

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Deskripsi Data

Berdasarkan kusioner yang disebar oleh peneliti, diperoleh data yang mengungkap distribusi responden berdasarkan demografi responden. Deskripsi responden sebagai objek dalam penelitian ini dilihat dari berbagai karakteristik, yaitu jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan lama kerja.

#### 4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Data mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No.	Jenis Kelamin	Karyawan PT. Dharma Guna Perdana Bandar Lampung	
		Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	28	70
2	Perempuan	12	30
	Total	40	100

Sumber: Hasil data diolah tahun 2021

Tabel 4.1 menjelaskan bahwa responden dalam penelitian ini terdiri dari responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 28 orang dan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 12 orang.

#### 4.1.2 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Data mengenai karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No.	Usia (Tahun)	Karyawan PT. Dharma Guna Perdana Bandar Lampung	
		Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	21 – 30	16	40
2	31 – 40	13	32,5
3	41– 50	11	27,5
4	>50	-	-
	Total	40	100

Sumber: Hasil data diolah tahun 2021

Tabel 4.2 menjelaskan bahwa karakteristik responden berdasarkan usia didominasi oleh responden dengan usia 21 - 30 sebanyak 16 orang, kemudian jumlah responden terbanyak kedua yaitu responden dengan usia 31 - 40 sebanyak 13 orang, dan responden dengan usia 41-50 merupakan jumlah karyawan yang paling sedikit yaitu sebanyak 11 orang.

#### 4.1.3 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Data mengenai karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No.	Pendidikan	Karyawan PT. Dharma Guna Perdana Bandar Lampung	
		Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	SMA/SMK	10	25
2	D3	9	22,5
3	S1	21	52,5
4	S2	-	-
	Total	40	100

Sumber: Hasil data diolah tahun 2021

Tabel 4.3 menjelaskan bahwa karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dengan tingkat pendidikan S1 (sarjana) menempati tingkat tertinggi dengan jumlah 21 orang, diikuti dengan tingkat SMA/SMK sebanyak 11 orang, dan D3 sebanyak 10 orang. Hal tersebut berarti Karyawan PT. Dharma Guna Perdana Bandar Lampung dengan latar belakang pendidikan S1 (sarjana).

#### 4.1.4 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

Data mengenai karakteristik responden berdasarkan lama kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja**

No.	Lama kerja	Karyawan PT. Dharma Guna Perdana Bandar Lampung	
		Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	≤ 5 tahun	17	42,5
2	5-10 tahun	24	60
3	>10 tahun	9	22,5
	Total	40	100

Sumber: Hasil data diolah tahun 2021

Tabel 4.4 menjelaskan bahwa karakteristik responden berdasarkan lama kerja dengan lama kerja 5-10 tahun menempati tingkat tertinggi dengan jumlah 24 orang, kemudian diikuti dengan responden dengan lama kerja ≤5 tahun sejumlah 17, dan responden dengan lama kerja >10 tahun sebanyak 9orang. Hal ini berarti bahwa sebagian besar Karyawan PT. Dharma Guna Perdana Bandar Lampung didominasi oleh karyawan memiliki masa kerja 5- 10 tahun.

#### 4.1.5 Deskripsi Variabel Penelitian

Hasil jawaban terhadap kuesioner mengenai Lingkungan kerja yang diberikan kepada 40 karyawan PT. Dharma Guna Perdana Bandar Lampung adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.5 Hasil Jawaban Responden tentang Lingkungan Kerja Fisik**

No.	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>Bangunan tempat kerja</b>											
1	Bangunan perusahaan tempat saya bekerja terlihat menarik.	9	22,5	25	62,5	3	7,5	3	7,5	-	-
2	Atap bangunan kantor perusahaan tidak ada yang bocor.	7	17,5	28	70	3	7,5	2	5	-	-
3	Dinding bangunan perusahaan terlihat kukuh.	10	25	26	65	2	5	2	5	-	-
<b>Peralatan kerja yang memadai</b>											
4	Peralatan kerja yang disediakan perusahaan sangat membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.	10	25	28	70	2	5	-	-	-	-

