

BAB III

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat PT. Kutai Energi

PT. Kutai Energi adalah sebuah perusahaan tambang yang beroperasi di wilayah kutai kartanegara, provinsi kalimantan timur. PT.kutai Energi ini berfokus pada pertambangan batu bara dan berkomitmen untuk menghasilkan energi yang berkualitas tinggi secara berkelanjutan, PT.Kutai energi didirikan pada tahun 2005 dengan tujuan sebagai produsen batu bara terkemuka di indonesia. Sejak awal, perusahaan ini terus berusaha untuk mengembangkan industri energi di indonesia dengan menghasilkan batu bara berkualitas tinggi yang dapat memenuhi kebutuhan domestik dan internasional. Dalam beberapa tahun terakhir, PT. Kutai Energi telah berhasil memperluas jangkauannya dan menjadi salah satu pemain kunci di sektor pertambangan batu bara, perusahaan ini terus berupaya untuk meningkatkan efisiensi operasionalnya sambil meminimalkan dampak negatif terhadap lingkungan.

2. Visi dan Misi PT. Kutai Energi

PT. Kutai Energi memiliki visi misi yakni :

a. Visi

Menjadi produsen batu bara yang terkemuka dengan komitmen terhadap pengelolaan yang berkelanjutan dan konservasi lingkungan

b. Misi

- 1) Menghasilkan batu bara yang berkualitas tinggi
- 2) Meningkatkan kesadaran dan mematuhi standar keselamatan kerja
- 3) Menjaga hubungan yang baik dengan masyarakat dan menciptakan lingkungan yang sehat dan nyaman

1.2 Deskripsi Data Responden

Ada beberapa pernyataan yang di catat pada kuesioner untuk para wawancara untuk melihat karakteristik dari yang di wawancara. Setelah penyebaran kuesioner yang di lakukan pada seputaran PT.Kutai Energi Site Tani Harapan, berumur <20 tahun -50>, dan responden sebagai karyawan PT.Kutai Energi Site Tani Harapan. Karakteristik responden penelitian ini ditunjukkan dalam table berikut:

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 3. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
1	Laki - Laki	48	69%
2	Perempuan	22	31%

Lanjutan Tabel 3.1

Total	70	100%
-------	----	------

Sumber: Data dibuat penulis, 2024

Hasil dalam tabel 3.1 menunjukkan dari 70 responden, dapat dilihat bahwa 69% atau 48 orang adalah laki-laki, dan sementara 31% atau 22 orang merupakan perempuan.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 3. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Presentase
1	>20 Tahun	2	3%
2	21 - 30 Tahun	54	78%
3	31 - 40 Tahun	13	18%
4	40> Tahun	1	1%
Total		70	100%

Sumber: Data dibuat penulis, 2024

Data pada tabel 3.2, dari 70 responden, dapat dilihat 3% atau 2 orang berusia <20 tahun, 78% atau 54 orang berusia 21-30 tahun, 18% atau 13 orang Berusia 31-40 tahun, dan sisa 1% atau 1 orang berusia 40> tahun.

3. Karakteristik Responden Tingkat Pendidikan

Tabel 3. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
1	SMA/SMK	37	53%
2	D3	3	4%
3	S1	30	43%
4	S2	0	0%
5	S3	0	0%
Total		70	100%

Sumber: Data dibuat penulis, 2024

Hasil dari tabel 3.3 mayoritas karyawan yang berpartisipasi dalam pengisian kuesioner didasarkan pada tingkat pendidikan terakhir adalah karyawan dengan pendidikan terakhir SMA/SMK sebesar 53%, D3 sebesar 4%, dan dengan pendidikan terakhir S1 sebesar 43%.

