

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

IV.1. Deskripsi Objek Penelitian

IV.1.1. Deskripsi Singkat Perusahaan

Penelitian dilakukan pada PT Unex Rajawali Indonesia yang berbasis di Bandara Internasional Soekarno Hatta, Tangerang. PT Unex Rajawali Indonesia adalah perusahaan penanganan darat dan gudang cargo termuka, Dalam hal ini perusahaan beroperasi dalam pengiriman barang baik internasional dan domestik. Dimana Visi dan Misi PT Unex Rajawali Indonesia yaitu:

Visi : menjadi perusahaan full ground handling kelas dunia di Indonesia.

Misi : menyediakan layanan full ground handling yang handal, aman dan efisien untuk maskapai penerbangan domestik dan internasional di Indonesia. Keselamatan-keamanan-kecepatan-Actuary adalah prioritas kami.

Penelitian dilakukan dengan mengambil sampel dari seluruh karyawan PT Unex Rajawali Indonesia di Bandara Soekarno Hatta, Tangerang, yaitu sebanyak 79 karyawan dari besar populasi yaitu sebanyak 380 karyawan.

IV.1.2. Karakteristik Data Responden

Penelitian ini, penulis menggunakan teknik *probability sampling*, dimana setiap orang memiliki hak untuk dipilih menjadi responden. Adapun jumlah responden sebanyak 79 orang yang merupakan karyawan PT Unex Rajawali Indonesia. Berikut merupakan Karakteristik sampel yang digunakan.

IV.1.2.1. Karakteristik Responden Menurut Jenis kelamin

Berikut hasil penelitian mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang telah disebar kuesioner pada 79 sampel, dilihat dari tabel berikut:

Tabel 8. Data Jenis Kelamin Responden

Keterangan	Jumlah	Persentase
Laki-Laki (L)	64	81%
Perempuan (P)	15	19%
Jumlah	79	100%

Sumber: Data diolah 2021

Berdasarkan tabel 8, dari 79 responden PT Unex Rajawali Indonesia memperlihatkan bahwa sebagian besar berjenis kelamin laki-laki sebanyak 64 atau 81% dan dengan jenis kelamin perempuan berjumlah 15 atau 19%. Dapat disimpulkan dari data tersebut bahwa karyawan laki-laki dan perempuan PT Unex Rajawali Indonesia mayoritasnya lebih banyak laki-laki dibandingkan perempuan. Hal ini dikarenakan pekerjaan yang dilakukan harus laki-laki.

IV.1.2.2. Karakteristik Responden Menurut Usia

Berikut hasil penelitian mengenai karakteristik responden menurut usia yang telah disebar kuesioner pada 79 sampel, dilihat dari tabel berikut:

Tabel 9. Data Usia Responden

Keterangan	Jumlah	Persentase
< 20 Tahun	0	0%
20-30 Tahun	41	52%
31-40 Tahun	26	33%
> 40 Tahun	12	15%
Jumlah	79	100%

Sumber: Data diolah 2021

Berdasarkan tabel 9, memperlihatkan bahwa dari 79 responden PT Unex Rajawali Indonesia bahwa mayoritas dari karyawan PT Unex Rajawali Indonesia berusia 20-30 Tahun, dengan presentase lebih dari 50% atau sebesar 52%, yang mana menunjukkan bahwa pekerjaan yang ada pada PT Unex Rajawali Indonesia dapat dilakukan dengan baik pada karyawan dengan usia produktif.

