

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN INTERPRETASI

4.1 Gambaran Umum Objek

4.1.1 Gambaran Umum dan Sejarah Objek Penelitian

PERUMDA Aneka Usaha Lamongan Jaya (AULJ) yang berlokasi di Jalan Jaksa Agung Suprpto No.37, Tumenggungan, Kec.Lamongan, Kab.Lamongan, Jawa Timur 62214 merupakan Perusahaan Umum Daerah Lamongan yang di naungi oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Lamongan. Perusahaan Daerah Aneka Usaha merupakan Badan Usaha Milik Daerah yang didirikan sejak Tahun 2001 dengan maksud menyediakan pelayanan bagi kemanfaatan umum untuk mensejahterakan masyarakat dalam rangka pengembangan perekonomian dan pembangunan daerah yang dilandasi dengan peraturan daerah kabupaten lamongan No. 10 tahun 2001 tentang perusahaan daerah Aneka Usaha Lamongan Jaya. Perusahaan tersebut berdiri 31 Desember 2001 yang memperdagangkan usaha atau bisnis pupuk non subsidi dan subsidi dengan penyaluran disebelas kecamatan dikabupaten lamongan. Perdagangan beras lokal, perdagangan elpiji 12 kg dan bekerja sama dengan pihak ketiga yang terkait dengan penjualan ikan dan peternakan.

Pada tanggal 9 Agustus 2019 peraturan daerah kabupaten lamongan direvisi atau disesuaikan No. 5 tahun 2019 menjadi Perusahaan umum daerah Aneka Usaha Lamongan Jaya kabupaten lamongan yang utamanya mengembangkan usaha pendistribusian pupuk non subsidi dan subsidi, penyaluran beras keseluruhan Aparatur Sipil Negara (ASN) kabupaten lamongan dan rencana pada tahun 2022 ini akan mengembangkan usaha dibidang percetakan.

4.1.2 Visi dan Misi Organisasi

4.1.2.1 Visi PERUMDA Aneka Usaha Lamongan Jaya

“Menciptakan bidang usaha yang dapat menunjang pembangunan dan pertumbuhan perekonomian daerah Lamongan”.

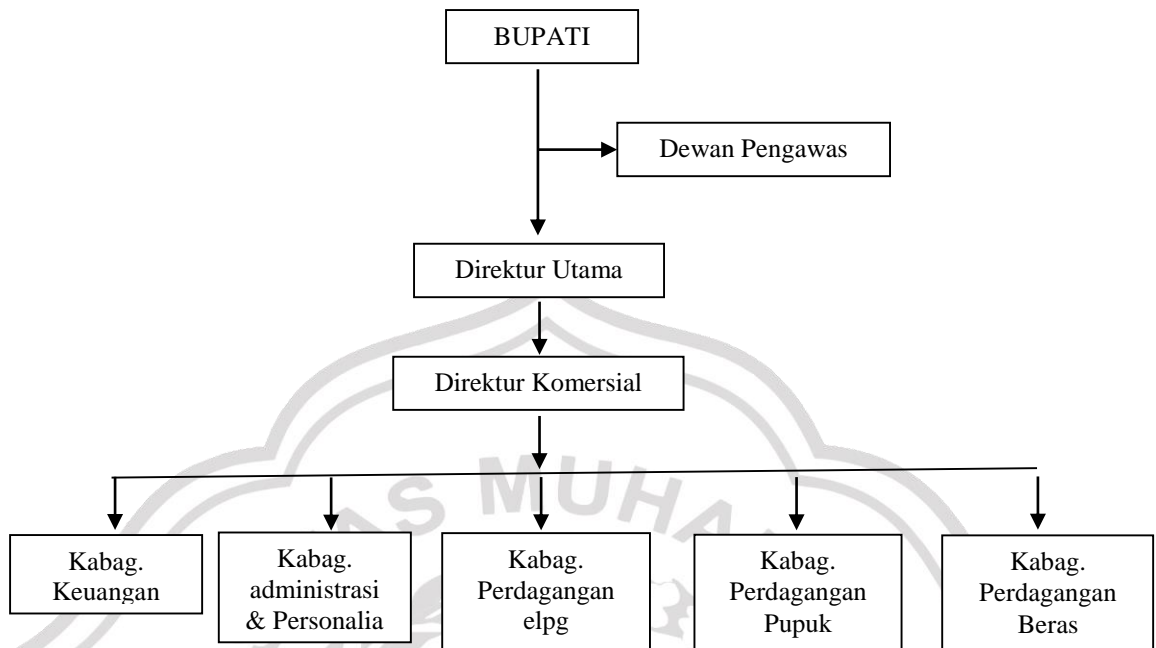
4.1.2.2 Misi PERUMDA Aneka Usaha Lamongan Jaya

