

## BAB IV

### PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA

#### 4.1. Profil Perusahaan

Synnex Metrodata Indonesia adalah gabungan sinergi dari perusahaan PT. Metrodata Tbk dan Synnex Technology International Corp. (Taiwan) yang berdiri pada tahun 2012 dengan nama Synnex Metrodata Indonesia. Synnex Metrodata Indonesia ini memiliki *logistic center* yang berada di MM2100 Industrial Estate, Cibitung. Di *Logistic Center* ini SMI membuat WMS yang *reliable*, canggih dan mengadopsi sistem komputerisasi terkini. Selain itu para sales dari SMI juga dapat memantau langsung progres order dan pergerakan barang dari *Logistic Center* ke tempat para pelanggan melalui *Point of Delivery* yang diperkuat oleh SAP *Cloud Platform* (SCP) dengan menggunakan fitur-fitur *tracking position*, *fleet information*, dan *delivery status*.

Synnex Metrodata Indonesia (SMI) merupakan perusahaan yang bergerak di bidang Distributor yang memiliki nilai efisien yang cukup tinggi di Indonesia dan merupakan perusahaan distributor terbesar di Indonesia dengan jangkauan wilayah yang luas dan sistem infrastruktur yang dapat diandalkan.

SMI sendiri merupakan perusahaan Distributor dengan ICT sebagai produk yang didistribusikannya contohnya seperti Laptop, Router, Hardisk, Printer, Notebook, Chromebook, Kulkas, Handphone, Memory, Headset, Tas Laptop, Catridge, Tinta, Hetsink, Mouse, dan lain sebagainya.

SMI sendiri dijuluki dengan *Modern Distribution System* karena memiliki *Online Portal* untuk melakukan pemesanan barang secara online dan untuk memudahkan pelanggan juga dalam mencari informasi kebutuhan serta penginputan *order* secara langsung selama 24/7. *Online Portal* ini juga menguntungkan para *principle* untuk memperluas jangkauan pasarnya. Selain itu, SMI juga memiliki *Online Acces* untuk mengetahui *inventory* barang, memproses order dan melakukan *tracking* barang secara online.

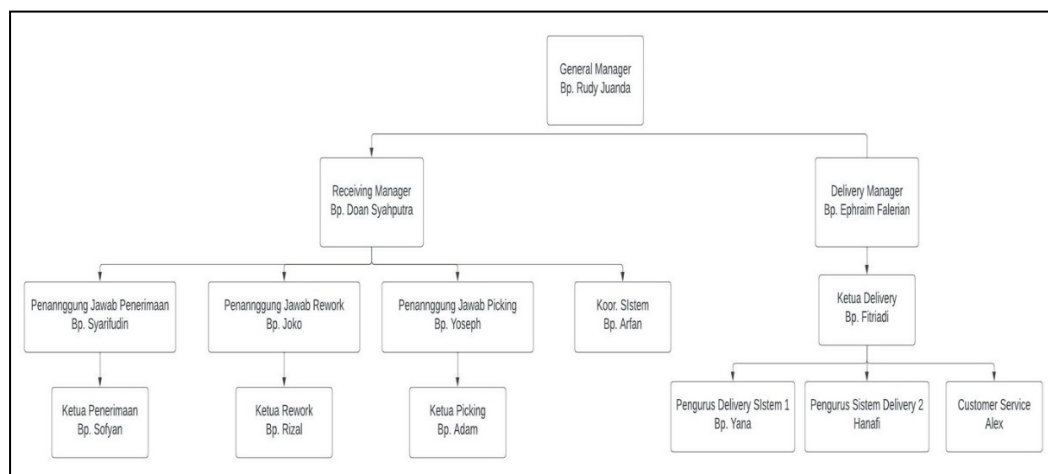
Disamping itu, SMI juga memiliki *platform* untuk mengelola outlet-outlet penjualan yang dinamakan “*Store in Store System*” dalam pengaturan *inventory* dan

*tracking* penjualan yang telah dijalankan di *Modern Retail Channel/Large Formal Retail* (LFR) yang tersebar di 100+ lokasi di Indonesia.

#### 4.1.1. Struktur Organisasi Perusahaan

Berikut gambar dan penjelasan dari stuktur organisasi gudang.

Gambar 4.1. Struktur Organisasi Gudang



Berdasarkan gambar 4.1 posisi tertinggi yang mengurus langsung Logistic Center SMI adalah Bapak Rudy Juanda dengan jabatan Ketua Logistik di Kantor Pusat dan General Manajer di gudang SMI yang bertugas mengawasi langsung seluruh kegiatan logistik di gudang SMI hingga per administrasian pergudangannya.

Sedangkan dibawah Bapak Rudy Juanda, ada Pak Leri sebagai Manajer Pergudangan & *Delivery* dan Pak Doan sebagai Manajer Penerimaan Pergudangan. beliau bertugas untuk mengurus atau mengatur sekaligus mengelola seluruh kegiatan yang ada digudang dari mulai penerimaan hingga ke pengeluaran (hingga barang yang dikirim sampai pada tujuan dan dokumen jalannya balik lagi ke perusahaan). Segala kesalahan atau kekurangan yang ada digudang yang bertanggung jawab penuh adalah Pak Leri dan Pak Doan, termasuk ke permasalahan-permasalahan karyawannya.

Dibawah Pak Doan ada beberapa Ketua untuk setiap bagian yang ada di Penerimaan di Gudang SMI ini, yaitu Pak Udin yang bertugas untuk mengatur seluruh proses penerimaan barang masuk dan apabila ada barang masuk yang tidak sesuai maka Pak Udin yang mengurus hal tersebut misal masalah kemasan atau

*quantity* pada barang. Sedangkan Pak Yoseph bertugas untuk mengatur seluruh kegiatan di bagian *picking* dari mulai proses DN (*Delivery Note*), DN *cancel*, proses pengambilan barang, proses TO (*Transfer Order*) atau pembagian DN ke karyawan lainnya di bagian *picking*. Selain itu ada Pak Arfan yang bertugas pengurusan atau peng koordinator seluruh sistem di gudang dari WMS, SAP, WIFI dan lain sebagainya. Selain itu di bawah Pak Doan ada juga Pak Joko yang bertugas untuk mengontrol penempelan segel pada barang yang masuk dan mengurus DN balikkan atau barang balikkan karena kemasan yang tidak sesuai atau *quantity* barang yang tidak sesuai atau bisa juga karena kesalahan pengiriman barang.

Sedangkan dibawah Pak Leri terdapat Pak Adi yang bertugas untuk mengontrol seluruh kegiatan barang yang akan dikirim atau keluar seperti mengurus *Transfer Order* dari gudang pusat ke gudang cabang ataupun sebaliknya, kemudian mengurus barang-barang yang akan dikirim ke *Modern Channel* (Supermarket, Giant, Hypermart, Shoppe, Lazada, Tokopedia dan semacamnya). Selain itu juga ada pembuatan trip DN yang berfungsi untuk pemilihan ekspedisi sesuai dengan tujuan kotanya atau *request* dari *customer*.

#### **4.1.2. Visi & Misi Perusahaan**

Visi Misi dari Synnex Metrodata Indonesia sendiri yaitu sebagai berikut:

1. Menjadi perusahaan distribusi berkelas dunia yang memahami pasar lokal.
2. Menghadirkan cara yang paling efisien dan efektif untuk distribusi produk dan layanan TIK.
3. Menjadi distributor dengan nilai tambahan yang paling inovatif.

