinya, apabila motivasi meningkat, maka akan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan. Apabila motivasi menurun, maka akan diikuti dengan menurunnya kinerja karyawan.
- b_2 = Koefisien regresi disiplin kerja positif sebesar 0,334. Artinya, apabila disiplin kerja meningkat, maka akan diikuti dengan

meningkatnya kinerja karyawan. Apabila disiplin kerja menurun, maka akan diikuti dengan menurunnya kinerja karyawan.

b_3 = Koefisien regresi lingkungan kerja positif sebesar 0,373. Artinya, apabila lingkungan kerja meningkat, maka akan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan. Apabila lingkungan kerja menurun, maka akan diikuti dengan menurunnya kinerja karyawan.

6. Uji Hipotesis

Setelah dinyatakan bahwa data sudah memenuhi persyaratan untuk di uji, maka selanjutnya dilakukan uji hipotesis dengan uji F dan uji t untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan parsial. Hasil uji hipotesis dengan uji F dan uji t dapat diuraian sebagai berikut.

a. Uji F

Pengujian pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap perubahan nilai variabel dependen, dilakukan melalui pengujian terhadap besarnya perubahan nilai variabel independen, untuk itu perlu dilakukan uji F. Adapun hasil Uji F dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel IV.14**Hasil Uji F**ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	27,909	3	9,303	6,170	,000 ^b
	Residual	2,846	49	,058		
	Total	30,755	52			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 23.

Menentukan nilai F_{tabel} dengan tingkat keyakinan 90% dan tingkat kesalahan (α) 10% = 0,1 dengan rumus: $df_{n_1} = k-1$ dan $df_{n_2} = n-k$ (n = jumlah sampel dan k = jumlah variabel), maka: $df_{n_1} = 4-1 = 3$; $df_{n_2} = 53-4 = 49$. Jadi, nilai $F_{\text{tabel}} = 2,56$ (Lampiran 10).

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai $F_{\text{hitung}} = 6,170 > F_{\text{tabel}} = 2,56$ dengan Sig. F $0,000 < 0,1$; maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, ada pengaruh signifikan motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Belitang Panen Raya

b. Uji t (Uji Parsial)

Pengujian ini digunakan untuk menentukan apakah dua sampel tidak berhubungan memiliki rata-rata yang berbeda. Uji t dilakukan dengan cara membandingkan perbedaan antara dua nilai rata-rata dengan standar error dari perbedaan rata-rata dua sampel. Adapun hasil Uji t (Uji Parsial) dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel IV.15

Hasil Uji t (Uji Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,184	,141		1,303	,000
	Motivasi	,254	,046	,389	5,459	,000
	Disiplin Kerja	,334	,033	,516	9,088	,000
	Lingkungan Kerja	,373	,045	,555	8,315	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 23.

Menentukan nilai t_{tabel} dengan tingkat keyakinan 90% dan tingkat kesalahan (α) 10% = 0,1 dengan rumus: $df = n - k$ (n = jumlah sampel dan k = jumlah variabel), maka: $df = n - k = 53 - 4 = 49$. Jadi, nilai $t_{tabel} = 1,29$ (Lampiran 11).

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa:

1. Koefisien motivasi bernilai positif 0,254 dengan nilai t_{hitung} 5,459 > nilai t_{tabel} 1,29 dengan Sig. t 0,000 < 0,1. Artinya, ada pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Belitang Panen Raya
2. Koefisien disiplin kerja bernilai positif 0,334 dengan nilai t_{hitung} 9,088 > nilai t_{tabel} 1,29 dengan Sig. t 0,000 < 0,1. Artinya, ada pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Belitang Panen Raya
3. Koefisien lingkungan kerja bernilai positif 0,373 dengan nilai t_{hitung} 8,315 > nilai t_{tabel} 1,29 dengan Sig. t 0,000 < 0,1. Artinya, ada

pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Belitang Panen Raya.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) mengukur seberapa besar pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent. Nilai Koefisien Determinasi menggunakan nilai R Square. Adapun hasil Koefisien Determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel IV.16
Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,953 ^a	,907	,902	,2410

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 23.

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,907. Hal ini menunjukkan bahwa sumbangan seluruh variabel motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Belitang Panen Raya sebesar 90,7%; sisanya 9,3% dapat dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

Pembahasan dalam penelitian ini menjelaskan mengenai Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Belitang Panen Raya. Pembahasan masing-masing variabel disajikan sebagai berikut.

1. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Belitang Panen Raya

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara bersama-sama dengan tingkat kepercayaan 90%, menunjukkan ada pengaruh signifikan motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Belitang Panen Raya di Ogan Komering Ulu Timur. Artinya, motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama dapat mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini juga dibuktikan melalui koefisien determinasi yang memperlihatkan kontribusi yang disebabkan oleh variabel motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja mampu menyebabkan perubahan sebesar 90,7% terhadap kinerja karyawan PT. Belitang Panen Raya.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, sebagaimana tinjauan kinerja karyawan PT. Belitang Panen Raya yang rendah akibat motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja yang rendah. Sebab apabila dihubungkan dengan gambaran umum jawaban responden (Tabel IV.10,

IV.11, dan IV.12) yang memperlihatkan pernyataan yang membuktikan bahwa motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berada tingkatan yang kurang baik, sehingga dampaknya kinerja karyawan menjadi rendah, sebagaimana kekonsistenan hubungannya dengan hasil jawaban responden pada kinerja karyawan (Tabel IV.9), maka hasil jawaban responden tersebut memperlihatkan suatu hubungan sebab akibat yang saling mempengaruhi, yang mengartikan bahwa dampak rendahnya bahwa motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja akan mengakibatkan kinerja karyawan menjadi rendah.

Berdasarkan hasil temuan penelitian ini pada variabel motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Belitang Panen Raya dapat dilihat bahwa di mana persentase yang paling besar responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju terhadap kinerja karyawan dengan persentase 58,5% dan 62,3%. Hal ini menjelaskan bahwa insentif yang diberikan belum sesuai dengan apa yang telah dikerjakan karyawan dan insentif yang diterima di lingkungan kerja tidak selalu memberikan semangat kerja, sehingga akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan PT. Belitang Panen Raya.

Selanjutnya, berdasarkan hasil temuan penelitian ini pada variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Belitang Panen Raya dapat dilihat bahwa di mana persentase yang paling besar responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju terhadap kinerja karyawan dengan persentase 56,6% dan 60,4%. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan yang

melanggar peraturan belum menerima sanksi hukuman sesuai dengan peraturan perusahaan dan ketegasan dalam mengambil keputusan tidak selalu berkaitan dengan pekerjaan, sehingga akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan PT. Belitang Panen Raya.

Sedangkan, berdasarkan hasil temuan penelitian ini pada variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Belitang Panen Raya dapat dilihat bahwa di mana persentase yang paling besar responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju terhadap kinerja karyawan dengan persentase 56,6% dan 58,5%. Hal ini menjelaskan bahwa sirkulasi udara pada perusahaan ini belum memungkinkan untuk bekerja dengan optimal dan fasilitas diperusahaan belum memadai, sehingga akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan PT. Belitang Panen Raya.

Hasil ini sejalan dengan teori yang dinyatakan oleh Kasmir (2019:189) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rencana kerja, kepribadian, lingkungan kerja, motivasi, gaya motivasi, disiplin kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan lingkungan kerja.

Hasil ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Abdul Hanafi Zulkifli (2018) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian bahwa secara simultan motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Begitu pula dengan hasil penelitian Nur Jaya (2021) dengan judul Pengaruh Disiplin kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hazara Cipta Pesona, bahwa secara simultan motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hazara Cipta Pesona.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Belitang Panen Raya

Berdasarkan hasil analisis diketahui ada pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Belitang Panen Raya. Hasil ini membuktikan bahwa apabila motivasi dapat ditingkatkan, maka akan berdampak positif dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Belitang Panen Raya.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sebagaimana tinjauan kinerja karyawan PT. Belitang Panen Raya yang rendah akibat bahwa motivasi yang rendah. Sebab apabila dihubungkan dengan gambaran umum jawaban responden (Tabel IV.10) yang memperlihatkan pernyataan yang membuktikan bahwa motivasi berada tingkatan yang kurang baik, sehingga dampaknya kinerja karyawan menjadi rendah, sebagaimana kekonsistenan hubungannya dengan hasil jawaban responden pada variabel kinerja karyawan (Tabel IV.9), maka hasil jawaban responden tersebut memperlihatkan suatu hubungan sebab akibat yang saling mempengaruhi, yang mengartikan

bahwa dampak rendahnya bahwa motivasi akan mengakibatkan kinerja karyawan menjadi rendah.

Hasil ini sejalan dengan teori yang dinyatakan oleh Maslow (dalam Sutrisno 2017:55) bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menimbulkan kegairahan kerja seseorang, sehingga mau bekerja sama, bekerja secara efektif dan terpadu dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan dalam bekerja.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ossy Vina Sonia (2021) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grand Metro Tasikmalaya. Hasil penelitian bahwa secara parsial motivasi berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Grand Metro Tasikmalaya.

Hasil penelitian Ety Puput Rahayu (2021) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Karyawan. Hasil penelitian bahwa secara parsial motivasi berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Belintang Panen Raya

Berdasarkan hasil analisis diketahui ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Belintang Panen Raya. Hasil ini membuktikan bahwa apabila disiplin kerja dapat

ditingkatkan, maka akan berdampak positif dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Belintang Panen Raya.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sebagaimana tinjauan kinerja karyawan PT. Belintang Panen Raya yang rendah akibat bahwa disiplin kerja yang rendah. Sebab apabila dihubungkan dengan gambaran umum jawaban responden (Tabel IV.11) yang memperlihatkan pernyataan yang membuktikan bahwa disiplin kerja berada tingkatan yang kurang baik, sehingga dampaknya kinerja karyawan menjadi rendah, sebagaimana kekonsistenan hubungannya dengan hasil jawaban responden pada variabel kinerja karyawan (Tabel IV.9), maka hasil jawaban responden tersebut memperlihatkan suatu hubungan sebab akibat yang saling mempengaruhi, yang mengartikan bahwa dampak rendahnya bahwa disiplin kerja akan mengakibatkan kinerja karyawan menjadi rendah.

Hasil ini sejalan dengan teori yang dinyatakan oleh Afandi (2018:12) adalah disiplin kerja merupakan suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi disyahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan dan ketertiban.

Hasil ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Mohammad Talaat Lutfi dan Dhiyan Septa Wihara (2021) dengan judul Pengaruh Motivasi, Disiplin kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Semen Kabupaten Kediri. Hasil penelitian bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Semen Kabupaten Kediri.

Begitu juga hasil penelitian Naila Amrillah Zakiah dan Jojok Dwiridotjahjono (2021) dengan judul Pengaruh Motivasi, Disiplin kerja dan lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Romi Violeta Sidoarjo. Hasil penelitian bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Romi Violeta Sidoarjo.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Belitang Panen Raya

Berdasarkan hasil analisis diketahui ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Belitang Panen Raya. Hasil ini membuktikan bahwa apabila lingkungan kerja dapat ditingkatkan, maka akan berdampak positif dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Belitang Panen Raya.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sebagaimana tinjauan kinerja karyawan PT. Belitang Panen Raya di Ogan Komering Ulu Timur yang

rendah akibat bahwa lingkungan kerja yang rendah. Sebab apabila dihubungkan dengan gambaran umum jawaban responden (Tabel IV.12) yang memperlihatkan pernyataan yang membuktikan bahwa lingkungan kerja berada tingkatan yang kurang baik, sehingga dampaknya kinerja karyawan menjadi rendah, sebagaimana kekonsistenan hubungannya dengan hasil jawaban responden pada variabel kinerja karyawan (Tabel IV.9), maka hasil jawaban responden tersebut memperlihatkan suatu hubungan sebab akibat yang saling mempengaruhi, yang mengartikan bahwa dampak rendahnya bahwa lingkungan kerja akan mengakibatkan kinerja karyawan menjadi rendah.

Hasil ini sejalan dengan teori yang dinyatakan oleh Sedarmayanti (2016:23) mendefinisikan lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok yang didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Hasil ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Citra Apsari dan Rinaldi Syarif (2022) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Sekretariat Komite Farmasi Nasional Kementerian Kesehatan RI. Hasil penelitian bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan Sekretariat Komite Farmasi Nasional Kementerian Kesehatan RI.

Hasil penelitian Alesandro (2021) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di K SP CU Dharma Prima Kita Yogyakarta. Hasil penelitian bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan di K SP CU Dharma Prima Kita Yogyakarta