1. Terciptanya perusahaan daerah yang kokoh dan handal dengan dengan meningkatkan kemampuan manajerial PERUMDA Aneka Usaha Lamongan Jaya
2. Meningkatkan kontribusi Pendapatan Asli Daerah (PAD) dengan mengoptimalkan kinerja di PERUMDA Aneka Usaha Lamongan Jaya dalam rangka otonomi daerah
3. Meningkatkan pelayanan terbaik bagi masyarakat

4.1.3 Struktur organisasi

Struktur organisasi dari suatu perusahaan merupakan pedoman yang diperlukan bagi pimpinan perusahaan terutama dalam hal pengambilan keputusan. Disamping itu para karyawan dengan memahami struktur organisasi perusahaan secara keseluruhan, maka dengan demikian mereka dapat mengetahui kedudukannya dalam perusahaan serta apa yang menjadi tugas dan wewenangnya. Berikut dibawah ini merupakan struktur organisasi pada PERUMDA Aneka Usaha Lamongan Jaya pada tahun 2021 :

Gambar 4.1
Struktur Organisasi PERUMDA Aneka Usaha Lamongan Jaya



Sumber : administrasi PERUMDA AULJ 2021

4.2 Gambaran Umum Responden

Responden yang digunakan oleh peneliti yaitu karyawan PERUMDA AULJ. Penelitian ini dilakukan dalam waktu satu minggu. Pengisian kuisioner terdapat kriteria yang ditentukan oleh peneliti yang diberi petunjuk pengisian kuisioner, yang mengisi kuisioner yaitu sebanyak 52 responden yang memenuhi kriteria peneliti guna untuk dianalisis datanya, sebelum membahas lebih jauh penelitian ini terlebih dulu akan dibahas mengenai gambaran responden yang berisi tentang jenis kelamin dan usia responden.

4.2.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.2 dibawah ini :

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Presentase
Perempuan	18 karyawan	35%
Laki-laki	32 karyawan	65%
Jumlah	52 karyawan	100%

Berdasarkan tabel 4.2 jumlah presentase responden paling banyak yaitu responden yang berjenis kelamin laki-laki yaitu 32 responden atau 65% dan jumlah presentase jenis kelamin yang terendah adalah perempuan yaitu 18 responden atau 35%. Berdasarkan data tersebut menunjukkan bahwa karyawan mayoritas berjenis kelamin laki-laki. Hal ini dimungkinkan karena karyawan berjenis kelamin laki-laki lebih memiliki fisik dan mental yang kuat untuk ditugaskan dilapangan.

4.2.2 Responden Berdasarkan Usia

Peneliti menyajikan karakteristik responden berdasarkan usia yang berjumlah 52 responden. Di bawah ini merupakan hasil karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 4.3 sebagai berikut :

1. Range

(Nilai tertinggi – Nilai terendah)

$$= 52 - 26$$

$$= 26$$

2. Jumlah kelas

$$K = 1 + 3,3 \log (n)$$

$$= 1 + 3,3 \log (52)$$

$$= 1 + 3,3 \times 1,71$$

$$= 6$$

3. Range skala

$$RS = (\text{range/jumlah kelas})$$

$$= (26/6)$$

$$= 4$$

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Presentase
26-30 tahun	18 karyawan	35%
31-35 tahun	9 karyawan	17%
36-40 tahun	3 karyawan	6%
41-45 tahun	8 karyawan	15%
46-50 tahun	9 karyawan	17%
51-52 tahun	5 karyawan	10%
Jumlah	52 karyawan	100 %

Berdasarkan tabel 4.3 menjelaskan bahwa komposisi karyawan yang ada pada PERUMDA AULJ didominasi usia 26-30 tahun dengan responden sebanyak 18 karyawan dan presentase mencapai 35%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mayoritas berusia 26-30 tahun sehingga komposisi karyawan dilihat berdasarkan usia relatif masih mempunyai tingkat kinerja yang baik karena lebih dari setengah karyawan di perusahaan berusia dibawah 45 tahun.

4.3 Deskripsi Variabel Penelitian

4.3.1 Tanggapan Responden

Data yang diperoleh dalam kuisisioner ini menggunakan pengukuran skala *likert*. Sugiyono (2016:93) skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan daftar pertanyaan yang diajukan yang berisi lima tingkatan jawaban dengan rincian sebagai berikut :

1. Untuk jawaban SS (Sangat setuju) diberi nilai 5
2. Untuk jawaban S (Setuju) diberi nilai 4
3. Untuk jawaban RG (Ragu-ragu) diberi nilai 3
4. Untuk jawaban TS (Tidak setuju) diberi nilai 2
5. Untuk jawaban STS (Sangat tidak setuju) diberi nilai 1

Berikut ini adalah hasil pengamatan kuisioner kepada responden yakni karyawan PERUMDA AULJ, maka dideskripsikan penilaian responden terhadap masing-masing item. Kemudian dicari rata-rata dengan cara membagi skor dengan total jumlah item. Adapun langkah-langkahnya adalah sebagai berikut :

1. Tentukan nilai skor untuk seluruh item serta soal tertinggi = $5 \times 52 = 260$
Rentang skala = $(260-52)/5 = 41,6$.
2. Menambahkan 5 kriteria pada setiap variabel, sehingga rentang skalanya adalah sebagai berikut :

Tabel 4.4
Rentang Skala

No	Skala	Kriteria
1	52-93,6	Sangat tidak setuju
2	94,6-135,2	Tidak setuju
3	136,2-176,8	Ragu-ragu
4	177,8-218,4	Setuju
5	219,4-260	Sangat setuju

3. Menentukan total skor pada tiap-tiap item pertanyaan. Kemudian total skor yang diperoleh tersebut menjadi kriterianya

Berikut ini adalah hasil dari pengamatan kuisioner pada 52 karyawan PERUMDA AULJ tentang pengaruh Lingkungan kerja, Kedisiplinan, dan Beban kerja terhadap Kinerja.

Tabel 4.5
Distribusi Kuisioner Terkait dengan Kinerja

Item	Sangat tidak setuju		Tidak setuju		Ragu-ragu		Setuju		Sangat setuju		Skor total
	Σ	Skor	Σ	Skor	Σ	Skor	Σ	Skor	Σ	Skor	
Y1	2	2	3	6	7	21	19	76	21	105	210
Y2	0	0	5	10	8	24	18	72	21	105	211
Y3	1	1	4	8	15	45	13	52	19	95	201
Y4	1	1	4	8	13	39	11	44	23	115	186
Y5	1	1	2	4	12	6	16	64	21	105	183
Rata-rata total skor											198,2

Sumber : Lampiran 3

Berdasarkan tabel 4.5 dapat dijelaskan bahwa jawaban responden terhadap kinerja adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan kuisioner item pertama, pendapat responden diperoleh total skor 210, yang berarti sebagian responden setuju bahwa pekerjaan yang dikerjakan memenuhi kriteria yang ditetapkan perusahaan.
2. Berdasarkan kuisioner item kedua, pendapat responden diperoleh total skor 211, yang berarti sebagian responden setuju jika hasil pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan target.
3. Berdasarkan kuisioner item ketiga, pendapat responden diperoleh total skor 201, yang berarti sebagian responden setuju bahwa memanfaatkan waktu dengan baik dalam bekerja.
4. Berdasarkan kuisioner item keempat, pendapat responden diperoleh total skor 186, yang berarti sebagian responden setuju bahwa tingkat absensi cukup baik
5. Berdasarkan kuisioner item kelima, pendapat responden diperoleh total skor 183, yang berarti sebagian responden setuju bahwa bekerjasama dengan rekan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 4.6
Distribusi Kuisioner Terkait dengan Lingkungan Kerja

