

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data yang merupakan gambaran yang akan digunakan untuk proses selanjutnya yaitu menguji hipotesis. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain jenis kelamin, usia dan pendidikan.

#### 4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

**Tabel 4.1**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Frequency</b>	<b>Persentase</b>
Laki – Laki	11	31,4 %
Perempuan	24	68,6 %
<b>Jumlah</b>	<b>35</b>	<b>100 %</b>

*Sumber : Data diolah pada tahun 2023*

Dari Tabel 4.1 karakter responden berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu Perempuan, artinya karyawan PT Jaya Berkas Usaha Farmasi Tanjung Karang Bandar Lampung yang paling banyak adalah karyawan berjenis kelamin Perempuan, yaitu sebanyak 68,6 % atau 24 orang karyawan dengan total keseluruhan karyawan 35 orang karyawan.

**Tabel 4.2**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Umur**

<b>Umur</b>	<b>Frequency</b>	<b>Persentase</b>
20-25 Tahun	8	22,9 %
26-30 Tahun	22	62,9 %
31–35 Tahun	5	14,3 %
<b>Jumlah</b>	<b>35</b>	<b>100 %</b>

*Sumber : Data diolah pada tahun 2023*

Dari hasil Tabel 4.2 karakter responden berdasarkan umur diketahui bahwa jumlah rentang umur karyawan tertinggi yaitu 26 – 30 tahun, artinya karyawan PT Jaya Berkat Usaha Farmasi Tanjung Karang Bandar Lampung yang menjadi responden di dominasi oleh karyawan yang berusia 26 – 30 tahun, yaitu sebanyak 62,9 % atau 22 orang karyawan dengan total keseluruhan karyawan 35 orang karyawan.

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

<b>Pendidikan</b>	<b>Frequency</b>	<b>Persentase</b>
SMA	14	40,0 %
D3	4	11,4 %
S1	17	48,6 %
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100 %</b>

*Sumber : Data diolah pada tahun 2023*

Dari hasil Tabel 4.3 karakter responden berdasarkan pendidikan terakhir diketahui bahwa jumlah pendidikan karyawan tertinggi yaitu S1, artinya karyawan PT Jaya Berkat Usaha Farmasi Tanjung Karang Bandar Lampung yang menjadi responden di dominasi oleh karyawan yang berpendidikan terakhir S1, yaitu sebanyak 48,6 % atau 17 orang karyawan dengan total keseluruhan karyawan 35 orang karyawan.

#### **4.1.2 Deskripsi Variabel**

Hasil jawaban tentang variabel Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) PT Jaya Berkat Usaha Farmasi Tanjung Karang Bandar Lampung yang disebarkan kepada 35 responden adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.4**  
**Hasil Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja (X1)**

No.	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Penerangan dalam ruangan tempat anda bekerja dirasa sudah cukup baik	11	31,4	12	34,3	10	28,6	2	5,7	0	0,0
2	Terdapat penerangan cadangan ditempat anda bekerja saat terjadi pemadaman listrik	9	25,7	18	51,4	7	20,0	1	2,9	0	0,0
3	Suhu ruangan tempat anda bekerja membuat anda nyaman dalam bekerja	8	22,9	16	45,7	11	31,4	0	0,0	0	0,0
4	Sirkulasi udara diruangan anda bekerja baik.	5	14,3	13	37,1	16	48,6	0	0,0	0	0,0
5	Anda tidak merasa terganggu dengan suara bising kendaraan disekitar tempat anda bekerja	6	17,1	15	42,9	13	37,1	1	2,9	0	0,0
6	Suara karyawan lain tidak terlalu mengganggu konsentrasi anda saat anda sedang bekerja	1	2,9	9	25,7	22	62,9	2	5,7	1	2,9
7	Warna cat yang digunakan diruangan anda bekerja memberikan efek semangat bekerja	8	22,9	11	31,4	15	42,9	1	2,9	0	0,0
8	Warna cat diruangan anda bekerja cukup baik dan tidak membosankan	8	22,9	13	37,1	13	37,1	1	2,9	0	0,0
9	Ruangan yang anda tempati untuk bekerja memiliki luas yang cukup dan nyaman	8	22,9	12	34,3	14	40,0	1	2,9	0	0,0
10	Ruang yang anda tempati untuk bekerja selalu bersih dan rapi	8	22,9	16	45,7	11	31,4	0	0,0	0	0,0
11	Anda merasa bahwa bangunan tempat anda bekerja sudah memenuhi standar keamanan	5	14,3	13	37,1	17	48,6	0	0,0	0	0,0
12	Diruangan tempat anda bekerja terdapat alat penunjang keamanan.	6	17,1	15	42,9	13	37,1	1	2,9	0	0,0
13	Anda menjaga hubungan	1	2,9	9	25,7	22	62,9	2	5,7	1	2,9

No.	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
	baik dengan atasan anda.										
14	Anda menjaga hubungan baik dengan sesama rekan kerja anda.	8	22,9	11	31,4	15	42,9	1	2,9	0	0,0

Sumber : Data diolah pada tahun 2023

Berdasarkan Tabel 4.4 diketahui bahwa pernyataan tentang Lingkungan Kerja yang paling tinggi direspon adalah pernyataan nomor 1 yaitu Penerangan dalam ruangan tempat anda bekerja dirasa sudah cukup baik dan pernyataan yang paling rendah adalah pernyataan 6 yaitu Suara karyawan lain tidak terlalu mengganggu konsentrasi anda saat anda sedang bekerja dan pernyataan 13 yaitu Anda menjaga hubungan baik dengan atasan anda.

**Tabel 4.5**

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

No.	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Gaji yang saya terima setiap bulan mencukupi kebutuhan dasar rumah tangga	15	42,9	16	45,7	4	11,4	0	0,0	0	0,0
2	Saya mendapat pujian dari pimpinan atas hasil pekerjaan yang saya lakukan	16	45,7	12	34,3	5	14,3	2	5,7	0	0,0
3	Setiap saya mendapat kesulitan, rekan kerja mau memberikan bantuan kepada saya	8	22,9	18	51,4	7	20,0	2	5,7	0	0,0
4	Saya memiliki hubungan yang erat dengan semua karyawan.	8	22,9	11	31,4	16	45,7	0	0,0	0	0,0
5	Saya selalu masuk kerja dan jarang absen.	9	25,7	14	40,0	12	34,3	0	0,0	0	0,0
6	Pimpinan mengembangkan kemampuan dan karir saya.	7	20,0	16	45,7	9	25,7	3	8,6	0	0,0
7	Kemampuan pimpinan dalam menciptakan hubungan kerja yang menyenangkan	14	40,0	16	45,7	5	14,3	0	0,0	0	0,0
8	Organisasi memberikan kenyamanan kerja pada setiap	6	17,1	18	51,4	9	25,7	2	5,7	0	0,0

No.	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
	karyawannya dilingkungan pekerjaannya.										
9	Saya berusaha untuk selalu memimpin dalam pekerjaan	7	20,0	15	42,9	10	28,6	3	8,6	0	0,0
10	Pimpinan memberi kesempatan kepada saya untuk mengembangkan ketrampilan dan kemampuan dalam bekerja	8	22,9	18	51,4	7	20,0	2	5,7	0	0,0

Sumber : Data diolah pada tahun 2023

Berdasarkan Tabel 4.5 diketahui bahwa pernyataan tentang Motivasi Kerja paling tinggi direspon adalah pernyataan nomor 2 yaitu Saya mendapat pujian dari pimpinan atas hasil pekerjaan yang saya lakukan dan pernyataan yang paling rendah adalah pernyataan 8 yaitu Organisasi memberikan kenyamanan kerja pada setiap karyawannya dilingkungan pekerjaannya..

**Tabel 4.6**  
**Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target.	10	28,6	11	31,4	10	28,6	4	11,4	0	0,0
2	Tingkat pencapaian volume kerja yang dihasilkan saya sudah sesuai dengan harapan perusahaan.	10	28,6	10	28,6	14	40,0	1	2,9	0	0,0
3	Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan dapat saya capai dengan baik.	6	17,1	12	34,3	16	45,7	1	2,9	0	0,0
4	Saya melakukan pekerjaan dengan cermat dan teliti	13	37,1	11	31,4	9	25,7	2	5,7	0	0,0
5	Pekerjaan diselesaikan dengan maksimal sesuai dengan perintah atasan	14	40,0	11	31,4	9	25,7	0	0,0	1	2,9
6	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan benar akurat	10	28,6	16	45,7	7	20,0	2	5,7	0	0,0

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
	dan tepat										
7	Saya datang ke tempat kerja tepat waktu	15	42,9	10	28,6	8	22,9	2	5,7	0	0,0
8	Saya tidak pernah datang terlambat	15	42,9	13	37,1	6	17,1	1	2,9	0	0,0
9	Saya mengutamakan kerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan	12	34,3	15	42,9	8	22,9	0	0,0	0	0,0
10	Saya sering melakukan kordinasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas bersama	8	22,9	17	48,6	9	25,7	1	2,9	0	0,0

Sumber: Data diolah pada tahun 2023

Berdasarkan Tabel 4.6 diketahui bahwa pernyataan tentang Kinerja Karyawan yang paling tinggi direspon adalah pernyataan nomor 7 yaitu Saya datang ke tempat kerja tepat waktu, pernyataan nomor 8 yaitu saya tidak pernah datang terlambat dan pernyataan yang paling rendah adalah pernyataan 3 yaitu Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan dapat saya capai dengan baik..

## 4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

### 4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden di uji dengan uji validitas dan uji realibilitas yang diuji cobakan pada responden. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Validitas Kuesioner Lingkungan Kerja (X1)**

<b>Pernyataan</b>	<i>Sig</i>	<i>Alpha</i>	<b>Kondisi</b>	<b>Simpulan</b>
Butir 1	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 4	0,026	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 8	0,001	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 9	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 10	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 11	0,026	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 12	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 13	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 14	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid

*Sumber: Data diolah pada tahun 2023*

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji validitas Lingkungan Kerja dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai variabel Lingkungan Kerja. Dengan demikian semua item pernyataan pada variabel Lingkungan Kerja dinyatakan valid karena nilai Sig< Alpha.

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Validitas Kuesioner Motivasi Kerja (X2)**

<b>Pernyataan</b>	<b>Sig</b>	<b>Alpha</b>	<b>Kondisi</b>	<b>Simpulan</b>
Butir 1	0,001	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 5	0,002	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 7	0,008	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 9	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 10	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid

*Sumber: Data diolah pada tahun 2023*

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji validitas Motivasi Kerja dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai variabel Motivasi Kerja. Dengan demikian semua item pernyataan pada variabel Motivasi Kerja dinyatakan valid karena nilai Sig< Alpha.

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja Karyawan (Y)**

<b>Pernyataan</b>	<b>Sig</b>	<b>Alpha</b>	<b>Kondisi</b>	<b>Simpulan</b>
Butir 1	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid



<b>Pernyataan</b>	<i>Sig</i>	<i>Alpha</i>	<b>Kondisi</b>	<b>Simpulan</b>
Butir 9	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 10	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid

*Sumber : Data diolah pada tahun 2023*

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji validitas Kinerja Karyawan dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai variabel Kinerja Karyawan. Dengan demikian semua item pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan dinyatakan valid karena nilai Sig< Alpha.

#### **4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas**

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji reliabilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X1, variabel X2, dan instrumen variabel Y menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program SPSS 20.

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

<b>Variabel</b>	<b>Koefisien alphacronbach's</b>	<b>Koefisien r</b>	<b>Simpulan</b>
Lingkungan Kerja (X1)	0,874	0,8000 – 1,000	Sangat Tinggi
Motivasi Kerja (X2)	0,885	0,8000 – 1,000	Sangat Tinggi
Kinerja Karyawan (Y)	0,913	0,8000 – 1,000	Samgat Tinggi

*Sumber : Data diolah pada tahun 2023*

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.10 nilai cronbach' alpha variabel Lingkungan kerja (X1) sebesar 0,874, dengan tingkat reliable Sangat tinggi, untuk variabel Motivasi Kerja (X2) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0,885 dengan tingkat reliable sangat tinggi, dan untuk variabel Kienerja karyawan (Y) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0,913 yang artinya tingkat reliable sangat tinggi.

