

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Deskripsi Data

Data merupakan sekumpulan informasi yang dikumpulkan untuk mencari informasi yang dibutuhkan dalam mencapai tujuan penelitian. Pada penelitian ini, data digunakan untuk mendeskripsikan kondisi responden yang menjadi objek pada penelitian ini yang dilihat dari karakteristik responden, yaitu jenis kelamin, usia, lama bekerja & pendidikan terakhir.

##### 4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Untuk membuktikan hipotesis yang diajukan pada penelitian ini, dilakukan penelitian terhadap karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Pahoman Bandar Lampung yang berjumlah 85. Berikut merupakan data jenis kelamin responden:

**Tabel 4.1**

#### **Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

| No           | Jenis Kelamin | Jumlah (Orang) | Persentase (%) |
|--------------|---------------|----------------|----------------|
| 1            | Laki-laki     | 39             | 45,9           |
| 2            | Perempuan     | 46             | 54,1           |
| <b>Total</b> |               | <b>85</b>      | <b>100,0</b>   |

*Sumber: Data primer yang diolah, 2022*

Pada tabel 4.1 karakteristik responden, diketahui bahwa berdasarkan jenis kelamin, perempuan memiliki jumlah yang lebih banyak atau lebih tinggi, yang artinya bahwa karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Pahoman Bandar Lampung didominasi oleh jenis kelamin perempuan sebanyak 46 orang atau 54,1%.

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

| No           | Usia  | Jumlah (Orang) | Persentase (%) |
|--------------|-------|----------------|----------------|
| 1            | 18-25 | 29             | 34,1           |
| 2            | 26-35 | 29             | 34,1           |
| 3            | 36-45 | 17             | 20,0           |
| 4            | 46-55 | 9              | 10,6           |
| 5            | > 55  | 1              | 1,2            |
| <b>Total</b> |       | <b>85</b>      | <b>100,0</b>   |

*Sumber: Data primer yang diolah, 2022*

Pada tabel 4.2 karakteristik responden, diketahui bahwa pada usia 18-25 tahun dan 26-35 tahun memiliki jumlah paling banyak, yaitu berjumlah 29 orang. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Pahoman Bandar Lampung di dominasi oleh karyawan yang berusia 18-25 tahun dan 26-35 tahun atau 34,1%.

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

| No           | Pendidikan     | Jumlah (Orang) | Persentase (%) |
|--------------|----------------|----------------|----------------|
| 1            | SLTA/Sederajat | 18             | 21,2           |
| 2            | D3 (Diploma)   | 17             | 20,0           |
| 3            | S1 (Sarjana)   | 50             | 58,8           |
| <b>Total</b> |                | <b>85</b>      | <b>100,0</b>   |

*Sumber: Data primer yang diolah, 2022*

Berdasarkan tabel 4.3 dapat dilihat bahwa PT. Pos Indonesia (Persero) Pahoman Bandar Lampung di dominasi oleh karyawan dengan lulusan S1 (Sarjana) sebanyak 50 orang atau 58,8% kemudian SLTA/Sederajat dengan jumlah 18 orang atau 21,2% dan yang terakhir adalah lulusan D3 (Diploma) dengan jumlah 17 orang atau 20,0%.

**Tabel 4.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

| No           | Lama Bekerja | Jumlah (Orang) | Persentase (%) |
|--------------|--------------|----------------|----------------|
| 1            | 1 - 2 tahun  | 22             | 25,9           |
| 2            | 2 - 4 tahun  | 16             | 18,8           |
| 3            | 4 - 6 tahun  | 20             | 23,5           |
| 4            | 6 - 8 tahun  | 10             | 11,8           |
| 5            | > 8 tahun    | 17             | 20,0           |
| <b>Total</b> |              | <b>85</b>      | <b>100,0</b>   |

*Sumber: Data primer yang diolah, 2022*

Pada tabel 4.4 diketahui bahwa karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Pahoman Bandar Lampung di dominasi oleh karyawan yang bekerja selama 1-2 tahun berjumlah 22 karyawan atau 25,9% kemudian karyawan dengan lama bekerja 2-4 tahun dengan jumlah 16 karyawan atau 18,8%, karyawan dengan lama bekerja 4-6 tahun dengan jumlah 20 orang atau 23,5%, karyawan dengan lama bekerja 6-8 tahun dengan jumlah 10 karyawan atau 11,8% dan yang terakhir karyawan dengan lama bekerja >8 tahun berjumlah 17 karyawan atau 20,0%

#### **4.1.2 Karakteristik Jawaban Responden**

Pada karakteristik jawaban responden, dapat dilihat mengenai hasil jawaban dari para responden yang berjumlah 85 karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Pahoman Bandar Lampung sebagai berikut:

**Tabel 4.5**  
**Hasil Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1)**

| Pernyataan   | Jawaban |      |       |      |          |      |        |      |         |     |
|--|---------|------|-------|------|----------|------|--------|------|---------|-----|
|  | SS (5)  |      | S (4) |      | CS/N (3) |      | TS (2) |      | STS (1) |     |
|  | F       | %    | F     | %    | F        | %    | F      | %    | F       | %   |
| Penerangan yang ada (sinar matahari dan listrik) diruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan     | 5       | 5,8  | 21    | 24,7 | 9        | 10,6 | 50     | 58,8 | 0       | 0   |
| Kondisi udara diruang kerja memberikan kenyamanan pada saya selama bekerja.                      | 4       | 4,7  | 22    | 25,9 | 12       | 14,1 | 47     | 55,3 | 0       | 0   |
| Warna dinding pada ruang kerja saya sangat mendukung keadaan pikiran saya untuk bekerja.         | 5       | 5,8  | 46    | 54,1 | 12       | 14,1 | 22     | 25,9 | 0       | 0   |
| Adanya petugas keamanan di lingkungan kantor sehingga membuat saya merasa aman ketika bekerja.   | 11      | 13   | 49    | 57,6 | 11       | 13   | 12     | 14,1 | 2       | 2,4 |
| Fasilitas kerja yang tersedia saat ini sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja saya. | 4       | 4,7  | 14    | 16,5 | 17       | 20   | 50     | 58,8 | 0       | 0   |
| Lingkungan kerja yang tenang dan bebas dari suara bising mesin.                                  | 6       | 7,1  | 36    | 42,4 | 11       | 13   | 32     | 37,6 | 0       | 0   |
| Kelembaban ditempat kerja baik.  | 5       | 6,25 | 43    | 50,5 | 18       | 21,1 | 18     | 21,2 | 1       | 1,2 |

*Sumber: Data Primer yang diolah, 2022*

Pada tabel 4.5 dapat dilihat bahwa diperoleh hasil jawaban dari beberapa pernyataan mengenai variabel X1 (Lingkungan Kerja) kepada 85 responden, yaitu pernyataan “Adanya petugas keamanan di lingkungan kantor sehingga membuat saya merasa aman ketika bekerja” dengan hasil frekuensi tertinggi 49 atau 57,6% pada jawaban “Setuju” dan kemudian pernyataan ”Penerangan yang ada (sinar matahari dan listrik) diruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan” dan “Fasilitas kerja yang tersedia saat ini sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja saya” mendapatkan hasil frekuensi tertinggi 50 atau 58,8% pada jawaban “Tidak Setuju”

**Tabel 4.6**

**Hasil Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja (X2)**

| Pernyataan   | Jawaban |      |       |      |          |      |        |      |         |   |
|--|---------|------|-------|------|----------|------|--------|------|---------|---|
|  | SS (5)  |      | S (4) |      | CS/N (3) |      | TS (2) |      | STS (1) |   |
|  | F       | %    | F     | %    | F        | %    | F      | %    | F       | % |
| Setiap pegawai yang memiliki prestasi kerja yang tinggi akan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan karir. | 13      | 15,3 | 42    | 49,4 | 15       | 17,6 | 15     | 17,6 | 0       | 0 |
| Pegawai memiliki kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan untuk menunjang prestasi.                 | 10      | 11,8 | 50    | 58,8 | 16       | 18,2 | 9      | 10,6 | 0       | 0 |
| Pegawai memiliki tanggung jawab dan kewenangan terhadap keberhasilan kantor.                                   | 14      | 16,5 | 56    | 65,9 | 9        | 10,6 | 6      | 7,1  | 0       | 0 |
| Menjalin hubungan yang baik sesama pegawai dan atasan merupakan salah satu prioritas dalam kantor.             | 21      | 24,7 | 50    | 58,8 | 9        | 10,6 | 5      | 5,9  | 0       | 0 |
| Dalam mengerjakan pekerjaan setiap pegawai ingin mendapat pengakuan dari atasan.                               | 6       | 7,1  | 48    | 56,5 | 9        | 10,6 | 22     | 25,9 | 0       | 0 |

*Sumber: Data Primer yang diolah, 2022*

Berdasarkan tabel 4.6 dapat dilihat bahwa pernyataan yang diberikan kepada 85 responden memiliki hasil jawaban tertinggi pada pernyataan “Pegawai memiliki tanggung jawab dan kewenangan terhadap keberhasilan kantor” dengan frekuensi sebesar 65,9% pada jawaban “Setuju”. Dari hasil jawaban tertinggi responden menyetujui jika keberhasilan sebuah kantor di pengaruhi oleh tanggung jawab dan kewenangan yang dimiliki karyawan.

**Tabel 4.7**

**Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

| Pernyataan  | Jawaban |      |       |      |          |      |        |     |         |   |
|---|---------|------|-------|------|----------|------|--------|-----|---------|---|
|   | SS (5)  |      | S (4) |      | CS/N (3) |      | TS (2) |     | STS (1) |   |
|   | F       | %    | F     | %    | F        | %    | F      | %   | F       | % |
| Saya dapat mandiri dalam bekerja.   | 14      | 16,5 | 54    | 63,5 | 10       | 11,8 | 7      | 8,2 | 0       | 0 |
| Saya masuk tepat waktu dalam bekerja.   | 20      | 23,5 | 51    | 60   | 10       | 11,8 | 4      | 4,7 | 0       | 0 |
| Saya bertanggung jawab terhadap tugas yang dilakukan.                                       | 22      | 25,9 | 54    | 63,5 | 6        | 7,1  | 3      | 3,5 | 0       | 0 |
| Saya bekerja sesuai dengan prosedur yang ditetapkan   | 23      | 27,1 | 50    | 58,8 | 8        | 9,4  | 4      | 4,7 | 0       | 0 |
| Saya mengidentifikasi masalah untuk mencari solusi yang tepat.                              | 12      | 14,1 | 52    | 61,2 | 16       | 18,8 | 5      | 5,9 | 0       | 0 |
| Saya sering melakukan koordinasi dengan rekan kerja saya dalam menyelesaikan tugas bersama. | 16      | 18,8 | 50    | 58,8 | 12       | 14,1 | 7      | 8,2 | 0       | 0 |

*Sumber: Data Primer yang diolah, 2022*

Pada tabel 4.7 dapat dilihat bahwa pernyataan “Saya dapat mandiri dalam bekerja” dan pernyataan “Saya bertanggung jawab terhadap tugas yang dilakukan” mendapatkan jawaban paling tinggi yaitu dengan frekuensi sebesar 54 atau 63,5% pada pilihan “Setuju”. Dilihat dari jawaban tertinggi pada kuisioner, karyawan menyakini kinerjanya bahwa mereka mampu bekerja secara mandiri dan bertanggung jawab terhadap tugas yang dilakukan.

## 4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumental

### 4.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas ini menggunakan aplikasi SPSS 25. Kriteria untuk pengujian validitas ini adalah:

Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka dinyatakan valid.

Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka dinyatakan tidak valid.

Berikut merupakan hasil perolehan data yang sudah diolah:

**Tabel 4.8**

### Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1)

| Pernyataan | $r_{hitung}$ | $r_{tabel}$ | Keterangan |
|------------|--------------|-------------|------------|
| Butir 1    | 0,732        | 0,1796      | valid      |
| Butir 2    | 0,712        | 0,1796      | valid      |
| Butir 3    | 0,722        | 0,1796      | valid      |
| Butir 4    | 0,447        | 0,1796      | valid      |
| Butir 5    | 0,702        | 0,1796      | valid      |
| Butir 6    | 0,638        | 0,1796      | valid      |
| Butir 7    | 0,634        | 0,1796      | valid      |

*Sumber: Data Primer yang diolah, 2022*

Pada tabel 4.8 dapat dilihat mengenai hasil dari jawaban pernyataan variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) sebanyak 7 butir. Dari hasil yang didapat, nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  nilai  $r_{tabel}$  yaitu 0,1796. Dengan demikian, seluruh pernyataan variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) dinyatakan valid.

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X2)**

| <b>Pernyataan</b> | <b>rhitung</b> | <b>rtabel</b> | <b>Keterangan</b> |
|-------------------|----------------|---------------|-------------------|
| Butir 1           | 0,811          | 0,1796        | valid             |
| Butir 2           | 0,866          | 0,1796        | valid             |
| Butir 3           | 0,816          | 0,1796        | valid             |
| Butir 4           | 0,825          | 0,1796        | valid             |
| Butir 5           | 0,732          | 0,1796        | valid             |

*Sumber: Data Primer yang diolah, 2022*

Tabel 4.9 merupakan hasil dari jawaban pernyataan variabel Motivasi Kerja (X2) sebanyak 6 butir. Dari hasil yang didapat, nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dengan nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,1796. Dengan demikian, seluruh pernyataan variabel Motivasi Kerja (X2) dinyatakan valid.

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)**

| <b>Pernyataan</b> | <b>rhitung</b> | <b>rtabel</b> | <b>Keterangan</b> |
|-------------------|----------------|---------------|-------------------|
| Butir 1           | 0,752          | 0,1796        | valid             |
| Butir 2           | 0,833          | 0,1796        | valid             |
| Butir 3           | 0,795          | 0,1796        | valid             |
| Butir 4           | 0,834          | 0,1796        | valid             |
| Butir 5           | 0,812          | 0,1796        | valid             |
| Butir 6           | 0,769          | 0,1796        | valid             |

*Sumber: Data Primer yang diolah, 2022*

Dapat dilihat pada tabel 4.10 pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan (Y) terdiri dari 6 butir. Hasil yang didapat adalah  $r_{hitung} > r_{tabel}$  yang mana bahwa nilai  $r_{tabel}$  adalah 0,1796. Dengan hasil ini dapat dinyatakan bahwa seluruh pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan dinyatakan valid.

#### 4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Pengolahan data pada Hasil Uji Reliabilitas menggunakan aplikasi SPSS 25 dengan menggunakan *Alpha Cronbach*. Berikut merupakan hasil dari pengolahan data pada Uji Reliabilitas:

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

| Variabel                    | Cronbach Alpha | Nilai   | Keterangan |
|-----------------------------|----------------|---------|------------|
| Lingkungan Kerja Fisik (X1) | 0,778          | 0,7-0,9 | Reliabel   |
| Motivasi Kerja (X2)         | 0,862          | 0,7-0,9 | Reliabel   |
| Kinerja Karyawan (Y)        | 0,888          | 0,7-0,9 | Reliabel   |

*Sumber: Data Primer yang diolah, 2022*

Dapat dilihat pada tabel 4.11 bahwa Cronbach Alpha pada variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) adalah 0,778 dengan keterangan reliabel. Pada variabel Motivasi Kerja (X2) diketahui bahwa nilai Cronbach sebesar 0,862 dengan keterangan reliabel. Kemudian Cronbach pada variabel Kinerja Karyawan (Y) didapat sebesar 0,888 dengan keterangan reliabel. Hal ini dapat menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada variabel Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan adalah reliabel.

### 4.3 Hasil Uji Asumsi Klasik

#### 4.3.1 Hasil Uji Linearitas

Uji Linearitas digunakan untuk menguji apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak.

Jika Sig.deviation  $> 0,05$  maka terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Jika Sig.deviation  $< 0,05$  maka tidak terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas dengan variabel terikat.

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Linearitas**

| Variabel                    | Sig   | Alpha | Simpulan    | Keterangan   |
|-----------------------------|-------|-------|-------------|--------------|
| Lingkungan Kerja Fisik (X1) | 0,852 | 0,05  | Sig > Alpha | Linier       |
| Motivasi Kerja (X2)         | 0,032 | 0,05  | Sig < Alpha | Tidak Linier |

*Sumber: Data Primer yang diolah, 2022*

Berdasarkan tabel 4.12 dapat dilihat bahwa hasil Uji Linieritas pada variabel Lingkungan Kerja Fisik sebesar  $0,852 > 0,05$  yang berarti terdapat hubungan yang linier antara variabel X1 dengan variabel Y. Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan memiliki signifikansi sebesar  $0,032 < 0,05$  yang berarti tidak terdapat hubungan yang linier antara variabel X2 dengan variabel Y.

#### 4.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Cara untuk menguji ada atau tidaknya Multikolinieritas dapat menggunakan nilai tolerance atau variance inflation factor (VIP)

Nilai Tolerance  $\leq 0,10$  dan VIP  $\geq 10$  maka terdapat gejala multikolinieritas.

Nilai Tolerance  $\geq 0,10$  dan VIP  $\leq 10$  maka tidak terdapat gejala multikolinieritas.

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

| Variabel                    | Tolerance | VIF   | Kesimpulan                      |
|-----------------------------|-----------|-------|---------------------------------|
| Lingkungan Kerja Fisik (X1) | 0,653     | 1,531 | Tidak Terjadi Multikolinieritas |
| Motivasi Kerja (X2)         | 0,653     | 1,531 | Tidak Terjadi Multikolinieritas |

*Sumber: Data Primer yang diolah, 2022*

Pada tabel 4.13 terlihat bahwa Nilai Tolerance pada variabel Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja adalah 0,653 dan VIF adalah 1,531. Jika Nilai Tolerance  $\geq$  0,10 dan VIF  $\leq$  10 maka tidak terdapat gejala multikolinieritas.

### 4.3.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pengujian ini menggunakan Uji Glejser, yang mana jika:

Sig > 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Sig < 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas.

**Tabel 4.14**

### Hasil Uji Heteroskedastisitas

| Variabel                    | Sig   | Kesimpulan                        |
|-----------------------------|-------|-----------------------------------|
| Lingkungan Kerja Fisik (X1) | 0,311 | Tidak Terjadi Heteroskedastisitas |
| Motivasi Kerja (X2)         | 0,412 | Tidak Terjadi Heteroskedastisitas |

*Sumber: Data Primer yang diolah, 2022.*

Pada tabel 4.14 dapat dilihat bahwa pada variabel Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal ini terlihat dari nilai Sig > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

## 4.4 Hasil Metode Analisis Data

### 4.4.1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Pada penelitian ini terdapat lebih dari satu variabel, yaitu Lingkungan Kerja Fisik (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y), sehingga penelitian ini menggunakan metode Analisis Regresi Linier Berganda dengan aplikasi SPSS 25. Berikut merupakan hasil dari Analisis Regresi Linier Berganda:

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji Korelasi**

| Nilai Korelasi ( R ) | R Square ( R <sup>2</sup> ) |
|----------------------|-----------------------------|
| 0,785                | 0,617                       |

*Sumber: Data Primer yang diolah, 2022*

Pada tabel 4.15 terlihat bahwa nilai koefisien korelasi ( R ) sebesar 0,785, ini menunjukkan hubungan antar nilai Lingkungan Kerja Fisik (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) adalah positif kuat. Pada koefisien determinasi R<sup>2</sup> (R Square) menunjukkan nilai 0,617, hal ini memiliki arti bahwa Kinerja Karyawan (Y), Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,617 atau 61,7%. Sedangkan sisanya sebesar 38,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji Koefisien Regresi**

|                             | B     | Std.Eror |
|-----------------------------|-------|----------|
| Constanta                   | 8,032 | 1,481    |
| Lingkungan Kerja Fisik (X1) | 0,013 | 0,069    |
| Motivasi Kerja (X2)         | 0,827 | 0,090    |

*Sumber: Data Primer yang diolah, 2022*

Persamaan regresi:

$$Y = a + b_1X1 + b_2X2$$

$$Y = 8,032 + 0,013X1 + 0,827X2$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan
- a = Konstanta
- b = Koefisien Regresi
- X1 = Lingkungan Kerja Fisik
- X2 = Motivasi Kerja

Penjelasan persamaan regresi dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta a sebesar 8,032 menyatakan bahwa Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Pahoman Bandar Lampung sebesar 8,032 apabila Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja atau sama dengan nol.
2. Nilai koefisien regresi pada variabel Lingkungan Kerja (X1) adalah 0,013, hal ini menjelaskan bahwa setiap penambahan Lingkungan Kerja sebesar satu satuan maka akan menambah Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Pahoman Bandar Lampung sebesar 0,013 satuan.
3. Nilai koefisien regresi pada variabel Motivasi Kerja (X2) adalah 0,827, hal ini menyatakan bahwa setiap penambahan Motivasi Kerja sebesar satu satuan maka akan menambah Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Pahoman Bandar Lampung sebesar 0,827 satuan.

#### 4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

##### 4.5.1 Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut tabel pengolahan data hasil uji t:

**Tabel 4.17**

##### **Hasil Uji t**

| <b>Variabel</b>             | <b>Sig</b> | <b>t</b> | <b>Alpha</b> |
|-----------------------------|------------|----------|--------------|
| Lingkungan Kerja Fisik (X1) | 0,000      | 4,886    | 0,05         |
| Motivasi Kerja (X2)         | 0,000      | 11,554   | 0,05         |

*Sumber: Data Primer yang diolah, 2022*

Pada tabel Hasil Uji t diatas dapat dijelaskan bahwa:

1. Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) memiliki signifikansi sebesar 0,000, yang mana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 dan nilai pada t hitung sebesar 4,886, yang mana nilai tersebut lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,98896. Ini artinya bahwa Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Pahoman Bandar

Lampung. Sehingga, dengan hasil ini dapat menunjukkan bahwa hipotesis (H1) menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Pahoman Bandar Lampung diterima.

2. Variabel Motivasi Kerja (X2) memiliki signifikansi sebesar 0,000, yang mana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 dan nilai pada t hitung sebesar 11,554 yang mana nilai tersebut lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,98896. Ini artinya bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Pahoman Bandar Lampung. Sehingga, dengan hasil ini dapat menunjukkan bahwa hipotesis (H2) menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Pahoman Bandar Lampung diterima.

#### 4.5.2 Hasil Uji F

Uji F bertujuan untuk melihat seberapa pengaruh signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat. Pada penelitian ini uji f digunakan untuk melihat pengaruh Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y).

Ho : Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Motivasi Kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Ha : Lingkungan Kerja Fisik (X2) dan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

**Tabel 4.18**

#### Hasil Uji F

| Sig   | Fhitung | Ftabel | Alpha | Simpulan    | Keterangan  |
|-------|---------|--------|-------|-------------|-------------|
| 0,000 | 65,986  | 3,11   | 0,05  | Sig < Alpha | Berpengaruh |

*Sumber: Data Primer yang diolah, 2022*

Berdasarkan tabel 4.18 dapat dilihat bahwa nilai  $f_{hitung}$  sebesar 48,476. Pada nilai  $f_{tabel}$  Alpha = 0,05,  $df_1 = k - 1$  (3-1) = 2 dan  $df_2 = n-k$  (85-3) = 82. Maka di peroleh hasil  $f_{tabel}$  sebesar 3,11. Sehingga terlihat bahwa  $Sig < 0,05$  dan nilai  $f_{hitung} > f_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak. Artinya Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Pos Indonesia (Persero) Pahoman Bandar Lampung.

#### **4.5.3 Hasil Koefisien Determinasi**

Nilai koefisien korelasi ( R ) diketahui sebesar 0,785 ini artinya bahwa tingkat hubungan antara Lingkungan Kerja Fisik (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) adalah positif kuat. Koefisien determinasi  $R^2$  (R Square) sebesar 0,617 ini artinya bahwa Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,617 atau 61,7%. Sedangkan sisanya sebesar 38,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

### **4.6 Pembahasan**

#### **4.6.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan**

Pada hasil penelitian terlihat bahwa Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini didukung dengan hasil Uji t yang dilakukan pada variabel X1 terhadap variabel Y. Jika lingkungan kerja fisik pada sebuah perusahaan kurang memadai, tentu hal tersebut akan berdampak pada kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan pendapat (Afandi, P, 2018) lingkungan kerja adalah kebersihan tempat kerja, memadai atau tidaknya alat-alat perlengkapan kerja, temperature, kelembaban, penerangan, ventilasi, dan kegaduhan yang ada di lingkungan karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Hal ini juga sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Risky Nur Adha dkk (2019) memiliki hasil variabel lingkungan kerja yang membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **4.6.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Pada hasil penelitian terlihat bahwa Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Menurut Hasibuan dalam (Sutrisno, E, 2017) motivasi merupakan setiap motif yang memiliki tujuan yang ingin dicapai yang dapat merangsang keinginan dan daya gerak seseorang untuk memiliki kemauan bekerja. Setiap karyawan yang bekerja pada perusahaan haruslah memiliki motivasi yang tinggi untuk bekerja agar tujuan dari perusahaan tersebut dapat tercapai. Jika tujuan dari perusahaan dapat tercapai, hal ini tentu dapat berpengaruh pada prestasi karyawan tersebut. Dalam penelitian terdahulu oleh Jeni Andriani dkk (2021) motivasi berpengaruh sangat kuat, positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **4.6.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Variabel X1 dan X2 pada sebuah perusahaan atau organisasi sangatlah dibutuhkan, karena jika lingkungan kerja pada sebuah perusahaan kurang memadai dan membuat kurang nyaman maka dapat berdampak pada kinerja dari karyawan. Begitu juga dengan motivasi kerja, jika karyawan tidak memiliki semangat bekerja yang tinggi, tujuan perusahaan pasti akan sulit untuk dicapai dan hal tersebut juga dapat berpengaruh kepada prestasi karyawan pada sebuah perusahaan. Menurut (Edy, Sutrisno, 2016) kinerja adalah pencapaian hasil kerja seseorang berdasarkan tingkah laku kerjanya dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja. Pada penelitian terdahulu oleh Muhammad Afif (2019) terdapat pengaruh secara bersama-sama dari variabel bebas yang bernilai positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.