IV.1.2.3. Karakteristik Responden Menurut Pendidikan Terakhir

Berikut hasil penelitian mengenai karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir yang telah disebar kuesioner pada 79 sampel, dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 10. Data Pendidikan Terakhir Responden

Keterangan	Jumlah	Persentase
SMA/SMK Sederajat	31	39%
Diploma	28	35%
Sarjana	18	23%
Megister	2	3%
Jumlah	79	100%

Sumber: Data diolah 2021

Berdasarkan tabel 10, memperlihatkan bahwa dari 79 responden PT Unex Rajawali Indonesia mayoritas dari karyawan sebesar 39% menempuh pendidikan akhir jenjang SMA/SMK/Sederajat, kemudia sebesar 35% karyawan menempuh pendidikan akhir pada jenjang D3, lalu sebesar 23% karyawan menempuh pendidikan S1, dan sebesar 3% karyawan menempuh pendidikan akhir pada jenjang S2. Adapun sebagian besar dari karyawan PT Unex Rajawali Indonesia diketahui menempuh pendidikan SMA/SMK, hal ini dikarenakan kompetensi yang dimiliki karyawan pada lulusan SMA/SMK sesuai dengan keterampilan teknis yang dibutuhkan perusahaan.

IV.1.2.4. Karakteristik Responden Menurut Masa Kerja

Berikut hasil penelitian mengenai karakteristik respondedn berasarkan masa kerja yang telah disebar kuesioner pada 79 sampel, dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 11. Data Masa Kerja Responden

Keterangan	Jumlah	Persentase
1-3 Tahun	14	18%
4-6 Tahun	16	20%
7-9 Tahun	18	23%
≥ 10 Tahun	31	39%
Jumlah	79	100%

Sumber: Data diolah 2021

Berdasarkan tabel 11, memperlihatkan bahwa dari 79 responded PT Unex Rajawali Indonesia di dominasi oleh karyawan yang memiliki masa kerja yang lebih dari 10 tahun. Karenanya dalam melakukan suatu pekerjaan dibutuhkan

karyawan yang mempunyai pengalaman kerja yang baik agar dapat memudahkan karyawan untuk beradaptasi dengan baik dalam menjalankan pekerjaannya.

IV.2. Deskripsi Data Peneliti

IV.2.1. Statistik Deskripsi

Statistik Deskripsi digunakan untuk menggambarkan bagaimana suatu jawaban dari para responden terhadap pertanyaan dari kuesioner pada tiap variabel yang ada. Dimana variabel dijelaskan dalam beberapa indikator dan diukur dengan skala *likert* dengan perolehan skor 1-5. Menurut Sugiyono, (2016 hlm. 80), dalam menentukan panjangnya interval dapat menggunakan rumus yaitu:

$$\begin{aligned} \text{Panjang kelas} &= \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{jumlah kelas}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0,8 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil di atas, didapatkan interval kelas sebesar 0,8. Sehingga dirumuskan tabel dari interval kelas, yaitu:

Tabel 12. Tabel Interval Kelas

Nilai	Keterangan
1,00 - 1,80	Sangat Tidak Setuju
1,80 - 2,60	Tidak Setuju
2,60 - 3,40	Netral
3,40 - 4,20	Setuju
4,20 - 5,00	Sangat Setuju

Sumber: Data diolah 2021

Tabel *interval* diatas, digunakan sebagai dasar pemberian nilai dari masing-masing instrumen pernyataan pada masing-masing variabel. Dan digunakan untuk memberikan penilaian pada jawaban respondedn terhadap kuesioner. Berdasarkan hasil penelitian maka didapatkan data dengan cara deskriptif, yaitu:

Tabel 13. Tanggapan Responden

Keterangan	Jumlah	Mean
Motivasi Kerja	79	4,11
Disiplin	79	4,08
Lingkungan Kerja	79	3,96
Kinerja Karyawan	79	4,04

