

## 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	29	63,0 %
Perempuan	17	37,0 %
<b>Jumlah</b>	<b>46</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. Dimitra Adi Wijaya Berkedudukan Di Kota Bandar Lampung yang paling banyak adalah karyawan berjenis kelamin Laki-laki, yaitu sebanyak 63,0 % atau 29 orang karyawan dengan total keseluruhan karyawan 46 orang karyawan.

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Umur**

<b>Umur</b>	<b>Frequency</b>	<b>Persentase</b>
20-25 Tahun	26	56,5 %
26-30 Tahun	16	34,8 %
31–35 Tahun	4	8,7 %
<b>Jumlah</b>	<b>46</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 20 – 25 tahun, artinya karyawan Pt. Dimitra Adi Wijaya Berkedudukan Di Kota Bandar Lampung yang menjadi responden di dominasi oleh karyawan yang berusia 20–25 tahun, yaitu sebanyak 56,5 % atau 26 orang karyawan dengan total keseluruhan karyawan 46 orang karyawan.

**Tabel 4.3**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

<b>Pendidikan</b>	<b>Frequency</b>	<b>Persentase</b>
SMA	27	58,7 %
D3	12	26,1 %
S1	7	15,2 %
<b>Total</b>	<b>46</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 SMA, artinya karyawan Pt. Dimitra Adi Wijaya Berkedudukan Di Kota Bandar Lampung yang menjadi responden di dominasi oleh karyawan yang berpendidikan terakhir SMA, yaitu sebanyak 58,7 % atau 27 orang karyawan dengan total keseluruhan karyawan 46 orang karyawan.

#### **4.1.2 Deskripsi Variabel**

Hasil jawaban tentang variabel Lingkungan kerja (X1), Motivasi kerja (X2), dan Kinerja (Y) karyawan Pt. Dimitra Adi Wijaya Berkedudukan Di Kota Bandar Lampung yang disebarkan kepada 46 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	Kondisi penerangan (lampu/cahaya) diruangan tempat kerja saya sudah baik	12	26,1	22	47,8	9	19,6	3	6,5	0	0,0
2	Penerangan ditempat kerja, dapat membuat saudara bekerja dengan baik	19	41,3	12	26,1	13	28,3	2	4,3	0	0,0
3	Suhu diruangan kerja sudah cukup baik untuk menunjang aktivitas kerja	15		19		10		2		0	0,0
4	Pertukaran udara atau ventilasi tempat saudara bekerja memenuhi sehingga tidak mengganggu kelancaran kerja saudara	6	13,0	14	30,4	18	39,1	7	15,2	1	2,2
5	Saya dapat berkonsentrasi dengan baik dalam bekerja karena jauh dari kebisingan	8	17,4	11	23,9	21	45,7	6	13,0	0	0,0
6	Suara karyawan lain tidak terlalu mengganggu konsentrasi anda saat anda sedang bekerja	14	30,4	19	41,3	11	23,9	2	4,3	0	0,0
7	Saya merasa nyaman dengan tata warna yang ada diruangan kerja saya	11	23,9	21	45,7	11	23,9	3	6,5	0	0,0
8	Warna cat diruangan anda bekerja cukup baik dan tidak membosankan	9	19,6	19	41,3	17	37,0	1	2,2	0	0,0
9	Adanya pembatasan terhadap ruang gerak demi kenyamanan dalam bekerja sehingga anda dapat bekerja dengan baik	6	13,0	18	39,1	19	41,3	3	6,5	0	0,0
10	Ruang kerja yang luas dan nyaman dapat mendukung aktivitas bekerja	8	17,4	15	32,6	17	37,0	6	13,0	0	0,0
11	Saya bekerja sesuai dengan kemampuan saya	9	19,6	16	34,8	17	37,0	4	8,7	0	0,0
12	Pimpinan memberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan keahlian anda	8	17,4	14	30,4	17	37,0	6	13,0	1	2,2

No.	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
13	Saya berpartisipasi dalam kegiatan kelompok untuk menyelesaikan pekerjaan yang belum terselesaikan	14	30,4	20	43,5	11	23,9	1	2,2	0	0,0
14	Anda menjaga hubungan baik dengan sesama rekan kerja anda.	12	26,1	20	43,5	11	23,9	3	6,5	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 2 yaitu Penerangan ditempat kerja, dapat membuat saudara bekerja dengan baik dan pernyataan yang paling rendah adalah pernyataan 4 yaitu Pertukaran udara atau ventilasi tempat saudara bekerja memenuhi sehingga tidak mengganggu kelancaran kerja saudara dan pernyataan 9 yaitu Adanya pembatasan terhadap ruang gerak demi kenyamanan dalam bekerja sehingga anda dapat bekerja dengan baik

