

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Deskripsi Hasil Penelitian

Analisis deskriptif dalam penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan profil dan jawaban responden terhadap pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner untuk masing-masing variabel. Pengumpulan data berdasarkan 40 responden yang telah mengisi kuesioner adalah sebagai berikut:

5.1.1. Karakteristik Responden

5.1.1.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin secara umum dapat memberikan perbedaan pada perilaku seseorang. Identitas responden berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut:

Tabel 5.1
Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase
Laki-laki	19	48%
Perempuan	21	52%
Jumlah	40	100%

Sumber : Lampiran 3

Berdasarkan pada tabel 5.1 diatas dapat diketahui bahwa mayoritas responden berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 21 orang atau sebesar 52%. Hal ini disebabkan pada saat penerimaan karyawan PT. Roda Express Sukses Mandiri Surabaya lebih mengutamakan karyawan perempuan

dibandingkan laki-laki, karena perempuan dinilai lebih teliti dan sabar khususnya dalam menangani pelanggan.

5.1.1.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Adapun data mengenai usia karyawan PT. Roda Express Sukses Mandiri Surabaya yang dijadikan responden adalah sebagai berikut:

Tabel 5.2
Usia Responden

Usia	Jumlah Responden	Presentase
≤25 tahun	21	52,5%
>25-≤35 tahun	11	27,5%
>35-≤45 tahun	8	20%
Jumlah	40	100%

Sumber : Lampiran 3

Berdasarkan pada tabel 5.2 diatas dapat diketahui bahwa mayoritas responden yang berusia >25 tahun sebanyak 21 orang atau sebesar 52,5%. Hal ini disebabkan karena rentang usia tersebut dinilai sebagai masa produktif, sehingga diharapkan kinerja karyawan PT. Roda Express Sukses Mandiri Surabaya dapat meningkat.

5.1.1.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Adapun data mengenai lama bekerja karyawan PT. Roda Express Sukses Mandiri Surabaya yang menjadi responden adalah sebagai berikut:

Tabel 5.3
Lama Bekerja Responden

Lama Bekerja	Jumlah Responden	Presentase
1 tahun	15	37,5%
>2 - ≤3 tahun	12	30%
>3 - ≤4 tahun	3	7,5%
>5 - ≤10 tahun	10	25%
Jumlah	40	100%

Sumber : Lampiran 3

Berdasarkan pada tabel 5.3 diatas dapat diketahui bahwa dimana mayoritas responden yang bekerja 1 tahun sebanyak 15 orang atau sebesar 37,5%. Hal ini disebabkan karena tingkat pengunduran diri (*turn over*) yang cukup tinggi pada karyawan PT. Roda Express Sukses Mandiri Surabaya.

5.1.1.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Adapun data mengenai pendidikan terakhir karyawan PT. Roda Express Sukses Mandiri Surabaya yang menjadi responden adalah sebagai berikut:

Tabel 5.4
Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Presentase
SMA	11	27,5%
SMK	9	22,5%
Diploma	4	10%
Sarjana	16	40%
Jumlah	40	100%

Sumber : Lampiran 3

Berdasarkan pada tabel 5.4 diatas dapat diketahui bahwa mayoritas responden dengan pendidikan terakhir Sarjana sebanyak 16 orang atau sebesar

40%. Hal ini disebabkan karena perusahaan menilai karyawan dengan pendidikan terakhir Sarjana dinilai memiliki tingkat kompetensi yang baik dalam menjalankan pekerjaan dalam bidang jasa pada PT. Roda Express Sukses Mandiri Surabaya.

5.2 Deskripsi Variabel penelitian

Analisis deskriptif bertujuan untuk menggambarkan jawaban responden terhadap pertanyaan-pertanyaan dalam kuisisioner untuk masing-masing variabel. Untuk mendeskripsikan jawaban dapat dilakukan dengan membuat persentase dari masing-masing jawaban item pertanyaan variabel penelitian. Variabel-variabel tersebut dijabarkan dalam beberapa indikator yang diukur dengan skala likert dari skor 1–5. Dengan menggambarkan indikator-indikator variabel diharapkan dapat menjelaskan tanggapan responden secara umum mengenai variabel motivasi kerja, tunjangan karyawan dan plingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dari data jawaban responden akan dapat diketahui kategori pernyataan responden tentang masing-masing variabel dalam rentang skala *mean*.