Item	Sangat tidak setuju		Tidak setuju		Ragu-ragu		Setuju		Sangat setuju		Skor total
	Σ	Skor	Σ	Skor	Σ	Skor	Σ	Skor	Σ	Skor	
X1.1	2	2	5	10	8	24	16	64	21	105	205
X1.2	1	1	4	8	16	48	14	56	17	85	198
X1.3	1	1	4	8	11	33	15	60	21	105	207
Rata-rata total skor											203,3

Sumber : Lampiran 3

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui bahwa jawaban responden terhadap Lingkungan Kerja adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan kuisioner item pertama, pendapat responden diperoleh total skor 205, yang berarti sebagian responden setuju bahwa suasana dalam perusahaan yang kondusif.
2. Berdasarkan kuisioner item kedua, pendapat responden diperoleh total skor 198, yang berarti sebagian responden setuju bahwa menjalin hubungan yang harmonis dengan rekan kerja.
3. Berdasarkan kuisioner item ketiga, pendapat responden diperoleh total skor 207, yang berarti sebagian responden setuju bahwa perlengkapan dan fasilitas diperusahaan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.

Tabel 4.7
Distribusi Kuisioner Terkait dengan Kedisiplinan

Item	Sangat tidak setuju		Tidak setuju		Ragu-ragu		Setuju		Sangat setuju		Skor total
	Σ	Skor	Σ	Skor	Σ	Skor	Σ	Skor	Σ	skor	
X2.1	2	2	2	4	10	30	19	76	19	95	207
X2.2	4	4	4	8	8	24	17	68	19	95	199
X2.3	1	1	6	12	15	45	20	80	10	50	188
X2.4	1	1	1	2	25	75	14	56	11	55	189
Rata-rata total skor											195,7

Sumber : Lampiran 3

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui bahwa jawaban responden terhadap Kedisiplinan adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan kuisioner item pertama, pendapat responden diperoleh total skor 207, yang berarti sebagian responden setuju bahwa mentaati jam masuk yang telah ditentukan oleh perusahaan.
2. Berdasarkan kuisioner item kedua, pendapat responden diperoleh total skor 199, yang berarti sebagian responden setuju bahwa mentaati peraturan dasar yang telah ditentukan oleh perusahaan.
3. Berdasarkan kuisioner item ketiga, pendapat responden diperoleh total skor 188, yang berarti sebagian responden setuju bahwa mentaati standar operasional prosedur (SOP) yang ditetapkan oleh perusahaan.
4. Berdasarkan kuisioner item keempat, pendapat responden diperoleh total skor 189, yang berarti sebagian responden setuju bahwa mentaati semua peraturan yang berlaku diperusahaan.

Tabel 4.8
Distribusi Kuisioner Terkait dengan Beban Kerja

Item	Sangat tidak setuju		Tidak setuju		Ragu-ragu		Setuju		Sangat setuju		Skor total
	Σ	Skor	Σ	Skor	Σ	Skor	Σ	Skor	Σ	Skor	
X3.1	2	2	8	16	10	30	14	56	18	90	194
X3.2	1	1	6	12	13	39	14	56	18	90	198
X3.3	1	1	7	14	15	45	13	52	16	80	192
Rata-rata total skor											194,6

Sumber : Lampiran 3

Berdasarkan tabel 4.8, dapat diketahui bahwa jawaban responden terhadap Beban Kerja adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan kuisioner item pertama, pendapat responden diperoleh total skor 194, yang berarti sebagian responden setuju bahwa kondisi pekerjaan yang dibebankan sesuai dengan kemampuan.

2. Berdasarkan kuisioner item kedua, pendapat responden diperoleh total skor 198, yang berarti sebagian responden setuju bahwa penggunaan waktu yang efisien dalam bekerja.
3. Berdasarkan kuisioner item ketiga, pendapat responden diperoleh total skor 192, yang berarti sebagian responden setuju bahwa memenuhi target yang dibebankan dalam jangka waktu tertentu.