**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	Saya merasa senang menerima tantangan kerja yang diberikan oleh perusahaan	14	30,4	20	43,5	11	23,9	1	2,2	0	0,0
2	Saya merasa termotivasi untuk melakukan pekerjaan secara tepat dan cepat sesuai target produksi	12	26,1	20	43,5	11	23,9	3	6,5	0	0,0
3	Setiap saya mendapat kesulitan, rekan kerja mau memberikan bantuan kepada saya	9	19,6	18	39,1	18	39,1	1	2,2	0	0,0
4	Saya memiliki hubungan yang erat dengan semua karyawan.	6	13,0	17	37,0	22	47,8	1	2,2	0	0,0
5	Pimpinan mengembangkan kemampuan dan karir saya.	7	15,2	18	39,1	20	43,5	1	2,2	0	0,0
6	Pimpinan memberi kesempatan kepada saya untuk	2	4,3	13	28,3	27	58,7	4	8,7	0	0,0

No.	Pernyataan	Jawaban										
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
	mengembangkan ketrampilan dan kemampuan dalam bekerja											
7	Saya berusaha untuk selalu memimpin dalam pekerjaan	9	19,6	15	32,6	17	37,0	5	10,9	0	0,0	
8	Saya bekerja dengan keras agar naik jabatan	10	21,7	17	37,0	16	34,8	3	6,5	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 1 yaitu Saya merasa senang menerima tantangan kerja yang diberikan oleh perusahaan dan pernyataan yang paling rendah adalah pernyataan 6 yaitu Pimpinan memberi kesempatan kepada saya untuk mengembangkan ketrampilan dan kemampuan dalam bekerja.

**Tabel 4.6**

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

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		RR (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya merasa bahwa hasil kualitas pekerjaan saya sesuai dengan keterampilan yang saya miliki	14	30,4	19	41,3	11	23,9	2	4,3	0	0,0
2	Saya merasa bahwa hasil kualitas pekerjaan saya sesuai dengan kemampuan yang saya miliki	11	23,9	21	45,7	11	23,9	3	6,5	0	0,0
3	Saya mampu mencapai target pekerjaan yang telah ditetapkan atasan saya	9	19,6	19	41,3	17	37,0	1	2,2	0	0,0
4	Saya merasa mampu melampaui target yang telah ditetapkan	5	10,9	17	37,0	22	47,8	2	4,3	0	0,0
5	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan	6	13,0	18	39,1	19	41,3	3	6,5	0	0,0

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		RR (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
6	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari yang telah ditetapkan	1	2,2	11	23,9	28	60,9	5	10,9	1	2,2
7	Saya selalu mengoptimalkan tenaga dan pikiran atau konsentrasi saya secara penuh untuk efektivitas bekerja	8	17,4	15	32,6	17	37,0	6	13,0	0	0,0
8	Saya merasa bahwa dalam bekerja mampu menggunakan teknologi sebagai sarana bekerja sehingga lebih efektif dalam bekerja	9	19,6	16	34,8	17	37,0	4	8,7	0	0,0
9	Saya mampu bekerja secara mandiri sehingga dapat menjalankan fungsi pekerjaan dengan baik	8	17,4	14	30,4	17	37,0	6	13,0	1	2,2
10	Saya memiliki komitmen kerja yang tinggi dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas terhadap organisasi	9	19,6	19	41,3	17	37,0	1	2,2	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 1 yaitu Saya merasa bahwa hasil kualitas pekerjaan saya sesuai dengan keterampilan yang saya miliki dan pernyataan yang paling rendah adalah pernyataan 6 yaitu Saya mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari yang telah ditetapkan.

## 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>	<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	0,027	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	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 8	0,003	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 9	0,009	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 10	0,001	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 11	0,000	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	0,001	0,050	Sig< Alpha	Valid

Butir 4	0,010	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 5	0,002	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,019	Sig< Alpha	Valid
Butir 7	0,008	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 8	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	0,021	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 5	0,001	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 6	0,047	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 7	0,000	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 4.9 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 pengujian 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

Variabel	Koefisien alphacronbach's	Koefisien r	Simpulan
Lingkungan Kerja (X1)	0,878	0,8000 – 1,000	Sangat Tinggi
Motivasi Kerja (X2)	0,736	0,6000-0,7999	Tinggi
Kinerja Karyawan (Y)	0,805	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 0,878, dengan tingkat reliable Sangat tinggi, untuk variabel Motivasi Kerja (X2) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0,736 dengan tingkat reliable tinggi, dan untuk variabel Kienerja karyawan (Y) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0,805 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 Kolmograv-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	0,920	0,05	Berdistribusi Normal
2	Motivasi Kerja	0,833	0,05	Berdistribusi Normal
3	Kinerja Karyawan	0,853	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 0,920 lebih besar dari 0,05 dan variabel Motivasi Kerja (X2) adalah 0,833 lebih besar dari 0,05 dan variabel Lingkungan Kerja (Y) 0,853 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan variabel Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan 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)	0,300	0,05	Regresi berdistribusi Linear
2	Motivasi Kerja (X2)	0,547	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 0,300 lebih besar dari alpha 0,05 dan variabel Motivasi Kerja sebesar 0,547 lebih besar dari alpha 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  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)	-2,351	2,945		-,798	,429
	Lingkungan Kerja	,384	,079	,510	4,854	,000
	Motivasi	,624	,148	,444	4,224	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: diolah pada tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.13 merupakan hasil perhitungan regresi linear bergandadengan menggunakan SPSS diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut: dapat dilihat bahwa konstanta  $a = -2,351$  koefisien  $b_1 = 0,384$ ,  $b_2 = 0,624$  sehingga persamaan regresi yaitu :

$$Y = -2,351 + 0,384 X_1 + 0,624 X_2$$

1. Nilai konstanta sebesar -2,351 menyatakan bahwa jika tidak ada skor Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja ( $X = 0$ ) maka skor Kinerja Karyawan karyawan sebesar -2,351.
2. Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,384 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan Lingkungan Kerja akan meningkatkan Kinerja karyawan sebesar 0,384.

3. Koefisien regresi variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,624 menyatakan bahwa setiap penambahan satuan Motivasi Kerja maka akan meningkatkan Kinerja karyawan sebesar 0,624.

#### 4.4.2 Hasil Uji Determinasi

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

**Tabel 4.14 Tabel model summary**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,897 <sup>a</sup>	,804	,795	2,339

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

*Sumber: diolah pada tahun 2023*

Berdasarkan tabel 4.14 terlihat bahwa koefisien korelasi diperoleh R sebesar 0,897 atau 89,70 % berarti tingkat hubungan antara Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan hubungannya sangat tinggi, Sedangkan nilai R Square ( $R^2$ ) diperoleh sebesar 0,804 atau 80,40 % Kinerja karyawan dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja, dan Motivasi kerja dengan tingkat hubungannya tinggi Selebihnya 19,60 % 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 ( $X_1$ ), dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja karyawan (Y) Pt. Dimitra Adi Wijaya Berkedudukan Di Kota Bandar Lampung.

Tabel 4.15 Tabel Anova nilai F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	965,235	2	482,618	88,234	,000 <sup>b</sup>
	Residual	235,200	43	5,470		
	Total	1200,435	45			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: data diolah tahun 2023

Hipotesis Lingkungan Kerja (X1), dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y) Pt. Dimitra Adi Wijaya Berkedudukan Di Kota Bandar Lampung.

H<sub>0</sub>= Terdapat pengaruh Lingkungan kerja (X1), dan Motivasi kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y) Pt. Dimitra Adi Wijaya Berkedudukan Di Kota Bandar Lampung.

H<sub>0</sub>= Tidak terdapat pengaruh Lingkungan kerja (X1), dan Motivasi kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y) Pt. Dimitra Adi Wijaya Berkedudukan Di Kota 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 88,234 sedangkan nilai  $F_{tabel}$  ( $\alpha$  0,05) dengan  $(n - k = 35 - 2 = 33, k - 1 = 3 - 1 = 2)$  adalah 3,21. Dengan demikian  $F_{hitung} 88,234 > F_{tabel} 3,28$  atau  $sig$   $0,000 < 0,05$  hasil ini berarti H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Dengan kata lain ada pengaruh yang signifikan antara

Lingkungan Kerja (X1), dan Motivasi kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) Karyawan Pt. Dimitra Adi Wijaya Berkedudukan Di Kota 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)	-2,351	2,945		
	Lingkungan Kerja	,384	,079	,510	,429
	Motivasi	,624	,148	,444	,000

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. Dimitra Adi Wijaya Berkedudukan Di Kota Bandar Lampung.**

Rumusan Hipotesis

Ho = Lingkungan Kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) Karyawan Pt. Dimitra Adi Wijaya Berkedudukan Di Kota Bandar Lampung.

Ha = Lingkungan kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) Karyawan Pt. Dimitra Adi Wijaya Berkedudukan Di Kota Bandar Lampung.

Kreteria Pengambilan Keputusan :

Apabila Signifikan (Sig) < 0,05 maka Ho ditolak

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

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

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

Berdasarkan tabel 4.16 bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , dengan nilai  $t_{hitung}$  4,854 lebih besar dari pada  $t_{tabel}$  1.690 atau probabilitas sig 0,000 < 0,05, hasil ini berarti Ho ditolak dan Ha diterima, dengan kata lain Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) Karyawan Pt. Dimitra Adi Wijaya Berkedudukan Di Kota Bandar Lampung.

#### **4.5.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y) Pt. Dimitra Adi Wijaya Berkedudukan Di Kota Bandar Lampung.**

Rumusan Hipotesis

Ho = Motivasi kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) karyawan Pt. Dimitra Adi Wijaya Berkedudukan Di Kota BandarLampung..

$H_a$  = Motivasi kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) Karyawan Pt. Dimitra Adi Wijaya Berkedudukan Di Kota 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  $t_{hitung}$  4,224 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. Dimitra Adi Wijaya Berkedudukan Di Kota Bandar Lampung.

## 4.6 Pembahasan

### 4.6.1 Pembahasan Lingkungan kerja (X1) terhadap Kinerja (Y) Karyawan Pt. Dimitra Adi Wijaya Berkedudukan Di Kota Bandar Lampung.

Dari hasil uji statistik Lingkungan kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) Karyawan Pt. Dimitra Adi Wijaya Berkedudukan Di Kota Bandar Lampung. Dikarenakan hasil  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , dengan nilai  $t_{hitung}$  4,854 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.

Lingkungan kerja yang nyaman yang tercipta melalui hubungan yang harmonis antar rekan kerja, bawahan dan atasan serta didukung oleh fasilitas yang memadai. Lingkungan kerja seperti ini akan memberikan dampak positif pada karyawan sehingga memengaruhi kinerja karyawan. Hal tersebut sependapat dengan hasil penelitian yang diperoleh. Hasil penelitian ini dibuktikan dengan

belum tercapainya standar kinerja yang telah ditetapkan perusahaan sebelumnya. Jika dilihat dari sisi lingkungan kerja fisik, karyawan merasa tidak nyaman dalam bekerja karena fasilitas kerja yang belum memadai seperti pencahayaan di ruang kerja yang kurang maksimal yang disebabkan karena sedikit lampu yang terpasang didalam ruangan tersebut, minimnya ventilasi udara pada ruang, penataan ruangan yang kurang rapi dan kurangnya kebersihan dalam lingkungan kerja. Selain lingkungan kerja fisik lingkungan kerja non fisik juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan terlihat pada tidak tercapainya hubungan yang baik antara karyawan ataupun atasan dikarenakan sering terjadinya miss communication dalam pendistribusian produk dan perilaku sosial yang sering curiga dengan sesama karyawan. Jika kondisi lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik yang ada di perusahaan tidak diperbaiki hal ini akan berdampak penurunan kinerja karyawan. Oleh karena itu, pihak Pt. Dimitra Adi Wijaya perlu melakukan evaluasi dan pembenahan dalam segi fasilitas kerja dan menciptakan hubungan yang harmonis antar rekan kerja, bawahan dan atasan sehingga lingkungan kerja menjadi nyaman dan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Secara empiris, hasil studi yang menunjukkan hubungan antara Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan penelitian dari Siti maisarah hasibuan, dan Syaiful Bahri (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. Dimitra Adi Wijaya Berkedudukan Di Kota Bandar Lampung.**

Dari hasil uji statistik Motivasi kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) Pt. Dimitra Adi Wijaya Berkedudukan Di Kota Bandar Lampung. Dikarenakan hasil  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , dengan nilai  $t_{hitung}$  4,224 lebih besar dari pada

$t_{\text{tabel}} 1.690$  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 Siti Maisarah Hasibuan, dan Syaiful Bahri (2018), menganalisis tentang pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan yang dimana penelitian tersebut menunjukkan bahwa adanya hubungan yang positif antara Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan.

#### **4.6.3 Pembahasan Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) Karyawan Pt. Dimitra Adi Wijaya Berkedudukan Di Kota Bandar Lampung.**

Berdasarkan pengujian Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) Karyawan Pt. Dimitra Adi Wijaya Berkedudukan Di Kota Bandar Lampung. diperoleh  $F_{\text{hitung}} 88,234 > F_{\text{tabel}} 3,28$  atau sig  $0,000 < 0,05$  hasil ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Lingkungan kerja yang nyaman yang tercipta melalui hubungan yang harmonis antar rekan kerja, bawahan dan atasan serta didukung oleh fasilitas yang memadai. Lingkungan kerja seperti ini akan memberikan dampak positif pada

karyawan sehingga memengaruhi kinerja karyawan. 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.

Secara empiris, hasil studi yang menunjukkan pengaruh antara Lingkungan kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan penelitian dari Siti Maisarah Hasibuan, dan Syaiful Bahri (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.