5	Peralatan kerja yang disediakan perusahaan sesuai dengan standar kebutuhan pekerjaan.	8	20	30	75	2	5	-	-	-	-
6	Jumlah peralatan kerja yang disediakan perusahaan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.	14	35	25	62,5	1	2,5	-	-	-	-
<b>Fasilitas</b>											
7	Keberadaan tempat ibadah yang disediakan oleh perusahaan sudah memadai.	10	25	28	70	2	5	-	-	-	-
8	Ketersediaan tempat istirahat yang disediakan oleh perusahaan sudah memadai .	11	27,5	25	62,5	4	10	-	-	-	-
9	Ketersediaan tempat parkir kendaraan yang disediakan perusahaan sudah memadai.	14	35	24	40	2	5	-	-	-	-
<b>Tersedianya sarana angkutan</b>											
10	Perusahaan menyediakan sarana angkutan untuk karyawan.	10	25	26	65	4	10	-	-	-	-
11	Sarana angkutan yang disediakan membantu karyawan untuk datang tepat waktu ke kantor.	6	15	32	80	2	5	-	-	-	-
12	Jumlah sarana angkutan untuk karyawan sudah cukup memadai.	14	35	24	60	2	5	-	-	-	-

Sumber: Hasil data diolah tahun 2021

Tabel 4.5 menjelaskan bahwa dari 12 pernyataan yang diajukan kepada 40 responden mengenai Lingkungan kerja fisik diperoleh hasil bahwa pertanyaan no. 6 “Jumlah peralatan kerja yang disediakan perusahaan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan,” memperoleh akumulasi jawaban Sangat Setuju (SS) dan Setuju (S) paling banyak yaitu sebanyak 39 jawaban atau 97,5% dari 40 responden. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan menganggap peralatan kerja yang disediakan oleh perusahaan sudah memadai dan sesuai jumlahnya dengan jumlah karyawan, sedangkan pertanyaan no. 1 tentang, “Bangunan perusahaan tempat saya bekerja terlihat menarik,” memperoleh akumulasi jawaban Sangat Setuju (SS) dan Setuju paling sedikit yaitu sebanyak 34 jawaban atau 85% dari 40 responden, yang artinya bahwa sebagian karyawan PT. Dharma Guna Perdana Bandar Lampung menganggap

tampilan bangunan gedung perusahaan masih belum menarik perhatian.

Hasil jawaban terhadap kuesioner mengenai Kompensasi yang diberikan kepada 40 karyawan PT. Dharma Guna Perdana Bandar Lampung adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.6 Hasil Jawaban Responden tentang Kompensasi**

No.	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>Upah dan Gaji</b>											
1	Gaji yang diterima sesuai harapan.	13	32,5	26	65	1	2,5	-	-	-	-
2	Gaji secara keseluruhan sesuai dengan usaha yang dikeluarkan.	11	27,5	27	67,5	2	5	-	-	-	-
3	Gaji diberikan tepat waktu.	10	25	28	70	2	5	-	-	-	-
<b>Insentif</b>											
4	Bonus yang diberikan perusahaan sebanding dengan waktu kerja lembur.	9	22,5	29	72,5	2	5	-	-	-	-
5	Karyawan menerima insentif apabila mereka telah mendapatkan tambahan jam kerja.	5	12,5	32	80	3	7,5	-	-	-	-
6	Insentif yang diberikan dapat meningkatkan semangat kerja.	10	25	27	67,5	3	7,5	-	-	-	-
<b>Tunjangan</b>											
7	Perusahaan memberikan Tunjangan Hari Raya kepada karyawan.	14	35	24	60	2	5	-	-	-	-
8	Tunjangan yang diberikan sesuai dengan peranan/posisi karyawan.	10	25	27	67,5	3	7,5	-	-	-	-
9	Perusahaan memberikan Tunjangan transportasi kepada karyawan.	8	20	30	75	2	5	-	-	-	-
<b>Fasilitas</b>											
10	Perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas karyawan	9	22,5	30	75	1	2,5	-	-	-	-

