

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Perusahaan.

PT. Graha Optimasi Triasindo adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang consultan, kontaktor dan developer, khususnya pada bagian developer berupa membangun perumahan yang berdomisili di daerah yogyakarta.

Perusahaan ini didirikan pada tahun 1995 oleh oleh Ir. Agus Junaedi MM, di Jalan TInosidin no. 387 ngestiharjo, kasihan,bantul Yogyakarta. Awal perusahaan ini berdiri tidaklah maju seperti sekarang, yang awalnya hanya bekerjasama dengan teman yang mempunyai lahan lalu di bikin sebuah perumahan. Dari situlah awal mempunyai modal yng lebih untuk membuat suatu perumahan lagi.

Seiring dengan pertumbuhan property dan permintaan pasar pada saat ini, PT. Graha Optimasi Triasindo mencoba mengembangkan suatu produk perumahan yang ada seperti sekarang yang lagi dikerjakan pada saat ini yaitu Perumahan GAMA(Graha Mergodadi Asri) yang bertempat di Sayegan, Godean Sleman Yogyakarta, Graha Ngoto Asri di Banguharjo, Sewon, Bantul Yogyakarta. Tidak hanya itu saja proyek yang di kerjakan tetapi masih ada proyek lain seperti proyek perluasan masjid dan pondok SD NU di daerah Nogotirto, Gamping Sleman, pembuatan kantor baru PT. Graha Optimasi Triasindo di jalan Wates.

Keunggulan yang didapan oleh PT. Graha Optimasi Triasindo tidak hanya suatu membangun atau melaksanakan pembangunan saja seperti pada umumnya akan tetapi dapat juga merencanakan atau mendesain.

Dengan seiring waktu perusahaan ini berencana membuka suatu toko bangunan yang bertempat di jalan wates yang bergabung dengan kantor baru yang lagi di buat, dengan harapan agar efisien dalam suatu biaya material untuk perusahaan sendiri.

A. Hasil Pengumpulan Data

Kuesioner dibagikan pada tanggal 28 Mei 2016 kepada karyawan PT Graha Optimasi Triasindo Yogyakarta. Kuesioner yang dibagikan sebanyak 40 kuesioner dan berhasil terkumpul seluruhnya (*respon rate* 100%). Seluruh kuesioner yang terkumpul layak untuk dianalisis karena telah diisi secara lengkap.

B. Profil Responden

Responden diklasifikasikan berdasarkan karakteristik jenis kelamin, umur, pendidikan dan lama bekerja. Deskripsi responden dalam penelitian ini disajikan pada Tabel 4.4 berikut:

Tabel 4.2.
Deskripsi Responden

Dasar Klasifikasi	Sub Klasifikasi	Jumlah	Prosentase (%)
Jenis kelamin	Laki-laki	28	70,0
	Perempuan	12	30,0
Usia	15 – 30 tahun	10	25,0
	31 – 45 tahun	22	55,0
	46 – 60 tahun	8	20,0
Pendidikan terakhir	SD	2	5,0
	SMP	8	20,0
	SMA	26	65,0
	S1	4	10,0
	S2	-	0
	S3	-	0
Masa kerja	1-10 tahun	30	75,0
	11-20 tahun	8	20,0
	> 20 tahun	2	5,0
Status perkawinan	Belum menikah	14	35,0
	Sudah menikah	26	65,0

Sumber: Lampiran 3.

Tabel 4.1 menunjukkan jenis kelamin laki-laki lebih banyak dibandingkan perempuan sebesar 70%. Usia responden kebanyakan pada rentang 31-45 tahun sebesar 55%. Sebagian besar responden berpendidikan SMA sebesar 65%. Masa kerja responden sebagian besar adalah 1-10 tahun sebesar 75%. Prosentase terbesar status perkawinan responden adalah sudah menikah sebesar 65%.

C. Uji Kualitas Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi *Product Moment*. Item pertanyaan dinyatakan valid apabila dari hasil uji diperoleh nilai korelasi antara skor butir dengan skor total signifikan pada tingkat 5%.

Tabel 4.2.
Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Butir	R	Sig	Keterangan
1	0,817	0,000	Valid
2	0,817	0,000	Valid
3	0,597	0,000	Valid
4	0,597	0,000	Valid
5	0,767	0,000	Valid
6	0,743	0,000	Valid
7	0,884	0,000	Valid
8	0,463	0,003	Valid
9	0,756	0,000	Valid
10	0,561	0,000	Valid
11	0,743	0,000	Valid
12	0,643	0,000	Valid
13	0,683	0,000	Valid
14	0,573	0,000	Valid
15	0,763	0,000	Valid
16	0,712	0,000	Valid
17	0,798	0,000	Valid

18	0,662	0,000	Valid
19	0,594	0,000	Valid

Sumber: Lampiran 4.

Tabel 4.3 menunjukkan nilai signifikansi yang diperoleh pada masing-masing butir pertanyaan variabel lingkungan kerja $< 0,05$. Hal ini berarti seluruh butir pertanyaan variabel lingkungan kerja valid.

Tabel 4.3.
Uji Validitas Variabel Motivasi Intrinsik

Butir	R	Sig	Keterangan
1	0,665	0,000	Valid
2	0,703	0,000	Valid
3	0,592	0,000	Valid
4	0,592	0,000	Valid
5	0,670	0,000	Valid
6	0,670	0,000	Valid

Sumber: Lampiran 4.

Tabel 4.3 menunjukkan nilai signifikansi yang diperoleh pada masing-masing butir pertanyaan variabel motivasi intrinsik $< 0,05$. Hal ini berarti seluruh butir pertanyaan variabel motivasi intrinsik valid.

Tabel 4.4.
Uji Validitas Variabel Motivasi Ekstrinsik

Butir	R	Sig	Keterangan
1	0,824	0,000	Valid
2	0,823	0,000	Valid
3	0,646	0,000	Valid
4	0,809	0,000	Valid
5	0,792	0,000	Valid

6	0,704	0,000	Valid
7	0,741	0,000	Valid

Sumber: Lamiran 4.

Tabel 4.4 menunjukkan nilai signifikansi yang diperoleh pada masing-masing butir pertanyaan variabel motivasi ekstrinsik $< 0,05$. Hal ini berarti seluruh butir pertanyaan variabel motivasi ekstrinsik valid.

Tabel 4.5.
Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Butir	R	Sig	Keterangan
1	0,833	0,000	Valid
2	0,808	0,000	Valid
3	0,730	0,000	Valid
4	0,602	0,000	Valid
5	0,707	0,000	Valid
6	0,699	0,000	Valid
7	0,831	0,000	Valid
8	0,795	0,000	Valid
9	0,665	0,000	Valid
10	0,699	0,000	Valid
11	0,676	0,000	Valid
12	0,589	0,000	Valid

Sumber: Lampiran 4.

Tabel 4.5 menunjukkan nilai signifikansi yang diperoleh pada masing-masing butir pertanyaan variabel kinerja karyawan $< 0,05$. Hal ini berarti seluruh butir pertanyaan variabel kinerja karyawan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*, suatu instrumen dikatakan reliabel atau andal apabila nilai koefisien *Cronbach's Alpha* sama dengan atau lebih besar dari 0,6. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 4.6 berikut:

Tabel 4.6.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Lingkungan kerja	0,939	Reliabel
Motivasi intrinsik	0,712	Reliabel
Motivasi ekstrinsi	0,877	Reliabel
Kinerja karyawan	0,913	Reliabel

Sumber: Lampiran 4.

Hasil pengujian reliabilitas pada Tabel 4.6 menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel lingkungan kerja sebesar 0,931; motivasi intrinsik sebesar 0,712; motivasi ekstrinsik sebesar 0,877 dan kinerja karyawan sebesar 0,913 masing-masing lebih besar dari 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan instrument yang dipakai dalam variabel adalah handal.

D. Statistik Deskriptif

Hasil pengukuran variabel penelitian dihitung dari skor dari setiap responen kemudian dijumlahkan dan dianalisis dengan kategori sebagai berikut:

1. Menentukan jarak interval kelas

Skor maksimal: 5

Skor minimal: 1

Banyak kelas: 5

$$\text{Interval} = \frac{\text{Skor maksimal} - \text{skor minimal}}{\text{Banyak kelas}} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

2. Penggolongan kategori skor mean:

1 - < 1,8 : Sangat tidak baik

1,8 - < 2,6 : Tidak baik

2,6 - < 3,4 : Cukup

3,4 - < 4,2 : Baik

4,2 - 5,0 : Sangat baik

Statistik deskriptif hasil penyebaran kuesioner yang meliputi *mean*, standar deviasi, nilai minimal dan maksimal masing-masing variabel penelitian disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.7.

Statistik Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja

Item Pertanyaan	N	Minimum	Maximum	Mean	Standar deviasi
Sirkulasi udara baik	40	2	5	4.10	0.81
Suhu ruangan ideal	40	2	5	4.05	0.85
Suasana bising	40	2	5	3.53	0.93
Suara bising	40	2	5	3.63	0.81
Pencahayaan tidak silau	40	2	5	3.85	0.66
Pencahayaan cukup	40	2	5	3.95	0.82
Merasa nyaman bekerja	40	2	5	3.95	0.82
Dekorasi enak dipandang	40	3	5	3.73	0.72
Ruang gerak yang cukup	40	2	5	3.70	0.72
Pewarnaan tidak membosankan	40	2	5	3.70	0.69
Komunikasi yang baik	40	2	5	3.98	0.83
Aman dari intimidasi	40	2	5	3.83	0.96
Menjaga hubungan	40	2	5	3.95	0.78
Motivasi atasan	40	2	5	3.60	0.67
Suasana harmonis dan menyenangkan	40	2	5	3.83	0.64
Kondisi fasilitas pendukung lain-lain	40	2	5	3.90	0.71
Kondisi fasilitas pendukung pekerjaan	40	2	5	3.90	0.71
Kondisi fasilitas toilet/wc	40	3	5	4.10	0.67
Bonus bagi karyawan berprestasi	40	2	5	3.93	0.69
Rata-rata lingkungan kerja	40	3.00	4.63	3.85	0.53

Sumber: Lampiran 7.

Tabel 4.7 menunjukkan *mean* variabel lingkungan kerja berkisar antara 3,53 sampai 4,10 dengan rata-rata (*mean*) lingkungan kerja sebesar 3,85. Nilai tersebut berada pada interval 3,4 - <

4.2. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum responden merasakan lingkungan kerja di perusahaan sudah baik.

Tabel 4.8.

Statistik Deskriptif Variabel Motivasi Intrinsik

Item Pertanyaan	N	Minimum	Maximum	Mean	Standar Deviasi
Bekerja secara maksimal	40	3	5	4.15	0.53
Mendapat pengakuan dari pimpinan	40	2	5	4.00	0.68
Mendapat pengakuan dari rekan kerja	40	2	5	3.75	0.74
Menyukai pekerjaan menantang	40	3	5	3.63	0.63
Merasa bertanggung jawab	40	3	5	3.95	0.50
Terdorong mengembangkan potensi	40	3	5	4.08	0.57
Rata-rata motivasi intrinsik	40	3.00	5.00	3.92	0.39

Sumber: Lampiran 7.

Tabel 4.8 menunjukkan *mean* variabel motivasi intrinsik berkisar antara 3,63 sampai 4,15 dengan rata-rata (*mean*) motivasi intrinsik sebesar 3,92. Nilai tersebut berada pada interval 3,4 - < 4,2. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum responden memiliki motivasi intrinsik yang tinggi.

Tabel 4.9.

Statistik Deskriptif Variabel Motivasi Ekstrinsik

Item Pertanyaan	N	Minimum	Maximum	Mean	Standar Deviasi
Gaji sesuai beban kerja	40	2	5	3.85	0.70
Insentif sesuai prestasi	40	2	5	3.85	0.74
Kondisi kerja menyenangkan	40	3	5	3.90	0.63

Kebijakan sesuai standart perusahaan	40	2	5	3.80	0.61
Sistem administrasi memudahkan	40	2	5	3.78	0.53
Hubungan harmonis	40	3	5	4.10	0.74
Penyeliaan sudah baik	40	2	5	3.85	0.70
Rata-rata motivasi ekstrinsik	40	3.00	4.43	3.88	0.51

Sumber: Lampiran 7.

Tabel 4.9 menunjukkan *mean* variabel motivasi ekstrinsik berkisar antara 3,78 sampai 4,10 dengan rata-rata (*mean*) motivasi ekstrinsik sebesar 3,88. Nilai tersebut berada pada interval 3,4 - < 4,2. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum responden memiliki motivasi ekstrinsik yang tinggi.

Tabel 4.10.

Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

Item Pertanyaan	N	Minimum	Maximum	Mean	Standar deviasi
Pekerjaan sudah mencapai target	40	3	5	3.85	0.58
Menyelesaikan pekerjaan melebihi target	40	2	5	3.75	0.63
Teliti dalam bekerja	40	2	5	3.83	0.59
Hasil kerja memenuhi standart	40	2	5	3.85	0.74
Pekerjaan dilakukan evaluasi	40	2	5	3.68	0.76

Pekerjaan selalu diawasi	40	2	5	3.43	0.75
Memiliki pengetahuan atas pekerjaan	40	2	5	3.90	0.71
Memiliki pengalaman dalam pekerjaan	40	2	5	3.85	0.80
Pernah melakukan pekerjaan sebelumnya	40	2	5	4.00	0.68
Menguasai pekerjaan	40	2	5	4.05	0.68
Melakukan pekerjaan tanpa diperintah	40	2	5	3.93	0.62
Menyelesaikan pekerjaan tanpa diperintah	40	3	5	3.90	0.50
Rata-rata kinerja	40	3.00	5.00	3.83	0.48

Sumber: Lampiran 7.

Tabel 4.10 menunjukkan *mean* variabel kinerja berkisar antara 3,43 sampai 4,05 dengan rata-rata (*mean*) kinerja sebesar 3,83. Nilai tersebut berada pada interval $3,4 - < 4,2$. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum karyawan memiliki kinerja yang baik.

E. Uji Hipotesis dan Analisis Data

Uji hipotesis dalam penelitian ini digunakan analisis regresi berganda untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel lingkungan kerja (X_1), motivasi intrinsik (X_2) dan motivasi ekstrinsik (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y).

1. Analisis Regresi Berganda

Hasil perhitungan dengan program SPSS 15.00 diperoleh nilai koefisien regresi yang disajikan pada tabel 4.11.

Tabel 4.11.

Hasil Perhitungan Koefisien Regresi

Variabel Penjelas	<i>Standardized Coefficients</i>
-------------------	----------------------------------

Lingkungan kerja (X ₁)	0,383
Motivasi intrinsik (X ₂)	0,291
Motivasi ekstrinsik (X ₃)	0,280

Sumber: Lampiran 8.

Persamaan Regresi

$$Y = X_1 + X_2 + X_3$$

- a. Variabel lingkungan kerja memiliki koefisien arah positif sebesar 0,383, sehingga semakin baik lingkungan kerja maka kinerja karyawan juga akan semakin tinggi.
- b. Variabel motivasi intrinsik memiliki koefisien arah positif sebesar 0,291, sehingga semakin tinggi motivasi intrinsik maka kinerja karyawan juga akan semakin tinggi.
- c. Variabel motivasi ekstrinsik memiliki koefisien arah positif sebesar 0,280, sehingga semakin tinggi motivasi ekstrinsik maka kinerja karyawan juga akan semakin tinggi.

2. Uji F (F test)

Uji F dilakukan untuk menguji hipotesis ketiga yaitu melihat signifikansi dari pengaruh variabel-variabel lingkungan kerja, motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.12.

Hasil Uji F

F hitung	Sig
17,704	0,000

Sumber: Lampiran 8.

Hasil pengujian pada Tabel 4.12 diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < \alpha$ (0,05), artinya lingkungan kerja, motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Uji t (t test)

Uji t dilakukan untuk menguji hipotesis pertama, kedua dan ketiga, yaitu mengetahui signifikansi pengaruh variabel-variabel lingkungan kerja, motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian t test disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.13.

Hasil Uji t test

Variabel Penjelas	t stat	Sig	Keterangan
Lingkungan kerja (X_1)	2,863	0,007	Signifikan
Motivasi intrinsik (X_2)	2,417	0,021	Signifikan
Motivasi ekstrinsik (X_3)	2,129	0,040	Signifikan

Sumber: Lampiran 8.

a. Pengujian terhadap variabel lingkungan kerja (X_1)

Hasil pengujian pada Tabel 4.13 diperoleh nilai signifikansi variabel lingkungan kerja (X_1) sebesar $0,007 < \alpha$ (0,05), artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis 1 diterima/terbukti.

b. Pengujian terhadap variabel motivasi intrinsik (X_2)

Hasil pengujian pada Tabel 4.13 diperoleh nilai signifikansi variabel motivasi intrinsik (X_2) sebesar $0,021 < \alpha$ (0,05), artinya motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis 2 diterima/terbukti.

c. Pengujian terhadap variabel motivasi ekstrinsik (X_3)

Hasil pengujian pada Tabel 4.13 diperoleh nilai signifikansi variabel motivasi ekstrinsik (X_3) sebesar $0,040 < \alpha (0,05)$, artinya motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis 3 diterima/terbukti.

4. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (*Adjusted R square*) berguna untuk mengukur kemampuan model dalam menerangkan variabel *dependent*. Hasil perhitungan koefisien determinasi dengan bantuan program SPSS 15.0 disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.14.

Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R^2)

	Model
	1
R	0,772
R square	0,596
Adjusted R square	0,562
Std Error of the estimate	0,31919

Sumber: Lampiran 8.

Nilai *adjusted R square* sebesar 0,562 menunjukkan variabel-variabel lingkungan kerja, motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik kerja mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 59,6%. Sedangkan sisanya sebesar 40,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model.

F. Pembahasan

Hasil analisis deskriptif menunjukkan secara umum karyawan PT Graha Optimasi Triasindo Yogyakarta merasakan lingkungan kerja yang baik. Karyawan PT Graha Optimasi Triasindo Yogyakarta memiliki motivasi intrinsik yang baik. Karyawan PT Graha Optimasi Triasindo Yogyakarta memiliki motivasi ekstrinsik yang baik. Karyawan PT Graha Optimasi Triasindo Yogyakarta memiliki kinerja yang baik.

Pengujian hipotesis pertama menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja PT Graha Optimasi Triasindo Yogyakarta yang baik dan kondusif menjadikan karyawan merasa betah di ruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya sehingga kepuasan kerja akan terbentuk dan dari kepuasan kerja tersebut maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Hasil penelitian ini sesuai dengan Sari (2009) yang menunjukkan terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengujian hipotesis kedua menunjukkan motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi intrinsik merupakan daya dorong yang mengakibatkan seorang karyawan mau dan rela menggerakkan kemampuannya dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk suatu kegiatan/pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya. Oleh karena itu jika pegawai yang mempunyai motivasi intrinsik yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Hasil penelitian ini sesuai dengan Putra (2010) yang menunjukkan terdapat pengaruh positif motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja. Hasil ini juga sesuai dengan Maulana (2015) yang menyimpulkan motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengujian hipotesis ketiga menunjukkan motivasi ekstrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja. Motivasi seseorang melakukan suatu pekerjaan karena adanya suatu

kebutuhan hidup yang harus dipenuhi. Kebutuhan ini dapat berupa kebutuhan ekonomis yaitu untuk memperoleh uang, sedangkan kebutuhan nonekonomis dapat diartikan sebagai kebutuhan untuk memperoleh penghargaan dan keinginan lebih maju. Dengan segala kebutuhan tersebut, seseorang dituntut untuk lebih giat dan aktif dalam bekerja, untuk mencapai hal ini diperlukan adanya motivasi dalam melakukan pekerjaan, karena dapat mendorong seseorang bekerja dan selalu berkeinginan untuk melanjutkan usahanya. Oleh karena itu jika pegawai yang mempunyai motivasi ekstrinsik yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Hasil penelitian ini sesuai dengan Putra (2010) yang menunjukkan terdapat pengaruh positif ekstrinsik intrinsik terhadap kepuasan kerja. Hasil ini juga sesuai dengan Maulana (2015) yang menyimpulkan motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.