Sumber: Data spss diolah 2021

Berdasarkan tabel 13, memperlihatkan bahwa tanggapan karyawan terhadap kinerja karyawan 4,04 nilai tersebut termasuk “setuju”, yang berarti bahwa kebanyakan jawaban dari responden menganggap bahwa kinerja pada PT Unex Rajawali Indonesia baik. Kemudian tanggapan karyawan terhadap motivasi kerja sebesar 4,11 nilai tersebut termasuk “setuju”, yang berarti bahwa kebanyakan jawaban dari responden menganggap bahwa motivasi kerja pada PT Unex Rajawali Indonesia baik. Selanjutnya tanggapan karyawan terhadap disiplin kerja sebesar 4,08 Nilai tersebut termasuk “setuju”, yang berarti bahwa kebanyakan jawaban dari responden menganggap bahwa disiplin kerja pada PT Unex Rajawali Indonesia baik. Dan yang terakhir mengenai tanggapan karyawan lingkungan kerja sebesar 3,96 nilai “setuju”, yang berarti bahwa kebanyakan jawaban dari responden menganggap bahwa lingkungan kerja di PT unex Rajawali Indonesia baik.

IV.2.2. Deskriptif Uji Kualitas Data

Pada penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 79 responden. Selanjutnya untuk menguji kualitas data sebelum melanjutkan ketahap hipotesis yaitu uji validitas dan uji reliabilitas, hal tersebut di lakukan karena penelitian bersifat ilmiah, dengan tujuan agar hasil yang diperoleh valid dan reliabel.

IV.2.2.1. Uji Validitas

Uji validitas memiliki tujuan yang mana untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner yang akan digunakan. Pengujian dilakukan menggunakan SPSS 22. Dengan pengujian menggunakan rumus *pearson product moment* dengan n minimal 30 responden, dalam menentukan valid atau tidak kuesioner yang telah di sebar ke beberapa respondedn. Suatu kuesoner dikatakan

valid apabila nilai r_{hitung} (tabel Correlated Item Total Correlation $>$ r_{tabel} (tabel Product Moment) atau bernilai positif. Adapun hasil uji validitasnya terhadap kuesioner yang telah diisi oleh responden dengan hasil berikut:

Tabel 14. Hasil Pengujian dan Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
K1	0,589	0,361	Valid
K2	0,760	0,361	Valid
K3	0,763	0,361	Valid
K4	0,663	0,361	Valid
K5	0,705	0,361	Valid
K6	0,659	0,361	Valid
K7	0,387	0,361	Valid
K8	0,422	0,361	Valid
K9	0,766	0,361	Valid
K10	0,517	0,361	Valid

Sumber: data diolah SPSS

Berdasarkan dari tabel 14, didapatkan hasil bahwa seluruh indikator mempunyai nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, yaitu nilai r_{tabel} sebesar 0,361. Maka dinyatakan bahwa semua instrumen pernyataan untuk variabel kinerja karyawan adalah valid atau sah, sehingga dapat dilanjutkan untuk penyebaran kuesioner selanjutnya.

Tabel 15. Hasil Pengujian Validitas Motivasi Kerja (X1)

Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
M1	0,695	0,361	Valid
M2	0,634	0,361	Valid
M3	0,742	0,361	Valid
M4	0,598	0,361	Valid
M5	0,768	0,361	Valid
M6	0,594	0,361	Valid
M7	0,789	0,361	Valid
M8	0,448	0,361	Valid
M9	0,661	0,361	Valid

M10	0,678	0,361	Valid
-----	-------	-------	-------

Sumber: data diolah SPSS

Dari tabel 15, didapatkan hasil bahwa seluruh indikator memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana nilai r_{tabel} sebesar 0,361. Sehingga dapat dinyatakan semua pernyataan untuk instrumen variabel motivasi kerja adalah valid atau sah, sehingga dapat dilanjutkan untuk penyebaran kuesioner selanjutnya.

Tabel 16. Hasil Pengujian Validitas Disiplin Kerja (X2)

Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
D1	0,809	0,361	Valid
D2	0,758	0,361	Valid
D3	0,781	0,361	Valid
D4	0,794	0,361	Valid
D5	0,851	0,361	Valid
D6	0,809	0,361	Valid

Sumber: data diolah SPSS

Berdasarkan tabel 16, didapatkan hasil bahwa seluruh indikator memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$, yaitu nilai r_{tabel} sebesar 0,361. Sehingga dapat dinyatakan bahwa semua pernyataan terhadap instrumen untuk variabel disiplin kerja adalah valid dan sah, sehingga dapat dilanjutkan untuk menyebar kuesioner selanjutnya.