11	Fasilitas kerja sudah mendukung dan memadai dalam menunjang pekerjaan.	8	20	31	77,5	1	2,5	-	-	-	-
12	Perusahaan memberikan fasilitas jaminan kesehatan dan pensiun pada karyawan.	10	25	30	75	-	-	-	-	-	-

Sumber: Hasil data diolah tahun 2021

Tabel 4.6 menjelaskan bahwa dari 12 pernyataan yang diajukan kepada 40 responden mengenai Motivasi kerja diperoleh hasil bahwa pertanyaan no. 10 “Perusahaan memberikan fasilitas jaminan kesehatan dan pensiun pada karyawan,” memperoleh akumulasi jawaban Sangat Setuju (SS) dan Setuju (S) terbanyak yaitu sebanyak 40 jawaban atau 100% dari 40 responden. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan berpendapat bahwa mereka merasa puas dengan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan memberikan jaminan kesehatan dan pensiun pada karyawan, sedangkan pertanyaan no. 4 tentang, “Bonus yang diberikan perusahaan sebanding dengan waktu kerja lembur,” memperoleh akumulasi jawaban Sangat Setuju (SS) dan Setuju paling sedikit yaitu sebanyak 36 jawaban atau 90% dari 40 responden, yang artinya bahwa sebagian besar karyawan PT. Dharma Guna Perdana Bandar Lampung merasa belum puas dengan bonus yang diberikan perusahaan yang tidak sebanding dengan waktu kerja lembur mereka.

Hasil jawaban terhadap kuesioner mengenai Kinerja karyawan yang diberikan kepada 40 karyawan PT. Dharma Guna Perdana Bandar Lampung adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.7 Hasil Jawaban Responden tentang Kinerja karyawan**

No.	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
	<b>Kuantitas Pekerjaan</b>										
1	Saya dapat memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan instansi.	11	27,5	27	67,5	2	5	-	-	-	-
2	Saya dapat melebihi volume pekerjaan yang telah ditetapkan instansi.	8	20	28	70	3	7,5	1	2,5	-	-

<b>Kualitas Pekerjaan</b>											
3	Saya cermat dalam meminimalkan kesalahan dalam bekerja.	12	30	26	65	2	5	-	-	-	-
4	Saya memenuhi persyaratan atau standart kerja yang ditetapkan instansi.	7	17,5	31	77,5	2	5	-	-	-	-
<b>Kemandirian</b>											
5	Saya dapat mengerjakan tugas atau pekerjaan secara mandiri.	5	12,5	30	75	5	12,5	-	-	-	-
6	Saya mampu melakukan pekerjaan tanpa harus meminta bantuan dari pengawas.	13	32,5	25	62,5	2	5	-	-	-	-
<b>Inisiatif</b>											
7	Saya dapat mengerjakan tugas atau pekerjaan secara mandiri.	12	30	27	67,5	1	2,5	-	-	-	-
8	Saya mampu melakukan pekerjaan tanpa harus meminta bantuan dari pengawas.	4	10	33	82,5	3	7,5	-	-	-	-
<b>Adaptabilitas</b>											
9	Saya mampu beradaptasi dengan sesama karyawan lingkungan kerja dengan baik.	6	15	31	77,5	3	7,5	-	-	-	-
10	Saya dapat menyesuaikan kemampuan yang saya miliki terhadap jenis pekerjaan yang di berikan.	6	15	31	77,5	3	7,5	-	-	-	-
<b>Kerjasama</b>											
11	Saya selalu bekerja sama dengan karyawan lain dalam menyelesaikan pekerjaan.	9	22,5	25	62,5	3	7,5	3	7,5	-	-
12	Saya menghargai perbedaan pendapat dalam pekerjaan.	7	17,5	28	70	3	7,5	2	5	-	-