1.3 Analisis Deskripsi Data Hasil Penelitian

Untuk menganalisis deskripsi data variabel penelitian, skala likert digunakan dengan interval minimum 1 hingga 5 angka. Sebanyak 70 kuesioner yang berhubungan dengan variabel penelitian dikumpulkan dan setiap responden diklasifikasikan secara khusus dalam deskripsi statistik yang berkaitan dengan persepsi mereka tentang variabel penelitian. Guna menemukan nilai rata-rata normalnya segala variabel ditentukan dengan fokus pada nilai dari jangkauan skala yang diberikan di bawah ini:

$$\text{Rentang Skala} = \frac{5-1}{5}$$

Perhitungan untuk kategori 5 skala adalah sebagai berikut :

Rentang skala = 0,80

Hasil analisis variabel penelitian ini sebagi berikut:

1,00 – 1,79 = Sangat Rendah

1,80 – 2,59 = Rendah

2,60 – 3,39 = Cukup Tinggi

3,40 – 4,19 = Tinggi

4,20 – 5,00 = Sangat Tinggi

a. Lingkungan Kerja (X_1)

Dari data yang dikumpulkan mengenai penyelesaian setiap responden yang berhubungan dengan variabel (X_1), deskripsi variabel tersebut adalah yakni:

Tabel 3. 4 Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja (X_1)

Indikator		SKALA					Total	Rata-Rata
		SS 5	S 4	CS 3	TS 2	STS 1		
LK.1	Frekuensi	24	42	4	0	0	70	4,71%
	Bobot	120	210	20	0	0	330	
LK.2	Frekuensi	24	38	8	0	0	70	5%
	Bobot	120	190	40	0	0	350	
LK.3	Frekuensi	38	30	2	0	0	70	5%
	Bobot	190	150	10	0	0	350	
LK.4	Frekuensi	37	32	1	0	0	70	5%
	Bobot	185	160	5	0	0	350	
LK.5	Frekuensi	43	21	6	0	0	70	3,71%
	Bobot	215	105	30	0	0	260	
							Hasil	23,42
							Rata-rata	4,68

Sumber : Data dibuat penulis, 2024

Tabel 3.4 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja untuk indikator peralatan kerja yang lengkap dan memadai dengan pernyataan “PT. Kutai Energi memberikan fasilitas peralatan kerja karyawan yang lengkap dan memadai” kebanyakan responden menjawab setuju dengan nilai rata-rata 5% yang menunjukkan tingkat sangat tinggi dan pernyataan kedua tentang indikator fasilitas tempat istirahat karyawan yang aman dan nyaman “setiap karyawan PT.Kutai energi berhak mendapatkan fasilitas tempat istirahat karyawan yang aman nyaman” kebanyakan responden menjawab sangat setuju di mana nilai rata – ratanya adalah 5% , menunjukkan tingkat sangat tinggi. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa dengan nilai rata-rata 4,68 kategori sangat tinggi, artinya Lingkungan kerja karyawan pada PT. Kutai Energi Site Tani Harapan sangat baik melalui lingkungan karyawan yang baik. Lingkungan kerja yang berkualitas dapat mengoptimalkan kinerja karyawan.

b. Kepuasan kerja (X_2)

Untuk variabel (X_2), perolehan hasil dari seluruh responden yang berkaitan dengan variabel ini yaitu:

Tabel 3. 5 Deskripsi Variabel Kepuasan kerja (X_2)

Indikator		SKALA					Total	Rata-Rata
		SS 5	S 4	CS 3	TS 2	STS 1		
KP.1	Frekuensi	33	32	5	0	0	70	5%
	Bobot	165	160	25	0	0	350	
KP.2	Frekuensi	31	32	7	0	0	70	3,14%
	Bobot	155	160	35	0	0	220	
KP.3	Frekuensi	29	34	6	1	0	70	5%
	Bobot	145	170	30	5	0	350	
KP.4	Frekuensi	34	31	5	0	0	70	5%
	Bobot	170	155	25	0	0	350	
KP.5	Frekuensi	33	30	7	0	0	70	5%
	Bobot	165	150	35	0	0	350	
Hasil							23,14	
Rata-rata							4,63	

Sumber : Data dibuat penulis,2024

Tabel 3.5 menunjukkan bahwasanya variabel kepuasan kerja untuk indikator kepuasan kerja terhadap pekerjaan tersebut dengan pernyataan “merasa senang dan puas dengan pekerjaan sendiri karena sesuai dengan harapan” kebanyakan responden menjawab setuju di mana nilai rata – ratanya adalah 5% menunjukkan tingkat sangat tinggi dan pernyataan kedua tentang indikator kepuasan kerja terhadap promosi “jenjang karir yang luas serta sistem kejelasan prosedur promosi” kebanyakan responden menjawab sangat setuju di mana nilai rata – ratanya 5% , menunjukkan tingkat sangat tinggi. Karena itu, dapat diketahui bahwa variabel kepuasan kerja memiliki hasil akhir kategori 4,63 yang sangat tinggi, artinya dalam kepuasan kerja karyawan PT. Kutai Energi Site Tani Harapan sangat baik. Semakin baik kekompakan antar karyawan, maka semakin meningkat kinerja karyawan.

c. Kinerja (Y)

Dengan mempertimbangkan hasil dari semua responden yang berkaitan dengan variabel (Y), adapun gambaran dari variabel ini adalah:

Tabel 3. 6 Deskripsi Variabel Kinerja (Y)

Indikator	SKALA					Total	Rata-rata
	SS	S	CS	TS	STS		
	5	4	3	2	1		

Lanjutan Tabel 3.6

K.1	Frekuensi	23	41	5	0	1	70	5%
	Bobot	115	205	25	0	5	350	
K.2	Frekuensi	24	40	6	0	0	70	5%
	Bobot	120	200	30	0	0	350	
K.3	Frekuensi	18	45	7	0	0	70	5%
	Bobot	90	225	35	0	0	350	
K.4	Frekuensi	29	35	5	0	1	70	5%
	Bobot	145	175	25	0	5	350	
K.5	Frekuensi	31	34		0	0	70	5%
	Bobot	155	170		25	0	350	
							Hasil	25
							Rata-Rata	5

Sumber : Data dibuat penulis,2024

Tabel 3.6 menunjukkan bahwa variabel kinerja pada indikator menyelesaikan tugas sesuai dengan standar dan mutu perusahaan dengan pernyataan “mencapai pelaksanaan dengan standar yang telah ditetapkan dilingkungan perusahaan” kebanyakan responden mengatakan sangat setuju dengan nilai rata – rata 5% yang menunjukkan tingkat sangat tinggi dan pernyataan kedua pada indikator kemampuan bekerja sama diantara rekan kerja “kolaborasi yang efektif sesama rekan kerja di perusahaan” kebanyakan responden menjawab setuju dengan nilai rata – rata 5% yang menunjukkan tingkat sangat tinggi. Sehingga karyawan PT. Kutai Energi Site Tani Harapan memiliki kemampuan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas yang memenuhi harapan perusahaan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja memiliki hasil akhir rata-rata 5 yang menunjukkan kontribusi yang sangat baik untuk kinerja.

1.4 Analisis Data

1. Pengujian Kualitas Data

a. Pengujian Validitas

Dalam penilaian validitas yang dilakukan sebelumnya, penilaian validitas dilakukan untuk menguji indikator dan item pernyataan supaya keduanya layak dan dapat digunakan sebagai pengukuran variabel. Sebuah item dianggap valid jika nilai Sig. (2-tiled) $< 0,05$ dan nilai *Person correlation* bernilai positif, atau jika nilai Sig. (2-tiled) $< 0,05$ dan nilai *Person correlation* bernilai negatif. Pengujian ini dilakukan pada 70 orang yang berpartisipasi dengan SPSS 25.

