

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Analisis Deskriptif

4.1.1 Demografi Responden

Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 32 responden dengan tingkat pengembalian sebanyak 100%. Sebelum data diolah, maka dilakukan pemeriksaan kelengkapan data baik pada data profil responden maupun pada kuesioner sehingga data dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut. Data profil responden terdiri dari jenis kelamin, lama bekerja, jenjang pendidikan dan jumlah pendapatan. Rincian mengenai profil responden dapat dilihat sebagai berikut:

1) Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut ini adalah deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin:

Tabel 4.1
Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
Jenis_Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	9	28.1	28.1	28.1
	Perempuan	23	71.9	71.9	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2018)

Berdasarkan tabel 4.1 di atas diketahui bahwa berdasarkan jenis kelamin, karyawan perempuan lebih banyak dibandingkan dengan karyawan pria dimana jumlah karyawan perempuan berjumlah 23 orang, sedangkan karyawan pria berjumlah 9 orang.

2) Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berikut ini adalah deskripsi responden berdasarkan lama bekerja:

Tabel 4.2
Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja
Lama_Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0-3 tahun	24	75.0	75.0	75.0
	3-5 tahun	7	21.9	21.9	96.9
	5-10 tahun	1	3.1	3.1	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2018)

Berdasarkan tabel 4.2 di atas diketahui bahwa mayoritas karyawan (guru dan staf) di 'Aisyiyah Boarding School Bandung mempunyai lama bekerja 0-3 tahun dan hanya sedikit karyawan dengan masa bekerja 3-5 tahun dengan jumlah sebanyak 7 orang dan karyawan dengan masa bekerja 5-10 tahun hanya 1 orang.

3) Deskripsi Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Berikut ini adalah deskripsi responden berdasarkan jenjang pendidikan:

Tabel 4.3
Deskripsi Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan
Jenjang_Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	1	3.1	3.1	3.1
	Strata 1	28	87.5	87.5	90.6
	Strata 2	1	3.1	3.1	93.8
	Strata 3	2	6.3	6.3	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2018)

Berdasarkan tabel 4.3 di atas diketahui bahwa mayoritas karyawan yang bekerja di 'Aisyiyah Boarding School Bandung mempunyai tingkat pendidikan Strata 1 sebanyak 28 orang, sisanya adalah karyawan dengan Strata 3 sebanyak 2 orang dan Strata 2 serta SMA masing-masing berjumlah 1 orang. Hal ini dikarenakan baik guru maupun staf hanya membutuhkan syarat dengan tingkat pendidikan Strata 1.

4) Deskripsi Responden Berdasarkan Pendapatan

Berikut ini adalah deskripsi responden berdasarkan pendapatan:

Tabel 4.4
Deskripsi Responden Berdasarkan Pendapatan
Jumlah_Pendapatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	500.000-1.500.000	6	18.8	18.8	18.8
	1.500.000-2.500.000	22	68.8	68.8	87.5
	2.500.000-3.500.000	3	9.4	9.4	96.9
	> 3.500.000	1	3.1	3.1	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2018)

Berdasarkan tabel 4.4 di atas diketahui bahwa mayoritas karyawan di 'Aisyiyah Boarding School Bandung mempunyai pendapatan 1,5 juta sampai 2,5 juta sebanyak 22 orang, sebagian kecil lainnya adalah karyawan yang mempunyai penghasilan 500 ribu sampai 1,5 juta sebanyak 6 orang, karyawan yang mempunyai penghasilan 2,5 juta sampai 3,5 juta sebanyak 3 orang dan hanya 1 orang karyawan yang mempunyai penghasilan di atas 3,5 juta per bulannya.

4.1.2 Analisis Statistika Deskriptif Variabel

Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskriptif suatu data yang dapat dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian, maksimum, dan minimum. Berikut disajikan hasil uji statistik deskriptif dalam penelitian ini:

1) Statistika Deskriptif Variabel Motivasi Kerja

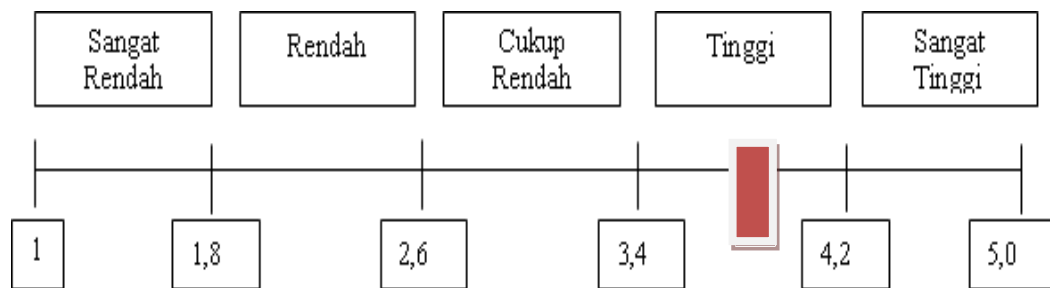
Tabel 4.5
Statistik Deskriptif Variabel Motivasi Kerja

		<u>Motivasi Kerja</u>					Rata-Rata
		Kategori Jawaban					
Pertanyaan		STS	TS	N	S	SS	
M1	Ketika sekolah mengangkat guru menjadi kepala sekolah tidak berdasarkan pertimbangan yang subyektif.	0	1	6	20	5	3,91
M2	Bonus hanya diberikan kepada karyawan dengan kinerja yang tinggi.	0	1	13	15	3	3,63
M3	Saya termotivasi bekerja disini karena sekolah menghargai karyawan yang mempunyai kinerja baik.	0	3	12	14	3	3,53
M4	Saya tidak merasa beban bekerja disini tinggi.	0	0	13	17	2	3,66
M5	Saya merasa penghasilan yang didapatkan sesuai dengan beban kerja saya.	0	2	11	18	1	3,56
M6	Saya selalu termotivasi akan	0	2	9	13	8	3,84

<u>Motivasi Kerja</u>							Rata-Rata
Pertanyaan	Kategori Jawaban						
	STS	TS	N	S	SS		
	tanggung jawab saya sebagai karyawan disini.						
M7	Pihak sekolah rutin memberikan pelatihan kepada karyawannya setiap tahun.	0	6	4	20	2	3,56
M8	Sekolah selalu memperhatikan kesejahteraan karyawannya.	0	1	6	17	8	4,00
M9	Sekolah selalu menghasilkan kebijakan yang memperhatikan karyawan.	0	1	4	19	8	4,06
Frekuensi		0	17	78	153	40	288
Persentase		0%	6%	27%	53%	14%	100%
Kecenderungan Motivasi Kerja		6%		27%	67%		100%
Rata-Rata							3,75

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2018)

Berdasarkan tabel 4.5 di atas diketahui bahwa pada variabel motivasi kerja, item pertanyaan yang memiliki nilai tertinggi adalah nomor 6 dengan nilai rata-rata sebesar 4,06 karena menghargai sekolah yang selalu membuat kebijakan yang memperhatikan kesejahteraan karyawan. Sedangkan item pertanyaan yang mendapatkan nilai terendah adalah nomor 3 adanya bonus pada karyawan dengan kinerja yang baik karena penghargaan yang diberikan oleh sekolah hanya berupa respek dan lisan. Nilai rata-rata dari kesembilan item pertanyaan tersebut adalah sebesar 3,75. Berdasarkan garis kontinum, nilai rata-rata variabel motivasi kerja dapat dilihat sebagai berikut:



Gambar 4.1 Nilai Rata-Rata Variabel Motivasi Kerja pada Garis Kontinum

Berdasarkan gambar 4.8 di atas, motivasi kerja karyawan 'Aisyiyah Boarding School Bandung berada pada batas kelas 4 dengan interpretasi tinggi. Secara umum, motivasi kerja karyawan di 'Aisyiyah Boarding School sudah tinggi. Namun tingkat kecenderungan motivasinya ke arah yang rendah masih tinggi yaitu sekitar 6%, dan nilai 27% pada penilaian netral, responden lebih menilai ke arah kurang setuju.

2) Statistik Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja

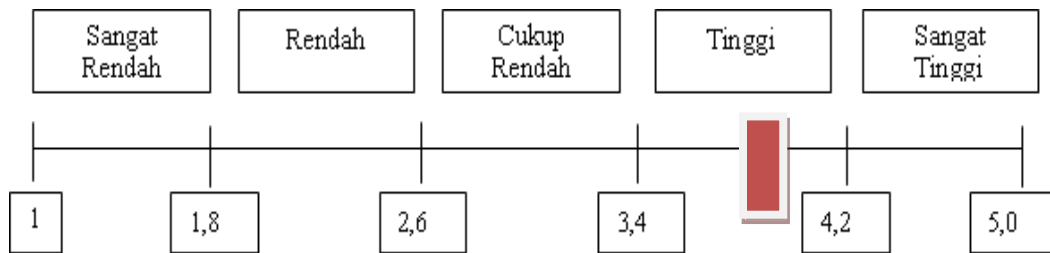
Tabel 4.6
Statistik Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja

		<u>Lingkungan Kerja</u>					Rata-Rata
Pertanyaan		Kategori Jawaban					
		STS	TS	N	S	SS	
L1	Penerangan di ruangan kantor baik sehingga saya nyaman untuk bekerja	0	0	6	23	3	3,91
L2	Lingkungan sekolah yang rindang membuat saya nyaman dalam bekerja.	0	0	6	23	3	3,91
L3	Jumlah ventilasi cukup untuk keluar masuk udara	0	1	5	22	4	3,91
L4	Tingkat kebisingan dari jalan rendah sehingga membuat saya nyaman bekerja	0	1	3	19	9	4,13

<u>Lingkungan Kerja</u>							Rata-Rata
Pertanyaan		Kategori Jawaban					
		STS	TS	N	S	SS	
L5	Guru tidak pernah kekurangan perlengkapan dan peralatan kerja seperti alat tulis, buku, proyektor, dsb.	0	3	9	18	2	3,59
L6	Ruangan kerja luas	0	1	5	16	10	4,09
L7	Jumlah satpam cukup untuk menjaga keamanan sekolah	0	6	4	18	4	3,63
L8	Saya tidak mengalami konflik dengan rekan kerja.	0	0	7	16	9	4,06
L9	Kepala sekolah dapat berperan sebagai figur yang baik untuk saya.	0	1	5	17	9	4,06
Frekuensi		0	13	50	172	53	288
Persentase		0%	5%	17%	60%	18%	100%
Kecenderungan Lingkungan Kerja		5%		17%	78%		100%
Rata-Rata							3,92

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2018)

Berdasarkan tabel 4.6 di atas diketahui bahwa pada variabel lingkungan kerja, item pertanyaan yang memiliki nilai tertinggi adalah nomor 4 dengan nilai rata-rata sebesar 4.6 mengenai tingkat kebisingan yang rendah dari jalan raya membuat nyaman dalam bekerja. Sedangkan item pertanyaan yang mendapatkan nilai terendah adalah nomor 5 mengenai kelengkapan perlengkapan dan peralatan mengajar guru. Nilai rata-rata dari kesembilan item pertanyaan tersebut adalah sebesar 3,92. Berdasarkan garis kontinum, nilai rata-rata variabel lingkungan kerja dapat dilihat sebagai berikut:



Gambar 4.2 Nilai Rata-Rata Variabel Lingkungan Kerja pada Garis Kontinum

Berdasarkan gambar 4.2 di atas diketahui bahwa tanggapan responden terhadap lingkungan kerja di 'Aisyiyah Boarding School Bandung berada pada batas kelas 5 dengan interpretasi sangat tinggi. Secara umum, lingkungan kerja karyawan di 'Aisyiyah Boarding School sudah baik. Namun tingkat kecenderungan penilaian terhadap lingkungan kerja ke arah yang rendah masih tinggi yaitu sekitar 5%, dan nilai 17% pada penilaian cukup setuju, responden lebih menilai ke arah kurang setuju.

3) Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4.7
Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

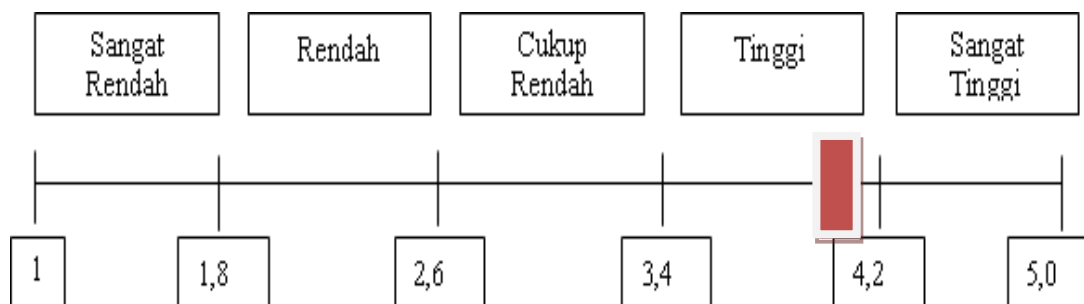
<u>Kinerja Karyawan</u>							Rata-Rata
Pertanyaan	Kategori Jawaban						
	STS	TS	N	S	SS		
KK1	Guru disini dapat diandalkan karena mempunyai pengetahuan yang luas terhadap bidang pengajarannya.	0	0	7	16	9	4,06
KK2	Metode pengajaran guru disini banyak dan kreatif	0	0	4	18	10	4,19
KK3	Karyawan disini ramah terhadap murid	0	1	4	20	7	4,03
KK4	Guru disini terlihat memiliki tanggung jawab agar muridnya	0	0	3	21	8	4,16

<u>Kinerja Karyawan</u>							Rata-Rata
Pertanyaan	Kategori Jawaban						
	STS	TS	N	S	SS		
	mengalami perkembangan nilai yang baik.						
KK5	Pencapaian standar mutu di sekolah ini jauh lebih baik dibandingkan dengan sekolah lain	0	0	7	19	6	3,97
KK6	Karyawan disini tidak pernah mengulur waktu dalam bekerja	0	5	6	21	0	3,50
Frekuensi		0	6	31	115	40	192
Persentase		0%	3%	16%	60%	21%	100%
Kecenderungan Kinerja Karyawan		3%		16%	81%		100%
Rata-Rata							3,98

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2018)

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui bahwa item pertanyaan yang memiliki penilaian tertinggi adalah pada nomor 2 mengenai kreativitas metode pengajaran guru dengan nilai rata-rata sebesar 4,19. Sedangkan item pertanyaan yang memiliki penilaian terendah adalah pada nomor 6 mengenai keinginan karyawan untuk tidak mengulur waktu ketika bekerja dengan nilai rata-rata sebesar 3,50.

Secara rata-rata tingkat kinerja karyawan adalah 3,98 yang pada garis kontinum dapat dilihat sebagai berikut:



Gambar 4.3 Nilai Rata-Rata Variabel Kinerja Karyawan pada Garis Kontinum

Berdasarkan gambar 4.3 di atas, tingkat kinerja karyawan di 'Aisyiyah Boarding School berada pada batas kelas 4 dengan interpretasi tinggi. Secara umum, kinerja karyawan di 'Aisyiyah Boarding School sudah baik, namun masih tetap membutuhkan ruang perbaikan agar karyawan dapat tetap mempertahankan atau meningkatkan kinerjanya. Namun tingkat kecenderungan penilaian terhadap kinerja ke arah yang rendah masih tinggi yaitu sekitar 3%, dan nilai 16% pada penilaian cukup setuju, responden lebih menilai ke arah kurang setuju.

4.2 Hasil Uji Validitas

Instrumen penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner dimana pertanyaan tersebut dibuat berdasarkan operasionalisasi variabel sehingga didapatkan suatu alat yang dapat mengukur variabel tersebut. Data yang valid artinya, item-item pertanyaan dalam kuesioner tersebut telah mengukur apa yang hendak diukur. Uji validitas pada penelitian ini menggunakan uji validitas konstruk, yaitu untuk mengetahui apakah item pertanyaan yang terdapat pada suatu variabel dapat digunakan untuk mengukur suatu variabel, dengan cara mengorelasikan setiap item pertanyaan dengan nilai konstruknya (nilai rata-rata).

Suatu instrumen dikatakan valid jika nilai r -hitung memiliki nilai lebih besar dari nilai r -tabel. Nilai r -hitung didapatkan setelah pengolahan menggunakan SPSS, sedangkan nilai r -tabel didapatkan dari nilai tabel dengan *degree of freedom* = $n-2$ ($32-2=30$) dan taraf signifikansi sebesar 5%, yaitu 0,349 Berikut ini adalah hasil pengujian validitas penelitian ini:

Tabel 4.8
Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

No Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
M1	0,535	0,349	Valid
M2	0,697	0,349	Valid

No Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
M3	0,711	0,349	Valid
M4	0,456	0,349	Valid
M5	0,481	0,349	Valid
M6	0,739	0,349	Valid
M7	0,727	0,349	Valid
M8	0,717	0,349	Valid
M9	0,714	0,349	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2018)

Berdasarkan diatas diketahui bahwa seluruh item pertanyaan dalam variabel motivasi kerja sudah mengukur apa yang hendak diukur atau sudah valid karena mempunyai nilai $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$.

Tabel 4.9
Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

No Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
L1	0,745	0,349	Valid
L2	0,810	0,349	Valid
L3	0,617	0,349	Valid
L4	0,806	0,349	Valid
L5	0,575	0,349	Valid
L6	0,802	0,349	Valid

No Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
L7	0,837	0,349	Valid
L8	0,792	0,349	Valid
L9	0,799	0,349	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2018)

Berdasarkan di atas diketahui bahwa seluruh item pertanyaan dalam variabel lingkungan kerja sudah mengukur apa yang hendak diukur atau sudah valid karena mempunyai nilai $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$.

Tabel 4.10
Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

No Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
KK1	0,869	0,349	Valid
KK2	0,881	0,349	Valid
KK3	0,838	0,349	Valid
KK4	0,871	0,349	Valid
KK5	0,824	0,349	Valid
KK6	0,757	0,349	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2018)

Berdasarkan di atas diketahui bahwa seluruh item pertanyaan dalam variabel kinerja karyawan sudah mengukur apa yang hendak diukur atau sudah valid karena mempunyai nilai $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$.

4.3 Hasil Uji Reliabilitas

Reliabilitas artinya alat ukur konsisten dalam mengukur apa yang hendak diukur. Data dianggap reliabel atau konsisten jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6.

Setelah instrumen pengukuran dikatakan valid, maka instrumen tersebut harus diuji tingkat konsistensi pengukurannya dengan menggunakan nilai *Alpha Cronbach*, yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.11
Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan

No	Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i> Pengukuran	Keterangan
1.	Motivasi Kerja	0,827	Reliabel
2.	Lingkungan Kerja	0,900	Reliabel
3.	Kinerja Karyawan	0,913	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2018)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa seluruh pertanyaan dalam masing-masing variabel tingkat konsistensinya sudah baik ketika mengukur variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan karena mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 sehingga dinyatakan memiliki nilai reliabilitas yang baik. Data yang sudah valid dan reliabel, maka pengukuran ini dapat digunakan untuk uji selanjutnya yaitu analisis regresi linier berganda.

Nilai uji reliabilitas akan menghasilkan nilai yang lebih baik atau lebih buruk jika mengeluarkan item pertanyaan yang dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.12
Item Pertanyaan yang Memiliki Nilai Tertinggi atau Terendah pada Variabel
Motivasi Kerja

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Motivasi_1	29.8438	16.394	.411	.822
Motivasi_2	30.1250	15.339	.600	.802
Motivasi_3	30.2188	14.822	.598	.801
Motivasi_4	30.0938	17.120	.337	.828
Motivasi_5	30.1875	16.802	.348	.828
Motivasi_6	29.9063	14.217	.625	.798
Motivasi_7	30.1875	14.351	.608	.800
Motivasi_8	29.7500	14.968	.613	.800
Motivasi_9	29.6875	15.190	.620	.800

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2018)

Berdasarkan tabel 4.12 di atas diketahui bahwa item pertanyaan yang memiliki nilai reliabilitas tertinggi adalah nomor 6 karena jika dihapus akan menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* 0,798, sedangkan item pertanyaan yang memiliki nilai reliabilitas terendah adalah nomor 4 dan 5 karena jika dihapus akan menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* 0,828.

Tabel 4.13
Item Pertanyaan yang Memiliki Nilai Tertinggi atau Terendah Variabel
Lingkungan Kerja

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Lingkungan_1	31.3750	19.597	.689	.890
Lingkungan_2	31.3750	19.274	.764	.885
Lingkungan_3	31.3750	19.726	.523	.899
Lingkungan_4	31.1563	18.136	.743	.883
Lingkungan_5	31.6875	19.512	.453	.905
Lingkungan_6	31.1875	17.706	.734	.883
Lingkungan_7	31.6563	16.426	.759	.883
Lingkungan_8	31.2188	18.176	.725	.884
Lingkungan_9	31.2188	17.854	.730	.884

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2018)

Berdasarkan tabel 4.13 di atas diketahui bahwa item pertanyaan yang memiliki nilai reliabilitas tertinggi adalah nomor 4, 6, dan 7 karena jika dihapus akan menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* 0,883, sedangkan item pertanyaan yang memiliki nilai reliabilitas terendah adalah nomor 5 karena jika dihapus akan menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* 0,905.

Tabel 4.14
Item Pertanyaan yang Memiliki Nilai Tertinggi atau Terendah Variabel
Kinerja Karyawan

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kinerja_1	19.8438	7.749	.799	.891
Kinerja_2	19.7188	8.015	.825	.888
Kinerja_3	19.8750	7.984	.758	.897
Kinerja_4	19.7500	8.387	.820	.891
Kinerja_5	19.9375	8.254	.745	.899
Kinerja_6	20.4063	8.120	.631	.918

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2018)

Berdasarkan tabel 4.14 di atas diketahui bahwa item pertanyaan yang memiliki nilai reliabilitas tertinggi adalah nomor 2 karena jika dihapus akan menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* 0,888, sedangkan item pertanyaan yang memiliki nilai reliabilitas terendah adalah nomor 6 karena jika dihapus akan menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* 0,918.

4.4 Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang digunakan adalah normalitas untuk mengetahui distribusi kenormalan data, dan heteroskedastisitas untuk memastikan varians residual data relatif sama dan mempunyai pola secara linier. Sedangkan uji autokorelasi tidak digunakan pada penelitian ini, sebab penelitian ini bukan penelitian *time series* yang mengambil data dalam beberapa periode. Sedangkan uji

multikolinearitas tidak digunakan karena hanya terdapat satu variabel bebas pada penelitian ini.

4.4.1 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data memiliki distribusi normal atau tidak terdapat data yang ekstrim yang dapat mengganggu uji regresi linier. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan nilai asymp.sig (2-tailed) Kolmogorov-Smirnov. Data dianggap normal jika nilai sig $> 0,05$. Uji normalitas data dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.15
Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	.11411712
Most Extreme Differences	Absolute	.225
	Positive	.225
	Negative	-.135
Kolmogorov-Smirnov Z		1.271
Asymp. Sig. (2-tailed)		.079

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2018)

Berdasarkan gambar 4.15 di atas dapat terlihat bahwa nilai sig nya adalah $> 0,05$. Artinya pola data sudah membentuk garis linier karena residualnya tidak secara signifikan mempengaruhi model prediksi data secara linier. Data dengan pola linier artinya, secara umum variabel bebas, motivasi kerja dan lingkungan kerja mampu menghasilkan perubahan nilai kinerja karyawan secara positif atau negatif. Positif artinya, jika nilai pada variabel bebas naik, maka nilai pada variabel terikat juga akan

naik. Sedangkan jika negatif adalah jika nilai pada variabel bebas naik (turun) maka nilai variabel terikatnya akan turun (naik) atau kebalikannya.

4.4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi kesamaan atau ketidaksamaan residual antar pengamatan. Jika residual tersebut relatif sama antar pengamatan maka data tersebut bersifat homoskedastisitas, sedangkan jika berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik mempunyai pola data yang bersifat homoskedastisitas. Penelitian ini menggunakan uji Glejser, dengan cara meregresikan variabel independen terhadap residualnya:

Tabel 4.16
Uji Heteroskedastisitas Menggunakan Glejser

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.041	.630		-.064	.949
	Motivasi_Konstruk	.018	.150	.024	.118	.907
	Lingkungan_Konstruk	-.006	.150	-.009	-.043	.966

a. Dependent Variable: Unstandardized Residual

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2018)

Berdasarkan tabel 4.16 di atas diketahui bahwa data pada penelitian ini bersifat homoskedastisitas karena nilai sig variabel independen terhadap residualnya adalah 1,00 ($> 0,05$). Artinya, distribusi variabel bebas hanya mempunyai korelasi terhadap variabel terikatnya bukan dengan residualnya.

4.4.3 Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah pada model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas. Data yang baik adalah data yang tidak terdapat masalah multikolinearitas, sehingga prediksi setiap variabel bebas terhadap variabel terikat akurat. Syarat dalam uji multikolinearitas adalah jika memiliki nilai *tolerance* > 10 persen (0,1) atau nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) < 10.

Tabel 4.17
Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.188	.165			
	Motivasi_Konstruk	.368	.128	.317	.115	8.670
	Lingkungan_Konstruk	.712	.117	.675	.115	8.670

Berdasarkan tabel 4.17 di atas dapat terlihat bahwa korelasi variabel independen tidak terlalu tinggi dikarenakan nilai VIF dan nilai *tolerance*-nya masih di bawah syarat minimal yang dibutuhkan yaitu nilai VIF-nya < 10 dan nilai *tolerance*-nya > 0,1 sehingga kedua variabel bebas tersebut dapat digunakan untuk memprediksi variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan.

4.5 Analisis Regresi Linier Berganda

4.5.1 Hasil Uji Koefisien Determinasi (*R Square*)

Nilai dari koefisien determinasi pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh dari motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil dari uji determinasi pada penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 4.18
Nilai Koefisien Determinasi Variabel Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.979 ^a	.959	.956	.11799

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Konstruk, Motivasi_Konstruk

b. Dependent Variable: Kinerja_Konstruk

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2018)

Berdasarkan tabel di atas dapat terlihat bahwa koefisien determinasi variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,956 atau 95,6%, sedangkan sisanya sebesar 4,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diikutsertakan pada penelitian ini. Koefisien determinasi sebesar ini berada pada interval 5 yaitu 82-100% atau pengaruhnya dikatakan sangat kuat atau tinggi. Artinya, setiap kenaikan atau turunnya kinerja karyawan dipengaruhi dengan sangat kuat oleh turun dan naiknya penilaian terhadap lingkungan dan motivasi kerjanya.

4.6 Uji Hipotesis

4.6.1 Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan yang dapat dilihat sebagai berikut:

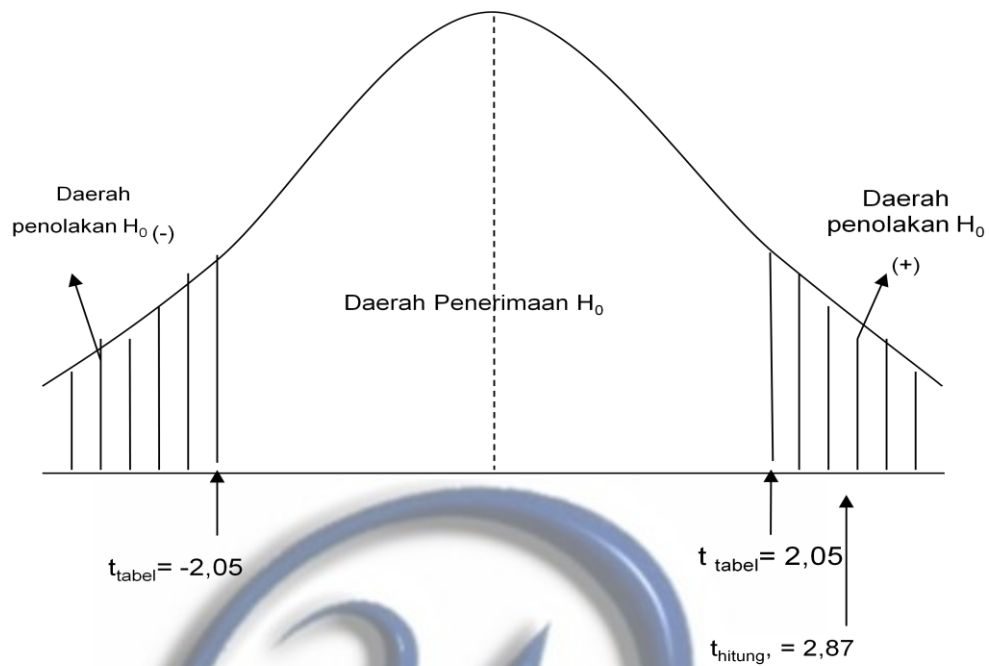
Tabel 4.19
Uji Hipotesis Parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.188	.165		-1.139	.264
	Motivasi_Konstruk	.368	.128	.317	2.867	.008
	Lingkungan_Konstruk	.712	.117	.675	6.098	.000

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2018)

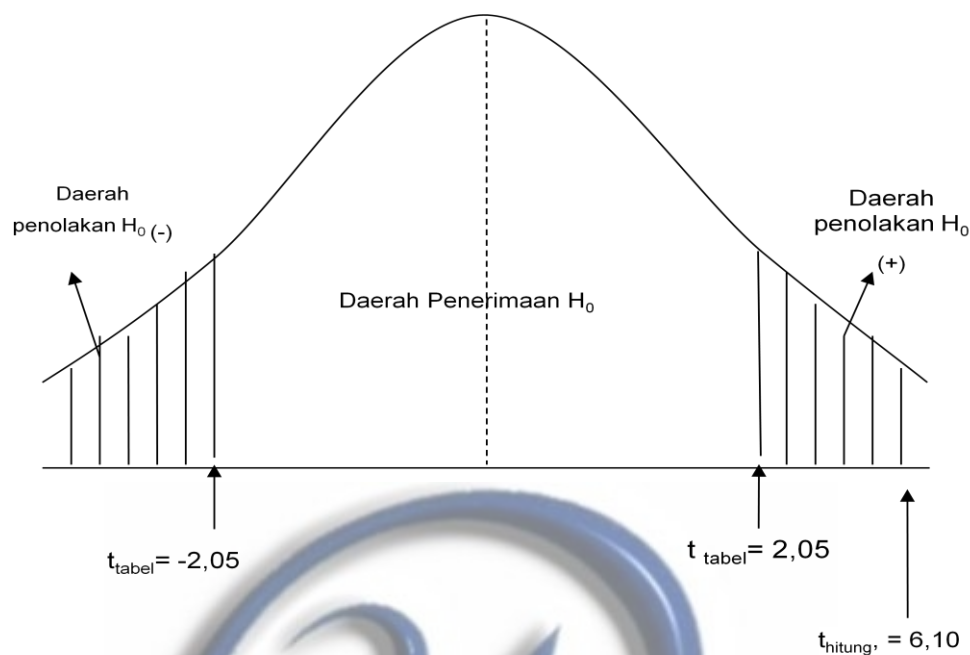
Berdasarkan tabel 4.19 di atas dapat terlihat bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari 2 cara:

- Melalui nilai sig. Suatu variabel dikatakan mempunyai pengaruh yang signifikan jika mempunyai nilai sig < 0,05. Nilai sig dari motivasi kerja dan lingkungan kerja adalah < 0,05, artinya secara parsial motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Membandingkan antara nilai t-hitung dengan t-tabel dan melihat letak nilai t-hitung tersebut pada t-tabel. Nilai t-hitung variabel motivasi kerja adalah 2,87 dan nilai t-hitung dari variabel lingkungan kerja adalah 6,10. Sedangkan nilai t-tabel pada penelitian ini menggunakan Excel dengan fungsi = TINV (*probability*, n-k). Probabilitas yang digunakan adalah 0,05. N adalah jumlah sampel sebesar 32 orang, sedangkan k adalah jumlah variabel sebanyak 3 buah. Sehingga rumus yang ditulis pada Excel adalah = TINV (0,05, 29). Sehingga didapatkan nilai t-tabel pada penelitian ini adalah +/- 2,05. Pengaruh dikatakan signifikan jika t-hitung > 2,05 dan > -2,05.



Gambar 4.4 Letak Penerimaan atau Penolakan Hipotesis Motivasi Kerja

Berdasarkan gambar 4.4 di atas dapat dilihat bahwa nilai t -hitung motivasi kerja berada di daerah penolakan H *null* (0) karena lebih besar dari nilai t -tabelnya. Hipotesis *null* ditolak menandakan hipotesis alternatif diterima atau motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, korelasi antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan adalah positif, sehingga dapat diketahui bahwa motivasi kerja memberikan kontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan dan secara statistik sudah dikatakan kuat mempengaruhi kinerja karyawan.



Gambar 4.5 Letak Penerimaan atau Penolakan Hipotesis Lingkungan Kerja

Berdasarkan gambar 4.5 di atas dapat dilihat bahwa nilai t -hitung lingkungan kerja berada di daerah penolakan H *null* (0) karena lebih tinggi dari nilai t -tabelnya. Hipotesis *null* ditolak menandakan hipotesis alternatif diterima atau lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara statistik, penting untuk memperhatikan lingkungan kerja agar karyawan dapat memberikan kontribusi kinerja yang optimal.

4.6.2 Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji hipotesis simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan yang dapat dilihat pada tabel Anova berikut ini:

Tabel 4.20
Uji Hipotesis Simultan
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9.450	2	4.725	339.405	.000 ^b
	Residual	.404	29	.014		
	Total	9.853	31			

a. Dependent Variable: Kinerja_Konstruk

b. Predictors: (Constant), Lingkungan_Konstruk, Motivasi_Konstruk

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2018)

Berdasarkan tabel 4.20 di atas dapat diketahui bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat menggunakan dua cara:

- a. Jika nilai sig < 0,05, maka dapat disimpulkan secara simultan motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai sig pada tabel Anova di atas adalah < 0,05 yang artinya motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b. Membandingkan nilai F-hitung dan F-tabel. Nilai F-hitung pada penelitian ini adalah sebesar 339,41. Sedangkan nilai F-tabel pada penelitian ini menggunakan Excel dengan fungsi = FINV (*probability*, k-1, n-k). Maka fungsi yang ditulis pada Excel adalah = FINV (0,05, 2, 29). Nilai F-tabel yang dihasilkan adalah 3,33. Nilai F-hitung pada penelitian ini lebih besar dari nilai F-tabelnya sehingga dapat disimpulkan motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama.

4.7 Persamaan Regresi Linier

Model persamaan regresi linier sederhana adalah **Kinerja Karyawan = $-0,188(a) + 0,368$ (Motivasi Kerja) + 0,712 (Lingkungan Kerja)**

Penjelasan regresi linier berganda pada penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar -0,188 adalah nilai kinerja yang terjadi tanpa dilibatkannya variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja dimana tanpa ada motivasi kerja daripada karyawannya dan penilaian lingkungan kerjanya buruk maka karyawan kinerjanya akan menjadi tidak optimal secara konstan.
- b. Nilai koefisien motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah 0,368. Artinya, meningkatnya 1% motivasi kerja karyawan dalam bekerja dapat meningkatkan 36,8% kinerja karyawan. Sedangkan jika motivasi kerja menurun sebesar 1%, maka kinerja karyawan juga akan menurun sebesar 36,8%.
- c. Nilai koefisien lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah 0,712. Artinya, meningkatnya 1% perasaan positif karyawan terhadap lingkungan kerja dapat meningkatkan 71,2% kinerja karyawan. Sedangkan jika lingkungan kerjanya menurun sebesar 1%, akan mengakibatkan penurunan terhadap kinerja karyawan sebesar 71,2%.

4.6 Pembahasan

Motivasi kerja menurut Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo (2016) adalah proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan tertentu. Motivasi seseorang dapat berasal dari dalam (intrinsik) dan dari luar (ekstrinsik). Motivasi dari dalam artinya, merupakan motivasi dasar seorang karyawan dalam bekerja untuk memperoleh sesuatu sedangkan motivasi dari luar adalah pemberian tambahan rangsangan dari perusahaan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat bekerja menurut Rachmawati dan Sitohang (2014). Anwar dan Tahir (2015) memberikan tambahan di luar peralatan

bekerja seperti relasi dengan rekan kerja dan ruangan kerja. Cintia dan Gilang (2016) mengatakan lingkungan kerja adalah semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja karyawan. Lingkungan yang baik adalah lingkungan yang kondusif yang memungkinkan karyawan dapat bekerja dengan baik, dapat berupa peralatan kerja, infrastruktur, maupun rekan kerjanya. Peralatan dasar untuk karyawan dalam bekerja jika tidak memadai maka karyawan tidak dapat bekerja. Begitu juga dengan rekan kerja, jika mempunyai rekan kerja yang tidak mendukungnya, maka karyawan tersebut tidak dapat bekerja dengan kontribusi yang optimal.

Banyak penelitian yang menyebutkan motivasi kerja yang tinggi dan lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan, seperti penelitian yang dilakukan oleh Shalahuddin dan Marpaung (2014); Martinus (2016); Ariyani, Haerani, Maupa, dan Taba (2016) yang mengatakan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu juga penelitian yang dilakukan oleh Arianto (2013); Cintia dan Gilang (2016); Rachmawati dan Sitohang (2016) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal tersebut, diuji kembali oleh peneliti di 'Aisyiyah Boarding School Bandung. Hasil pada penelitian ini mendukung beberapa penelitian empiris sebelumnya. Disebutkan, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena mempunyai nilai t -hitung $>$ t -tabel dengan nilai signifikansi $<$ 0,05. Hasil ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Shalahuddin dan Marpaung (2014); Martinus (2016); Ariyani, Haerani, Maupa, dan Taba (2016). Namun, korelasi antara motivasi kerja dengan kinerja karyawannya adalah positif yang dapat dikatakan motivasi kerja tetap memiliki kontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil kedua adalah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena mempunyai nilai t -hitung $>$ t -tabel dengan nilai signifikansi $<$ 0,05. Hasil kedua ini mendukung penelitian empiris yang telah dilakukan oleh Arianto (2013); Cintia dan Gilang (2016); Rachmawati dan Sitohang (2016) yang mengatakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap meningkatkan kinerja karyawan.