### 4.3 Hasil Uji Persyaratan analisis data

#### 4.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas sampel bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Alat uji yang digunakan adalah uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Dalam uji normalitas dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas adalah jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal, sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

**Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas**

No	Variabel	Asymp.Sig	Aplha	Keterangan
1	Lingkungan Kerja	0,882	0,05	Berdistribusi Normal
2	Motivasi Kerja	0,695	0,05	Berdistribusi Normal
3	Kinerja Karyawan	0,847	0,05	Berdistribusi Normal

*Sumber: Data diolah pada tahun 2023*

Berdasarkan tabel output 4.11 diketahui bahwa Nilai signifikan dari variabel Lingkungan Kerja (X1) adalah 0,882 lebih besar dari 0,05 dan variabel Motivasi Kerja (X2) adalah 0,695 lebih besar dari 0,05 dan variabel Lingkungan Kerja (Y) 0,847 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan variabel Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) berdistribusi Normal.

#### 4.3.2 Uji Linieritas

Uji linieritas yaitu untuk melihat apakah model regresi dapat didekati dengan persamaan linier. Uji ini biasanya digunakan sebagai persyaratan dalam analisis korelasi ataupun regresi linier dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi kurang dari 0.05. dengan kata lain, uji linieritas dalam pengujian asumsi regresi dapat terpenuhi, yaitu variabel Y merupakan fungsi linier dari gabungan variabel-variabel X.

**Tabel 4.12 Hasil Uji Linieritas**

No	Variabel	Nilai Deviation From Linierity	Aplha	Keterangan
1	Lingkungan Kerja(X1)	0,283	0,05	Regresi berdistribusi Linear
2	Motivasi Kerja (X2)	0,686	0,05	Regresi berdistribusi Linear

Sumber: Data diolah pada tahun 2023

Berdasarkan tabel output 4.12 diketahui bahwa nilai Linierity dari variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,283 lebih besar dari alpha 0,05 dan variabel Motivasi Kerja sebesar 0,686 lebih besar dari aplha 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan variabel berbentuk regresi linier.

#### 4.4 Hasil analisis data

##### 4.4.1 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

**Tabel 4.13 Persamaan Regresi**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-10,196	7,983		-1,277	,211
	Lingkungan Kerja	,568	,115	,585	4,947	,000
	Motivasi Kerja	,512	,138	,440	3,717	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: diolah pada tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.13 merupakan hasil perhitungan regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut: dapat dilihat bahwa konstanta  $a = -10,196$  koefisien  $b_1 = 0,568$ ,  $b_2 = 0,512$  sehingga persamaan regresi yaitu :

$$Y = 10,196 + 0,568X_1 + 0,512X_2$$

1. Nilai konstanta sebesar 10,196 menyatakan bahwa jika tidak ada skor Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja ( $X = 0$ ) maka skor Kinerja Karyawan karyawan sebesar 10,196.
2. Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,568 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan Lingkungan Kerja akan meningkatkan Kinerja karyawan sebesar 0,568.
3. Koefisien regresi variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,512 menyatakan bahwa setiap penambahan satuan Motivasi Kerja maka akan meningkatkan Kinerja karyawan sebesar 0,512.

#### 4.4.2 Hasil Uji Determinasi

Diperoleh nilai determinasi (R square) sebagaimana pada tabel *summary* di bawah ini:

**Tabel 4.14 Tabel model summary**

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,744 <sup>a</sup>	,553	,525	4,550

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja

*Sumber: diolah pada tahun 2023*

Berdasarkan tabel 4.14 terlihat bahwa koefisien korelasi diperoleh R sebesar 0,744 atau 74,40 % berarti tingkat hubungan antara Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan hubungannya sangat tinggi, Sedangkan nilai R Square ( $R^2$ ) diperoleh sebesar 0,553 atau 53,30 % Kinerja karyawan dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja, dan Motivasi kerja dengan tingkat hubungannya tinggi Selebihnya 41,70 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui apakah suatu persamaan regresi yang di hasilkan baik untuk mengestimasi nilai variabel dependen di perlukan pembuktian terhadap kebenaran hipotesis

## 4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

### 4.5.1 Uji F (Uji Simultan)

Pengaruh Lingkungan Kerja (X1), dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y) PT Jaya Berkat Usaha Farmasi Tanjung Karang Bandar Lampung.

**Tabel 4.15 Tabel Anova nilai F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	819,797	2	409,899	19,796	,000 <sup>b</sup>
	Residual	662,603	32	20,706		
	Total	1482,400	34			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja

Sumber: data diolah tahun 2023

Hipotesis Lingkungan Kerja (X1), dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y) PT Jaya Berkat Usaha Farmasi Tanjung Karang Bandar Lampung.

H<sub>0</sub>= Terdapat pengaruh Lingkungan kerja (X1), dan Motivasi kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y) PT Jaya Berkat Usaha Farmasi Tanjung Karang Bandar Lampung.

H<sub>0</sub>= Tidak terdapat pengaruh Lingkungan kerja (X1), dan Motivasi kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y) PT Jaya Berkat Usaha Farmasi Tanjung Karang Bandar Lampung.

Ketentuan :

Jika probabilitas  $< \alpha$  0,05 maka H<sub>0</sub> ditolak

Jika probabilitas  $> \alpha$  0,05 maka H<sub>0</sub> diterima

Atau

Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka pada  $\alpha$  0,05 (dk=n-2), H<sub>0</sub> diterima

Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka pada  $\alpha$  0,05 (dk=n-2), H<sub>0</sub> ditolak

Berdasarkan table 4.15 maka diperoleh  $F_{hitung}$  adalah 19,796 sedangkan nilai  $F_{tabel}$  ( $\alpha$  0,05) dengan ( $n - k = 35 - 2 = 33$ ,  $k - 1 = 3 - 1 = 2$ ) adalah 3,28. Dengan demikian  $F_{hitung} 19,796 > F_{tabel} 3,28$  atau  $sig$   $0,000 < 0,05$  hasil ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan kata lain ada pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja (X1), dan Motivasi kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) Karyawan PT Jaya Berkat Usaha Farmasi Tanjung Karang Bandar Lampung.

#### 4.5.2 Uji t (Uji Parsial)

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t. Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara individual atau dengan kata lain menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel bebas secara parsial dalam menerangkan variabel terikat. Membandingkan  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$  dengan tingkat kepercayaan 95% dan  $\alpha=0,05$ . Hipotesis yang diajukan dan kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.16 Tabel coefficients uji t**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-10,196	7,983		-1,277	,211
	Lingkungan Kerja	,568	,115	,585	4,947	,000
	Motivasi Kerja	,512	,138	,440	3,717	,001
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: data diolah tahun 2023

Berdasarkan data diatas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

##### 4.5.2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y) PT Jaya Berkat Usaha Farmasi Tanjung Karang Bandar Lampung.

Rumusan Hipotesis

$H_0$  = Lingkungan Kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) Karyawan PT Jaya Berkas Usaha Farmasi Tanjung Karang Bandar Lampung.

$H_a$  = Lingkungan kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) Karyawan PT Jaya Berkas Usaha Farmasi Tanjung Karang Bandar Lampung.

Kriteria Pengambilan Keputusan :

Apabila Signifikan (Sig) < 0,05 maka  $H_0$  ditolak

Apabila Signifikan (Sig) > 0,05 maka  $H_0$  diterima Atau

Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan  $\alpha$  0,05 maka  $H_0$  diterima

Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dengan  $\alpha$  0,05 maka  $H_0$  ditolak

Berdasarkan tabel 4.16 bahwa  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , dengan nilai  $t_{hitung}$  4,947 lebih besar dari pada  $t_{tabel}$  1.690 atau probabilitas sig 0,000 < 0,05, hasil ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dengan kata lain Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) Karyawan PT Jaya Berkas Usaha Farmasi Tanjung Karang Bandar Lampung, hal ini sependapat dengan penelitian terdahul oleh Zulkifli (2018)

#### **4.5.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y) PT Jaya Berkas Usaha Farmasi Tanjung Karang Bandar Lampung.**

Rumusan Hipotesis

$H_0$  = Motivasi kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) karyawan PT Jaya Berkas Usaha Farmasi Tanjung Karang Bandar Lampung.

$H_a$  = Motivasi kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) Karyawan PT Jaya Berkas Usaha Farmasi Tanjung Karang Bandar Lampung.

Kriteria Pengambilan Keputusan :

Apabila Signifikan (Sig) < 0,05 maka  $H_0$  ditolak

Apabila Signifikan (Sig) > 0,05 maka  $H_0$  diterima Atau

Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan  $\alpha 0,05$  maka  $H_0$  diterima

Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dengan  $\alpha 0,05$  maka  $H_0$  ditolak

Berdasarkan tabel 4.16 bahwa  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , dengan nilai  $t_{hitung}$  3,717 lebih besar dari pada  $t_{tabel}$  1.690 atau probabilitas sig  $0,001 < 0,05$ , hasil ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dengan kata lain Motivasi kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) Karyawan PT Jaya Berkat Usaha Farmasi Tanjung Karang Bandar Lampung, hal ini saya sependapat dengan penelitian terdahulu oleh Siti Maisarah (2018).