#### **4.2. Pengumpulan Data**

Pengumpulan data yang di lakukan pada penelitian ini adalah melalui hasil observasi langsung dan wawancara di *Warehouse* Synnex Metrodata Indonesia (SMI).

##### **4.2.1. Kuesioner**

Kuesioner di gunakan untuk mengetahui jawaban-jawaban dari pertanyaan yang peneliti ajukan secara *online*, yang di berikan kepada karyawan gudang sebagai responden langsung dari penelitian ini. Responden yang di ambil oleh peneliti adalah keseluruhan populasi yang ada di gudang yaitu 33 responden, yang

nantinya jawabannya akan di uji menggunakan aplikasi SPSS. Uji yang di gunakan untuk mengolah data kuesioner tersebut ialah uji regresi dan kolerasi. Variabel yang diambil untuk kuesioner ialah variabel y (kinerja karyawan), x1 (motivasi), x2 (budaya perusahaan) dan x3 (lingkungan perusahaan).

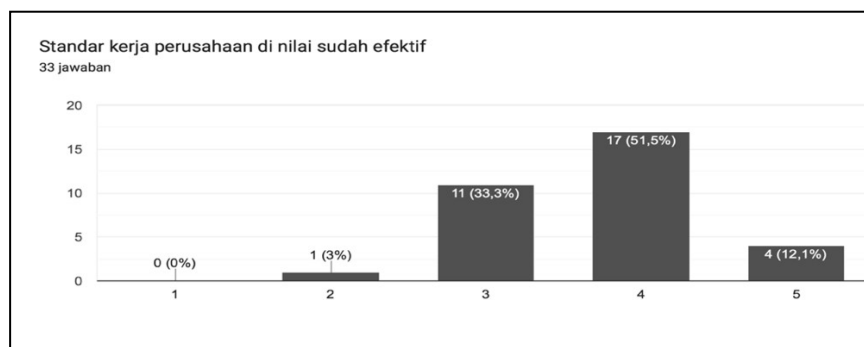
#### 4.2.2. Presentase Jawaban Kuisisioner

Berikut hasil presentasi dari jawaban kuisisioner.

##### 1. Kinerja Karyawan (y)

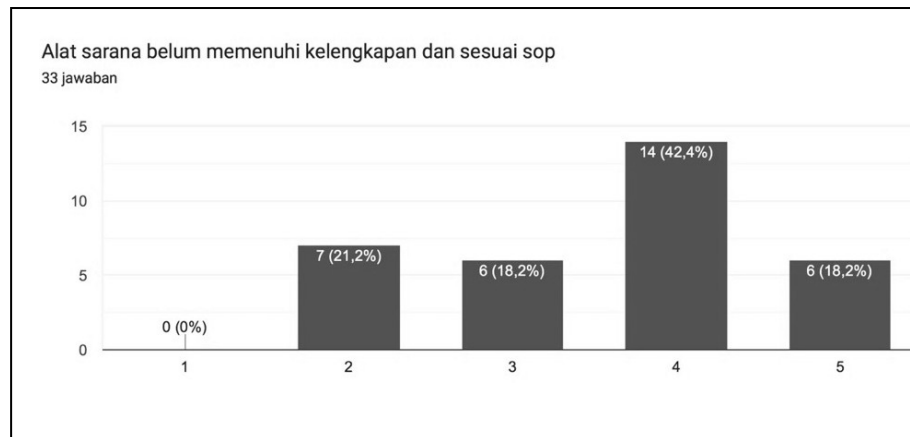
Diagram tabel 4.1 merupakan hasil dari variabel Kinerja Karyawan dengan indikator standar kerja perusahaan di nilai sudah efektif (y1.1) dengan nilai tertinggi yaitu 4 (Setuju) yang di peroleh dari 17 orang dengan arti bahwa di perusahaan tersebut di nyatakan cukup memiliki standar kerja yang efektif untuk memenuhi kebutuhan kinerja karyawan.

Tabel 4.1. y1.1



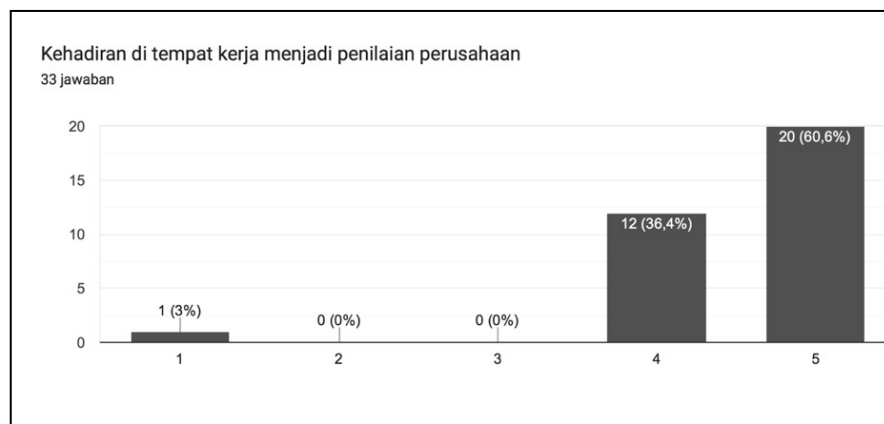
Sedangkan diagram tabel 4.2 merupakan hasil dari variabel Kinerja Karyawan dengan indikator alat sarana belum memenuhi kelengkapan dan sesuai SOP (y1.2) dengan nilai tertinggi 4 (Setuju) yang di peroleh dari 14 orang dengan arti bahwa karyawan di perusahaan tersebut menilai bahwa alat sarana dan kelengkapan kebutuhan yang di butuhkan untuk kinerja karyawan belum memenuhi atau sesuai dengan SOP (Standar Operasional Perusahaan) seperti alat-alat K3 yang ada di perusahaan, jalur jalan gudang, buku panduan dari penggunaan alat serta buku panduan SOP.

Tabel 4.2. y.1.2



Berikutnya merupakan hasil diagram tabel 4.3 dari variabel Kinerja Karyawan dengan indikator kehadiran di tempat kerja menjadi penilaian di perusahaan (y1.3) dengan nilai tertinggi 5 (Sangat Setuju) yang di peroleh dari 20 orang dengan arti bahwa di perusahaan tersebut kehadiran karyawan sangatlah penting dan sangat di perhitungkan oleh perusahaan untuk meninjau kualitas kinerja karyawan dan dapat di perhitungkan untuk proses pemberian gaji/bonus.

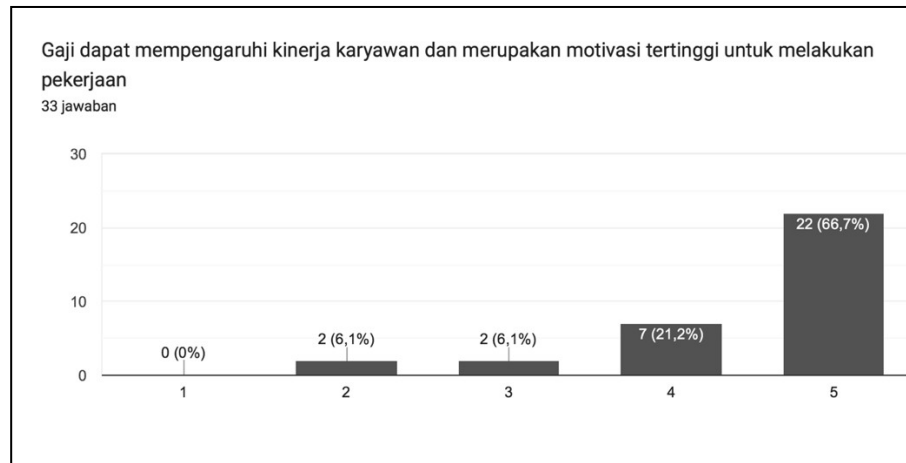
Tabel 4.3. y1.3



#### 1. Motivasi (x1)

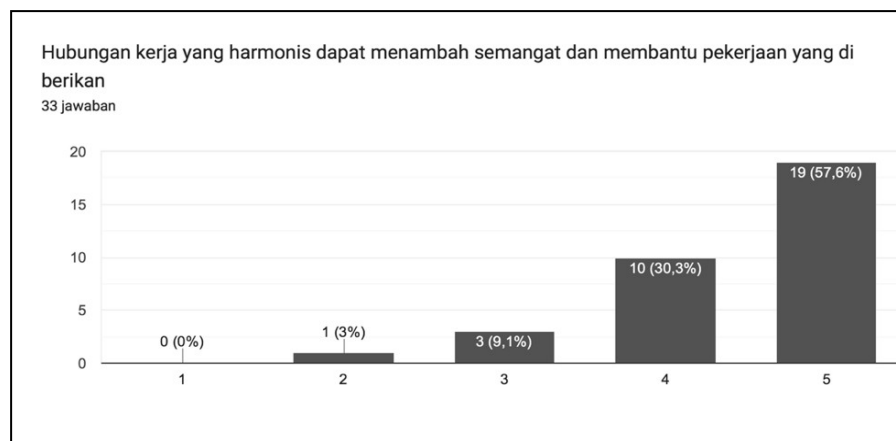
Diagram tabel 4.4 merupakan hasil dari variabel Motivasi dengan indikator gaji dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan merupakan motivasi tertinggi untuk melakukan pekerjaan (x1.1) dengan nilai tertinggi 5 (Sangat Setuju) yang di peroleh dari 22 orang, mengartikan bahwa karyawan di perusahaan tersebut sangat bergantung pada gaji dan menjadikan gaji sebagai motivasi mereka untuk lebih semangat dalam melakukan kinerja yang dilakukan.

Tabel 4.4. x1.1



Selanjutnya diagram tabel 4.5 hasil dari variabel Motivasi dengan indikator hubungan kerja yang harmonis dapat menambah semangat dan membantu pekerjaan yang di berikan (x1.2) dengan nilai tertinggi yaitu 5 (sangat setuju) yang di peroleh dari 19 orang, mengartikan bahwa hubungan yang dibangun dari atasan kepada karyawan akan memberikan contoh untuk hubungan karyawan ke sesama karyawan. Apabila hubungan yang dibangun harmonis, maka akan menciptakan suasana kerja yang baik, damai, tentram dan tentunya akan berpengaruh ke kinerja karyawan karena memberikan efek nyaman dan membuat hubungan antar kerja bisa menjadi lebih akrab dan saling tolong-menolong.

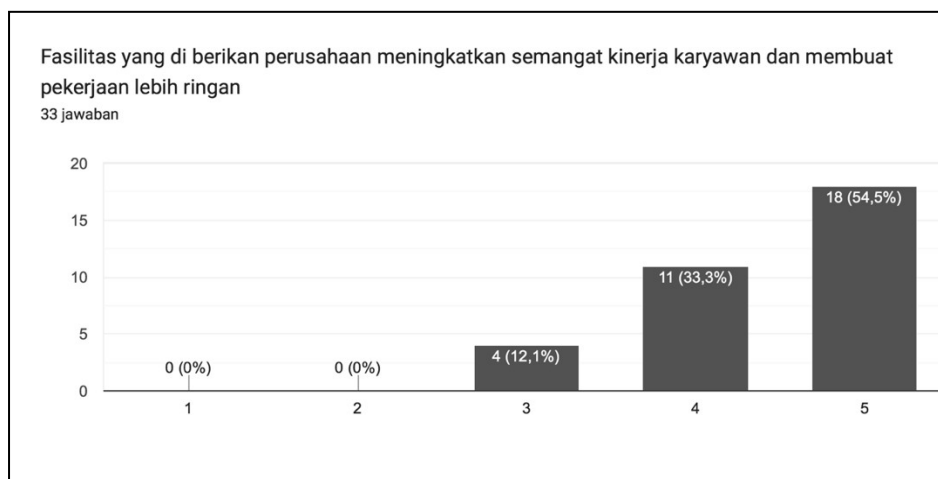
Tabel 4.5. x1.2



Yang terakhir diagram tabel 4.6 hasil dari variabel Motivasi dengan indikator fasilitas yang di berikan perusahaan meningkatkan semangat kinerja karyawan dan membuat pekerjaan lebih ringan (x1.3) dengan nilai tertinggi yaitu 5

(sangat setuju) yang di peroleh dari 18 orang, mengartikan bahwa fasilitas sangat penting untuk menunjang kinerja karyawan. Jadi, untuk memberikan kinerja karyawan yang baik perusahaan harus memfasilitasi fasilitas yang sesuai dengan SOP berdasarkan bidang pekerjaan. Selain menunjang kinerja karyawan agar lebih baik, fasilitas juga dapat mempermudah dan meringankan pekerjaan karyawan dan memberikan keamanan dalam bekerja baik keamanan untuk barang ataupun orang yang melakukan pekerjaan.

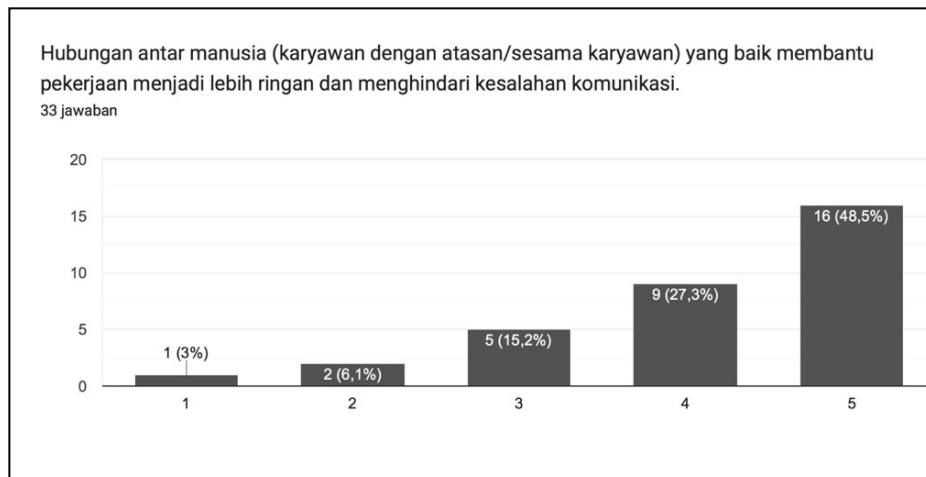
Tabel 4.6. x1.3



## 2. Budaya Perusahaan (x2)

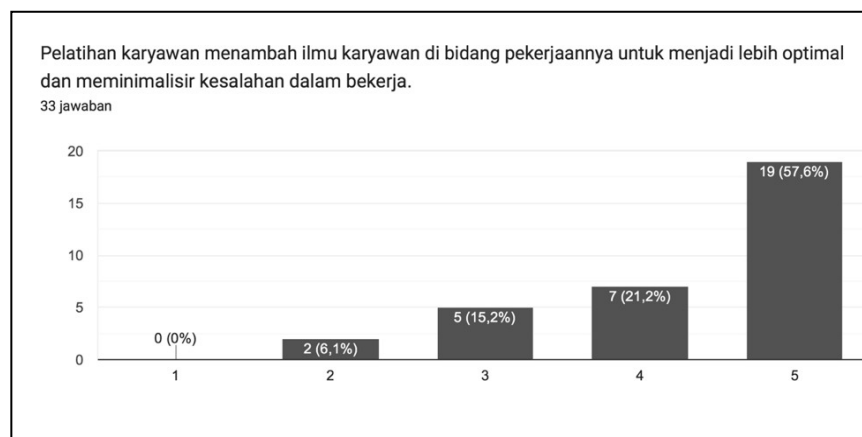
Berikut diagram tabel 4.7 hasil dari variabel Budaya Perusahaan dengan indikator hubungan antar manusia (x2.1) dengan nilai tertinggi yaitu 5 (sangat setuju) yang di peroleh dari 16 orang, mengartikan bahwa suatu hubungan yang baik antar sesama rekan kerja baik dengan atasan ataupun sesama karyawan akan membuat kinerja karyawan menjadi lebih baik karena dapat menumbuhkan rasa saling membantu yang membuat pekerjaan menjadi lebih ringan dan menghindari kesalahan komunikasi antar pekerjaan.

Tabel 4.7. x2.1



Selanjutnya diagram tabel 4.8 hasil dari variabel Budaya Perusahaan dengan indikator pelatihan karyawan (x2.2) dengan nilai tertinggi yaitu 5 (Sangat Setuju) yang di peroleh dari 19 orang, mengartikan bahwa pelatihan karyawan yang di berikan perusahaan dinilai sangat penting karena memberikan dampak baik kepada karyawan seperti menambah wawasan/ilmu kepada karyawan tentang bidang pekerjaannya yang nantinya akan membuat kinerja karyawan menjadi lebih optimal dan meminimalisir kesalahan dalam melakukan pekerjaan.

Tabel 4.8. x2.2

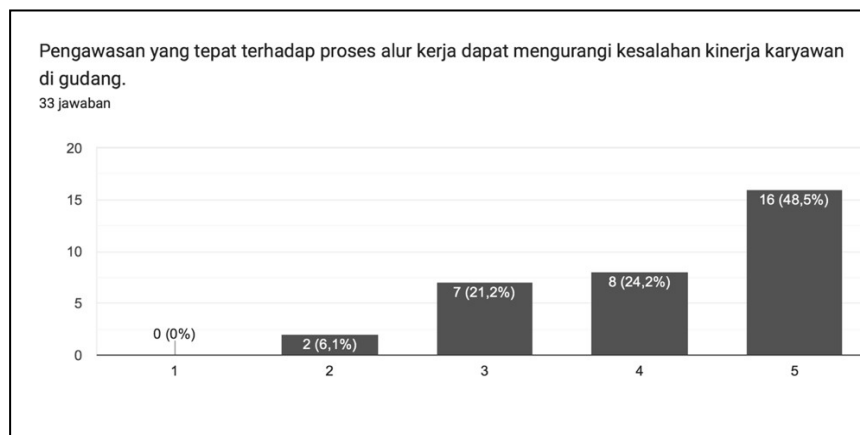


Terakhir diagram tabel 4.9 hasil dari variabel Budaya Perusahaan dengan indikator pengawasan yang tepat (x2.3) dengan nilai tertinggi yaitu 5 (sangat setuju) yang di peroleh dari 16 orang, mengartikan karyawan di perusahaan tersebut setuju bahwa pengawasan yang tepat terhadap proses alur kerja dapat mengurangi kesalahan kinerja karyawan seperti memantau pekerjaan yang dilakukan oleh setiap



karyawannya baik dari cctv ataupun pengecekan berkala baik dari proses dokumen atau proses bekerja langsung apakah karyawan melakukan pekerjaannya sesuai SOP atau tidak dari proses pemasukan barang hingga ke pengeluaran barang. Hal tersebut berguna untuk mengurangi kesalahan kinerja karyawan dalam bekerja dan membuat karyawan agar lebih mengetahui dan mematuhi sistem kerja yang telah diatur dan dibuat.

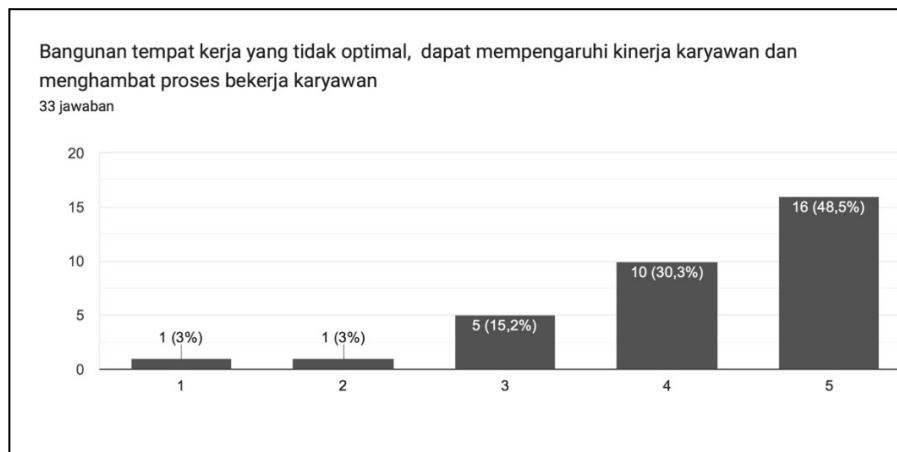
Tabel 4.9. x2.3



### 3. Lingkungan Perusahaan (x3)

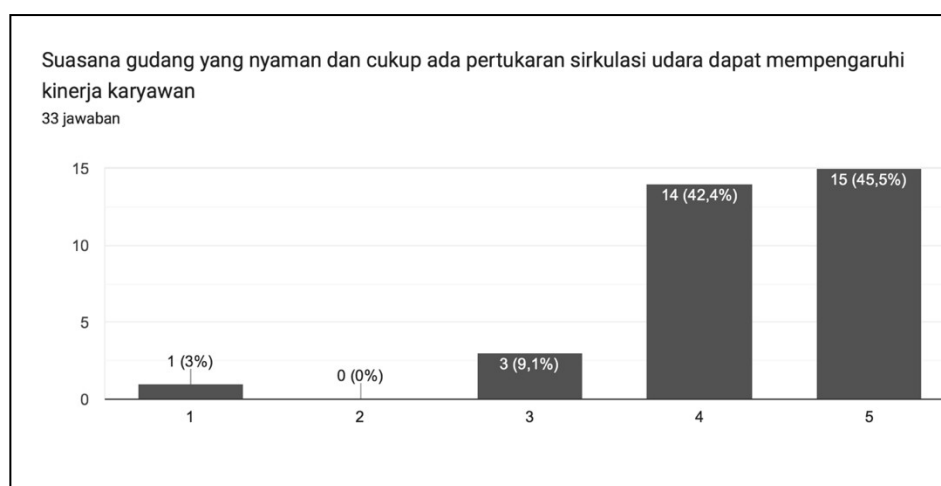
Diagram tabel 4.10 merupakan hasil dari variabel Lingkungan Perusahaan dengan indikator bangunan tempat kerja yang tidak optimal (x3.1) dengan nilai tertinggi yaitu 5 (Sangat Setuju) yang di peroleh dari 16 orang, mengartikan karyawan di perusahaan menilai bahwa bangunan tempat kerja yang tidak optimal dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan menghambat proses bekerja karyawan seperti tata letak gudang yang kurang sesuai dengan standar (pintu pemasukan barang dan pengeluaran barang tidak sesuai standar, bangunan yang kurang layak (gudang bocor, lahan sempit, tanah atau lantai kurang optimal untuk di lalui saat bekerja), tempat lahan parkir yang memadai.

Tabel 4.10. x3.1



Selanjutnya diagram tabel 4.11 hasil dari variabel Lingkungan Perusahaan dengan indikator suasana gudang (x3.2) dengan nilai tertinggi yaitu 5 (Sangat Setuju) yang diperoleh dari 15 orang, mengartikan karyawan menilai bahwa suasana yang ada di lingkungan pekerjaan akan mempengaruhi kinerja karyawan seperti adanya sirkulasi udara yang cukup di gudang dan rasa kenyamanan (hubungan rekan kerja, tata letak penempatan barang/rak, jarak antar jalan, kebersihan, dan lain sebagainya) yang diberikan oleh atasan terhadap karyawan akan memberikan suasana yang nyaman dan aman untuk karyawan melakukan pekerjaannya.

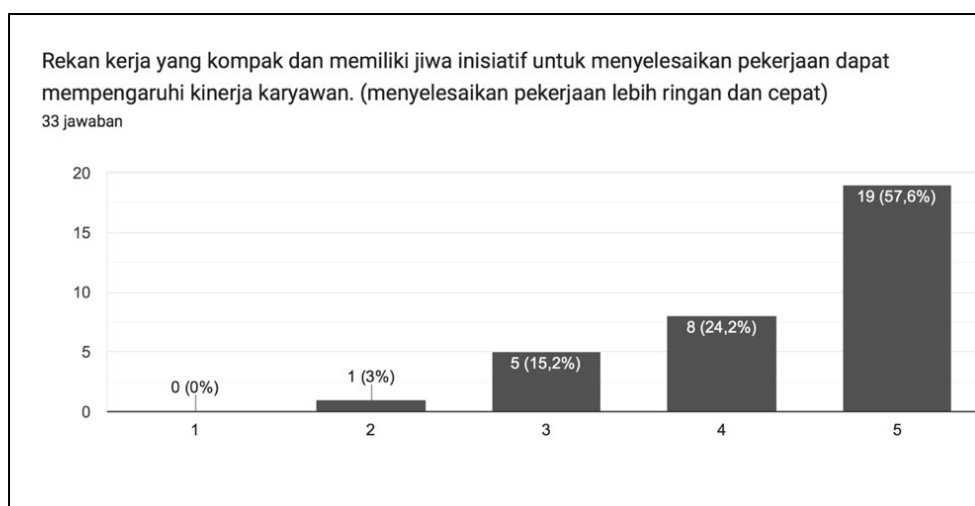
Tabel 4.11. x3.2



Terakhir diagram tabel 4.12 hasil dari variabel Lingkungan Perusahaan dengan indikator rekan kerja (x3.3) dengan nilai tertinggi yaitu 5 (Sangat Setuju)

yang di peroleh dari 19 orang, mengartikan karyawan menilai bahwa rekan kerja yang kompak dan memiliki jiwa inisiatif yang tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena jika rekan kerja sama-sama kompak akan memudahkan pekerjaan menjadi cepat selesai dan tidak memakan waktu yang sangat lama, serta jiwa inisiatif yang tinggi dapat membuat hubungan rekan kerja menjadi lebih baik karena tidak ada pekerjaan yang tertunda dan membuat karyawan lainnya menjadi lembur atau merepotkan karyawan lain untuk menyelesaikan pekerjaan yang bukan pekerjaannya.

Tabel 4.12. x3.3



#### 4.2.3. Hasil Kuisioner

Berikut keterangan untuk nilai masing-masing dari kuisioner:

- a. 1 (Sangat Tidak Setuju)
- b. 2 (Tidak Setuju)
- c. 3 (Cukup)
- d. 4 (Setuju)
- e. 5 (Sangat Setuju)

Berikut hasil kuisioner dari masing-masing variabel beserta total rata-rata dari masing-masing variabel.

## 1. Hasil Kuisisioner Y

Tabel 4.13. Hasil Kuisisioner Y

NO	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Total Rata-Rata
1	2	2	1	2
2	3	2	4	3
3	3	2	4	3
4	3	2	4	3
5	3	2	4	3
6	3	2	4	3
7	3	2	4	3
8	3	3	4	3
9	3	3	4	3
10	3	3	4	3
11	3	3	4	3
12	3	3	4	3
13	4	3	4	4
14	4	4	5	4
15	4	4	5	4
16	4	4	5	4
17	4	4	5	4
18	4	4	5	4
19	4	4	5	4
20	4	4	5	4
21	4	4	5	4
22	4	4	5	4
23	4	4	5	4
24	4	4	5	4
25	4	4	5	4
26	4	4	5	4
27	4	4	5	4
28	4	5	5	5
29	4	5	5	5
30	5	5	5	5
31	5	5	5	5
32	5	5	5	5
33	5	5	5	5
Total Rata-Rata	4	4	5	4



## 3. Hasil Kuisisioner X2

Tabel 4.15. Hasil Kuisisioner X2

NO	X2.1	X2.2	X2.3	Total Rata-Rata
1	1	2	2	2
2	2	2	2	2
3	2	3	3	3
4	3	3	3	3
5	3	3	3	3
6	3	3	3	3
7	3	3	3	3
8	3	4	3	3
9	4	4	3	4
10	4	4	4	4
11	4	4	4	4
12	4	4	4	4
13	4	4	4	4
14	4	4	4	4
15	4	5	4	4
16	4	5	4	4
17	4	5	4	4
18	5	5	5	5
19	5	5	5	5
20	5	5	5	5
21	5	5	5	5
22	5	5	5	5
23	5	5	5	5
24	5	5	5	5
25	5	5	5	5
26	5	5	5	5
27	5	5	5	5
28	5	5	5	5
29	5	5	5	5
30	5	5	5	5
31	5	5	5	5
32	5	5	5	5
33	5	5	5	5
Total Rata-Rata	4	4	4	4

## 4. Hasil Kuisisioner X3

Tabel 4.16 Hasil kuisisioner X3

NO	X3.1	X3.2	X3.3	Total Rata-Rata
1	1	1	2	1
2	1	3	3	2
3	3	3	3	3
4	3	3	3	3
5	3	4	3	3
6	3	4	3	3
7	3	4	4	4
8	4	4	4	4
9	4	4	4	4
10	4	4	4	4
11	4	4	4	4
12	4	4	4	4
13	4	4	4	4
14	4	4	4	4
15	4	4	5	4
16	4	4	5	4
17	4	4	5	4
18	5	4	5	5
19	5	5	5	5
20	5	5	5	5
21	5	5	5	5
22	5	5	5	5
23	5	5	5	5
24	5	5	5	5
25	5	5	5	5
26	5	5	5	5
27	5	5	5	5
28	5	5	5	5
29	5	5	5	5
30	5	5	5	5
31	5	5	5	5
32	5	5	5	5
33	5	5	5	5
Total Rata-Rata	4	4	4	4

### 4.3. Pengolahan Data

Berdasarkan hasil kuesioner di atas, maka di dapatkan skor 1-5 untuk setiap pertanyaan yang di berikan. Berdasarkan skor tersebut di lakukan akumulasi dan diklasifikasikan berdasarkan variabelnya, kemudian di hitung total skor dari masing-masing variabel secara keseluruhan.

Setelah di lakukan perhitungan total skor, maka data siap di olah menggunakan uji regresi sederhana langsung dan uji kolerasi. Data tersebut bersifatsensus atau data di ambil dari keseluruhan populasi yang ada dan sebelum ke pengolahan data uji regresi dan kolerasi, peneliti melakukan uji normalitas, validitas dan reabilitas data terlebih dahulu.

#### 4.3.1. Uji Normalitas

Untuk melakukan pengolahan data, hal pertama kali yang harus dilakukan ialah melakukan uji normalitas terlebih dahulu untuk mengetahui apakah data yang ingin kita uji berdistribusi normal atau tidak. Untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak, nilai sig harus  $> 0,05$ . Berdasarkan gambar di bawah ini, hasil dari uji normalitas data kuisisioner penelitian bernilai 0,12 di lihat dari kolom Asimp.sig (2tailed) yang artinya data pada penelitian ini berdistribusi normal karena memiliki nilai sig  $> 0,05$ . Berikut hasil dari uji normalitas menggunakan kolmogrov-smirnov.

Tabel 4.17. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.50109433
Most Extreme Differences	Absolute	.175
	Positive	.175
	Negative	-.120
Test Statistic		.175
Asymp. Sig. (2-tailed)		.012 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		



### 4.3.2. Uji Validitas

Berdasarkan tabel 4.18 di ketahui nilai sampel ialah (N=33) dan untuk mengetahui nilai r,  $N-2 = 31$  dengan level 0,05. Pada tabel r nilai 31 dengan level 0,05 ialah bernilai 0,3440, data dikatakan valid apabila  $r_{xy} > r_{tabel}$ . Berikut hasil dari uji validitas variabel motivasi dengan nilai signifikan  $0,00 < 0,05$  dan masing-masing nilai r hitung  $> r_{tabel}$  mengartikan bahwa data yang digunakan valid.

Tabel 4.18. Uji Validitas

Correlations						
		motivasi	budaya perusahaan	lingkungan perusahaan	kinerja karyawan	Total
motivasi	Pearson Correlation	1	.865**	.910**	.774**	.951**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	33	33	33	33	33
budaya perusahaan	Pearson Correlation	.865**	1	.908**	.747**	.946**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	33	33	33	33	33
lingkungan perusahaan	Pearson Correlation	.910**	.908**	1	.762**	.963**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	33	33	33	33	33
kinerja karyawan	Pearson Correlation	.774**	.747**	.762**	1	.873**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	33	33	33	33	33
Total	Pearson Correlation	.951**	.946**	.963**	.873**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	33	33	33	33	33

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabel 4.19. Keterangan Uji Validitas

variabel	rx	rtabel	keterangan
X1	0,951	0,344	Valid
X2	0,946	0,344	Valid
X3	0,963	0,344	Valid
Y	0,873	0,344	Valid

### 4.3.3. Uji Reabilitas

Tabel 4.20. Uji Reabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.950	4

Berdasarkan hasil dari tabel 4.19, di ketahui bahwa data dari penelitian ini adalah valid semua karena memiliki nilai 100% dari 33 responden berdasarkan tabel Case Processing Summary dan memiliki nilai dari C Alpha 0,980 dari 4 variabel yang berarti memiliki arti bahwa data tersebut di nilai reliabel atautergolong sangat kuat karena nilai korelasi > 0,5.

### 4.4. Pengaruh Variabel X1 → Y

#### A. Korelasi

Tabel 4.21. Korelasi

Correlations			
		motivasi	kinerja karyawan
motivasi	Pearson Correlation	1	.774**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	33	33
kinerja karyawan	Pearson Correlation	.774**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	33	33
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

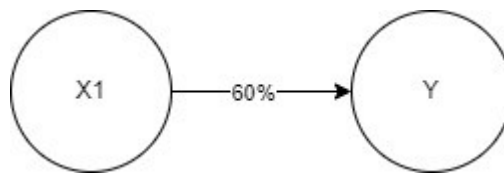
Tabel 4.21 merupakan hasil korelasi variabel motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar **0,774** artinya bahwa motivasi dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang kuat.

#### B. Model Summary (Koefisien Determinasi)

Tabel 4.22. Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.774 <sup>a</sup>	.598	.586	.528
a. Predictors: (Constant), motivasi				
b. Dependent Variable: kinerja karyawan				

Gambar 4.2. Koefisien Determinasi



Model Summary yang menunjukkan bahwa informasi tentang besarnya pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent **R Square** memiliki pengaruh sebesar 59,8 atau 59,8% atau yang di bulatkan menjadi 60% artinya bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap kinerja karyawan.

### C. Uji t

Tabel 4.23. Uji t

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.569	.482		1.179	.247
motivasi	.743	.109	.774	6.797	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Tabel 4.24. Keterangan Hipotesis

t hitung	t tabel	keterangan
6,78	2,04	H0 di tolak

Tabel 4.23 menunjukkan nilai **t hitung 6,78 > t tabel 2,040** dengan signifikan sebesar  $0,00 < 0,05$  maka variabel motivasi di nilai berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

#### 4.5. Pengaruh Variabel X<sub>2</sub> → Y

##### A. Korelasi

Tabel 4.25. Korelasi

Correlations			
		budaya perusahaan	kinerja karyawan
budaya perusahaan	Pearson Correlation	1	.747**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	33	33
kinerja karyawan	Pearson Correlation	.747**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	33	33

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabel 4.25 merupakan hasil korelasi variabel budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan sebesar **0,747** artinya bahwa motivasi dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang kuat.

##### B. Model Summary (Koefisien Determinasi)

Tabel 4.26. Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.747 <sup>a</sup>	.559	.544	.554
a. Predictors: (Constant), budaya perusahaan				
b. Dependent Variable: kinerja karyawan				

Gambar 4.3. Koefisien Determinasi



Model Summary yang menunjukkan informasi tentang besarnya pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent **R Square** sebesar 0,559 atau 55,9% atau 56% artinya bahwa budaya perusahaan memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap kinerja karyawan.

### C. Uji t

Tabel 4.27. Uji t

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	.907	.470		1.930
	budaya perusahaan	.679	.108	.747	6.263

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Tabel 4.28. Keterangan Hipotesis

t hitung	t tabel	keterangan
6,27	2,04	H0 di tolak

Tabel 4.27 menunjukkan nilai **t hitung 7,730 > t tabel 2,040** dengan signifikan sebesar  $0,00 < 0,05$  maka variabel budaya perusahaan di nilai berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

#### 4.6. Pengaruh Variabel X3 → Y

##### A. Korelasi

Tabel 4.29. Korelasi

Correlations			
		lingkungan perusahaan	kinerja karyawan
lingkungan perusahaan	Pearson Correlation	1	.762**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	33	33
kinerja karyawan	Pearson Correlation	.762**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	33	33

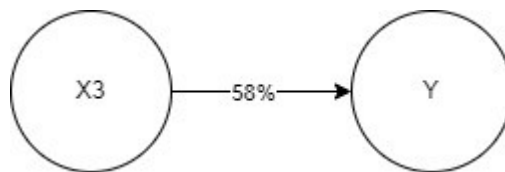
\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabel 4.29 merupakan hasil korelasi variabel lingkungan perusahaan terhadap kinerja karyawan sebesar **0,762** artinya bahwa motivasi dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang kuat.

### B. Model Summary (Koefisien Determinasi)

Tabel 4.30. Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.762 <sup>a</sup>	.581	.568	.539
a. Predictors: (Constant), lingkungan perusahaan				
b. Dependent Variable: kinerja karyawan				



Gambar 4.4. Koefisien Determinasi

Model Summary yang menunjukkan informasi tentang besarnya pengaruh seluruh variabel independent terhadap variabel dependent dengan **R Square** sebesar 0,581 atau 58,1% artinya bahwa variabel lingkungan perusahaan memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap kinerja karyawan.

### C. Uji t

Tabel 4.31. Uji t

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.192	.407		2.931	.006
	lingkungan perusahaan	.630	.096	.762	6.557	.000
a. Dependent Variable: kinerja karyawan						

Tabel 4.32. Keterangan Hipotesis

t hitung	t tabel	keterangan
6,56	2,04	H0 di tolak

Tabel 4.31 menunjukkan nilai uji **t hitung 6,56 > t tabel 2,040** dengan signifikan sebesar  $0,00 < 0,05$  maka variabel lingkungan perusahaan di nilai berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

#### 4.7. Pengaruh Variabel X1,X2, X3–Y

##### A. Korelasi

Tabel 4.33. Korelasi

Correlations					
		motivasi	budaya perusahaan	lingkungan perusahaan	kinerja karyawan
motivasi	Pearson Correlation	1	.865**	.910**	.774**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	33	33	33	33
budaya perusahaan	Pearson Correlation	.865**	1	.908**	.747**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	33	33	33	33
lingkungan perusahaan	Pearson Correlation	.910**	.908**	1	.762**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	33	33	33	33
kinerja karyawan	Pearson Correlation	.774**	.747**	.762**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	33	33	33	33

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel 4.33 menunjukkan bahwa jika signifikan  $< 0,05$  maka hubungan antara dua variabel tersebut terdapat hubungan yang signifikan dan menunjukkan hasil dari pearson correlation masing-masing hubungan variabel bernilai  $> 0,344$  r tabel dan bernilai positif yang artinya hubungan kedua variabel tersebut searah atau sangat kuat.

1. Motivasi terhadap kinerja karyawan bernilai 0,774 yang artinya kuat dengan tingkat signifikan 1%.
2. Budaya Perusahaan terhadap kinerja karyawan bernilai 0,747 yang artinya kuat dengan tingkat signifikan 1%.
3. Lingkungan Perusahaan terhadap kinerja karyawan bernilai 0,762 yang artinya kuat dengan tingkat signifikan 1%.

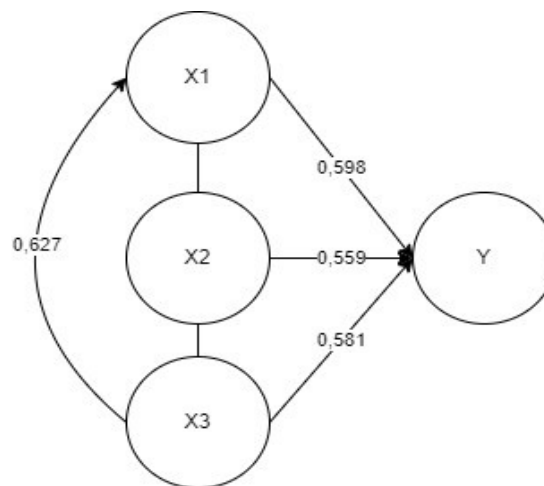
##### B. Model Summary (Koefisien Determinasi)

Tabel 4.31. Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.792 <sup>a</sup>	.627	.588	.526

a. Predictors: (Constant), lingkungan perusahaan, budaya perusahaan, motivasi

b. Dependent Variable: kinerja karyawan



Gambar 4.5. Koefisien Determinasi

Model Summary menunjukkan informasi tentang besarnya pengaruh seluruh variabel independent terhadap variabel dependent dengan **R Square** sebesar 0,627 atau 63% yang artinya variabel motivasi, budaya perusahaan dan lingkungan perusahaan memiliki pengaruh cukup kuat terhadap kinerja karyawan.

### C. Uji f

Tabel 4.32. Uji f

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13.480	3	4.493	16.217	.000 <sup>b</sup>
	Residual	8.035	29	.277		
	Total	21.515	32			
a. Dependent Variable: kinerja karyawan						
b. Predictors: (Constant), lingkungan perusahaan, budaya perusahaan, motivasi						

Berdasarkan tabel di 4.32 **nilai f hitung 16,22 > f tabel 2,93** yang artinya variabel motivasi, budaya perusahaan dan lingkungan perusahaan memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

### 4.8. Analisis

Berdasarkan hasil pengumpulan dan pengolahan data yang di lakukan dengan uji regresi, kolerasi, uji t, uji f dengan aplikasi IBM Statistik yang bertujuan



untuk menganalisis dan mengetahui hipotesis terkait dengan apakah berpengaruh signifikan atau tidak signifikan dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi, Budaya Perusahaan dan Lingkungan Perusahaan terhadap Kinerja Karyawan di Gudang Distribusi”.

Dapat diketahui bahwa hasil pengolahan data yang dilakukan dari setiap variabel yaitu motivasi, budaya perusahaan, lingkungan perusahaan dan kinerja karyawan yang dilakukan pada 33 karyawan melalui wawancara dan kuesioner. Pada variabel motivasi (x1) didapatkan nilai rata-rata skor 4,5 dari 33 karyawan yang artinya bahwa karyawan tersebut ‘setuju’ dengan pernyataan yang diberikan mengenai motivasi dengan tiga pernyataan yaitu: 1) gaji 2) hubungan kerja yang harmonis dan 3) fasilitas yang diberikan perusahaan.

Kemudian terdapat variabel Budaya Perusahaan (x2) dengan nilai rata-rata skor 4,2 dari 33 karyawan artinya bahwa karyawan tersebut ‘setuju’ dengan tiga pernyataan yang diberikan untuk budaya perusahaan yaitu: 1) hubungan antar manusia yang baik, 2) pelatihan karyawan dan 3) pengawasan yang tepat.

Kemudian variabel lingkungan perusahaan dengan nilai rata-rata skor 4,3 dari 33 karyawan yang menjadi responden yang mengartikan bahwa karyawan tersebut ‘setuju’ dengan tiga pernyataan dari lingkungan perusahaan yaitu: 1) bangunan tempat kerja yang tidak optimal 2) suasana gudang yang nyaman dan cukup ada pertukaran sirkulasi udara dan 3) rekan kerja yang kompak dan memiliki jiwa inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan.

Variabel terakhir terdapat Kinerja karyawan (y) dengan rata-rata nilai skor 4 dari 33 karyawan yang menjadi responden yang mengartikan bahwa karyawan tersebut ‘setuju’ dengan tiga pernyataan kinerja karyawan yaitu: 1) standar kerja perusahaan 2) alat sarana dan 3) kehadiran di tempat kerja.

Pada hasil kuesioner dilakukan uji normalitas untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Dari hasil pengolahan data uji normalitas yang dilakukan mendapatkan hasil  $0,12 >$  dari nilai signifikan  $0,05$  artinya data berdistribusi normal.

Kemudian setelah melakukan uji normalitas dilakukan uji validitas data dan didapatkan hasil motivasi 0,951, budaya perusahaan 0,946, lingkungan perusahaan 0,963 dan kinerja karyawan 0,873 artinya bahwa data tersebut di nilai valid karena

nilai tersebut lebih dari nilai  $r$  tabel 0,344.

Kemudian terdapat uji reabilitas yang bernilai 0,950 dari 4 variabel yaitu motivasi, budaya perusahaan, lingkungan perusahaan dan kinerja karyawan artinya bahwa data tersebut di nilai reliabel. Setelah di lakukan uji normalitas, validitas dan reabilitas, pengolahan data selanjutnya ialah uji  $t$ , uji  $f$ , korelasi, dan regresi berganda.

#### **4.8.1. Analisis Korelasi**

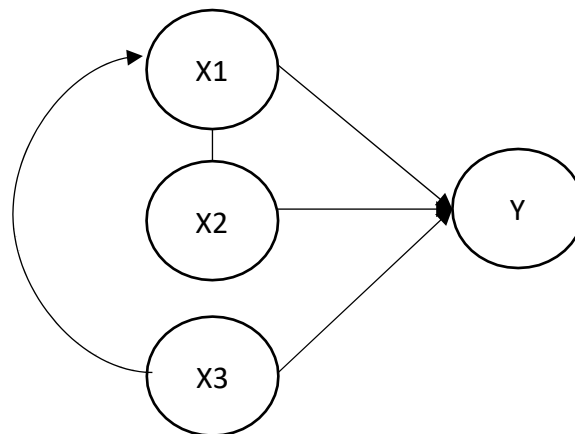
Uji korelasi untuk menentukan hubungan dua variabel yaitu independent dan dependent dan mengukur seberapa kuat lemahnya hubungan antara dua variabel tersebut. Besar hubungan di uji korelasi ini ialah berkisar 0-1, jika mendekati angka 1 maka hubungan kedua variabel tersebut di nilai semakin kuat dan jika mendekati angka 0 maka hubungan kedua variabel tersebut semakin lemah. Berikut hasil dari Uji Korelasi. Berdasarkan pengolahan data menunjukkan bahwa jika signifikan  $< 0,05$  artinya bahwa hubungan antara dua variabel tersebut terdapat hubungan yang signifikan dan dengan hasil korelasi :

1. Motivasi memiliki hubungan yang kuat dan positif terhadap kinerja karyawan dengan hasil korelasi 0,774. Dengan demikian, apabila dilakukan pemberian motivasi yang tepat maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
2. Budaya perusahaan memiliki hubungan yang kuat dan positif terhadap kinerja karyawan dengan hasil korelasi 0,747. Dengan demikian, apabila budaya perusahaan dilakukan dengan baik maka kinerja karyawan akan meningkat dan menjadi lebih baik.
3. Lingkungan perusahaan memiliki hubungan yang kuat dan positif terhadap kinerja karyawan dengan hasil korelasi 0,762. Dengan demikian, apabila diberikan lingkungan perusahaan yang baik dan tepat maka kinerja karyawan akan menjadi lebih baik.

#### **4.8.2. Analisis Regresi**

Dari pengolahan data didapatkan hasil seberapa besar pengaruh untuk variabel motivasi, budaya perusahaan dan lingkungan perusahaan terhadap kinerja karyawan sebagai berikut :

Gambar 4.6. Determinasi



Berdasarkan gambar 4.6 hasil uji determinasi di dapatkan :

1. Motivasi (x1) memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan sebesar 0,598 atau 60% artinya bahwa motivasi yang terdiri dari gaji karyawan, hubungan karyawan dan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan harus ditingkatkan atau perbaiki agar karyawan memiliki motivasi untuk meningkatkan kinerjanya dan menjadi semangat untuk melakukan pekerjaannya, sehingga motivasi secara keseluruhan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Budaya perusahaan (x2) memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan sebesar 0,559 atau 56% artinya bahwa budaya perusahaan yang terdiri dari hubungan antar manusia yang terjalin ditempat kerja baik dari sesama karyawan atau atasan dengan karyawan, pelatihan karyawan yang harus di adakan oleh perusahaan dan pengawasan yang tepat di lapangan kerja secara langsung perlu diperbaiki atau tingkatan kembali agar karyawan bisa memperbaiki dan lebih meningkatkan kinerja karyawannya, sehingga budaya perusahaan secara keseluruhan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Lingkungan perusahaan (x3) memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan sebesar 0,581 atau 58% artinya bahwa lingkungan perusahaan yang terdiri dari bangunan tempat kerja, kemudian suasana yang ada di gudang seperti sirkulasi udara yang ada dan tingkat kelembaban gudang dan rekan kerja di gudang harus di perbaiki dan di tingkatan kembali agar karyawan bisa memperbaiki dan meningkatkan hasil kinerja karyawannya, sehingga

lingkungan.

4. Motivasi, budaya perusahaan dan lingkungan perusahaan memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan yang terdiri dari standar kerja, alat sarana dan kehadiran karyawan di tempat kerja sebesar 0,627 atau 63% artinya bahwa motivasi, budaya perusahaan dan lingkungan perusahaan perlu di perbaiki dan ditingkatkan lagi untuk mendukung pekerjaan karyawan agar karyawan menjadi lebih semangat dalam memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawannya menjadi lebih baik, sehingga motivasi, budaya perusahaan dan lingkungan perusahaan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

#### 4.8.3. Analisis Uji t

Dari pengolahan data di dapatkan hasil uji hipotesis dengan uraian sebagai berikut :

H0 : Tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan.

H1 : Terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan.

1. Dari motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar t hitung 6,78 > t tabel 2,04 dan signifikan  $0,00 < 0,005$ , artinya bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil hipotesis Ho di tolak dan H1 di terima karena terdapat pengaruh yang signifikan sesuai dengan hipotesis yang diduga.
2. Dari budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan sebesar t hitung 6,27 > t tabel 2,04 dan signifikan  $0,00 < 0,005$ , artinya bahwa budaya perusahaan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil hipotesis Ho di tolak dan H1 di terima karena terdapat pengaruh yang signifikan sesuai dengan hipotesis yang di duga.
3. Dari lingkungan perusahaan terhadap kinerja karyawan sebesar t hitung 6,56 > t tabel 2,04 dan signifikan  $0,00 < 0,005$ , artinya bahwa lingkungan perusahaan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil hipotesis Ho di tolak dan H1 di terima karena terdapat pengaruh yang signifikan sesuai dengan hipotesis yang diduga.

#### 4.8.4. Uji f

Dari pengolahan data di dapatkan hasil uji f dari keseluruhan variabel yaitu motivasi, budaya perusahaan dan lingkungan perusahaan terhadap kinerja karyawan dengan nilai f hitung  $16,22 > f \text{ tabel } 2,93$  dan nilai signifikan  $0,00 < 0,05$ , artinya bahwa terdapat hubungan antara motivasi, budaya perusahaan dan lingkungan perusahaan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan dan uji hipotesis dari penelitian ini di nyatakan layak dengan hasil hipotesis  $H_0$  di tolak dan  $H_1$  diterima sesuai dengan hipotesis yang diduga.