Tabel 17. Hasil Pengujian Validitas Lingkungan Kerja (X3)

Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
L1	0,720	0,361	Valid
L2	0,846	0,361	Valid
L3	0,828	0,361	Valid
L4	0,858	0,361	Valid
L5	0,848	0,361	Valid
L6	0,860	0,361	Valid

Sumber: Hasil Output SPSS (Data diolah)

Berdasarkan tabel 17, didapatkan hasil bahwa seluruh indikator memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$, yaitu nilai r_{tabel} sebesar 0,361. Sehingga dinyatakan semua instrumen

pernyataan untuk variabel lingkungan kerja ada;ah valid dan sah, maka dapat dilanjutkan untuk menyebar kuesioner selanjutnya.

IV.2.2.2. Uji Reliabilitas

Dilanjutkam dengan uji reliabilitas, dimana uji ini dipakai untuk mengukur suatu variabel bebas dari sebuah kesalahan, maka degan dilakukan uji ini akan menghasilkan hasil yang konsisten meskipun diuji berkali-kali. Didaalam pengujian reliabilitas dengan menggunakan SPSS akan menghasilkan nilai *Cronbach Alpha*, suatu kuesioner dapat di katakan reliabel apabila mempunyai nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,60. Berikut adalah uji reliabilitas dari pervariabel:

Tabel 18. Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	Jumlah pernyataan
Kinerja Karyawan	0,815	0,60	10
Motivasi Kerja	0,845	0,60	10
Disiplin	0,887	0,60	6
Lingkungan Kerja	0,898	0,60	6

Sumber: Hasil Output SPSS (Data diolah)

IV.3. Uji Hipotesis

Uji ini dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antar variabel, adapun hasil *output* pengujian hipotesis yaitu:

IV.3.1. Uji F

Dalam Uji F digunakan sebagai pengujian apakah variabel indeviden secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel devenden. Uji F dapat digunakan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} , dengan nilai signifikan (α) < 0,05. Untuk mengetahui apakah pada tabel tersebut menunjukkan besarnay pengaruh, Maka perlu dilakukan perhitungan tabel distribusi f melalui rumus sebgai berikut:

$$f_{tabel} = t(k;n-k).$$

Keterangan:

k = jumlah variabel independen

n = jumlah responden

Maka:

$f_{\text{tabel}} : f(3;79-3)$

$f_{\text{tabel}} : f(3;76)$

$f_{\text{tabel}} : 2,72$ (dilihat dari tabel f)

Dapat disimpulkan dari perhitungan diatas, diketahui bahwa F_{tabel} sebesar 2,72. oleh sebab itu untuk mengetahui berpengaruh maka nilai $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ sebesar 2.72. berikut merupakan hasil Uji F.

Tabel 19. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1685,452	3	561,817	81,409	,000 ^b
	Residual	517,586	75	6,901		
	Total	2203,038	78			

Sumber: data diolah SPSS

Berdasarkan tabel 19, menyatakan nilai $f_{\text{hitung}} 81,409 > \text{nilai } f_{\text{tabel}} 2,72$. Kemudian dilihat dari nilai signifikan antara motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan sebesar $0,000 < 0,05$. Kesimpulannya yaitu H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya motivasi kerja sebagai X_1 , disiplin kerja sebagai X_2 dan lingkungan kerja sebagai X_3 secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) secara signifikan.

IV.3.2. Uji Koefisien Determinasi Simultan (R^2)

Uji ini digunakan dalam menjabarkan proporsi dari variabel. Nilai R^2 besarnya antar 0 sampai 1. Sehingga jika R^2 semakin besar atau mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel (X) terhadap Variabel (Y) adalah besar. Begitupun sebaliknya, jika R^2 semakin kecil atau mendekati nol, maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel (X) terhadap variabel (Y) adalah kecil.