## 4.6 Pembahasan

### 4.6.1 Pembahasan Lingkungan kerja (X1) terhadap Kinerja (Y) Karyawan PT Jaya Berkat Usaha Farmasi Tanjung Karang Bandar Lampung.

Dari hasil uji statistik Lingkungan kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) Karyawan PT Jaya Berkat Usaha Farmasi Tanjung Karang Bandar Lampung. Dikarenakan hasil  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , dengan nilai  $t_{hitung}$  4,947 lebih besar dari pada  $t_{tabel}$  1.690 atau probabilitas sig  $0,000 < 0,05$ , hasil ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini disebabkan karena lingkungan kerja yang kurang baik sehingga mengakibatkan kinerja karyawan berkurang melalui indikator seperti penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak, kemampuan bekerja dan hubungan pegawai. Artinya bahwa semakin kurang nyaman lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan maka akan semakin menurun kinerja karyawan PT Jaya Berkat Usaha Farmasi Tanjung Karang Bandar Lampung, sebaliknya semakin nyaman lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT Jaya Berkat Usaha Farmasi Tanjung Karang Bandar Lampung.

Secara empiris, hasil studi yang menunjukkan hubungan antara Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan penelitian dari Abdul Hanafi1, Zulkifli (2018), menganalisis tentang pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja



karyawan yang dimana penelitian tersebut menunjukkan bahwa adanya hubungan yang positif antara Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan.

#### **4.6.2 Pembahasan Motivasi kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) Karyawan**

##### **PT Jaya Berkat Usaha Farmasi Tanjung Karang Bandar Lampung**

Dari hasil uji statistik Motivasi kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) Karyawan PT Jaya Berkat Usaha Farmasi Tanjung Karang Bandar Lampung. Dikarenakan hasil  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , dengan nilai  $t_{hitung}$  3,717 lebih besar dari pada  $t_{tabel}$  1.690 atau probabilitas  $sig$   $0,001 < 0,05$ , hasil ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berperan sebagai pendorong bagi karyawan yang akan membuat karyawan tetap terus bekerja dengan baik dan siap menghadapi segala kesulitan yang ditemuinya. Motivasi kerja berperan sebagai pendorong bagi karyawan yang akan membuat karyawan tetap terus bekerja dengan baik dan siap menghadapi segala kesulitan yang ditemuinya. Karyawan yang tidak memiliki motivasi kerja yang tinggi, dalam mengerjakan tugas cenderung dilakukan hanya sebatas gugur kewajiban, sedangkan karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi, maka akan bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi kerja yang tepat akan mampu memajukan dan mengembangkan organisasi karena pegawai akan melaksanakan tugas sesuai dengan bidangnya atas dasar kesadaran.

Secara empiris, hasil studi yang menunjukkan hubungan antara Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan penelitian dari Abdul Hanafi<sup>1</sup>, Zulkifli (2018), menganalisis tentang pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan yang dimana penelitian tersebut menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif antara Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan.

#### **4.6.3 Pembahasan Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) Karyawan PT Jaya Berkat Usaha Farmasi Tanjung Karang Bandar Lampung**

Berdasarkan pengujian Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) Karyawan PT Jaya Berkah Usaha Farmasi Tanjung Karang Bandar Lampung. diperoleh  $F_{hitung}$  adalah 19,796 sedangkan nilai  $F_{tabel}$  ( $\alpha$  0,05) dengan ( $n - k = 35 - 2 = 33$ ,  $k - 1 = 3 - 1 = 2$ ) adalah 3,28. Dengan demikian  $F_{hitung} 19,796 > F_{tabel} 3,28$  atau  $sig 0,000 < 0,05$  hasil ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan kata lain ada pengaruh yang signifikan antara Lingkungan kerja (X1), dan Motivasi kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) Karyawan PT Jaya Berkah Usaha Farmasi Tanjung Karang Bandar Lampung. Secara empiris, hasil studi yang menunjukkan pengaruh antara Lingkungan kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan penelitian dari Abdul Hanafi1, Zulkifli (2018), menganalisis tentang pengaruh Lingkungan kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan yang dimana penelitian tersebut menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif antara Lingkungan kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan.