

## BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### A. Hasil Penelitian

#### 1. Deskripsi Data Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan PT Faradi Pesona Indonesia yang diduga dipengaruhi oleh Motivasi Kerja, Teamwork, dan Lingkungan Kerja Fisik.

##### a. Tentang PT Faradi Pesona Indonesia

PT Faradi Pesona Indonesia merupakan Perusahaan yang bergerak di bidang perdagangan besar pakaian (Fashion) yang berdiri sejak 2018 dengan menanungi beberapa local brand seperti FA.RA.DI dan Tanahwari dan memiliki target penjualan barang sebanyak 10.000pcs perbulannya.

##### b. Visi Misi Perusahaan

Visi : Menjadi perusahaan Brand fashion muslim yang terkemuka dan meningkatkan ekonomi masyarakat Indonesia

Misi :

Menjadi Trend setter dan selalu menjadi yang pertama dalam dunia fashion dan menciptakan produk yang berkualitas & memajukan kesejahteraan Masyarakat Indonesia dengan sistem usaha yang berkesinambungan.

##### c. Struktur Organisasi



Sumber : data diolah peneliti 2022

**Gambar 4.1**  
**Struktur Organisasi**

## 1. Karakteristik Responden

### a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1

#### Deskriptif Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	Laki - Laki	38	63.3	63.3	63.3
	Perempuan	22	36.7	36.7	100.0
Total		60	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah peneliti, 2023



Sumber : Data diolah peneliti 2023

**Gambar 4.2**  
Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Pada 60 responden, Rentan jenis kelamin yang mendominasi yaitu laki-laki. Pada jenis kelamin Laki-laki ada 38 atau (76%) responden dari total responden, sedangkan pada jenis kelamin perempuan ada 12 atau (24%) responden dari total responden.

**b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

**Tabel 4.2**  
**Deskriptif Responden Berdasarkan Usia**

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	17-25 Tahun	45	75.0	75.0	75.0
	26-35 Tahun	11	18.3	18.3	93.3
	36-50 Tahun	4	6.7	6.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah peneliti, 2023



Sumber : Data diolah peneliti 2023

**Gambar 1.3**  
**Responden berdasarkan Usia**

Pada 60 responden, Rentan usia yang mendominasi yaitu pada usia 17-25 Tahun. Pada usia 17-25 Tahun ada 46 responden atau (77%) dari total responden. Pada usia 26-35 Tahun ada 10 responden atau (17%) dari total responden. Pada usia 36-50 Tahun ada 4 responden atau (6%) dari total responden.

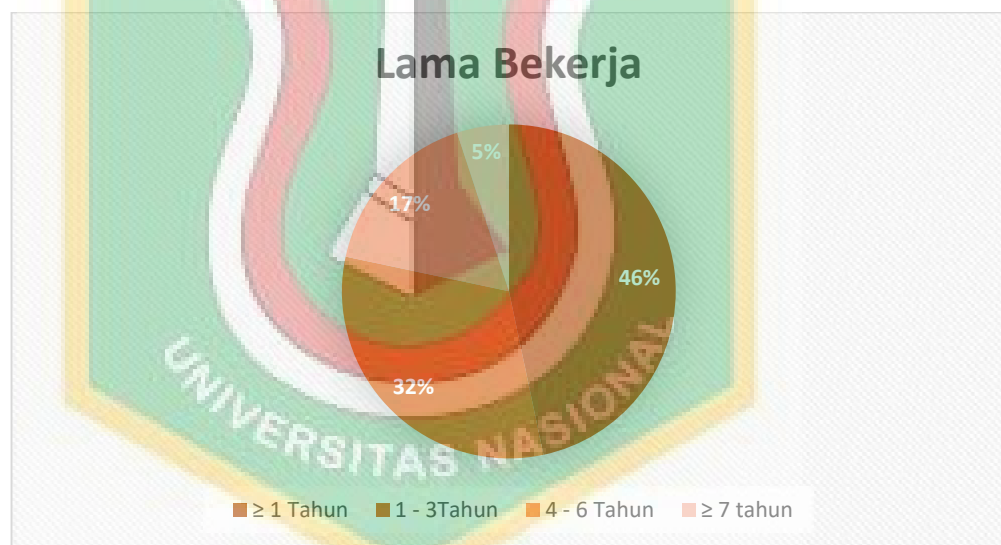
c. **Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

**Tabel 4.3**

**Deskriptif Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

		<b>Masa Kerja</b>			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Tahun	1	28	46.7	46.7
	1 -3 Tahun	19	31.7	31.7	78.3
	4-6 Tahun	10	16.7	16.7	95.0
	Lebih 7 Tahun	3	5.0	5.0	100.0
	<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

Sumber: Data diolah peneliti, 2023



Sumber : Data diolah oleh peneliti 2023

**Gambar 4.4**

**Responden berdasarkan Masa Kerja**

Pada 60 Responden, mayoritas karyawan dengan masa kerja paling banyak yaitu  $\geq 1$  Tahun dengan jumlah responden sebanyak 28 responden atau (46%) dari total responden, responden dengan masa kerja 1-3 Tahun ada 19 responden atau (32%) dari total responden , responden dengan masa kerja 4-6 Tahun ada 10 responden atau (17%)

dan responden dengan masa  $\geq 7$  Tahun dengan ada 3 responden atau (5%) dari total responden.

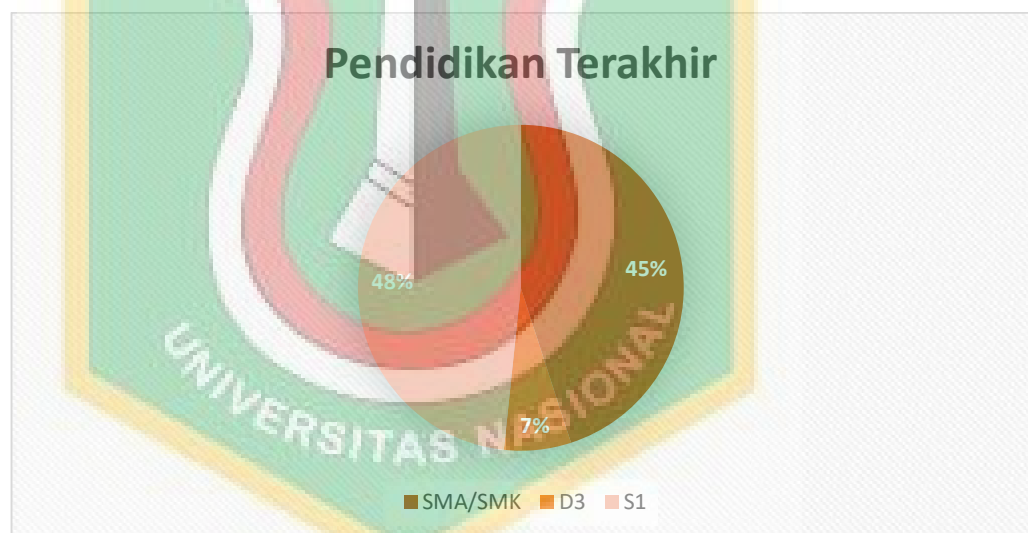
**d. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

**Tabel 4.4**

**Deskriptif Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA / Sederajat	27	45.0	45.0	45.0
	Diploma III	4	6.7	6.7	51.7
	S1, Sarjana	29	48.3	48.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah peneliti, 2023



Sumber : Data diolah peneliti 2023

**Gambar 4.5**

**Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Pada 60 Responden, mayoritas karyawan berpendidikan terakhir yaitu SMA/MK dengan jumlah responden sebanyak 27 responden atau (45%) dari total responden, responden berpendidikan terakhirnya D3 ada 4 responden atau (7%) dari total responden, dan responden yang

pendidikan terakhirnya S1 ada 29 responden atau (48%) dari total responden.