Sumber: Hasil data diolah tahun 2021

Tabel 4.7 menjelaskan bahwa dari 12 pertanyaan yang diajukan kepada 40 responden mengenai kinerja karyawan diperoleh hasil bahwa pertanyaan no. 7 “Saya dapat mengerjakan tugas atau pekerjaan secara mandiri,” memperoleh jawaban Setuju (S) terbanyak yaitu sebanyak 39 jawaban atau 97,5% dari 40 responden. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan mampu bekerja secara individual atau mandiri, sedangkan pertanyaan no. 11 tentang, “Saya selalu bekerja sama dengan karyawan lain dalam menyelesaikan pekerjaan,” memperoleh akumulasi jawaban Sangat Setuju (SS) paling sedikit yaitu

sebanyak 34 jawaban atau 85% dari 40 responden, yang artinya bahwa sebagian karyawan di PT. Dharma Guna Perdana belum mampu bekerja sama dengan karyawan lain dalam menyelesaikan pekerjaan.

## 4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

### 4.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan kolerasi *product moment*. Uji validitas ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 20.0. Hasil uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi (*sig.*) dengan nilai alpha (0,05). Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh hasil uji validitas variabel kompetensi sebagai berikut:

5 **Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik**

Butir Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Pernyataan 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 9	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 10	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 11	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 12	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber: Hasil data diolah tahun 2021

Tabel 4.10 menjelaskan bahwa hasil uji validitas kuesioner untuk variabel Lingkungan kerja fisik dengan 12 pernyataan diperoleh hasil yaitu nilai signifikansi seluruh butir pernyataan lebih kecil dari alpha (<0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel Lingkungan kerja fisik dinyatakan valid.

Hasil uji validitas variabel Kompensasi adalah sebagai berikut:



**Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi**

<b>Butir Pernyataan</b>	<b>Sig</b>	<b>Alpha</b>	<b>Kondisi</b>	<b>Keterangan</b>
Pernyataan 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 9	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 10	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 11	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 12	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber: Hasil data diolah tahun 2021

Tabel 4.11 mendeskripsikan bahwa hasil uji validitas kuesioner untuk variabel Kompensasi dengan 12 pernyataan diperoleh hasil yaitu nilai signifikansi seluruh butir pernyataan lebih kecil dari alpha ( $<0,05$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel Kompensasi dinyatakan valid.

Hasil uji validitas variabel Kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan**

<b>Butir Pernyataan</b>	<b>Sig</b>	<b>Alpha</b>	<b>Kondisi</b>	<b>Keterangan</b>
Pernyataan 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 8	0,002	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 9	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 10	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 11	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 12	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber: Hasil data diolah tahun 2021

Tabel 4.12 menjelaskan bahwa hasil uji validitas kuesioner untuk

variabel Kinerja karyawan dengan 12 pernyataan diperoleh hasil yaitu nilai signifikansi seluruh butir pernyataan lebih kecil dari alpha ( $<0,05$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel Kinerja karyawan dinyatakan valid.

#### 4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 20.0 menunjukkan bahwa hasil pengujian reliabilitas kuesioner dengan menggunakan *Alpha cronbach*. Kemudian, hasil uji reliabilitas tersebut dikonsultasikan dengan daftar nilai r alpha indeks korelasi sebagai berikut:

**Tabel 4.11 Interpretasi Nilai r Alpha Indeks Kolerasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat Rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Tinggi
0,800 – 1,000	Sangat Tinggi

Sumber: Sugiyono (2016)

**Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik, Kompensasi dan Kinerja Karyawan**

Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Tingkat Hubungan	Kriteria
Lingkungan Kerja Fisik	0,906	Sangat Tinggi	Reliabel
Kompensasi	0,910	Sangat Tinggi	Reliabel
Kinerja karyawan	0,900	Sangat Tinggi	Reliabel