1. Lingkungan Kerja (X_1)

Tabel berikut menunjukkan hasil pengujian validitas 5 pernyataan dari 5 indikator pada variabel disiplin kerja:

Tabel 3. 7 Pengujian Validitas Variabel Disiplin Kerja (X_1)

Indikator	Sig. (2-tiled)	<i>Person correlation</i>	Hasil uji Validitas
-----------	----------------	---------------------------	---------------------

Lanjutan Tabel 3.7

LK.1	0,001	0,711	Signifikan (2-tiled) $< 0,05$ dan nilai hubungan person positif maka pernyataan dinyatakan valid
LK.2	0,001	0,787	Signifikan (2-tiled) $< 0,05$ dan nilai hubungan person positif maka pernyataan dinyatakan valid
LK.3	0,001	0,858	Signifikan (2-tiled) $< 0,05$ dan nilai hubungan person positif maka pernyataan dinyatakan valid
LK.4	0,001	0,834	Signifikan (2-tiled) $< 0,05$ dan nilai hubungan person positif maka pernyataan dinyatakan valid
LK.5	0,001	0,868	Signifikan (2-tiled) $< 0,05$ dan nilai hubungan person positif maka pernyataan dinyatakan valid

Sumber; Data dibuat penulis,2023

Tabel 3.7 telah menunjukkan bahwa setiap pernyataan-pernyataan variabel Lingkungan kerja ialah valid, karena nilai sig. (2-tiled) $< 0,05$ dan nilai *Person correlation* positif. Dengan demikian, alat pernyataan-pernyataan dapat dipergunakan.

2. Kepuasan kerja (X_2)

Tabel berikut menunjukkan hasil pengujian validitas 5 pernyataan dari 5 indikator pada variabel X_2 :

Tabel 3. 8 Pengujian Validitas Variabel Kerja sama Tim (X_2)

Indikator	Sig. (2-tiled)	<i>Person correlation</i>	Hasil uji Validitas
KP.1	0,001	0,791	Signifikan (2-tiled) < 0,05 dan nilai hubungan person positif maka pernyataan dinyatakan valid
KP.2	0,001	0,845	Signifikan (2-tiled) < 0,05 dan nilai hubungan person positif maka pernyataan dinyatakan valid
KP.3	0,001	0,850	Signifikan (2-tiled) < 0,05 dan nilai hubungan person positif maka pernyataan dinyatakan valid
KP.4	0,001	0,870	Signifikan (2-tiled) < 0,05 dan nilai hubungan person positif maka pernyataan dinyatakan valid

Lanjutan Tabel :

KP.5	0,001	0,879	Signifikan (2-tiled) < 0,05 dan nilai hubungan person positif maka pernyataan dinyatakan valid
------	-------	-------	--

Sumber; Data dibuat penulis,2024

Tabel 3.8 telah menunjukkan bahwa setiap pernyataan-pernyataan variabel kepuasan kerja ialah valid, karena nilai sig. (2-tiled) < 0,05 dan nilai *Person correlation* positif. Dengan demikian, alat pernyataan-pernyataan dapat dipergunakan.

3. Kinerja (Y)

Tabel berikut menunjukkan hasil pengujian validitas 5 pernyataan dari 5 indikator pada variabel kinerja karyawan PT. FIF Group Kota Samarinda:

Tabel 3. 9 Pengujian Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Indikator	Sig. (2-tiled)	<i>Person correlation</i>	Hasil uji Validitas
KK.1	0,001	0,838	Signifikan (2-tiled) < 0,05 dan nilai hubungan person positif maka pernyataan dinyatakan valid
KK.2	0,001	0,868	Signifikan (2-tiled) < 0,05 dan nilai hubungan person positif maka pernyataan dinyatakan valid
KK.3	0,001	0,797	Signifikan (2-tiled) < 0,05 dan nilai hubungan person positif maka pernyataan dinyatakan valid
KK.4	0,001	0,878	Signifikan (2-tiled) < 0,05 dan nilai hubungan person positif maka pernyataan dinyatakan valid
KK.5	0,001	0,776	Signifikan (2-tiled) < 0,05 dan nilai hubungan person positif maka pernyataan dinyatakan valid