## 2. Hasil Lengkap Estimasi Penelitian

### a. Analisis Deskriptif

**Tabel 4.5**  
**Total Mean Motivasi Kerja (X1)**

No.	Pernyataan	Mean
<b>Motif</b>		
1	Saya merasa ada kepuasan tersendiri apabila mampu menyelesaikan pekerjaan yang sulit dan mencapai target kerja	4.32
<b>Harapan</b>		
2	Saya mampu menggunakan potensi diri dan bekerja secara mandiri	4.43
3	Saya merasa termotivasi untuk melakukan pekerjaan secara tepat dan cepat sesuai target	4.40
<b>Insentif</b>		
4	Saya merasa puas menerima bonus sesuai dengan penilaian hasil kinerja pribadi	4.33
5	Saya mendapatkan uang lembur ketika saya mengerjakan pekerjaan lewat dari jam operasional perusahaan	4.43
<b>Total Mean</b>		21.90
<b>Average Total Mean Motivasi Kerja</b>		4,38

Sumber : Diolah oleh peneliti, 2023

Pada tabel tersebut jumlah responden yang mengisi kuesioner sebanyak 60 orang. Dapat dilihat bahwa rata-rata penilaian responden terhadap variabel motivasi kerja, secara keseluruhan termasuk dalam kategori tinggi yakni sebesar 4,38. Pernyataan yang berkontribusi paling besar terhadap variabel motivasi kerja yakni responden merasa ada kepuasan tersendiri apabila mampu bekerja secara mandiri dan mendapatkan uang lembur dengan *mean* sebesar 4,43. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja di perusahaan.

**Tabel 4.6**  
**Total Mean Teamwork (X2)**

No.	Pernyataan	<i>Mean</i>
<b>Tujuan yang sama</b>		
1	Setiap anggota tim dianggap memiliki kontribusi yang tinggi dalam pencapaian tujuan perusahaan	4.52
<b>Antusiasme</b>		
2	Setiap anggota tim memiliki semangat yang sama untuk keberhasilan perusahaan	4.47
<b>Komunikasi yang efektif</b>		
3	Setiap anggota tim berkomunikasi dengan baik dalam menjalankan tugas perusahaan	4.47
<b>Peran dan tanggung jawab yang jelas</b>		
4	Setiap anggota tim sadar akan perannya masing-masing untuk mencapai tujuan yang ditargetkan	4.58
<b>Keahlian yang dimiliki oleh anggota kelompok</b>		
5	Setiap anggota tim memiliki kesadaran yang tinggi mengarahkan potensi diri dalam mencapai tujuan	4.60
<b>Total Mean</b>		22.53
<b>Average Total Mean Teamwork</b>		4.506

Sumber : Diolah oleh peneliti, 2023

Pada tabel tersebut jumlah responden yang mengisi kuesioner sebanyak 60 orang. Dapat dilihat bahwa rata-rata penilaian responden terhadap variabel *teamwork*, secara keseluruhan termasuk dalam kategori tinggi yakni sebesar 4,506. Pernyataan yang berkontribusi paling besar terhadap variabel *teamwork* yakni responden merasa setiap anggota tim memiliki kesadaran yang tinggi mengarahkan potensi diri dalam mencapai tujuan dengan *mean* sebesar 4,60. Hal ini menunjukkan bahwa *teamwork* berpengaruh terhadap tercapainya tujuan di perusahaan.



**Tabel 4.7**  
**Total Mean Deskriptif Lingkungan Kerja Fisik (X3)**

No.	Pernyataan	Mean
<b>Penerangan cahaya ditempat kerja</b>		
1	Penerangan diruang kerja cukup baik dan tidak menyilaukan sehingga mendukung aktivitas pekerjaan saya	4.50
2	Suasana lingkungan kerja saya sangat mendukung sehingga saya dapat bekerja lebih baik lagi	4.37
<b>Temperatur di tempat kerja</b>		
3	Diruangan kerja perusahaan tempat saya bekerja diberikan fasilitas pendingin ruangan	4.37
<b>Keamanan di tempat kerja</b>		
4	Saya memiliki rasa aman meninggalkan tas di ruangan kerja	4.40
5	Saya meninggalkan kendaraan saya di parkir kantor dalam keadaan tenang	4.40
<b>Kebersihan</b>		
6	Perusahaan tempat saya bekerja selalu menerapkan kebersihan lingkungan pada karyawan-karyawannya.	4.22
<b>Total Mean</b>		26.25
<b>Average Total Mean Lingkungan Kerja Fisik</b>		4.375

Sumber : Diolah oleh peneliti, 2023

Pada tabel tersebut jumlah responden yang mengisi kuesioner sebanyak 60 orang. Dapat dilihat bahwa rata-rata penilaian responden terhadap variabel lingkungan kerja fisik, secara keseluruhan termasuk dalam kategori tinggi yakni sebesar 4,375. Pernyataan yang berkontribusi paling besar terhadap variabel lingkungan kerja fisik yakni responden merasa penerangan diruang kerja cukup baik dan tidak menyilaukan sehingga mendukung aktivitas pekerjaan dengan *mean* sebesar 4,50. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kenyamanan karyawan di perusahaan.



**Tabel 4.8**  
**Total Mean Kinerja Karyawan (Y)**

No.	Pernyataan	Mean
<b>Kuantitas hasil kerja</b>		
1	Saya bekerja selama 8 jam dan istirahat 1 jam dalam 1 hari	4.37
2	Saya memiliki kreativitas untuk menyesuaikan tugas/pekerjaan untuk mencapai hasil yang lebih baik	4.38
<b>Kualitas hasil kerja</b>		
3	Saya mampu mempertanggung jawabkan tugas/pekerjaan saya kepada pimpinan dan teman kerja saya	4.32
<b>Efisiensi</b>		
4	Saya dapat menyelesaikan tugas/pekerjaan dengan teliti dan tepat sesuai yang diharapkan	4.40
<b>Disiplin kerja</b>		
5	Setiap selalu datang tepat waktu dan jarang sekali datang terlambat	4.27
<b>Insentif Kemampuan</b>		
6	Saya memiliki inisiatif dalam menjalankan tugas/pekerjaan yang relatif baru	4.33
<b>Total Mean</b>		26.07
<b>Average Total Mean Kinerja Karyawan</b>		4,345

Sumber : Diolah oleh peneliti, 2023

Pada tabel tersebut jumlah responden yang mengisi kuesioner sebanyak 60 orang. Dapat dilihat bahwa rata-rata penilaian responden terhadap variabel kinerja karyawan, secara keseluruhan termasuk dalam kategori tinggi yakni sebesar 4,345. Pernyataan yang berkontribusi paling besar terhadap variabel kinerja karyawan yakni responden merasa dapat menyelesaikan tugas/pekerjaan dengan teliti dan tepat sesuai yang diharapkan dengan *mean* sebesar 4,40. Hal ini menunjukkan bahwa adanya kinerja karyawan yang baik.

Kesimpulannya, variabel independent yang berkontribusi paling besar terhadap variabel dependen yaitu variabel *Teamwork* dengan average total *mean* sebesar 4,506.

### b. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengetahui kevalidan angket dalam mengumpulkan data. Uji validitas dilaksanakan dengan rumus korelasi bivariate person dengan alat bantu program SPSS. Item angket dalam uji validitas dikatakan valid jika  $R \text{ hitung} > R \text{ tabel}$  pada nilai signifikansi 5%. Sebaliknya item dikatakan tidak valid jika nilai  $R \text{ hitung} < R \text{ tabel}$  pada nilai signifikansi 5%. Nilai  $DF = N-2$  maka nilai  $DF$  yaitu 60 Adapun ringkasan hasil uji validitas sebagaimana data dalam tabel berikut.