Berikut merupakan hasil Uji R^2 melalui *IMB SPSS statuctic 22*:

Tabel 20. Koefisien Determinasi Simultan (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate

Nicky Damayanti, 2021

PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT UNEX RAJAWALI INDONESIA

UPN Veteran Jakarta, Ekonomi dan Bisnis, S1 Manajemen

[www.upnvj.ac.id – www.library.upnvj.ac.id – www.respository.upnvj.ac.id]

1	,875 ^a	,765	,756	2,627
---	-------------------	------	------	-------

Sumber: data diolah SPSS

Berdasarkan tabel 20, menyatakan bahwa nilai R Square sebesar 0,765 atau sebesar 76,5%. Menyatakan variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 76,5%, sisanya 23,5% mungkin saja dipengaruhi oleh variabel lainnya seperti kompensasi, budaya organisasi, dan lainnya yang tidak diteliti.

IV.3.3. Uji T

Dilakukan untuk membuktikan seberapa jauh pengaruhnya antara variabel independen dengan variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan pada pengujian ini yaitu, jika nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} , menyatakan variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen dan begitupun sebaliknya jika nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} , menyatakan variabel independen tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Kemudian untuk menilai tingkat signifikansi (α) dasar keputusan yang diambil yaitu kurang dari 5 persen. Untuk mengetahui apakah pada tabel tersebut t_{hitung} lebih besar atau lebih kecil dari t_{tabel} . Maka perlu dilakukan perhitungan tabel distribusi t melalui rumus, sebagai berikut.

$$t_{tabel} = t \left(\frac{\alpha}{2}; n - k - 1 \right)$$

Keterangan:

α = alpha

n = jumlah responden

k = jumlah variabel independen

maka:

$$t_{tabel} = (0,05/2; 79 - 3 - 1)$$

$$t_{tabel} = 0,025 ; 75$$

$$t_{tabel} = 1,992$$

Berdasarkan suatu hasil perhitungan diatas, diketahui bahwa nilai t_{tabel} sebesar 1,992. Berikut merupakan hasil uji t tiap variabel:

berikut merupakan hasil uji signifikan persial antara motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui *IMB SPSS statistic 22*:

Nicky Damayanti, 2021

PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT UNEX RAJAWALI INDONESIA

UPN Veteran Jakarta, Ekonomi dan Bisnis, S1 Manajemen

[www.upnvj.ac.id – www.library.upnvj.ac.id – www.respository.upnvj.ac.id]

Tabel 21. Uji T (Persial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	1,985	2,589		,767	,446
	X1_Motivasi	,447	,089	,406	5,021	,000
	X2_Disiplin	,573	,115	,403	4,976	,000
	X3_Lingkungan	,252	,008	,197	2,860	,005

Sumber: data diolah SPSS

Keterangan:

1. Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas membuktikan dan menyatakan bahwa nilai t_{hitung} 5,021 > dari 1,992. Lalu dilihat dari nilai signifikansi motivasi kerja dengan kinerja karyawan yaitu $0,000 < 0,05$, oleh karena itu H_0 ditolak dan H_a diterima mengartikan adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan tabel diatas dapat menyatakan dan membuktikan bahwa nilai t_{hitung} 4,976 > dari 1,992. Kemudian dapat dilihat dari nilai signifikansi disiplin kerja dengan kinerja karyawan yaitu $0,000 < 0,05$, oleh karena itu H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan tabel diatas membuktikan bahwa nilai t_{hitung} 2,860 > 1,992. Kemudian dapat dilihat bahwa nilai signifikan disiplin kerja dengan kinerja karyawan yaitu $0,005 < 0,05$, oleh karenanya H_0 ditolak dan H_a diterima mengartikan adanya pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

IV.4. Pembahasan

Nicky Damayanti, 2021

PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT UNEX RAJAWALI INDONESIA

UPN Veteran Jakarta, Ekonomi dan Bisnis, S1 Manajemen

[www.upnvj.ac.id – www.library.upnvj.ac.id – www.respository.upnvj.ac.id]

Selanjutnya dilakukan pembahasan terhadap hasil analisis penelitian yang dilakukan dan dijelaskan pada sub bab sebelumnya. Pembahasan selanjutnya dilakukan berdasarkan pada, temuan empiris, teori maupun penelitian-penelitian sebelumnya yang relevan dengan penelitian yang dilakukan. Hasil hipotesis disampaikan sebagai berikut:

IV.4.1. Pengaruh Bersama-Sama Antara Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan mempengaruhi variabel kinerja karyawan. Dengan nilai F_{hitung} 81,409 lebih besar dari nilai F_{tabel} 2,72 dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ (5%). Sehingga disimpulkan variabel independen (motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) PT Unex Rajawali Indonesia. Dan untuk mengetahui seberapa berpengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat maka peneliti melakukan Uji R. *Square*, dimana dihasilkan nilai R^2 0,765 atau 76,5%. Dapat dibuktikan dari angka tersebut bahwa motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan sebesar 23,5% kinerja karyawan bisa saja dipengaruhi oleh variabel lainnya. Sehingga jika variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja dapat ditingkatkan secara bersama-sama maka hasil kinerja karyawan PT Unex Rajawali Indonesia akan lebih baik dan lebih maksimal.

Terpenuhinya motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja dalam suatu perusahaan maka akan menumbuhkan kinerja karyawan secara positif. Dapat digambarkan, jika adanya motivasi kerja yang tinggi maka dapat menumbuhkan semangat kerja pada karyawan. Selain itu, disiplin kerja yang dilakukan karyawan dapat terlaksanakan dengan baik dan adanya hubungan antar rekan kerja terjalin secara harmonis maka akan mempengaruhi dan bahkan dapat meningkatkan kinerja karyawan di PT Unex Rajawali Indonesia.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang diteliti oleh (Pasaribu 2019) “Pengaruh Motivasi, Lingkungan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Penelitian tersebut membuktikan bahwa motivasi, lingkungan

dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. dengan nilai $F_{hitung} 6,176 >$ dari $F_{tabel} 3,35$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera dapat meningkatkan kinerjanya jika Asuransi tersebut secara bersama-sama selalu meningkatkan motivasi, lingkungan dan disiplin kerjanya agar lebih maksimal hasilnya.

IV.4.2. Pengaruh Secara Parsial Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karywan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Dibuktikan dengan beberapa uji parsial yang dilakukan pada 79 karyawan PT Unex Rajawali Indonesia. Dimana dihasilkan bahwa $t_{hitung} 5,021 >$ $t_{tabel} 1,992$ serta tingkat sig. yang dihasilkan ialah $0,000 <$ $0,05$. Dan hasilnya menyatakan bahwa hipotesis dapat diterima, yang berarti variabel motivasi kerja terdapat pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Unex Rajawali Indonesia.

Dalam penelitian ini dapat dikatakan bahwa para karyawan PT Unex Rajawali Indonesia sangat membutuhkan motivasi, karenanya motivasi mempunyai peranan dalam meningkatkan gairah dalam melakukan pekerjaan. Dengan adanya motivasi maka karyawan tersebut memiliki semangat kerja yang tinggi. Penilaian motivasi kerja paling tinggi berdasarkan rata-rata jawaban responden adalah setiap karyawan selalu bersedia jika bekerja melebihi dari yang biasa diharapkan untuk membantu tercapainya suatu target perusahaan.

Hal tersebut diperkuat oleh penelitian terdahulu (salsabillah, 2019) dengan judul “Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Cabang Mangga Dua”. Penelitian tersebut membuktikan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai $t_{hitung} 4,535 >$ dari $t_{tabel} 2,009$ dan nilai signifikansi ialah $0,000 <$ $0,05$.

IV.4.3. Pengaruh Secara Parsial Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, membuktikan variabel disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Dibuktikan dengan beberapa uji parsial yang dilakukan oleh 79 karyawan PT Unex Rajawali Indonesia. Dimana dihasilkan bahwa hasil $t_{hitung} 4,976 >$ $t_{tabel} 1,992$ serta tingkat

sig. yang dihasilkan yaitu $0.000 < 0,05$. Hal tersebut menyatakan bahwa hipotesis dapat diterima, yang berarti variabel disiplin kerja dapat berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Unex Rajawali Indonesia.

Oleh karena dalam penelitian ini, bahwa disiplin kerja yang ditetapkan disuatu perusahaan akan mempengaruhi kinerja karyawannya. Dimana tingkat kedisiplinan akan meningkat jika jika hasil kinerja karyawan PT Unex Rajawali Indonesia baik dan mematuhi segala peratira yang ada. Penilaian disiplin kerja paling tinggi berdasarkan rata-rata dari jawaban responden yaitu kehadiran karyawan dalam rapat sangat diperlukan baik secara langsung maupun virtual.

Hal tersebut diperkuat oleh penelitian terdahulu (Ferawati, 2017) “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Cahaya Indo Persada”. Penelitian tersebut membuktikan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan $t_{hitung} 2,437 > t_{tabel} 2,002$ dan nilai signifikansi sebesar $0,018 < 0,05$, sehingga penelitian terdahulu mengenai disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan telah terbukti dan teruji kebenarannya sesuai dengan penelitian terdahulu.

IV.4.4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan, membuktikan variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Dibuktikan dengan beberapa uji parsial yang dilakukan oleh 79 karyawan PT Unex Rajawali Indonesia. Dimana dihasilkan $t_{hitung} 2,860 > t_{tabel} 1,992$ serta tingkat sig. yang dihasilkan yaitu $0,005 < 0,05$. Hal tersebut dapat mengatakan bahwa hipotesis dapat diterima, yang berarti variabel lingkungan kerja dapat berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja PT Unex Rajawali Indonesia.

Hal ini dapat dipahami bahwa suatu lingkungan yang ditetapkan disekitar tempat kerja akan berdampak pada kinerja yang akan dicapai. Karena semakin nyaman lingkungan kerja disuatu perusahaa akan meningkatkan kinerja kerja karyawannya. Penilaian disiplin kerja paling paling tinggi berdasarkan rata-rata dari jawaban responden yaitu suasana yang nyaman dapat mendukung lingkungan

kerja yang mana nantinya akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman di PT. Unex Rajawali Indonesia.

Hal tersebut diperkuat oleh penelitian terdahulu (Farizki and Wahyuwati, 2017) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Medis”. Membuktikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Dengan hasil nilai $t_{hitung} 4.005 > t_{tabel} 1,996$ dan sig. yaitu $0,000 < 0,05$.

IV.5 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pengalaman peneliti dalam menjalankan proses penelitian dimana terdapat keterbatasan yang dialami peneliti. Yang dimana keterbatasan yang dialami akan menjadi salah satu faktor yang perlu diperhatikan oleh peneliti selanjutnya. Maka dari itu keterbatasan dalam penelitian ini adalah:

1. Dikarenakan adanya pandemi covid-19, peneliti sedikit kesulitan mencari referensi serta proses bimbinganpun terhambat. Namun kendala tersebut dapat diatasi karena adanya beberapa pihak yang membantu dalam menyelesaikan penelitian ini, dan bimbingan tetap dilakukan secara virtual.
2. Dalam proses pengambilan data informasi, dimana responden terkadang tidak menunjukkan persepsi yang sebenarnya, hal ini disebabkan karena adanya perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda-beda tiap responden.
3. Dalam penelitian ini seharusnya jumlah responden lebih besar, karena adanya keterbatasan yang disebabkan oleh pandemi covid-19 maka dibatasi untuk melakukan penelitian terhadap responden di PT Unex Rajawali Indonesia.