Sumber; Data dibuat penulis,2024

Tabel 3.9 telah menunjukkan bahwa setiap pernyataan-pernyataan variabel kinerja karyawan ialah valid, karena nilai sig. (2-tiled) < 0,05 dan nilai *Person correlation* positif. Dengan demikian, alat pernyataan-pernyataan bisa dipergunakan.

b. Uji Reliabilitas

Uji ini diperuntukan guna menguji kekonsistenan responden. Semua variabel dalam penelitian telah di uji realibilitasnya, dan temuannya sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja (X_1)

Tabel 3. 10 Hasil Pengujian Reliabilitas Lingkungan Kerja

Cronbach's Alpha	Keterangan
,865	Crobach's Alpha > 0,6 maka dinyatakan Reliabel

Sumber; Data dibuat penulis,2024

Tabel 3.10 memberikan bukti bahwa pernyataan yang telah diberikan kepada responden yang terdiri dari 5 pernyataan tentang variabel Lingkungan kerja adalah reliabilitas, karena hasil keluaran SPSS menerima skor cronbach's Alpha 0,865 > 0,6.

2. Kepuasan kerja (X_2)

Tabel 3. 11 Hasil Pengujian Reliabilitas Kepuasan Kerja

Cronbach's Alpha	Keterangan
,901	Crobach's Alpha > 0,6 maka dinyatakan Reliabel

Sumber; Data dibuat penulis,2024

Tabel 3.11 memberikan bukti bahwa pernyataan yang telah diberikan kepada responden yang terdiri dari 5 pernyataan tentang variabel kepuasan kerja adalah reliabilitas, karena hasil keluaran SPSS menerima nilai cronbach's Alpha 0,901 > 0,6.

3. Kinerja (Y)

Tabel 3. 1 Hasil Pengujian Reliabilitas Kinerja Karyawan

Cronbach's Alpha	Keterangan
,888	Crobach's Alpha > 0,6 maka dinyatakan Reliabel

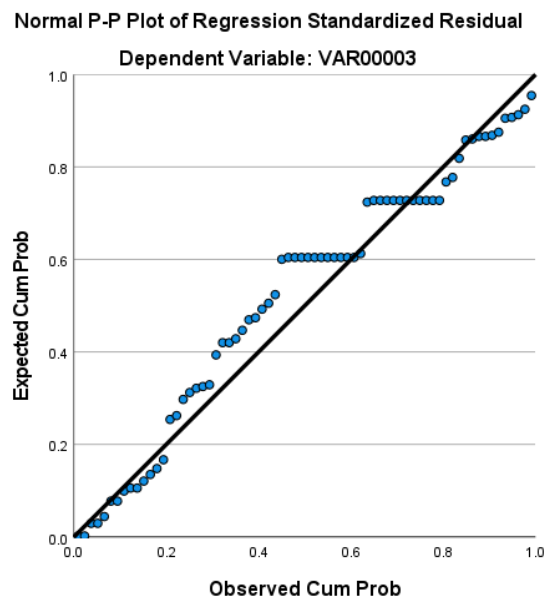
Sumber; Data dibuat penulis,2024

Tabel 3.12 memberikan bukti bahwa pernyataan yang telah diberikan kepada responden yang terdiri dari 5 pernyataan tentang variabel kinerja adalah reliabilitas, karena hasil keluaran SPSS menerima nilai cronbach's Alpha 0,888 > 0,6.

2. Pengujian Asumsi Klasik

a. Pengujian Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah distribusi penelitian berbeda secara signifikan dari distribusi normal. Uji ini menguji variabel bebas dan terikat pada persamaan regresi yang dihasilkan. Pengujian yang digunakan ialah pengujian *normal probability plot tes* yang tersedia dalam program SPSS dengan membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Pola terdistribusi normal akan terlihat jika data berdistribusi di sekitar garis diagonal dan baik searah dengan garis tersebut maupun tidak searah dengan garis histogram. Jika data berdistribusi jauh dari garis diagonal atau tidak searah dengan garis histogram, pola terdistribusi normal tidak akan terlihat. Analisis statistik digunakan untuk mendapatkan pengujian normalitas, dan perhitungan regresi berikut menghasilkan hasilnya seperti pada gambar berikut:



Gambar 3. 1 Normal Probability Plot

Gambar 3.1 Dengan menunjukkan pola distribusi normal yang tersebar di sekitar garis sudut hingga sudut dan mengikuti garis miring atau diagram histogramnya, pengujian normalitas data menunjukkan bahwasanya disiplin kerja dan kerja sama mendukung kinerja karyawan PT.Kutai Energi Site Tani Harapan.

b. Pengujian Multikolinieritas

Tujuan uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada model regresi atau tidak ada, yang memperlihatkan bahwasanya ada kolerasi yang signifikan antara variabel independen. Tidak ada multikolinieritas apabila nilai tolerance $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 . Sebaliknya apabila nilai tolerance $< 0,1$ dan VIF > 10 maka menunjukkan adanya multikolinieritas. Tabel berikut menunjukkan skor VIF.

Tabel 3. 12 Pengujian Multikolinieritas

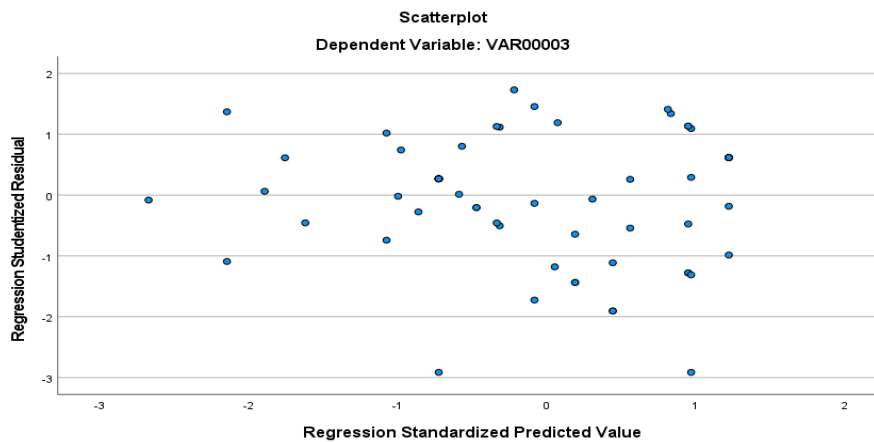
Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
(Lingkungan Kerja)X1	,343	2,919	Tidak Multikolinieritas
(Kepuasan Kerja)X2	,343	2,919	Tidak Multikolinieritas

Sumber;Data dibuat penulis, 2024

Dalam tabel 3.13 terlihat bahwa setiap variabel tidak memiliki multikolinieritas, karena lingkungan kerja memiliki nilai toleransi $0,343 > 0,1$ dan nilai VIF $2,919 < 10$. Adapun kepuasan kerja juga memiliki nilai toleransi $0,343 > 0,1$ dan VIF $2,919 < 10$.

c. Pengujian Heteroskedastisitas

Uji yang dipergunakan dalam menentukan apakah ada ketidaksamaan dalam variabel residual dari satu pengamatan lain dalam metode regresi.



