

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

a. Sejarah PT. Istijaya Mandiri

PT. Istijaya Mandiri adalah perusahaan pengadaan tenaga kerja, yang berdiri sejak 1997. Kami adalah perusahaan resmi yang berkomitmen untuk memberikan layanan pengadaan tenaga kerja formal dan informal yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan di seluruh Negara Asia Pasifik. Para pekerja kami adalah yang terampil dan siap bekerja pada bidangnya masing-masing. Sejak mulai beroperasi, perusahaan kami telah memberikan pelayanan pengadaan tenaga kerja, baik tenaga kerja domestic maupun tenaga kerja formal di beberapa sector di Negara-negara seperti ; Taiwan, Hongkong, Macau, Malaysia dan Singapura.

PT. Istijaya Mandiri berkomitmen untuk bertindak sebagai coordinator guna meningkatkan keahlian para tenaga kerja dan ditunjang oleh staf yang berpengalaman, kami akan bekerja secara efisien. Guna memenuhi kebutuhan para klien,kami telah membentuk cabang pengerahan sumber daya di 13 kota di Indonesia. Kota-kota ini berada di pulau jawa (Cilacap, Banjarnegara, Solo, Pemalang, Brebes, Indramayu, Semarang, Banyuwangi), Bali (Denpasar), Sumatera (Lampung, Bengkulu), and Sulawesi (Gorontalo). Di masa mendatang, kami akan membuka sentra-sentra pengerahan sumber daya di Tasikmalaya, Wonogiri, Cirebon, Subang, Palu dan Lombok, Pematang Siantar (Sumatera Utara).

b. Visi dan Misi PT. Istijaya Mandiri

Visi kami adalah : “ Menjadi penyedia sumber daya yang terpercaya dan menjadi mediator untuk memenuhi permintaan para

pekerja di negara-negara asia Pasifik, meningkatkan daya saing para pekerja Indonesia, serta membantu pemerintah Indonesia dalam membuka lapangan pekerjaan dan menekan tingkat pengangguran.

Untuk mencapai visi tersebut, kami melakukan dengan misi sebagai berikut:

- Membangun suatu hubungan yang baik antara para agen tenaga kerja dinegara-negara lain
- Selalu berusaha untuk memenuhi permintaan dari agen kami yang merupakan mitra kerja kami
- Memfasilitasi sarana pembinaan yang layak sesuai dengan peraturan pemerintah Indonesia
- Setiap pekerja yang di sediakan adalah tenaga kerja yang ahli di bidangnya masing-masing di tambah denga memiliki sifat dan sikap yang baik.
- Menjalankan perusahaan secara professional, efisien, efektif dan mengutamakan sumber daya manusia sebagai asset yang sangat penting.
- Memberikan masukan kepada pemerintah dalam peraturan-peraturan yang dibutuhkan didalam bidang keternaga kerjaan.
- Mendirikan kantor-kantor cabang/ para personil kami di Negara-negara tujuan untuk memberikan pelayanan tambahan untuk seluruh agen kemitraan kami.

1. Identitas Responden

a. Tingkat Pengembalian kuesioner

Kuesioner yang disebarkan dalam penelitian ini yaitu sebanyak 45 kuesioner yang penyebaran dan pengumpulannya dilaksanakan pada bulan November 2023. Tabel dibawah ini menggambarkan tingkat

pengembalian kuesioner dan pengolahan kuesioner dalam penelitian ini yaitu :

Tabel 4. Tingkat pengembalian kuesioner

NO	Keterangan	Keterangan	Presentase
1	Jumlah kuesioner yang disebar	45	100%
2	Jumlah kuesioner yang kembali	45	100%
3	Jumlah kuesioner yang di olah	45	100%

Berdasarkan data pada tabel 4 diatas menjelaskan bahwa kuesioner yang disebar dalam penelitian ini yaitu 45 kuesioner, jumlah kuesioner yang kembali sebanyak 45 dan jumlah kuesioner yang dapat di olah sebanyak 45 responden. Responden dalam penelitian ini terdiri dari Karyawan PT. Istijaya Mandiri Berikut ini adalah deskripsi mengenai identitas responden penelitian yang terdiri dari jenis kelamin, usia, masa kerja, dan pendidikan terakhir.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin merupakan pertanda gender seseorang apakah laki-laki atau perempuan. Berdasarkan jenis kelamin responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	36	80.0	80.0	80.0
Perempuan	9	20.0	20.0	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Dari tabel 5 dapat dilihat bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, untuk jenis kelamin laki-laki berjumlah 36 orang dengan persentase sebesar 80 %, sedangkan untuk jenis kelamin

perempuan berjumlah 9 orang dengan persentase 20 % dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa Karyawan PT. Istijaya Mandiri yang dominan adalah Laki-laki.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Umur adalah usia seseorang yang merupakan ukuran lamanya seseorang hidup. Oleh karena itu usia dapat mencerminkan pengalaman dan kematangan seseorang dalam kehidupan seseorang. Berdasarkan usia responden dalam penelitian ini dapat di lihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<20	6	13.3	13.3	13.3
	20-25	14	31.1	31.1	44.4
	25-30	17	37.8	37.8	82.2
	>30	8	17.8	17.8	100.0
Total		45	100.0	100.0	

Dari tabel 6 dapat dilihat bahwa karakteristik responden berdasarkan usia. Untuk responden usia <20 tahun berjumlah 6 orang tingkat persentase sebesar 13,3%, untuk usia 20-25 tahun berjumlah 14 orang dengan persentase 31,1%, untuk usia 25-30 tahun berjumlah 17 orang dengan persentase sebesar 37,8%, untuk usia >30 tahun berjumlah 8 orang dengan persentase 17,8%, dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Istijaya Mandiri yang dominan yaitu 25-30 tahun, hal ini disebabkan karena pada usia tersebut merupakan usia yang paling produktif bagi karyawan untuk bekerja.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tingkat pendidikan individu mencerminkan seberapa tinggi tingkat pengetahuan yang dimiliki oleh individu tersebut dan diperoleh dari jenjang pendidikan yang telah ditempuhnya selama ini, untuk itu dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 7. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

		Tingkat Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	13	28.9	28.9	28.9
	Diploma	10	22.2	22.2	51.1
	Sarjana	16	35.6	35.6	86.7
	Magister	6	13.3	13.3	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel 7 menjelaskan bahwa rata-rata tingkat pendidikan yaitu untuk karyawan tingkat pendidikan SMA berjumlah 13 orang dengan tingkat persentase 28,9%, untuk karyawan yang tingkat pendidikan Diploma berjumlah 10 orang dengan tingkat persentase 22,2%, untuk karyawan yang tingkat pendidikan Sarjana berjumlah 16 orang dengan persentase 35,6%. pendidikan Magister berjumlah 6 orang dengan persentase 13,3%. dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Istijaya Mandiri yang dominan yaitu tingka pendidikan SARJANA.

2. Deskripsi Data Atas Variabel Penelitian

a. Deskripsi atas variabel Motivasi Kerja (X1)

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan (Hafidzi dkk, 2019).

Menurut Hafidzi dkk (2019) terdapat 5 hal yang menjadi elemen dari Motivasi Kerja, antara lain :

- 1) Kebutuhan Fisik
- 2) Kebutuhan sosial
- 3) Kebutuhan rasa aman
- 4) Kebutuhan akan penghargaan
- 5) Kebutuhan dorongan mencapai tujuan

Tabel 8. Tanggapan responden atas variabel Motivasi (X1)

Item/ Indikator/ pernyataan	Frekuensi Jawaban Responden (f) & Presentase (%)										rata-rata (Mean)
	1		2		3		4		5		
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
x111	0	0,00	0	0,00	5	11,11	21	46,67	19	42,22	4,31
x112	0	0,00	0	0,00	19	42,22	12	26,67	14	31,11	3,89
x113	0	0,00	0	0,00	14	31,11	12	26,67	19	42,22	4,11
Rata-rata indikator kebutuhan fisik (x11)											4,10
x121	0	0,00	1	2,22	5	11,11	18	40,00	21	46,67	4,31
x122	0	0,00	0	0,00	14	31,11	12	26,67	19	42,22	4,11
x123	0	0,00	0	0,00	4	8,89	24	53,33	17	37,78	4,29
Rata-rata indikator kebutuhan sosial (x12)											4,24
x131	0	0,00	0	0,00	0	0,00	14	31,11	31	68,89	4,69
x132	0	0,00	0	0,00	5	11,11	20	44,44	20	44,44	4,33
x133	0	0,00	0	0,00	14	31,11	12	26,67	19	42,22	4,11
Rata-rata indikator kebutuhan rasa aman (x13)											4,38
x141	0	0,00	0	0,00	4	8,89	21	46,67	20	44,44	4,36
x142	0	0,00	0	0,00	17	37,78	12	26,67	16	35,56	3,98
x143	0	0,00	0	0,00	17	37,78	12	26,67	16	35,56	3,98
Rata-rata indikator kebutuhan akan penghargaan (x14)											4,10
x151	0	0,00	0	0,00	14	31,11	12	26,67	19	42,22	4,11
x152	0	0,00	0	0,00	4	8,89	24	53,33	17	37,78	4,29
x153	0	0,00	2	4,44	16	35,56	16	35,56	11	24,44	3,80
Rata-rata indikator kebutuhan dorongan mencapai tujuan (x15)											4,07
Rata-rata Variabel Motivasi Kerja (x1)											4,18

Tanggapan responden yang tertinggi nilainya dibuktikan melalui indikator kebutuhan rasa aman (X13) dengan nilai rerata sebesar 4.38 hasil ini menunjukkan bahwa responden (karyawan) memberikan nilai yang baik dalam kebutuhan rasa aman.

Nilai rata-rata terendah dalam menjelaskan indikator kebutuhan dorongan mencapai tujuan (X15) memiliki nilai sebesar (4.07). Hasil ini menjelaskan indikator kebutuhan dorongan mencapai tujuan bahwa pimpinan harus lebih memotivasi karyawannya agar bisa mencapai tujuan perusahaan tersebut.

b. Deskripsi atas variabel Budaya Kerja (X2)

Budaya Kerja merupakan sejumlah pikiran dasar atau program mental yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efektivitas kerja dan kerjasama yang dimiliki oleh suatu golongan masyarakat (Sulaeman,2014). Terdapat 2 hal yang menjadi elemen dari Budaya Kerja, antara lain :

- 1) Sikap terhadap pekerjaan
- 2) Perilaku pada waktu bekerja

Tabel 9. Tanggapan responden atas variabel Budaya Kerja (X2)

Item/ indikator/ pernyataan	Frekuensi Jawaban Responden (f) & Presentase (%)										rata-rata (Mean)
	1		2		3		4		5		
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
X211	0	0,00	0	0,00	8	17,78	23	51,11	14	31,11	4,13
X212	0	0,00	0	0,00	14	31,11	16	35,56	15	33,33	4,02
X213	0	0,00	0	0,00	6	13,33	25	55,56	15	31,11	4,18
Rata-rata indikator sikap terhadap pekerjaan (x21)											4,11
X221	0	0,00	0	0,00	14	31,11	12	26,67	19	42,22	4,11
X222	0	0,00	0	0,00	4	8,89	24	53,33	17	37,78	4,29
X223	0	0,00	0	0,00	13	28,89	11	24,44	21	46,67	4,18
Rata-rata indikator perilaku pada waktu bekerja (x22)											4,19
Rata-rata Variabel Budaya Kerja (x2)											4,11

Tanggapan responden yang tertinggi nilainya dibuktikan melalui indikator perilaku pada waktu bekerja (X_{22}) dengan nilai rerata sebesar 4.19 hasil ini menunjukkan bahwa responden (karyawan) memberikan nilai yang baik dalam perilaku pada saat bekerja.

Nilai rata-rata terendah dalam menjelaskan indikator sikap terhadap pekerjaan (X_{21}) memiliki nilai sebesar (4.11). Hasil ini menjelaskan indikator sikap terhadap pekerjaan, harus lebih mengutamakan pekerjaan dibanding kegiatan yang lainnya atau tidak bersantai pada saat pekerjaan berlangsung.

c. Deskripsi atas variabel Kinerja Karyawan (Y)

Sinambela (2016), bahwa: “Kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu dan seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya”.

Kinerja merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi yang dituangkan dalam suatu perencanaan (Moehariono, 2012)

Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan mengambil indikator kinerja, dari teori Moehariono (2012) yang digunakan sebagai operasionalisasi variabel dalam penelitian mengenai kinerja karyawan, sebagai berikut:

- 1) Efektif
- 2) Efisien
- 3) Kualitas
- 4) Ketepatan Waktu
- 5) Produktivitas

Tabel 10. Tanggapan Responden Atas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item/ Indikator/ Pertanyaan	Frekuensi Jawaban Responden (f) & Presentase (%)										rata-rata (Mean)
	1		2		3		4		5		
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
y111	0	0,00	0	0,00	14	31,11	12	26,67	19	42,22	4,11
y112	0	0,00	0	0,00	4	8,89	24	53,33	17	37,78	4,29
y113	0	0,00	0	0,00	14	31,11	12	26,67	19	42,22	4,11
Rata-rata indikator efektif (Y11)											4,17
y121	0	0,00	0	0,00	14	31,11	12	26,67	19	42,22	4,11
y122	0	0,00	0	0,00	4	8,89	24	53,33	17	37,78	4,29
y123	0	0,00	0	0,00	14	31,11	14	31,11	17	37,78	4,07
Rata-rata indikator efisien (Y12)											4,16
y131	0	0,00	0	0,00	14	31,11	12	26,67	19	42,22	4,11
y132	0	0,00	0	0,00	4	8,89	24	53,33	17	37,78	4,29
y133	0	0,00	2	4,44	10	22,22	21	46,67	12	26,67	3,96
Rata-rata indikator kualitas (Y13)											4,12
y141	0	0,00	0	0,00	14	31,11	12	26,67	19	42,22	4,11
y142	0	0,00	0	0,00	4	8,89	24	53,33	17	37,78	4,29
y143	0	0,00	1	2,22	17	37,78	18	40,00	9	20,00	3,78
Rata-rata indikator ketepatan waktu (Y14)											4,06
y151	0	0,00	0	0,00	4	8,89	8	17,78	33	73,33	4,64
y152	0	0,00	0	0,00	14	31,11	12	26,67	19	42,22	4,11
y153	0	0,00	0	0,00	4	8,89	24	53,33	17	37,78	4,29
Rata-rata indikator produktivitas (Y15)											4,35
Rata-rata variabel kinerja kariawan (Y)											4,17

Tanggapan responden yang tertinggi nilainya dibuktikan melalui indikator produktivitas (Y15) dengan nilai rerata sebesar 4.35 hasil ini menunjukkan bahwa responden (karyawan) memberikan nilai yang baik dalam produktivitas kerja.

Nilai rerata terendah dalam menjelaskan indikator ketepatan waktu (Y14) dengan nilai rerata sebesar 4.06 hasil ini menjelaskan indikator ketepatan waktu bahwa sebagai karyawan harus lebih tepat waktu pada saat bekerja dan tepat waktu pada saat masuk jam kerja.

3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Data

a. Uji Validitas

Pengujian validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018). Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan teknik koefisien korelasi lebih besar atau sama dengan 0,30 dikatakan valid. Dengan menggunakan SPSS for windows maka hasil pengujian validitas terhadap instrumen pernyataan motivasi (X1), budaya kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) dapat disajikan sebagai berikut:

1) Variabel Motivasi (X1)

Hasil pengujian validitas data untuk variabel Motivasi dapat dilihat dalam tabel 11 sebagai berikut :

Tabel 11. Hasil Pengujian Validitas Data untuk Variabel Motivasi (X1)

		Correlations					
		x11	x12	x13	x14	x15	Motivasi
x11	Pearson Correlation	1	.287	.552**	.533**	.410**	.807**
	Sig. (2-tailed)		.056	.000	.000	.005	.000
	N	45	45	45	45	45	45
x12	Pearson Correlation	.287	1	.641**	-.054	.591**	.672**
	Sig. (2-tailed)	.056		.000	.724	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45
x13	Pearson Correlation	.552**	.641**	1	.363*	.468**	.838**
	Sig. (2-	.000	.000		.014	.001	.000

	tailed) N	45	45	45	45	45	45
x14	Pearson Correlation	.533**	-.054	.363*	1	-.061	.539**
	Sig. (2- tailed)	.000	.724	.014		.689	.000
	N	45	45	45	45	45	45
x15	Pearson Correlation	.410**	.591**	.468**	-.061	1	.669**
	Sig. (2- tailed)	.005	.000	.001	.689		.000
	N	45	45	45	45	45	45
Motivasi	Pearson Correlation	.807**	.672**	.838**	5.39**	.669**	1
	Sig. (2- tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	45	45	45	45	45	45

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel 11 yakni diantara semua nilai r hitung yang dihasilkan item pernyataan variabel motivasi memiliki nilai r hitung di atas 0,30 dimana nilai tertinggi 0,838 dan nilai terendah 0,539, karna semua item pernyataan memiliki nilai r hitung di atas 0,30. Maka seluruh item pernyataan memiliki nilai validitas atau valid, sehingga seluruh item pernyataan variabel Motivasi (X1) dapat diuji pada pengujian selanjutnya.

2) Variabel Budaya Kerja (X2)

Hasil pengujian validitas data untuk variabel Budaya kerja dapat dilihat dalam tabel 12 sebagai berikut :

**Tabel 12. Hasil Pengujian Validitas Data untuk Variabel
Budaya Kerja (X2)
Correlations**

		x21	x22	Budaya Kerja
x21	Pearson Correlation	1	.782**	.771**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	45	45	45
x22	Pearson Correlation	.782**	1	.525**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	45	45	45
Budaya Kerja	Pearson Correlation	.771**	.525**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	45	45	45

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel 12 yakni diantara semua nilai r hitung yang dihasilkan item pernyataan variabel budaya kerja memiliki nilai r hitung di atas 0,30 dimana nilai tertinggi 0,771 dan nilai terendah 0,525, karna semua item pernyataan memiliki nilai r hitung di atas 0,30. Maka seluruh item pernyataan memiliki nilai validitas atau valid, sehingga seluruh item pernyataan variabel Budaya Kerja (X2) dapat diuji pada pengujian selanjutnya.

3) Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Hasil pengujian validitas data untuk variabel Kinerja karyawan dapat dilihat dalam tabel 13 sebagai berikut :

Tabel 13. Hasil Pengujian Validitas Data untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)
Correlations

		y11	y12	y13	y14	y15	Kinerja Karyawan
y11	Pearson Correlation	1	.443**	.687**	.577**	.860**	.892**
	Sig. (2-tailed)		.002	.000	.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45
y12	Pearson Correlation	.443**	1	.338*	.459**	.474**	.694**
	Sig. (2-tailed)	.002		.023	.002	.001	.000
	N	45	45	45	45	45	45
y13	Pearson Correlation	.687**	.338*	1	.603*	.640**	.803**
	Sig. (2-tailed)	.000	.023		.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45
y14	Pearson Correlation	.577**	.459**	.603*	1	.535**	.766**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000		.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45
y15	Pearson Correlation	.860**	.474**	.640**	.535**	1	.870**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000		.000
	N	45	45	45	45	45	45
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.892**	.694**	.803**	.766**	.870**	1
	Sig. (2-	.000	.000	.000	.000	.000	

tailed)						
N	45	45	45	45	45	45

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel 13 yakni diantara semua nilai r hitung yang dihasilkan item pernyataan variabel kinerja karyawan memiliki nilai r hitung di atas 0,30 dimana nilai tertinggi 0,892 dan nilai terendah 0,694, karna semua item pernyataan memiliki nilai r hitung di atas 0,30. Maka seluruh item pernyataan memiliki nilai validitas atau valid, sehingga seluruh item pernyataan variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat diuji pada pengujian selanjutnya.

b. Uji Reliabilitas

Dengan menggunakan SPSS for windows maka hasil uji reliabilitas terhadap instrumen dikatakan reliabel jika memberikan nilai conbach alpha (a) lebih besar dari 0.60. Berikut uji reabilitas dalam bentuk tabel :

Tabel 14. Hasil Pengujian Reliabilitas Data Variabel Motivasi, Budaya kerja dan Kinerja Karyawan

Variabel	Koefisien Reliabilitas (a)	Nilai Batas Alpha (b)	Keputusan
Motivasi	0,822	0,6	Reliabilitas
Budaya Kerja	0,854	0,6	Reliabilitas
Kinerja Karyawan	0,903	0,6	Reliabilitas

Berdasarkan data pada Tabel 14 yakni angka-angka dari nilai alpha cronbach's pada seluruh variabel dalam penelitian ini semua menunjukkan besarnya diatas nilai 0.60 diantara semua variabel yang paling tinggi nilai alpha cronbach's adalah variabel Y sebesar 0,903 dan yang terendah nilai alpha cronbach's adalah variabel X1 sebesar 0.822. Hal ini berarti bahwa seluruh pernyataan untuk variabel independen dan dependen adalah reliabel dan dapat disimpulkan bahwa instrumen pernyataan kuesioner menunjukkan kehandalan dalam mengukur variabel-variabel dalam model penelitian.

4. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data penelitian yang dilakukan memiliki distribusi yang normal atau tidak (data yang baik itu adalah data yang normal dalam pendistribusiannya). Metode yang digunakan ialah Normalitas Kolmogorov-SmirnovTest dengan asumsi jika nilai signifikan lebih besar dari 0.05 maka data tersebut berdistribusi normal. Berikut adalah tabel hasil uji normalitas :

Tabel 15. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.262.849.696
Most Extreme Differences	Absolute	.078
	Positive	.078
	Negative	-.068
Test Statistic		.078
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan Tabel 15 hasil pengujian normalitas menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) Kolmogrov-Smirnov Test sebesar 0,200 nilai tersebut lebih besar dari 0,05 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data yang di uji berdistribusi normal.

b. Hasil Uji Multikoleneritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk menguji multikolinieritas dengan cara melihat nilai VIF masing-masing variabel independen, jika nilai $VIF < 10$, maka dapat disimpulkan data bebas dari gejala multikolinieritas.

Tabel 16. Hasil Uji Multikoloneritas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	Collinearity Statistics
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Motivasi	.306	3.273
Budaya Kerja	.306	3.273

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

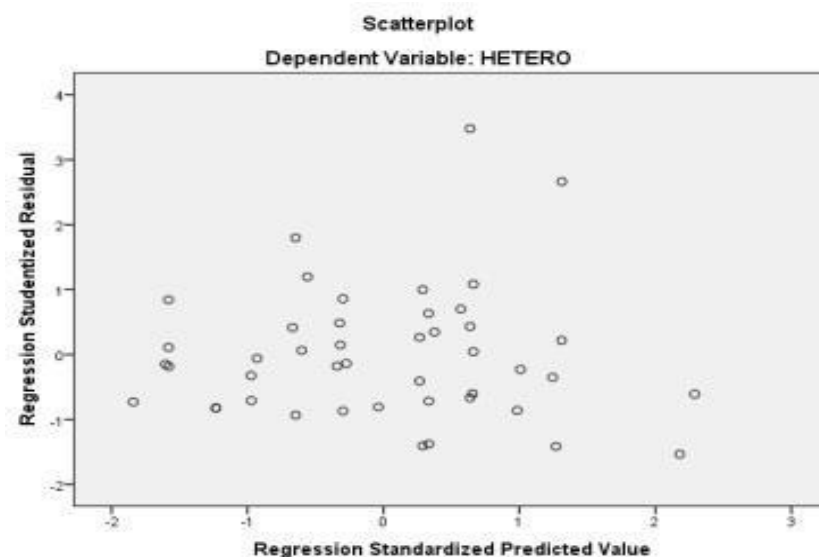
Berdasarkan Tabel 16 hasil pengujian multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai Tolerance untuk variabel Motivasi (X1) dan Budaya kerja (X2) adalah $0,306 > 0,10$. Sementara nilai VIF untuk variabel Motivasi (X1) dan Budaya kerja (X2) adalah $3,273 < 10,00$. Maka mengacu pada dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinieritas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi.

c. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke

pengamatan yang lain. Ada beberapa cara yang dapat dilakukan untuk melakukan uji heteroskedastisitas, yaitu uji grafik plot, uji park, uji glejser, dan uji white. Pengujian pada penelitian ini menggunakan Grafik Plot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Tidak terjadi heteroskedastisitas apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y.

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2 menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu, serta arah penyebarannya diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. oleh karena itu dapat disimpulkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini sehingga model regresi yang dilakukan layak dipakai.

5. Metode Analisis

a. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang

berlaku umum. Analisis statistik deskriptif digunakan untuk memberi gambaran demografi responden dan deskripsi variabel dalam penelitian. Analisis yang digunakan yakni analisis deskriptif (mean, modus, median, max, min, rata-rata, standar deviasi). Adapun tabel deskriptif sebagai berikut :

Table 17. Hasil statistik deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi	45	333.00	473.00	417.7333	32.32674
Budaya Kerja	45	317.00	467.00	410.7778	39.81599
Kinerja Karyawan	45	300.00	480.00	417.0222	44.92746
Valid N (listwise)	45				

Berdasarkan tabel 17 diatas menunjukkan jumlah data sampel yakni sebanyak 45. Dari 45 sampel tersebut (minimum) variabel Motivasi (X_1) sebesar 333,00, variabel Budaya kerja (X_2) sebesar 317,00, sedangkan variabel Kinerja karyawan (Y) sebesar 300,00, Total (maximum) variabel Motivasi (X_1) sebesar 473,00, variabel Budaya kerja (X_2) sebesar 467,00, variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 480,00. Dengan demikian variabel Motivasi (X_1) dan Budaya kerja (X_2) mempunyai nilai standar deviasinya (32,32674), dan (39,81599), sementara nilai mean sebesar (417,7333), dan (410,7778) variabel Kinerja karyawan (Y) mempunyai nilai standar deviasi (44,92746) dan nilai mean (417,0222). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel tidak terjadi outliers pada data, karna nilai standart deviasi kurang dari nilai mean.

b. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 18. Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	Collinearity Statistics
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	42.108	65.379		.644	.523		
1 Motivasi	1.458	.282	1.049	5.176	.000	.306	3.273
Budaya Kerja	-.570	.229	-.505	-2.493	.017	.306	3.273

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pada tabel diatas, maka persamaan regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = 42,108 + 1,458X_1 + -0,570X_2$$

Persamaan regresi tersebut, dapat dijelaskan yaitu sebagai berikut:

- a) Nilai konstanta (a) memiliki nilai positif sebesar 42,108. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen. Hal ini menunjukkan bahwa jika semua variabel independen yang meliputi Motivasi (X1) dan Budaya Kerja (X2) bernilai 0 atau tidak mengalami perubahan, maka nilai Kinerja Karyawan adalah 42,108.
- b) Nilai koefisien regresi untuk variabel Motivasi (X1) memiliki nilai positif sebesar 1,458. Hal ini menunjukkan jika Motivasi mengalami kenaikan 1%, maka Kinerja Karyawan akan naik sebesar 1,458 dengan asumsi variabel independent lainnya dianggap konstan. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen.

- c) Nilai koefisien regresi untuk variabel Budaya Kerja (X2) yaitu sebesar -0,570. Nilai tersebut menunjukkan pengaruh negatif (berlawanan arah) antara variabel Budaya Kerja dan Kinerja Karyawan. Hal ini artinya jika variabel Budaya Kerja mengalami kenaikan 1%, maka variabel Kinerja Karyawan akan mengalami penurunan sebesar 0,570. Dengan asumsi bahwa variabel lainnya dianggap konstan.

6. Uji Hipotesis

a. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R-square) pada intinya mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independennya. Nilai koefisien determinasi (R^2) nilai mencerminkan seberapa besar variasi dan variabel terikat Y dapat diterangkan oleh variabel bebas X. bila nilai koefisien determinasi sama dengan nol, artinya variasi dari Y tidak dapat diterangkan oleh X sama sekali. Sementara bila $R^2 = 1$, artinya variasi Y secara keseluruhan dapat diterangkan oleh X. hasil perhitungan koefisien determinasi penelitian ini dapat dilihat pada table 19 sebagai berikut:

Tabel 19. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b							
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R Square Change	F Change	df1
1	.687 ^a	.673	.447	3.339.633	.473	18.815	2

a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai R_{square} sebesar 0,673 mempunyai arti bahwa variabel dependen mampu dijelaskan oleh variabel independent sebesar 67,3%. Dengan kata lain variabel

Motivasi dan Budaya Kerja mampu menjelaskan variabel Kinerja Karyawan sebesar 67,3% sedangkan sisanya 32,7% dijelaskan oleh factor lain yang tidak diikuti dalam model penelitian ini. Sementara itu nilai Koefisien Korelasi diperoleh sebesar 0,687 atau dapat diartikan hubungan antara variabel X dengan Y sebesar 68,7%.

b. Pengujian Uji t (parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui hubungan antara masing-masing variabel independent terhadap variabel dependen. Nilai t_{tabel} pada uji ini sebesar 2,018 yang dihasilkan dari rumus TINV pada excel.

**Tabel 20. Hasil Uji Parsial (t)
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	Collinearity Statistics
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	42.108	65.379		.644	.523		
1 Motivasi	1.458	.282	1.049	5.176	.000	.306	3.273
Budaya Kerja	-.570	.229	-.505	-2.493	.017	.306	3.273

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

1) Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

- a) Bila tingkat signifikansi $< 0,05$ maka ada pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- b) Bila tingkat signifikansi $> 0,05$ maka tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} sebesar 5,176 lebih besar dari nilai t_{tabel} yaitu 2,018. Karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti Motivasi positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2) Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan

- a) Bila tingkat signifikansi $< 0,05$ maka ada pengaruh yang signifikan antara variabel Budaya Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- b) Bila tingkat signifikansi $> 0,05$ maka tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel Budaya Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} sebesar -2,493 dan nilai t_{tabel} sebesar 2,018. Karena nilai t_{hitung} bertanda negatif dengan signifikansi sebesar $0,017 < 0,05$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima. Ini berarti Budaya Kerja negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

c. Pengujian Uji F (simultan)

Dasar pengambilan keputusan dalam uji ini yaitu :

Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan pada tingkat signifikansi $< 0,05$ maka hipotesis serempak (simultan) dinyatakan diterima.

Tabel 21. Hasil Uji Simultan (F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	41.969.750	2	20.984.875	18.815	.000 ^b
1 Residual	46.843.228	42	1.115.315		
Total	88.812.978	44			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Budaya Kerja, Motivasi

Hasil perhitungan statistic uji F pada tabel diatas menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar (18,815) sedangkan untuk F_{tabel} didapat dengan rumus $(df1)=k-1$ dan $(df2)=n-k$, dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel (bebas+terikat) maka diperoleh nilai $(df1)=3-1=2$ dan nilai $(df2)=45-3=42$ sehingga diperoleh nilai F_{tabel} sebesar

3,219 pada tingkat signifikansi sebesar 0,05 atau 5%. Oleh karena F_{hitung} 18,815 > F_{tabel} 3,219 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Yang berarti Motivasi dan Budaya Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

B. Pembahasan

1. Interpretasi Hasil Penelitian

a. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan

Hipotesis pertama yang diajukan secara parsial yaitu H_1 : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil statistik yang telah dilakukan menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar 5,176 dimana lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 2,018 dan nilai signifikan yang dihasilkan yakni 0,000 lebih kecil dari nilai 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian hipotesis yang diajukan diterima ini terbukti dari hipotesis yang dihasilkan menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori sebelumnya Hafidzi dkk (2019) yang menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi kerja yang tinggi, mengakibatkan karyawan akan bekerja lebih giat di dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga dengan meningkatnya Motivasi maka Kinerja Karyawan juga akan mengalami peningkatan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hasdiah (2018) yang membuktikan bahwa Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan sebesar 65,6% atau dengan kata lain motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

b. Pengaruh Budaya kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis kedua yang diajukan secara parsial yaitu H_2 : Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil statistik yang dilakukan menghasilkan nilai t_{hitung} bertanda negatif yaitu di angka -2,493 dengan signifikansi $0,017 < 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Dengan demikian hipotesis yang diajukan ditolak terbukti dari hasil hipotesis yang dihasilkan menunjukkan bahwa Budaya Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan fenomena Budaya Kerja negatif yang terjadi di PT. Isti Jaya Mandiri yaitu masih banyak karyawan yang terlambat masuk kantor, sikap karyawan yang tidak sepenuhnya menjunjung tinggi mandat dan kewajibannya sebagai karyawan, sehingga jika Budaya Kerja yang negatif ini meningkat akan mengakibatkan menurunnya Kinerja Karyawan. Begitupun sebaliknya jika Budaya Kerja negatif ini dikurangi maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan secara signifikan. Artinya nilai Budaya Kerja negatif yang mengalami kenaikan sebesar 1% maka akan menurunkan angka Kinerja Karyawan sebesar 0,570.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hasdiah (2018) dimana penelitian itu menunjukkan pengaruh Budaya Kerja sebesar 27% yang masuk dalam kategori kurang berpengaruh atau bertanda negatif (berlawanan arah) dengan Kinerja Karyawan.

c. Pengaruh Motivasi dan Budaya kerja terhadap Kinerja karyawan

Hipotesis ketiga yang diajukan yaitu H_3 : menyatakan bahwa Motivasi dan Budaya kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan. hasil Uji statistic F dalam penelitian ini menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 18,815 dimana lebih besar dibanding dengan nilai F_{tabel} yaitu 3,219 dan nilai signifikansi yang dihasilkan yakni $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak H_a diterima. Dengan demikian hipotesis yang diajukan diterima terbukti dari hasil uji F yang menghasilkan pengaruh yang serempak (simultan).

Adapun nilai R_{square} sebesar 0,673 mempunyai arti bahwa variabel dependen mampu dijelaskan oleh variabel independen sebesar 67,3%. Dengan kata lain variabel Motivasi dan Budaya Kerja mampu menjelaskan Kinerja Karyawan sebesar 67,3% sedangkan sisanya sebesar 32,7% dijelaskan oleh factor lain yang tidak diikuti dalam model pengujian ini.

Berdasarkan data hipotesis pertama dan hipotesis kedua dimana hipotesis pertama positif dan hipotesis kedua negatif,tetapi keduanya berjalan secara simultan ini bisa diartikan bahwa terdapat dua potensi hasil yang berlawanan yang mungkin terjadi secara bersamaan atau saling mempengaruhi. Dalam konteks ini, terjadi situasi dimana seorang karyawan memiliki motivasi yang tinggi, tetapi kondisi lingkungan kerja membuat mereka sulit mencapai potensi penuh mereka. Ini dapat mengarah pada ketegangan, frustasi, atau bahkan konflik dalam perusahaan, terbukti dari nilai indikator sikap terhadap pekerjaan yang rendah.

Hal ini sesuai dengan teori Moehetiono (2012), Kinerja merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran,tujuan,visi,dan misi yang dituangkan dalam suatu perencanaan.