

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

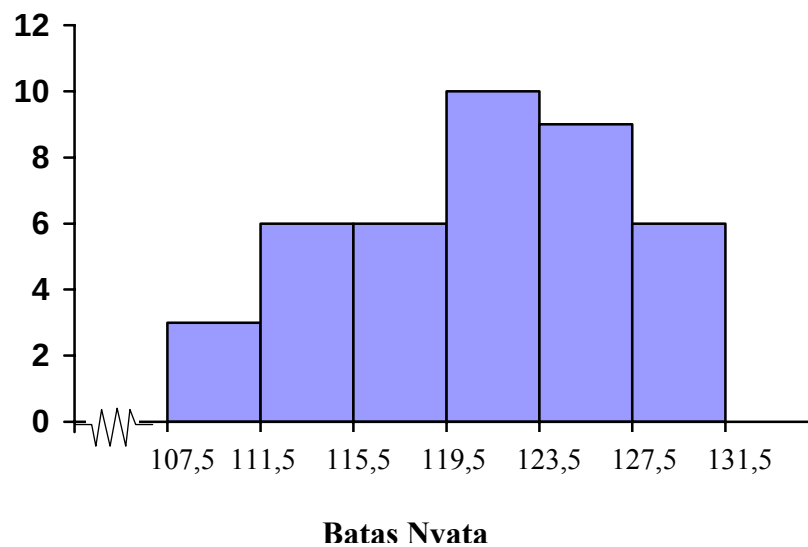
1. Motivasi Kerja

Data motivasi kerja (variabel Y) diperoleh melalui pengisian penelitian berupa skala likert (*likert scale*) oleh 40 responden. Data yang dikumpulkan menghasilkan skor terendah 108 dan skor tertinggi 130, skor rata-rata ($\bar{Y}$) sebesar 121,13 Varians (S^2) sebesar 35,189 dan simpangan baku (S) sebesar 5,932.

Distribusi frekuensi data motivasi kerja dapat dilihat dibawah ini, dimana rentang skor adalah 22, banyak kelas interval 6 dan panjang kelas adalah 4.

Tabel IV.1
Tabel Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja (Y)

No	Kelas Interval		Batas Bawah	Batas Atas	Frekuensi
1.	108	~ 111	107,5	111,5	3
2.	112	~ 115	111,5	115,5	6
3.	116	~ 119	115,5	119,5	6
4.	120	~ 123	119,5	123,5	10
5.	124	~ 127	123,5	127,5	9
6.	128	~ 131	127,5	131,5	6
	Jumlah				40



Gambar IV.1
Grafik Histogram Motivasi Kerja (Y)

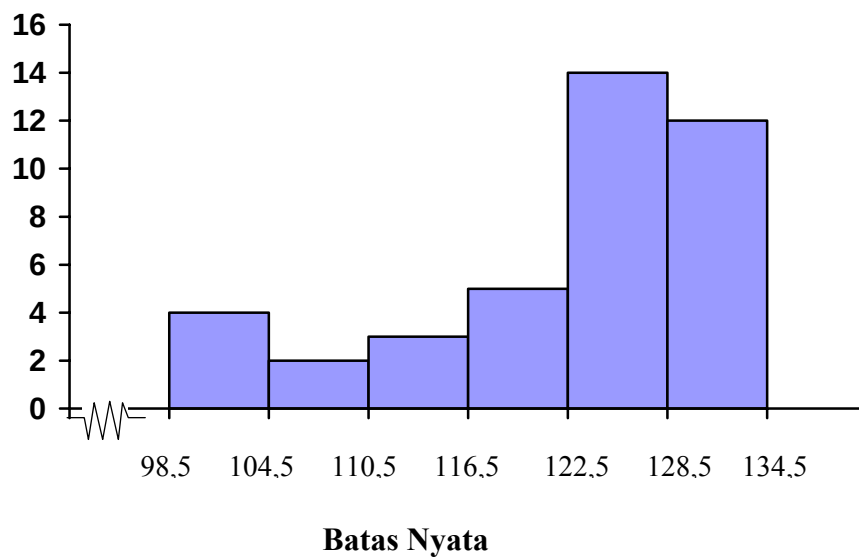
2. Lingkungan kerja

Data lingkungan kerja (variabel X) diperoleh melalui pengisian instrumen penelitian berupa skala likert (*scale likert*) oleh 40 responden. Data yang dikumpulkan menghasilkan skor terendah 99 dan skor tertinggi 134, skor rata-rata ($\bar{X}$) sebesar 122,25 Varians (S^2) sebesar 94,346 dan simpangan baku (S) sebesar 9,713.

Distribusi frekuensi data lingkungan kerja dapat dilihat dibawah ini, dimana rentang skor adalah 35, banyak kelas interval 6 dan panjang kelas adalah 6

Tabel IV.2
Tabel Distribusi Frekuensi Lingkungan Kerja (X)

No	Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frekuensi
1.	99 ~ 104	98,5	104,5	4
2.	105 ~ 110	104,5	110,5	2
3.	111 ~ 116	110,5	116,5	3
4.	117 ~ 122	116,5	122,5	5
5.	123 ~ 128	122,5	128,5	14
6.	129 ~ 134	128,5	134,5	12
Jumlah				40



Gambar IV.2
Grafik Histogram Lingkungan kerja (X)

B. Uji Persamaan Regresi

Persamaan regresi yang dilakukan adalah regresi linear sederhana. Bersamaan regresi ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan motivasi kerja.

Analisis regresi linier sederhana terhadap pasangan data penelitian antara lingkungan kerja dengan motivasi kerja menghasilkan koefisien arah regresi sebesar 0,350 dan konstanta sebesar 78,34. Dengan demikian bentuk hubungan antara lingkungan kerja dengan motivasi kerja memiliki persamaan regresi $\hat{Y} = 78,34 + 0,350X$.

Persamaan regresi ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu skor lingkungan kerja dapat menyebabkan kenaikan motivasi kerja sebesar 0,350 pada konstanta 78,34.

C. Uji Persyaratan Analisis

Dilakukan untuk menguji apakah galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas galat taksiran regresi Y atas X dilakukan dengan uji liliefors pada taraf signifikan ($\alpha = 0,05$) dengan tingkat kepercayaan 95% dengan sampel sebanyak 40. Pengujian ini dilakukan dengan melihat L_{hitung} atau data $|F_{zi} - S_{zi}|$ terbesar, dengan kriteria pengujian berdistribusi normal apabila $L_{hitung} (L_o) < L_{tabel} (L_t)$, dan sebaliknya maka galat taksiran regresi Y atas X tidak berdistribusi normal.

Hasil perhitungan Uji Liliefors menyimpulkan galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan hasil perhitungan $L_o = 0,079$ sedangkan $L_t = 0,140$. Ini berarti $L_o < L_t$.

D. Pengujian Hipotesis

Hubungan Antara Lingkungan Kerja (Variabel X) Dengan Motivasi Kerja (Variabel Y).

Berikut dilakukan uji keberartian (signifikan) dan linearitas model regresi lingkungan kerja dengan motivasi kerja yang hasil perhitungannya disajikan dalam tabel IV.3.

Tabel IV.3
Tabel Anava Untuk Pengujian Signifikansi dan Linearitas Persamaan
Regresi Lingkungan Kerja (X) dengan Motivasi Kerja (Y)
 $\hat{Y} = 78,34 + 0,350X$

Sumber Varians	Dk	JK	RJK	F _{hitung}	F _{tabel α 0,05}
Total	40	588223			
Regresi a	1	586850,63			
Regresi b/a	1	450,69	450,69	18,58 ^{*)}	4,10
Residu	38	921,69	24,25		
Tuna Cocok	19	584,52	30,76		
Galat/Error	19	337,17	17,75	1,73 ^{**)}	2,15

Keterangan :

JK = Jumlah Kuadrat

Dk = Derajat Kebebasan

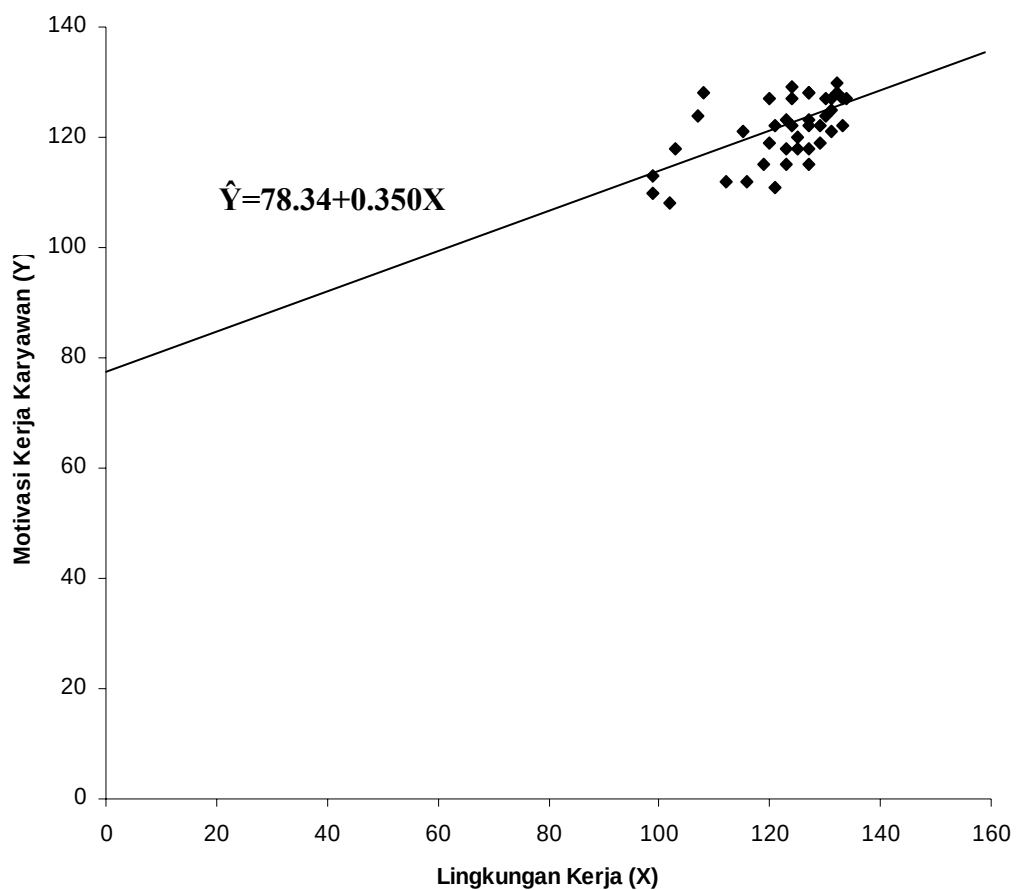
RJK = Rata-rata Jumlah Kuadrat

^{*)} Persamaan Regresi Signifikan = $F_{hitung} (18,58) > F_{tabel} (4,10)$

^{**)} Persamaan Regresi Linear = $F_{hitung} (1,73) < F_{tabel} (2,15)$

Hasil pengujian seperti yang ditunjukkan pada tabel IV.3 di atas menyimpulkan bahwa bentuk hubungan lingkungan kerja dengan motivasi kerja adalah signifikan dan linier. Garis linear dapat dilihat pada grafik sebagai berikut:

Gambar IV.3
Grafik Persamaan Regresi
 $\hat{Y} = 78,34 + 0,350X$



Selanjutnya, dilakukan pengujian koefisien korelasi. Pengujian ini bertujuan untuk membuktikan apakah terdapat hubungan antara variabel X dan variabel Y dengan menggunakan rumus koefisien korelasi *product moment* dari Pearson.

Hasil penghitungan koefisien korelasi antara lingkungan kerja dengan motivasi kerja diperoleh koefisien korelasi sederhana (r_{hitung}) 0,573. Untuk uji signifikan koefisien korelasi disajikan pada tabel IV.4.

Tabel IV.4
Pengujian Signifikansi Koefisien Korelasi Sederhana Antara X Dan Y

Korelasi Antara	Koefisien Korelasi	Koefisien Determinasi	t_{hitung}	t_{tabel} ($\alpha = 0,05$)
X dan Y	0,573	32,84 %	4,31	1,68

Berdasarkan pengujian signifikansi koefisien korelasi antara pasangan skor lingkungan kerja dengan motivasi kerja sebagaimana terlihat pada tabel IV.4 diatas, diperoleh $t_{hitung} = 4,31 > t_{tabel} = 1,68$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi $r_{xy} = 0,573$ signifikan, artinya dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja dengan motivasi kerja, dengan koefisien determinasi sebesar $r_{xy}^2 = (0.573)^2 = 0,3284$. Hal ini berarti sebesar 32,84 % variasi motivasi kerja ditentukan oleh lingkungan kerja.

E. Interpretasi hasil penelitian

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dikemukakan diatas, diketahui adanya hubungan yang positif antara lingkungan kerja dengan motivasi kerja

karyawan Unit Bisnis Pengolahan dan Pemurnian Logam Mulia PT. Aneka Tambang Tbk Jakarta Timur.

Dari perhitungan itu pula maka hasil penelitian diinterpretasikan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat mengakibatkan semakin tinggi motivasi kerja karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja yang kurang baik akan menyebabkan rendahnya motivasi kerja karyawan Unit Bisnis Pengolahan dan Pemurnian Logam Mulia PT. Aneka Tambang Tbk. Jakarta Timur.

F. Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini tidak sepenuhnya sampai pada tingkat kebenaran mutlak. Dari hasil uji hipotesis tersebut peneliti juga menyadari bahwa penelitian ini memiliki beberapa kelemahan antara lain :

1. Variabel terikat yaitu motivasi kerja tidak selalu dipengaruhi oleh lingkungan kerja tetapi juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya.
2. Tingkat motivasi kerja yang diperoleh hanya berdasarkan pengukuran pada saat penelitian, jadi tingkat motivasi kerja ini belum tentu sama jika dilakukan pengukuran kembali.
3. Hasil dari penelitian hanya berlaku pada Unit Bisnis Pengolahan dan Pemurnian Logam Mulia PT. Aneka Tambang Tbk Jakarta Timur dan tidak dapat digeneralisasikan pada perusahaan lainnya, karena setiap respondennya memiliki karakteristik yang berbeda.