Gambar 3. 2 Scatterplot Heteroskedastisitas

Dalam gambar 3.2 terlihat tidak adanya pola atau titik yang jelas; titik tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, yang menandakan tidak ada heteroskedastisitas.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini dipergunakan untuk mengetahui apakah variabel dependen dipengaruhi oleh komponen independen. Tabel di bawah menunjukkan bagaimana data diproses menggunakan SPSS 29.0 :

Tabel 3. 13 Analisis Linear Berganda

Variabel	B	T	Sig.	Keterangan
(Constant)	1,339	1.015	0,314	

Lingkungan Kerja(X1)	0,320	2,974	0,004	Signifikan
Kepuasan Kerja(X2)	0,593	6,237	0,001	signifikan
F	108.726		0,001	
F tabel	3.13			
T tabel	1,996			
R	0,882			
R Square	0,778			

Sumber : Data dibuat penulis, 2023

Hasil analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan regresi :

$$Y = 1,339 + 0,320 X_1 + 0,593 X_2 + e$$

Hasil persamaan regresi dari analisis regresi berganda menunjukkan bahwa nilai konstan (a) yaitu 1,339, yang berarti bahwa kinerja karyawan akan menurun jika Lingkungan kerja dan kepuasan kerja sama dengan nol (0). Koefisien regresi variabel Lingkungan kerja 0,320 menunjukkan bahwa lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan dan dapat diartikan apabila kenaikan variabel kepuasan kerja (X2) konstan, maka kenaikan lingkungan kerja (X1) sebesar 1 satuan akan menyebabkan kenaikan variabel kinerja (Y) sebesar 0,320. Koefisien regresi variabel kepuasan kerja 0,593 menunjukkan bahwa kepuasan kerja memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan dan dapat diartikan jika kenaikan variabel lingkungan kerja (X1) konstan, maka akan menyebabkan kenaikan variabel kepuasan kerja (X2) sebesar 1 satuan maka menyebabkan kenaikan variabel kinerja (Y) sebesar 0,593

Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien regresi lingkungan kerja (0,320), kepuasan kerja (0,593). Karena $0,593 > 0,320$ maka kepuasan kerja merupakan variabel yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan PT. Kutai Energi Site Tani Harapan.

4. Pengujian Hipotesis

a. Pengujian T (Parsial)

Hasil analisis ini untuk menunjukkan apakah variabel independen masing-masing mempengaruhi variabel dependen. Tes ini adalah parsial. Jika nilai signifikan $< 0,05$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$, hipotesis dianggap benar. Jika nilai signifikan $> 0,05$ menunjukkan bahwa tidak terdapat korelasi atau korelasi yang rendah, hipotesis diabaikan.

Dari tabel 3.14 bisa disimpulkan bahwa :

1. Pertanyaan Penelitian 1 (apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan bagi kinerja karyawan).

Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Pada PT. Kutai Energi Site Tani Harapan, secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan berdampak terhadap kinerja karyawan (Y), sesuai dengan nilai t hitung dengan nilai 2,974 lebih tinggi dari t tabel dengan nilai 1,996 dan nilai signifikan sebesar 0,004 di bawah 0,05. Karena itu dapat dinyatakan H1 diterima dan H0 di tolak.

2. Pertanyaan Penelitian 2 (apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan bagi kinerja karyawan).

Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Pada PT. Kutai Energi Site Tani Harapan, secara parsial kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan berdampak terhadap kinerja karyawan (Y), sesuai dengan nilai t hitung dengan nilai 6,237 lebih di atas t tabel dengan nilai 1,996 dan nilai signifikan sebesar 0,001 di bawah 0,05. Karena itu dapat dinyatakan H2 diterima dan H0 di tolak.

b. Uji F

Pengujian ini diperuntukan guna mengetahui dampak secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Untuk mengujinya dilihat dari level sig. 0,001. Hasil pengujiannya disajikan dalam tabel 3.14.

Level sig. 5% nilai $df_1 = K - 1$ (3-2) dan df_2 keseluruhan sampel, sehingga (70-3). Dan diperoleh nilai F tabel 3.13.

3. Pertanyaan Penelitian 3 (apakah lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan bagi kinerja karyawan).

Pengaruh dari semua variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat dapat diketahui melalui uji F. Hasil pengujiannya di dapatkan nilai $F_{hitung} = 108.726 > F_{tabel} = 3.13$ dan nilai Sig. $0.001 < 0.05$ berarti hipotesis ketiga diterima. Dapat dikatakan pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara simultan berdampak signifikan pada kinerja karyawan.

c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi, atau R^2 dilakukan untuk mencari tahu berapa besar variabel independen memengaruhi variabel dependen. R dapat mengambil nilai antara nol dan satu korelasi yang semakin dekat antar variabel yang di teliti terlihat ketika nilai R mendekati 1.

Tabel 3.14 menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,778 menunjukkan bahwa variabel independen, lingkungan kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2), mempengaruhi variabel dependen, kinerja, sebesar 77,8%. Pengaruh variabel lain, yang tidak termasuk dalam penelitian ini, mencakup 22,2% dari total.

1.5 Pembahasan

a. Tujuan Penelitian 1 (guna mengetahui pengaruh lingkungan kerja bagi kinerja karyawan)

Berdasarkan hasil analisis hipotesis pertama menampilkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis data menggunakan uji regresi linear berganda diketahui nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,320 satuan, sedangkan hasil uji T (parsial) diketahui nilai signifikan 0,004 kurang dari 0,05 dan t hitung sebesar 2,974 lebih besar dari t tabel sebesar 1,996, sehingga dapat dinyatakan H1 diterima. Artinya lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan secara empiris tentang pentingnya fokus pada pengembangan lingkungan kerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil keputusan responden pada variabel lingkungan kerja indikator prasarana tempat kerja yang lengkap dan peralatan kerja karyawan yang memadai pada perusahaan penting supaya meningkatkan kinerja perusahaan. Jika karyawan PT. Kutai Energi Site Tani Harapan memiliki lingkungan kerja yang aman dan nyaman, akan menguntungkan karyawan mencapai kinerja dan hasil kerja yang diharapkan perusahaan.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kristin (2021), yang mengemukakan bahwa kinerja karyawan terpengaruh secara signifikan oleh lingkungan kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu di antaranya penelitian menurut Danisa & Komari (2023), menemukan bahwa lingkungan kerja meningkatkan kinerja karyawan.

c. Tujuan Penelitian 2 (guna mengetahui pengaruh kepuasan kerja bagi kinerja karyawan)

Berdasarkan hasil analisis hipotesis pertama menampilkan bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis data menggunakan uji regresi linear berganda diketahui nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja sebesar 0,593 satuan, sedangkan hasil uji T (parsial) diketahui nilai signifikan 0,001 kurang dari 0,05 dan t hitung sebesar 6,237 lebih besar dari t tabel sebesar 1,996, sehingga dapat dinyatakan H2 diterima. Artinya semakin baik kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya maka karyawan akan terus meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan secara empiris betapa pentingnya menjaga kepuasan terhadap kinerja sesama rekan kerja. Hal itu dilihat dari hasil keputusan responden pada variabel kepuasan kerja indikator senang dan puas terhadap pekerjaan sendiri penting diterapkan dalam bekerja supaya memberikan dampak baik pada kinerja.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dijalankan oleh Nurlaela & Trianasari (2021), yang mengemukakan bahwa kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Hasil penelitian ini juga mendukung temuan Triana & Yofi (2021) yang mengemukakan bahwasanya kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan pada kinerja karyawan.

d. Tujuan Penelitian 3 (guna mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja bagi kinerja karyawan)

Hasil pengujian kedua variabel bebas terhadap variabel terikat mengindikasikan nilai $F_{hitung} = 108,726 > F_{tabel} = 3.13$ dan nilai $sig. 0,001 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan H3 diterima. Artinya lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini

menunjukkan secara empiris betapa pentingnya menjaga lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja sesama rekan kerja.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dijalankan oleh Andriany, D (2019), bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga mendukung temuan Winarti (2021) yang mengemukakan bahwasanya kerja sama tim memiliki pengaruh signifikan pada kinerja karyawan