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Validitas Angket**

Variabel	Indikator	R Hitung	R Tabel 5% (df=60)	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	X1.1	0,439	0,2542	VALID
	X1.2	0,315	0,2542	VALID
	X1.3	0,530	0,2542	VALID
	X1.4	0,454	0,2542	VALID
	X1.5	0,278	0,2542	VALID
Teamwork (X2)	X2.1	0,390	0,2542	VALID
	X2.2	0,510	0,2542	VALID
	X2.3	0,694	0,2542	VALID
	X2.4	0,316	0,2542	VALID
	X2.5	0,408	0,2542	VALID
Lingkungan Kerja Fisik(X3)	X3.1	0,646	0,2542	VALID
	X3.2	0,780	0,2542	VALID
	X3.3	0,780	0,2542	VALID
	X3.4	0,643	0,2542	VALID
	X3.5	0,758	0,2542	VALID
	X3.6	0,567	0,2542	VALID
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,814	0,2542	VALID
	Y.2	0,820	0,2542	VALID
	Y.3	0,789	0,2542	VALID
	Y.4	0,797	0,2542	VALID
	Y.5	0,654	0,2542	VALID
	Y.6	0,682	0,2542	VALID

Sumber : Diolah oleh peneliti, 2023

Dari data tersebut, semua harga  $R$  hitung  $>$   $R$  tabel pada nilai signifikansi 5%. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam angket penelitian ini valid, sehingga dapat digunakan sebagai instrument penelitian.

### c. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus *alpha*. Uji signifikan dilakukan pada taraf  $\alpha = 0,05$  atau 5%. Instrumen dapat dikatakan reliabel jika nilai *alpha* lebih besar dari nilai Cronbach alphanya 0,6.

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

Variabel	Nilai <i>alpha</i>	Nilai Cronbach <i>alpha</i>	Keterangan
X1	0,640	0,6	Reliabel
X2	0,701	0,6	Reliabel
X3	0,880	0,6	Reliabel
Y	0,914	0,6	Reliabel

Sumber : Diolah oleh peneliti, 2023

Hasil uji reliabilitas diperoleh nilai koefisien reliabilitas variabel X1, X2, X3, dan Y nilai Cronbach alphanya lebih besar dari 0,6. Berdasarkan nilai koefisien realibilitas tersebut dapat disimpulkan bahwa semua angket dalam penelitian ini reliabel atau konsisten, sehingga dapat digunakan sebagai instrument penelitian.

### d. Uji Asumsi Klasik

#### 1) Uji Normalitas

Dasar pengambilan keputusan dalam Uji Normalitas K-S/Kolmogorov Smirnov yaitu:

1. Jika nilai signifikansi  $>$  0,05 maka distribusi dari model regresi adalah normal.
2. Jika nilai signifikansi  $<$  0,05 maka distribusi dari model regresi tidak normal.

**Tabel 4.11**  
**Uji Normalitas**

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,24678485
	Most Extreme Differences	
	Absolute	,089
	Positive	,089
	Negative	-,073
Test Statistic		,089
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal. b. Calculated from data. c. Lilliefors Significance Correction. d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Diolah oleh peneliti, 2023

Berdasarkan hasil uji normalitas pada nilai signifikansinya yaitu 0,200 yang berarti model regresi dalam penelitian ini, baik variabel dependen maupun independent mempunyai distribusi sampel normal berdasarkan nilai signifikannya  $> \alpha = 0,05$ . Maka dapat dikatakan bahwa distribusi hasil Kinerja Karyawan yang berasal dari Motivasi Kerja, Teamwork, dan Lingkungan Kerja Fisik berdistribusi normal pada taraf signifikan  $\alpha = 0,05$ .

## 2) Uji Multikolinearitas

Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinearitas adalah mempunyai angka tolerance mendekati 1. Batas VIF adalah 10, jika nilai VIF dibawah 10, maka tidak terjadi gejala multikolinearitas (Gujarati, 2012).

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

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-,326	2,738		-,119	,906		
Motivasi Kerja	,177	,083	,143	2,133	,037	,953	1,049
Teamwork	,185	,092	,135	2,009	,049	,961	1,041
Lingkungan Kerja Fisik	,699	,060	,792	11,576	,000	,922	1,084

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Diolah oleh peneliti, 2023

Pada tabel diatas, diketahui nilai VIF pada setiap variabel kurang dari 10 dan nilai tolerance lebih dari 0,01. Artinya tidak ada gejala multikolinearitas.

### 3) Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas diuji menggunakan uji Glejser jika variabel independen yang satu dengan yang lain dalam model regresi tidak mengarah adanya heteroskedastisitas. (Situmorang & Lutfi, 2012:101).

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	-1,201	1,772		-,678	,501	
Motivasi Kerja	-,011	,054	-,026	-,200	,842	
Teamwork	,118	,060	,261	1,984	,052	
Lingkungan Kerja Fisik	-,012	,039	-,041	-,302	,764	

a. Dependent Variable: ABS

Sumber : Diolah oleh peneliti, 2023

Pada table 4.13 menjelaskan bahwa hasil masing-masing variabel independen yaitu Motivasi Kerja (X1), *Teamwork* (X2), dan Lingkungan Kerja Fisik (X3), dengan menggunakan model glesjser diperoleh signifikan lebih dari 0,05 yang artinya data pada penelitian ini dapat dilanjutkan.

#### 4) Uji Autokorelasi

Dasar pengambilan keputusan ada tidaknya autokorelasi adalah sebagai berikut:

- 4) Jika  $D_u < d < 4-D_u$ , berarti tidak terjadi autokorelasi
- 5) Jika  $d < d_L$  atau  $d > 4d_L$  berarti ad autokorelasi
- 6) Jika  $d_L < d < d_U$  atau  $4-d_U < d < 4-d_L$  berarti ragu-ragu terjadi autokorelasi atau tidak ada kesimpulan.

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Autokorelasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,871 <sup>a</sup>	,759	,746	1,278	1,691

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Teamwork, Motivasi Kerja  
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Diolah oleh peneliti, 2023

Diketahui  $D_U$  pada  $N = 60$  dan  $K = 3$  yaitu 1,6889. Maka nilai  $4-D_U = 1,6889$ . Dan nilai  $D_L$  sebesar 1,4797 maka nilai  $4-D_L$  sebesar 1,4797 Pada table tersebut didapat nilai DW sebesar 1.691. Jika dimasukkan kedalam kriteria sehingga didapatkan hasil  $d_U < DW < 4 - d_U$  ( $1,6889 < 1,691 < 1,4797$ ) yang berarti model regresi yang diperoleh tidak terjadi autokorelasi.

#### e. Uji Regresi Linier Berganda

Metode ini ditujukan untuk menentukan hubungan linier antara beberapa variabel bebas (Motivasi Kerja, Teamwork, dan Lingkungan Kerja Fisik) dengan variabel terikat (Kinerja Karyawan). Peneliti menggunakan bantuan program software SPSS untuk memperoleh hasil yang lebih terarah.

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,326	2,738		
	Motivasi Kerja	,177	,083	,143	2,133
	Teamwork	,185	,092	,135	2,009
	Lingkungan Kerja Fisik	,699	,060	,792	11,576

**a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan**

Sumber : Diolah oleh peneliti, 2023

Berdasarkan Tabel 4.19 dapat diketahui bahwa persamaan regresi linier berganda tersebut diketahui pada kolom Standardized Coefficient adalah sebagai berikut :

$$Y = b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan (KK)

b<sub>1,2,3</sub> = Koefisien Regresi

X<sub>1</sub> = Motivasi Kerja (MK)

X<sub>2</sub> = Teamwork (TW)

X<sub>3</sub> = Lingkungan Kerja Fisik (LKF)

Sehingga persamaannya akan menjadi seperti berikut :

$$\mathbf{KK = 0,143MK + 0,135TW + 0,792LKF}$$

Berdasarkan rumus tersebut diatas maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

Nilai koefisien regresi parsial variabel motivasi kerja (X<sub>1</sub>) sebesar 0,143 dengan *sign* (tanda) positif yang berarti bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang didapat karyawan, maka kinerja karyawan akan meningkat



Nilai koefisien regresi parsial variabel teamwork (X2) sebesar 0,135 dengan *sign* (tanda) positif yang berarti semakin baik teamwork didalam pekerjaan, maka kinerja karyawan akan semakin baik dan meningkat.

Nilai koefisien parsial variabel lingkungan kerja fisik (X3) sebesar 0,792 dengan *sign* (tanda) positif yang berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja fisik yang didapat karyawan, maka kinerja karyawan akan meningkat.

#### f. Uji Kelayakan Model

##### 1) Uji F

Kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

Ho :  $b_1, b_2 = 0$  (tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara bersama-sama dari seluruh variabel independen terhadap variabel dependen)

H1 :  $b_1, b_2 \neq 0$  (terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara bersama- sama dari seluruh variabel independen terhadap variabel dependen).

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	288,019	3	96,006	58,621	,000 <sup>b</sup>
	Residual	91,714	56	1,638		
	Total	379,733	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Teamwork, Motivasi Kerja

Sumber : Diolah oleh peneliti, 2023

Pada hasil tersebut dapat dijelaskan bahwa nilai F hitung sebesar 58,621 dengan nilai sig 0,000. Berdasarkan hasil perhitungan yang dibantu program SPSS 23 maka didapat nilai sig = (0,000) yang lebih kecil dari alpha atau tingkat batas kesalahan yang diperoleh yaitu 5% ( $\alpha = 0,05$ ). Model dikatakan signifikan karena dibawah batas nilai alpha yang ditentukan  $0,000 < 0,05$ . Dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam penelitian ini model

dikatakan signifikan dan layak digunakan dalam penelitian ini berdasarkan nilai sig yang didapat. Bahwa semua variabel bebas dapat menjelaskan setiap perubahan pada nilai variabel terikat karena mempunyai pengaruh yang signifikan.

## 2) Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur proporsi atau persentasi kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Koefisien determinasi berkisar antara nol sampai dengan 1 ( $0 \leq R^2 \leq 1$ )

**Tabel 4.17**  
**Hasil Koefisien determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,871 <sup>a</sup>	,758	,746	1,280

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Teamwork, Motivasi Kerja

Sumber : Diolah oleh peneliti, 2023

Berdasarkan tabel diatas, diketahui nilai koefisien determinasi atau Adjusted R square adalah 0,746 atau sama dengan 74,6%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel motivasi kerja, variabel teamwork, dan variabel lingkungan kerja fisik terhadap dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 74,6%. Sedangkan sisanya ( $100\% - 74,6\% = 25,4\%$ ) dijelaskan oleh variabel diluar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti.

### g. Pengujian Hipotesis Uji t

Kriteria tes ditetapkan berdasarkan probabilitas. Jika taraf signifikan yang digunakan adalah 5 persen, dengan kata lain jika probabilitas  $H_a > 0,05$  dinyatakan tidak signifikan, dan jika Probabilitas  $H_a < 0,05$  maka dinyatakan signifikan (Ghozali, 2018).

Kriteria pengambilan keputusan :

$H_0$  diterima jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$   $H_a$  diterima jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

**Tabel 4.18**  
**Hasil Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,326	2,738		-,119	,906
	Motivasi Kerja	,177	,083	,143	2,133	,037
	Teamwork	,185	,092	,135	2,009	,049
	Lingkungan Kerja Fisik	,699	,060	,792	11,576	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Diolah oleh peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 4.18 dapat diketahui penjabaran hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pada hasil tersebut, variabel Motivasi Kerja (X1) nilai t hitung sebesar 2,133, maka nilai Thitung (2,133) > Ttabel (1.67065), dengan demikian Ho diterima, artinya Motivasi Kerja (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan nilai signifikannya  $0,037 < \alpha = 0,05$  artinya Motivasi Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)
2. Pada hasil tersebut, variabel Teamwork (X2) nilai t hitung sebesar 2,009, maka nilai Thitung (2,009) > Ttabel (1.67065), dengan demikian Ho diterima, artinya Teamwork (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan nilai signifikannya  $0,049 < \alpha = 0,05$  artinya Teamwork (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)
3. Pada hasil tersebut, variabel Lingkungan Kerja Fisik (X3) nilai t hitung sebesar 11,576, maka nilai Thitung (11,576) > Ttabel (1.67065), dengan demikian Ho diterima, artinya Lingkungan Kerja Fisik (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan nilai signifikannya  $0,000 < \alpha = 0,05$  artinya Lingkungan Kerja Fisik (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

## B. Pembahasan

### 1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Faradi Pesona Indonesia

Berdasarkan analisis statistik tentang motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Faradi Pesona Indonesia, bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi motivasi kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan butir-butir pernyataan mempunyai nilai diatas rata-rata yakni pada indikator Motivasi dan Insentif pada pernyataan kedua dan kelima sebesar 4,43 yaitu “merasa ada kepuasan tersendiri apabila mampu bekerja secara mandiri dan mendapatkan uang lembur”

Dalam penelitian ini diperoleh bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Faradi Pesona Indonesia. Analisis ini diperkuat dengan pengujian yang dilakukan menggunakan uji t. Motivasi Kerja (X1) mempunyai thitung sebesar 2,133 dengan tingkat signifikan 0,037. Sedangkan nilai rtabel dengan df 60 dan tingkat signifikansinya 5% diperoleh nilai 1,67065. Karena thitung > rtabel ( $2,133 > 1,67065$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 2. Pengaruh Teamwork Terhadap Kinerja Karyawan PT Faradi Pesona Indonesia

Berdasarkan analisis statistik tentang *teamwork* terhadap kinerja karyawan PT Faradi Pesona Indonesia, bahwa *teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik *teamwork* maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan butir-butir pernyataan mempunyai nilai diatas rata-rata yakni pada indikator Keahlian yang dimiliki oleh anggota pada pernyataan kelima sebesar 4,60 yaitu “Setiap anggota memiliki kesadaran yang tinggi mengarahkan potensi diri dalam mencapai tujuan”

Dalam penelitian ini diperoleh bahwa *teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Faradi Pesona Indonesia. Analisis ini diperkuat dengan pengujian yang dilakukan menggunakan uji t. *Teamwork* (X2) mempunyai thitung sebesar 2,009 dengan tingkat signifikan 0,049. Sedangkan nilai rtabel dengan df 60 dan tingkat signifikansinya 5% diperoleh nilai 1,67065. Karena thitung > ttabel ( $2,009 > 1,67065$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya variabel *teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 3. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT Faradi Pesona Indonesia

Berdasarkan analisis statistik tentang motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Faradi Pesona Indonesia, bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik lingkungan kerja fisik maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan butir-butir pernyataan mempunyai nilai diatas rata-rata yakni pada indikator Pencahayaan ditempat kerja pada pernyataan pertama sebesar 4,50 yaitu “Penerangan diruang kerja cukup baik dan tidak menyilaukan sehingga mendukung aktivitas pekerjaan saya”

Dalam penelitian ini diperoleh bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Faradi Pesona Indonesia. Analisis ini diperkuat dengan pengujian yang dilakukan menggunakan uji t. Lingkungan Kerja Fisik (X3) mempunyai thitung sebesar 11,962 dengan tingkat signifikan 0,000. Sedangkan nilai rtabel dengan df 60 dan tingkat signifikansinya 5% diperoleh nilai 1,67065. Karena thitung > ttabel ( $11,962 > 1,67065$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.