Sumber: Hasil data diolah tahun 2021

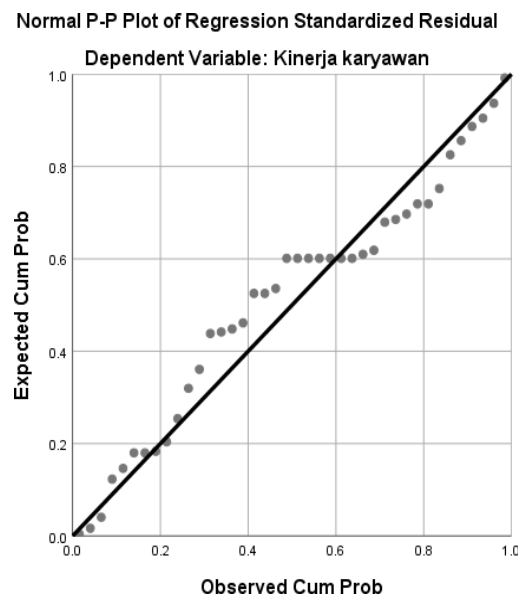
Tabel 4.13 menjelaskan bahwa hasil uji reliabilitas variabel Lingkungan kerja fisik (X1) adalah sebesar 0,906, hal ini berarti bahwa variabel ini reliabel dan memiliki tingkat hubungan sangat tinggi karena terletak pada nilai interval 0,800-1,00, variabel Kompensasi (X2) sebesar 0,910 yang berarti variabel ini reliabel dan memiliki tingkat hubungan sangat tinggi karena terletak pada nilai interval 0,800-1,00, dan variabel Kinerja karyawan (Y) sebesar 0,900, yang berarti variabel ini reliabel dan memiliki tingkat hubungan sangat tinggi karena terletak pada nilai

interval 0,800-1,000 Pemaparan tersebut dapat disimpulkan bahwa reliabilitas ketiga variabel yang diujikan yaitu Lingkungan kerja fisik, Kompensasi, dan Kinerja karyawan dinyatakan reliabel atau memenuhi persyaratan untuk digunakan dalam analisis data selanjutnya.

### 4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

#### 4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah untuk melihat apakah data yang digunakan terdistribusi normal. Dalam penelitian ini pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20. Hasil dari uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji *Normality Probability Plot* dan (2) Uji *One sample Kolmogorov Smirnov*. Hasil uji normalitas menggunakan uji *Normality Probability Plot* menunjukkan hasil sebagai berikut:



**Gambar 4.1 Hasil uji Normalitas Menggunakan Uji *Normality Probability Plot***

Gambar 4.1 menjelaskan bahwa titik-titik pada gambar di atas bergerak mengikuti garis diagonal, hal mana berarti model regresi yang digunakan berdistribusi normal. Hal tersebut selaras dengan pendapat Ghozali (2011) yang menyatakan bahwa model regresi dikatakan berdistribusi normal jika data *plotting* (titik-titik) yang menggambarkan

data sesungguhnya mengikuti garis diagonal.

Hasil uji normalitas menggunakan Uji *One sample Kolmogorov Smirnov* adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.13 Hasil uji Normalitas Menggunakan Uji *One sample Kolmogorov Smirnov***

N		40
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.43007315
	Most Extreme Differences	
	Absolute	0,132
	Positive	0,104
	Negative	-0,132
Test Statistic		0,132
Asymp. Sig. (2-tailed)		<b>0,079<sup>c</sup></b>

Sumber: Hasil data diolah tahun 2021

Tabel 4.15 di atas menjelaskan bahwa nilai signifikansi yang diperoleh melalui uji *One-Sample Kolmogorov Smirnov* adalah sebesar 0,079 lebih besar dari 0,05. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa seluruh data residual berdistribusi normal.

#### 4.3.2 Hasil Uji Linieritas

Hasil uji linieritas variabel Lingkungan kerja fisik dan variabel Kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.14 Hasil Uji Linieritas Lingkungan kerja fisik dan Kinerja karyawan**

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
y *	Between Groups	(Combined)	612.525	15	40.835	5.068	0,000
		Linearity	491.157	1	491.157	60.958	0,000
		Deviation from Linearity	121.368	14	8.669	1.076	<b>0,423</b>
	Within Groups		193.375	24	8.057		
Total			805.900	39			

Sumber: Hasil data diolah tahun 2021

Hasil perhitungan uji linieritas pada tabel 4.14 menunjukkan bahwa nilai signifikansi (nilai *deviation for linearity*) untuk variabel Lingkungan kerja fisik (X1) dan Kinerja karyawan (Y) sebesar 0,423 lebih besar dari 0,05, yang berarti bahwa  $H_a$  diterima atau dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier antara variabel Lingkungan kerja fisik dan variabel Kinerja karyawan.

Hasil uji linieritas variabel Kompensasi dan variabel Kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.15 Hasil Uji Linieritas Kompensasi dan Kinerja Karyawan**

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
y * x2	Between Groups	(Combined)	588.619	12	49.052	6.095	0,000
		Linearity	418.278	1	418.278	51.977	0,000
		Deviation from Linearity	170.341	11	15.486	1.924	<b>0.081</b>
	Within Groups		217.281	27	8.047		
	Total		805.900	39			

Sumber: Hasil data diolah tahun 2021

Hasil perhitungan uji linieritas pada tabel 4.16 menunjukkan bahwa nilai signifikansi (nilai *deviation for linearity*) variabel Kompensasi (X2) dan Kinerja karyawan (Y) sebesar 0,081 lebih besar dari 0,05, hal ini berarti  $H_a$  diterima atau dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier antara variabel Kompensasi dan variabel Kinerja karyawan.

#### 4.4 Hasil Pengujian Analisis Regresi Linear berganda

Penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel sebagai indikatornya yaitu Lingkungan kerja fisik (X1), Kompensasi (X2), dan Kinerja karyawan (Y). Pengujian regresi linear berganda tersebut dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20. Hasil pengujian regresi linear berganda tersebut sebagai berikut:

**Tabel 4.16 Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,795	4,988		0,560	0,579
	Lingkungan kerja fisik	0,505	0,100	0,546	5,027	0,000
	Kompensasi	0,425	0,115	0,400	3,683	0,001

Sumber: Hasil data diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.17 menunjukkan hasil perhitungan regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS sebagai berikut: konstanta  $a = 0,560$  koefisien  $b_1=5,027$ , dan  $b_2= 3,683$ , sehingga persamaan regresi yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 0,560 + 5,027X_1 + 3,683X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X1 = Lingkungan Kerja Fisik

X2 = Kompensasi

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Konstanta  $a$  sebesar 0,560 menunjukkan bahwa setiap keadaan kinerja karyawan PT. Dharma Guna Perdana Bandar Lampung sebesar 0,560 apabila Lingkungan kerja fisik dan kompensasi bernilai = 0.
- Koefisien regresi untuk  $X_1= 5,027$  menunjukkan bahwa setiap penambahan Lingkungan kerja fisik sebesar satu satuan, maka hal tersebut akan meningkatkan Kinerja karyawan PT. Dharma Guna Perdana Bandar Lampung sebesar 5,027 satuan.
- Koefisien regresi untuk  $X_2 = 3,683$  menyatakan bahwa setiap penambahan Kompensasi sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan Kinerja karyawan PT. Dharma Guna Perdana

Bandar Lampung sebesar 3,683 satuan.

Hasil uji koefisien Determinasi R (*R-square*) adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.18 Hasil Uji Koefisien Determinasi R**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,845a	0,714	0,699	2,495

Sumber: Data diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.18 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,845 artinya tingkat hubungan antara Lingkungan kerja fisik (X1), Kompensasi (X2) dengan Kinerja karyawan (Y) adalah positif kuat. Koefisien determinan  $R^2$  (*R-Square*) sebesar 0,714 artinya bahwa Kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh Lingkungan kerja fisik (X1) dan Kompensasi (X2) sebesar 0,714 atau 71,4%, sedangkan sisanya sebesar 18,6% dipengaruhi oleh faktor/variabel lain di luar penelitian ini.