Hasil penelitian ini menggambarkan tanggapan karyawan dalam menjawab instrumen penelitian mengenai motivasi kerja (X_1), tunjangan karyawan (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Roda Express Sukses Mandiri Surabaya. Berdasarkan hasil analisis deskriptif setiap variabel penelitian sesuai dengan interval (0,8) sebagaimana berikut, setiap variabel penelitian dikategorikan:

Tabel 5.5
Kategori Interval
Distribusi Frekuensi Jawaban Responden

Interval	Kategori
1 - \leq 1,8	Sangat Rendah/Sangat Tidak Baik
$>$ 1,8 - \leq 2,6	Rendah/ Tidak Baik
$>$ 2,6 - \leq 3,4	Cukup
$>$ 3,4 - \leq 4,2	Tinggi/Baik
$>$ 4,2 - \leq 5	Sangat Tinggi/Baik

5.2.1 Deskripsi Tanggapan Karyawan Tentang Motivasi Kerja (X_1)

Tanggapan karyawan tentang Motivasi Kerja (X_1) pada PT Roda Express Sukses Mandiri Surabaya dapat disajikan pada tabel 5.6 sebagai berikut :

Tabel 5.6
Tanggapan Karyawan Terhadap Motivasi Kerja (X_1)

No	Pernyataan	Mean	Kategori
1	Saya adalah orang yang tanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang saya terima.	4,35	Sangat Setuju
2	Saya memiliki tugas dengan target yang jelas dalam melaksanakan pekerjaan.	4,57	Sangat Setuju
3	Saya memiliki tujuan yang jelas dan menantang dalam melaksanakan pekerjaan.	4,22	Sangat Setuju
4	Saya mendapat umpan balik dari hasil pekerjaan saya.	4,67	Sangat Setuju
5	Saya merasa senang dalam melaksanakan pekerjaan yang saya terima.	4,10	Setuju
6	Saya selalu berusaha lebih baik dari orang lain dalam melaksanakan pekerjaan yang saya terima.	4,35	Sangat Setuju
7	Saya ingin mendapatkan prestasi dalam melaksanakan pekerjaan yang saya terima.	4,27	Sangat Setuju
8	Saya bekerja untuk memenuhi kebutuhan	4,45	Sangat Setuju

No	Pernyataan	Mean	Kategori
	hidup dan menyelesaikan target kerja yang saya terima.		
9	Saya merasa senang apabila diberikan pujian atas hasil kerja yang saya lakukan.	4,45	Sangat Setuju
10	Saya merasa senang apabila diberikan insentif atas hasil kerja yang saya lakukan.	4,17	Setuju
11	Saya bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan.	4,32	Sangat Setuju
Mean		4,35	Sangat Tinggi

Sumber : Hasil Penelitian (2017)

Berdasarkan tabel 5.6 tersebut dapat digambarkan bahwa tanggapan karyawan terhadap variabel motivasi kerja (X_1) dengan rata-rata skor sebesar 4,35. Nilai ini termasuk dalam rentang kategori “Sangat tinggi”, yang artinya sebagian besar responden sudah memiliki motivasi dalam bekerja.

5.2.2 Deskripsi Tanggapan Karyawan Tentang Tunjangan Karyawan (X_2)

Tanggapan karyawan tentang variabel tunjangan karyawan (X_2) pada PT Roda Express Sukses Mandiri Surabaya dapat disajikan pada tabel 5.7 sebagai berikut :

Tabel 5.7
Tanggapan Karyawan Terhadap Tunjangan Karyawan (X_2)

No	Pernyataan	Mean	Kategori
1	Tunjangan masa kerja karyawan dapat membantu kinerja saya.	4,32	Sangat Setuju
2	Tunjangan Jabatan dapat menunjang kinerja saya dalam mempertanggung jawabkan jabatan.	4,55	Sangat Setuju
3	Perusahaan memberikan tunjangan makan kepada saya setiap kali masuk kerja dan datang tepat waktu.	4,35	Sangat Setuju
4	Perusahaan memberikan tunjangan transport apabila saya datang tidak terlambat.	4,20	Sangat Setuju

No	Pernyataan	Mean	Kategori
5	Perusahaan memberikan saya tunjangan hadir kepada saya apabila saya datang ke tempat kantor tepat waktu.	4,17	Setuju
6	Setiap tahun saya mendapatkan tunjangan hari raya.	4,25	Sangat Setuju
7	Tunjangan lembur diberikan perusahaan agar membantu kinerja saya apabila mendapat pekerjaan melebihi batas waktu kerja.	4,35	Sangat Setuju
Mean		4,31	Sangat Tinggi

Sumber : Hasil Penelitian (2017)

Berdasarkan tabel 5.7 tersebut dapat digambarkan bahwa tanggapan karyawan terhadap variabel tunjangan karyawan (X_2) dengan rata-rata skor sebesar 4,31. Nilai ini termasuk dalam rentang kategori “Sangat Tinggi”, yang artinya sebagian besar karyawan beranggapan bahwa tidak semua karyawan dapat mengikuti program pelatihan dari perusahaan.

5.2.3 Deskripsi Tanggapan Karyawan Tentang Lingkungan Kerja (X_3)

Tanggapan karyawan tentang lingkungan kerja (X_3) pada PT Roda Express Sukses Mandiri Surabaya dapat disajikan pada tabel 5.8 sebagai berikut :

Tabel 5.8
Tanggapan Karyawan Terhadap Lingkungan Kerja (X_3)

No	Pernyataan	Mean	Kategori
1	Tempat kerja yang saya tempati aman dapat membantu kinerja saya.	4,30	Sangat Setuju
2	Suasana tempat kerja yang tenang dan tidak bising dapat membantu kinerja saya.	4,30	Sangat Setuju
3	Bau yang sedap dalam tempat kerja dapat membantu kinerja saya.	4,47	Sangat Setuju
4	Sirkulasi udara yang baik dalam tempat kerja dapat membantu kinerja saya.	4,55	Sangat Setuju
5	Pencahayaan dalam tempat kerja yang cukup baik dan dapat membantu kinerja saya.	4,30	Sangat Setuju
Mean		4,38	Sangat Tinggi

Sumber : Hasil Penelitian (2017)

Berdasarkan tabel 5.8 tersebut dapat digambarkan bahwa tanggapan karyawan terhadap variabel lingkungan kerja (X_3) dengan rata-rata skor sebesar 4,38. Nilai ini termasuk dalam rentang kategori “Sangat Tinggi”, yang artinya sebagian besar karyawan menyatakan bahwa lingkungan kerja yang ada pada perusahaan sudah berjalan dengan baik.

5.2.4 Deskripsi Tanggapan Karyawan Tentang Kinerja karyawan (Y)

Tanggapan karyawan tentang kinerja karyawan (Y) pada PT Roda Express Sukses Mandiri Surabaya dapat disajikan pada tabel 5.9 sebagai berikut :

Tabel 5.9
Tanggapan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Mean	Kategori
1	Karyawan selalu menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu.	4,42	Sangat Setuju
2	Karyawan bersedia menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, benar dan berkualitas.	4,27	Sangat Setuju
3	Karyawan bersedia menyelesaikan tugas tambahan yang telah diberikan.	4,25	Sangat Setuju
Mean		4,31	Sangat Tinggi

Sumber : Hasil Penelitian (2017)

Berdasarkan tabel 5.9 tersebut dapat digambarkan bahwa tanggapan karyawan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dengan rata-rata skor sebesar 4,31. Nilai ini termasuk dalam rentang kategori “Sangat Tinggi”, yang artinya sebagian besar karyawan mempunyai kinerja karyawan yang baik.

5.3 Uji Prasyarat Analisis/ Uji Instrumen

5.3.1 Uji Validitas

Tabel 5.10
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Pengujian	Keterangan
Motivasi kerja (X1)	X1. 1	0,580	0,3120	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X1. 2	0,689	0,3120	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X1. 3	0,636	0,3120	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X1. 4	0,753	0,3120	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X1. 5	0,753	0,3120	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X1. 6	0,775	0,3120	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X1. 7	0,769	0,3120	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X1. 8	0,815	0,3120	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X1. 9	0,347	0,3120	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X1.10	0,667	0,3120	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X1.11	0,667	0,3120	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Tunjangan Karyawan (X2)	X2.1	0,623	0,3120	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X2.2	0,602	0,3120	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X2.3	0,868	0,3120	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X2.4	0,836	0,3120	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X2.5	0,747	0,3120	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X2.6	0,688	0,3120	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X2.7	0,762	0,3120	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Lingkungan kerja (X3)	X3.1	0,851	0,3120	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X3.2	0,654	0,3120	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X3.3	0,853	0,3120	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X3.4	0,815	0,3120	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X3.5	0,704	0,3120	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Kinerja Karyawan (Y1)	Y.1	0,814	0,3120	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Y.2	0,809	0,3120	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Y.3	0,671	0,3120	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Lampiran 5

Uji validitas yaitu suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Semakin tinggi validitas maka instrumen semakin valid atau sah, jika semakin rendah validitas maka instrumen kurang valid. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah

dengan uji *moment product correlation* atau yang lebih dikenal dengan nama *pearson correlation*.

Berdasarkan Tabel 5.10 di atas menunjukkan bahwa hasil pengujian validitas indikator dari semua variabel bebas maupun variabel terikat menunjukkan valid, karena nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel 0,3120 sehingga dinyatakan bahwa variabel penelitian telah valid.

5.3.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan alat pengukuran konstruk atau variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang, terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk ukuran reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah koefisien *Cronbach Alpha* $\geq 0,7$ nilai signifikan variabel tersebut reliabel Berikut hasil uji reliabilitas dari penelitian ini :

Tabel 5.11
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	Nilai Signifikan	Keterangan
Motivasi kerja (X1)	0,882	0,70	Reliabel
Tunjangan karyawan (X2)	0,858	0,70	Reliabel
Lingkungan kerja (X3)	0,834	0,70	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,845	0,70	Reliabel

Sumber : Lampiran 6

Dari tabel 5.11 dapat dilihat bahwa seluruh variabel bebas dan variabel terikat memiliki nilai *Cronbach Alpha* yang lebih besar dari nilai signifikan

reliabilitas yaitu sebesar 0.7. Dengan demikian, seluruh variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

5.3.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier untuk pembuktian hipotesis penelitian. Analisis ini akan menggunakan input berdasarkan data yang diperoleh dari kuesioner. Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer *SPSS for Windows* versi 22.0. Berikut penyajian hasil analisis regresi linier berganda:

Tabel 5.12
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-9,331	1,066		-8,755	0,000
motivasi kerja	0,254	0,028	0,657	9,020	0,000
tunjangan karyawan	0,099	0,036	0,120	2,750	0,009
Lingkungan kerja	0,325	0,087	0,295	3,752	0,001

a. Dependent Variable: kinerja karyawan
Sumber : Lampiran 7

Berdasarkan tabel 5.12 diperoleh persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

$$Y = -9,331 + 0,254 X_1 + 0,099 X_2 + 0,325 X_3 + 1,066$$

Dimana:

- Y = kinerja karyawan
- a = konstanta
- b = koefisien regresi variabel antara X dan Y
- b_1 = koefisien regresi dari motivasi kerja
- b_2 = koefisien regresi dari tunjangan karyawan
- b_3 = koefisien regresi dari lingkungan kerja
- X1 = motivasi kerja
- X2 = tunjangan karyawan
- X3 = lingkungan kerja
- e = error

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar -9,331 menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Roda Express Sukses Mandiri Surabaya bernilai -9,331
2. Koefisien regresi variabel motivasi kerja (X_1) sebesar 0,254 menunjukkan bahwa jika motivasi kerja karyawan PT. Roda Express Sukses Mandiri Surabaya mengalami kenaikan sebesar 1%, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,254.
3. Koefisien regresi variabel tunjangan karyawan (X_2) sebesar 0,099 menunjukkan bahwa jika tunjangan karyawan karyawan PT. Roda Express Sukses Mandiri Surabaya mengalami kenaikan sebesar 1%, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,099.

4. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X_3) sebesar 0,325 menunjukkan bahwa jika lingkungan kerja karyawan PT. Roda Express Sukses Mandiri Surabaya mengalami kenaikan sebesar 1%, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,325.

5.3.4 Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi (R) digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel bebas yang terdiri dari motivasi kerja (X_1), tunjangan karyawan (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) pada PT. Roda Express Sukses Mandiri Surabaya secara serentak. Data hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan *software* SPSS 22,0 dapat dilihat pada tabel 5.13 sebagai berikut:

Tabel 5.13
Hasil Analisis Koefisien Korelasi dan Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,974 ^a	0,950	0,945	0,158

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, motivasi kerja, tunjangan karyawan

Sumber : Lampiran 7

Tabel 5.13 menunjukkan bahwa nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,974 yang berarti bahwa korelasi atau hubungan timbal balik antara variabel motivasi kerja (X_1), tunjangan karyawan (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,974 atau 97,4% artinya adalah positif dan sangat kuat.

5.3.5 Analisis Koefisien Determinasi

Besarnya kontribusi variabel bebas yang terdiri dari motivasi kerja (X_1), tunjangan karyawan (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) terhadap variabel terikat

kinerja karyawan pada PT. Roda Express Sukses Mandiri Surabaya dapat dilihat berdasarkan R Square pada tabel 5.13 di atas, yaitu yang berarti bahwa kontribusi variabel motivasi kerja (X_1), tunjangan karyawan (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) secara serempak terhadap kinerja karyawan PT. Roda Express Sukses Mandiri Surabaya sebesar 95%. Sisanya 5% merupakan kontribusi yang dapat dijelaskan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.4 Pengujian Hipotesis

5.4.1 Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh motivasi kerja, tunjangan karyawan, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawanPT. Roda Express Sukses Mandiri Surabaya digunakan pengujian individual (uji t). Pengambilan keputusan diperoleh dengan taraf signifikan sebesar 95% atau $\alpha = 0,05$. Hasil uji t diperoleh sebagai berikut.

Tabel 5.14
Hasil Analisis Regresi Secara Parsial
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-9,331	1,066		-8,755	0,000
motivasi kerja	0,254	0,028	0,657	9,020	0,000
tunjangan karyawan	0,099	0,036	0,120	2,750	0,009
Lingkungan kerja	0,325	0,087	0,295	3,752	0,001

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Lampiran 8

Berdasarkan tabel 5.14 diatas, maka dapat dijelaskan mengenai pengaruh setiap variabel secara parsial. Hasil analisis uji t adalah sebagai berikut:

1. Uji Variabel Motivasi kerja (X_1)

Dapat diketahui hasil dari variabel motivasi kerja (X_1) menunjukkan nilai sig 0,000. Nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,000 < 0,05$ (α). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan(Y).

2. Uji Variabel Tunjangan karyawan (X_2)

Dapat diketahui hasil dari variabel tunjangan karyawan (X_2) menunjukkan nilai sig 0,000. Nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,009 < 0,05$ (α). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel tunjangan karyawan (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan(Y).

3. Uji Variabel Lingkungan kerja (X_3)

Dapat diketahui hasil dari variabel lingkungan kerja (X_3) menunjukkan nilai sig 0,009. Nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,001 < 0,05$ (α). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan(Y).

5.4.2 Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama diuji dengan menggunakan uji F. Hasil uji F diperoleh sebagai berikut:

Tabel 5.15
Hasil Analisis Regresi Secara Simultan
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	16,996	3	5,665	225,641	0,000 ^b
	Residual	0,904	36	0,025		
	Total	17,900	39			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, motivasi kerja, tunjangan karyawan

Sumber : Lampiran 9

Berdasarkan tabel 5.15 di atas, maka dapat dijelaskan mengenai pengaruh setiap variabel secara simultan. Pengujian secara simultan variabel motivasi kerja (X_1), tunjangan karyawan (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat diketahui nilai sig 0,000. Nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,000 < 0,05$ (α).Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja (X_1), tunjangan karyawan (X_2), lingkungan kerja (X_3) dan disiplin kerja (X_4)secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

5.5 Pembahasan Hasil Penelitian

1. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uji t, menyatakan bahwa variabel motivasi kerja (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini diketahui berdasarkan signifikansi $<$ nilai probabilitas yaitu $0,000 < 0,05$. Sehingga artinya variabel motivasi kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Tunjangan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uji t, menyatakan bahwa variabel tunjangan karyawan (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini diketahui berdasarkan signifikansi < nilai probabilitas yaitu $0,009 < 0,05$. Sehingga artinya variabel tunjangan karyawan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

3. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uji t, menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini diketahui berdasarkan signifikansi < nilai probabilitas yaitu $0,001 < 0,05$. Sehingga artinya variabel lingkungan kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

4. Motivasi kerja, tunjangan karyawan, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Berdasarkan uji f, menyatakan bahwa variabel motivasi kerja (X_1), tunjangan karyawan (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini diketahui berdasarkan hasil perhitungan analisa dimana variabel motivasi kerja (X_1), tunjangan karyawan (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) dengan sig $0,000 < 0,05(\alpha)$. Sehingga artinya variabel motivasi kerja (X_1), tunjangan karyawan (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).