4.4 Analisis Data

4.4.1 Uji Validitas

Instrumen penelitian ini berupa butir-butir pertanyaan yang ada dalam kuisioner, dapat dikatakan valid apabila r hitung $>$ r tabel. Nilai r tabel ditentukan berdasarkan jumlah sampel penelitian yaitu sebanyak 52 responden. Sehingga diperoleh nilai r tabel pada taraf signifikansi (α) = 0,05 yaitu sebesar 0,2732. Berikut adalah hasil uji validitas diambil dari data yang diolah sebagai berikut :

Tabel 4.9
Rekapitulasi Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Kinerja (Y)	Y ₁	0,798	0,2732	Valid
	Y ₂	0,830	0,2732	Valid
	Y ₃	0,896	0,2732	Valid
	Y ₄	0,673	0,2732	Valid
	Y ₅	0,835	0,2732	Valid
Lingkungan Kerja (X₁)	X ₁	0,827	0,2732	Valid
	X ₂	0,732	0,2732	Valid
	X ₃	0,850	0,2732	Valid
Kedisiplinan (X₂)	X ₁	0,801	0,2732	Valid
	X ₂	0,887	0,2732	Valid
	X ₃	0,801	0,2732	Valid
	X ₄	0,509	0,2732	Valid
Beban Kerja (X₃)	X ₁	0,823	0,2732	Valid
	X ₂	0,862	0,2732	Valid
	X ₃	0,743	0,2732	Valid

Sumber : Lampiran 4

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi r hitung lebih besar dari r tabel. Maka dapat disimpulkan bahwa setiap butir pernyataan pada masing-masing variabel lingkungan kerja, kedisiplinan, beban kerja, dan kinerja dinyatakan valid.

4.4.2 Uji Reliabilitas

Berikut hasil uji reliabilitas dari masing-masing variabel Kinerja (Y), Lingkungan Kerja (X_1), Kedisiplinan (X_2), dan Beban Kerja (X_3) dengan kriteria bahwa variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,70$. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Cronbach alpha</i>	<i>Cronbach alpha</i>	Keterangan
X1 : Lingkungan kerja	0,725	0,70	Reliabel
X2 : Kedisiplinan	0,753	0,70	Reliabel
X3 : Beban Kerja	0,736	0,70	Reliabel
Y : Kinerja	0,883	0,70	Reliabel

Sumber : Lampiran 5

Berdasarkan tabel 4.10 menunjukkan bahwa masing-masing variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,70. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

4.5 Uji Asumsi Klasik

4.5.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data yang digunakan telah berdistribusi secara normal atau tidak. Metode yang digunakan untuk mengetahui apakah data residual penelitian berdistribusi normal atau tidak adalah dengan

menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dengan bantuan SPSS, dengan ketentuan jika nilai probabilitas atau nilai Asymp.sig. > 0,05 maka nilai distribusi dianggap normal, sebaliknya jika nilai Asymp sig. < 0,05 maka nilai distribusi dianggap tidak normal. Dibawah ini merupakan hasil uji normalitas :

Tabel 4.11
Uji Normalitas

Nilai sig K-S	Batas nilai sig	Keterangan
0,913	0,05	Terdistribusi normal

Sumber : Lampiran 6

Berdasarkan tabel 4.11 hasil pengujian normalitas dengan menggunakan One Sample Kolmogrov-Smirnov Test menghasilkan *Asymptotic Significance* sebesar 0,913 lebih besar dari 0,05. Berdasarkan ketentuan uji normalitas maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual regresi dalam penelitian ini adalah berdistribusi normal.

4.5.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (*Independent*). Dapat dilihat dari nilai *Variance inflation factor* (VIF) dan nilai *tolerance value* antar variabel. Dikatakan tidak terjadi multikolinieritas apabila nilai toleransinya > 0,10 dan VIF < 10,00. Berikut hasil uji multikolinieritas pada penelitian ini :

Tabel 4.12
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	<i>Tolerance value</i>	VIF
Lingkungan Kerja	0,262	3,818
Kedisiplinan	0,265	3,780
Beban kerja	0,961	1,041

Sumber : Lampiran 6

Berdasarkan tabel 4.12 diatas dapat dilihat bahwa nilai *Tolerance* (TOL) lebih besar dari 0,10 dan *Variance inflation factor* (VIF) lebih kebi dari 10,00. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak memiliki masalah multikolinieritas.

4.5.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain dalam model regresi. Terjadi gejala heteroskedastisitas dapat dilihat dari nilai sig pada variabel bebas dalam suatu model regresi. Dikatakan bebas dari gejala heteroskedastisitas apabila nilai sig > 0,05. Berikut hasil uji heteroskedastisitas pada penelitian ini :

Tabel 4.13
Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig
Lingkungan Kerja	0,143
Kedisiplinan	0,600
Beban kerja	0,783

Sumber : Lampiran 6

Berdasarkan tabel 4.13 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (sig) dari masing-masing variabel independen yaitu Lingkungan Kerja (X1), Kedisiplinan (X2), dan Beban Kerja (X3) lebih besar dari Alpha 5% atau 0,05 yang artinya tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada ketiga variabel independen tersebut.

4.6 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja (X1), Kedisiplinan (X2), dan Beban Kerja (X3) berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu Kinerja (Y). Pengujian dilakukan menggunakan bantuan SPSS dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.14
Uji Regresi Linier Berganda

Model	<i>Unstandarlized coefficients</i>	Signifikan
<i>Constant</i>	-0,252	0,834
Lingkungan Kerja	0,473	0,003
Kedisiplinan	0,851	0,000
Beban kerja	0,165	0,032

Sumber : Lampiran 7

Dari tabel diatas, diketahui persamaan regresi linier berganda dapat dijelaskan sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = -0,252 + 0,473 (X_1) + 0,851 (X_2) + 0,165 (X_3) + e$$

1. Nilai konstanta (a) sebesar -0,252, menunjukkan bahwa semua variabel independen Lingkungan Kerja (X1), Kedisiplinan (X2), dan Beban Kerja (X3) dianggap konstan tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol. Konstanta bernilai negatif artinya terjadi penurunan Kinerja karyawan sebesar -0,252.
2. Nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja (X1) adalah sebesar 0,473 bernilai positif. Semakin tinggi nilai Lingkungan Kerja (X1), maka semakin tinggi Kinerja (Y) karyawan PERUMDA AULJ.
3. Nilai koefisien regresi Kedisiplinan (X2) adalah sebesar 0,851 bernilai positif. Semakin tinggi nilai Kedisiplinan (X1), maka semakin tinggi Kinerja (Y) karyawan PERUMDA AULJ.
4. Nilai koefisien regresi Beban Kerja (X3) adalah sebesar 0,165 bernilai positif. Semakin tinggi nilai Lingkungan Kerja (X1), maka semakin tinggi Kinerja (Y) karyawan PERUMDA AULJ.

4.7 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat besarnya kontribusi variabel Lingkungan Kerja, Kedisiplinan, dan Beban Kerja terhadap Kinerja maka digunakan analisis determinasi. Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui presentase sumbangan pengaruh variabel independen Lingkungan Kerja, Kedisiplinan, dan Beban Kerja yang dapat dilihat dari nilai R Square pada tabel 4.15 sebagai berikut :

Tabel 4.15
Koefisien Determinasi

R	R square	Adjusted R square
0,942	0,887	0,880

Sumber : Lampiran 7

Dari tabel 4.15 diatas menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,880 atau sebesar 88%. Artinya bahwa sebesar 88% kinerja dapat dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja, Kedisiplinan, dan Beban Kerja. Sedangkan sisanya 12% dipengaruhi oleh variabel selain dari penelitian ini.

4.8 Uji t

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan taraf signifikansi $< 0,05$. Uji ini digunakan untuk menguji seberapa jauh satu variabel bebas (*independent*) secara individual dalam menerangkan variasi beberapa variabel terikat (*dependent*). Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. $H_0 : b_1, b_2, b_3 = 0$ artinya lingkungan kerja, kedisiplinan, dan beban kerja secara parsial tidak ada pengaruh terhadap kinerja karyawan PERUMDA Aneka Usaha Lamongan Jaya.

2. $H_a : b_1, b_2, b_3 \neq$ artinya lingkungan kerja, kedisiplinan dan beban kerja secara parsial terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan PERUMDA Aneka Usaha Lamongan Jaya.

Tabel 4.16
Rekapitulasi Hasil Uji t

Variabel	Signifikan t	Hasil
Lingkungan Kerja	0,003	Signifikan
Kedisiplinan	0,000	Signifikan
Beban kerja	0,032	Signifikan

Sumber : Lampiran 8

Berdasarkan tabel 4.16 diatas diperoleh nilai signifikansi sebagai berikut :

- a. Nilai signifikansi variabel Lingkungan Kerja (X_1) sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X_1) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan PERUMDA Aneka Usaha Lamongan Jaya.
- b. Nilai signifikansi variabel Kedisiplinan (X_2) sebesar 0,00 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa Kedisiplinan (X_2) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan PERUMDA Aneka Usaha Lamongan Jaya.
- c. Nilai signifikansi variabel Beban Kerja (X_3) sebesar 0,032 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa Beban Kerja (X_2) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan PERUMDA Aneka Usaha Lamongan Jaya.

4.9 Interpretasi Hasil

Berdasarkan penelitian dan analisis yang peneliti lakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS, maka peneliti dapat menginterpretasikan hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t antara masing-masing variabel, yaitu :

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karena nilai sig. menunjukkan angka $0,003 < 0,05$. Hasil penelitian yang positif menggambarkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh searah terhadap kinerja. Hasil yang signifikan menggambarkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang baik berdampak pada kinerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori menurut Afandi (2021:66) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat – alat perlengkapan kerja dan lain-lain. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Sedangkan lingkungan kerja yang tidak baik dapat memberikan akibat yang kurang sesuai dalam jangka panjang, seperti banyaknya tenaga yang dibutuhkan dan rancangan kerja yang tidak efisien serta dapat mempengaruhi semangat karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Polakitang, dkk. (2019) bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan, artinya peningkatan lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja dan penurunan lingkungan kerja akan menurunkan kinerja.

2. Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karena nilai sig. menunjukkan nilai $0,000 < 0,05$.

Hasil penelitian yang positif menggambarkan bahwa disiplin berpengaruh searah terhadap kinerja. Hasil yang signifikan menggambarkan bahwa besarnya disiplin berdampak pada kinerja. Disiplin merupakan suatu hal terpenting yang harus diterapkan dalam suatu perusahaan, karena apabila seorang karyawan disiplin dalam bekerja maka secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap kinerjanya. Jadi, apabila karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi dan selalu mentaati peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dari saat jam masuk kerja sampai jam pulang atau absensi kehadiran maka hasil kinerja akan semakin baik. Begitupun sebaliknya, apabila disiplin kerja karyawan rendah atau karyawan tidak mentaati peraturan yang ditetapkan di perusahaan maka hasil kinerjanya juga akan menurun.

Sinambela (2016:332) Disiplin sangat penting bagi pertumbuhan organisasi dan bermanfaat guna mendidik karyawan dalam mematuhi peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sunarto, dkk (2020) yang menyatakan bahwa kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karena memiliki nilai sig. $0,032 < 0,05$. Hasil penelitian yang positif menggambarkan bahwa beban kerja berpengaruh searah terhadap kinerja. Hasil yang signifikan menggambarkan bahwa besarnya beban berdampak pada kinerja. Kinerja karyawan akan maksimal apabila beban kerja terpenuhi secara seimbang dengan kapasitas yang dimiliki oleh individu. Beban kerja menjadi salah satu unsur yang perlu diperhatikan dalam menjalankan

operasional perusahaan. Budiasa (2021;38) beban kerja yang terlalu tinggi ataupun beban kerja yang terlalu rendah berkorelasi dengan kinerja yang rendah. Peningkatan ataupun penurunan dalam beban kerja menyebabkan penurunan kinerja, tetapi peningkatan dalam kurva beban kerja lebih sensitif berdampak buruk bagi kinerja karyawan, sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi beban kerja maka semakin rendah kinerja. Untuk itu, diperlukan adanya pemberian beban kerja yang sesuai agar dapat menghasilkan kinerja karyawan yang efisien.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ramanti, dkk (2019) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