## 4.5 Hasil Uji Hipotesis

### 4.5.1 Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi antara konstanta dengan variabel independen. Berdasarkan pengolahan data uji-t diperoleh data sebagai berikut:

**Tabel 4.19 Hasil Uji Koefisien Regresi Lingkungan Kerja Fisik (X1), Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,795	4,988		0,560	0,579
	Lingkungan kerja fisik	0,505	0,100	0,546	5,027	0,000
	Kompensasi	0,425	0,115	0,400	3,683	0,001

Sumber: Data diolah tahun 2021

#### 1. Lingkungan kerja fisik (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Tabel 4.19 menjelaskan bahwa variabel Lingkungan kerja (X1) dengan nilai  $t_{hitung}$  5,027 > t-tabel 1.684 dan nilai signifikansi 0,000

$< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti bahwa Lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Dharma Guna Perdana Bandar Lampung.

## 2. Kompensasi (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Tabel 4.19 menjelaskan bahwa variabel Kompensasi (X2) dengan nilai  $t_{hitung} 3,683 > t_{tabel} 1.684$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti bahwa Motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Dharma Guna Perdana Bandar Lampung.

### 4.5.2 Hasil Uji F

Uji F digunakan untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependennya. Uji dilakukan dengan membandingkan F-hitung dengan F-tabel.

Berikut adalah sajian hasil uji regresi dari seluruh variabel independen.

**Tabel 4.20 Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	575,595	2	287,798	<b>46,237</b>	<b>0,000<sup>b</sup></b>
	Residual	230,305	37	6,224		
	Total	805,900	39			

Sumber: Data diolah tahun 2021

Tabel 4.20 menjelaskan bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh variabel Lingkungan kerja fisik (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,000 yang mana nilai signifikansi ini lebih kecil dari 0,05, dan nilai F-hitung sebesar  $46,237 > 3,27$  (F-tabel) sebesar. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja fisik dan Kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Dharma Guna Perdana Bandar Lampung.



## **4.6 Pembahasan**

Hasil dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan membuktikan hipotesis tentang ada atau tidaknya pengaruh Lingkungan kerja fisik (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y) PT. Dharma Guna Perdana Bandar Lampung. Hasil uji hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **4.6.1 Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan**

Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hubungan tersebut mempengaruhi, artinya adanya dampak yang dapat diandalkan di dalam penelitian. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri. Sedarmayati (2017), menyatakan lingkungan kerja fisik sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

### **4.6.2 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja karyawan**

Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hubungan tersebut mempengaruhi, artinya adanya dampak yang dapat diandalkan di dalam penelitian. Kompensasi merupakan hal yang sensitif bila dikaitkan dengan kelayakan dalam memenuhi kebutuhan, apalagi semakin besarnya tingkat kebutuhan saat ini sehingga gaji yang diberikan masih dirasa kurang cukup. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima baik berupa fisik maupun non fisik. Kompensasi juga berarti seluruh imbalan yang diterima oleh seorang pekerja/karyawan atas jasa atau hasil dari pekerjaannya dalam sebuah perusahaan dalam bentuk uang atau barang, baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Hamali (2018) kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia

#### **4.6.3 Pengaruh Lingkungan kerja fisik dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan**

Terdapat pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja Fisik dan kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Hubungan tersebut mempengaruhi, artinya adanya dampak yang dapat diandalkan di dalam penelitian. Kinerja dalam penelitian ini merupakan hasil kerja yang diperoleh selama karyawan bekerja yang nantinya dibandingkan dengan hasil kerja sebelumnya pada perusahaan atau organisasi. Bangun (2012, p.231), menyatakan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan.