

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Deskripsi Data**

Deskripsi data merupakan suatu bentuk karangan yang melukiskan suatu yang sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, sehingga pembaca dapat mencitrai dengan melihat, mendengar, mencium, dan merasakan apa yang dilukiskan sesuai dengan citra penulisnya. Dalam deskripsi data, penulis akan menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini yang dapat dilihat dari karakteristik responden antara lain :

##### **4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden**

a. Jenis Kelamin Responden

Berikut merupakan gambaran umum mengenai karyawan yang bekerja di PT. Puspa Jaya TRANSPORT Lampung berdasarkan jenis kelamin :

**Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah</b>
Laki – Laki	24
Perempuan	12
<b>Jumlah Total</b>	<b>36</b>

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa jenis kelamin karyawan PT. Puspa Jaya TRANSPORT Lampung didominasi dengan responden dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 24 orang, sedangkan untuk karyawan yang berjenis kelamin perempuan terdapat 12 orang. Sehingga jumlah total sampel Karyawan PT. Puspa Jaya TRANSPORT Lampung berjumlah 36 orang yang terdiri dari Karyawan berjenis kelamin laki-laki dan perempuan.

b. Umur Responden

Berikut merupakan gambaran umum mengenai karyawan yang bekerja di PT. Puspa Jaya TRANSPORT Lampung berdasarkan umur :

**Tabel 4.2 Umur Responden**

<b>Umur</b>	<b>Jumlah</b>
20 – 30 tahun	20
31 – 40 tahun	8
41 – 50 tahun	5
> 50 tahun	3
<b>Jumlah Total</b>	<b>36</b>

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa umur Karyawan PT. Puspa Jaya TRANSPORT Lampung didominasi dengan responden dengan umur 20 – 30 tahun berjumlah 20 orang, sedangkan untuk responden dengan umur 31 – 40 tahun berjumlah 8 orang, kemudian untuk responden dengan umur 41 – 50 tahun berjumlah 5 orang serta untuk responden dengan umur > 50 tahun berjumlah 3 orang. Dengan demikian jumlah total sampel Karyawan PT. Puspa Jaya TRANSPORT Lampung berjumlah 36 orang yang terdiri dari Karyawan dengan umur 20 tahun hingga lebih dari 50 tahun.

c. Pendidikan Terakhir Responden

Berikut merupakan gambaran umum mengenai Karyawan yang bekerja di PT. Puspa Jaya TRANSPORT Lampung berdasarkan tingkat pendidikan terakhir :

**Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir Responden**

<b>Tingkat Pendidikan</b>	<b>Jumlah</b>
SMA	18
Diploma	4
S1	14
<b>Jumlah Total</b>	<b>36</b>

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa tingkat pendidikan terakhir karyawan PT. Puspa Jaya TRANSPORT Lampung didominasi dengan responden yang memiliki tingkat pendidikan terakhir di bangku SMA yang berjumlah 18 orang, kemudian karyawan dengan tingkat pendidikan terakhir S1 berjumlah 14 orang, serta karyawan dengan tingkat pendidikan terakhir Diploma berjumlah 4 orang. Dengan demikian jumlah total sampel karyawan PT. Puspa Jaya TRANSPORT Lampung berjumlah 36 orang yang terdiri dari karyawan yang memiliki tingkat pendidikan terakhir dari bangku SMA, Diploma dan S1.

d. Masa Kerja Responden

Berikut merupakan gambaran umum mengenai Karyawan yang bekerja di PT. Puspa Jaya TRANSPORT Lampung berdasarkan masa kerja karyawan:

**Tabel 4.4 Masa Kerja Responden**

<b>Masa Kerja</b>	<b>Jumlah</b>
1 – 3 tahun	12
4 – 6 tahun	16
7 – 9 tahun	6
> 10 tahun	2
<b>Jumlah Total</b>	<b>36</b>

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa masa Kerja Karyawan PT. Puspa Jaya TRANSPORT Lampung didominasi dengan responden yang memiliki masa kerja 4 – 6 tahun berjumlah 16 orang, kemudian responden yang memiliki masa kerja 1 – 3 tahun berjumlah 12 orang, kemudian responden yang memiliki masa kerja 7 – 9 tahun berjumlah 6 orang, dan responden yang memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun berjumlah 2 orang. Dengan demikian jumlah total sampel karyawan PT. Puspa Jaya TRANSPORT Lampung berjumlah 36 orang yang terdiri dari karyawan yang memiliki masa kerja 1 hingga lebih dari 10 tahun masa kerja.

#### 4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Berikut merupakan hasil jawaban tentang variabel Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) yang disebarkan kepada 36 responden, sebagai berikut :

**Tabel 4.5 Lingkungan Kerja (X1)**

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Hubungan yang baik antara karyawan dengan pimpinan membuat karyawan nyaman dalam bekerja	9	30.0	27	75.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
2	Komunikasi diantara rekan kerja terjalin baik	4	13.3	32	88.9	0	0.0	0	0.0	0	0.0
3	Kenyamanan didalam ruangan merupakan salah satu pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan	10	33.3	21	58.3	5	13.9	0	0.0	0	0.0

<b>4</b>	Ruangan kerja dalam keadaan tenang	13	43.3	21	58.3	2	5.6	0	0.0	0	0.0
<b>5</b>	Fasilitas kerja yang tersedia saat ini sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja	12	40.0	22	61.1	2	5.6	0	0.0	0	0.0
<b>6</b>	Apakah ada tunjangan Kesehatan yang cukup bagi karyawan	11	36.7	24	66.7	1	2.8	0	0.0	0	0.0
<b>7</b>	Penerangan diruang Kerja mendukung aktivitas pekerjaan	8	26.7	25	69.4	3	8.3	0	0.0	0	0.0
<b>8</b>	Kenyamanan penerangan didalam ruangan merupakan salah satu pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan	7	23.3	25	69.4	4	11.1	0	0.0	0	0.0
<b>9</b>	Suhu udara di lingkup Kerja sudah cukup baik untuk menunjang aktivitas kerja	4	13.3	29	80.6	3	8.3	0	0.0	0	0.0
<b>10</b>	Kondisi udara di ruang Kerja memberikan kenyamanan pada saya selama bekerja	5	16.7	27	75.0	4	11.1	0	0.0	0	0.0

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa pernyataan yang paling direspon pada variabel lingkungan kerja adalah pernyataan nomor 4 dengan jumlah responden 13 orang (43.3%) yang menyatakan sangat setuju. Sementara pernyataan yang paling rendah direspon adalah pernyataan nomor 2 dan 4 dengan jumlah 4 orang (13.3%) yang menyatakan sangat setuju.

**Tabel 4.6 Motivasi KERJA (X2)**

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Setiap Karyawan yang memiliki prestasi Kerja yang tinggi akan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan karir.	7	19.4	23	63.9	3	8.3	3	8.3	0	0.0
2	Pegawai memiliki kesempatan untuk mengikuti Pendidikan dan pelatihan untuk menunjang prestasi.	5	13.9	26	72.2	3	8.3	2	5.6	0	0.0
3	Dalam menyelesaikan pekerjaan Karyawan mempunyai metode sendiri dan wewenang yang bisa dipertanggung jawabkan	8	22.2	24	66.7	2	5.6	2	5.6	0	0.0
4	Karyawan memiliki kewenangan dan tanggung jawab terhadap keberhasilan perusahaan.	7	19.4	27	75.0	2	5.6	0	0.0	0	0.0
5	Menjalin hubungan dengan sesama pegawai dan atasan merupakan salah satu prioritas dalam kantor.	10	27.8	24	66.7	2	5.6	0	0.0	0	0.0
6	Dalam mengerjakan pekerjaan setiap pegawai ingin mendapat pengakuan terhadap pekerjaannya di masyarakat	8	22.2	27	75.0	1	2.8	0	0.0	0	0.0

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa pernyataan yang paling direspon pada variabel lingkungan kerja adalah pernyataan nomor 5 dengan jumlah responden 10 orang (27.8%) yang menyatakan sangat setuju. Sementara pernyataan yang paling rendah direspon adalah pernyataan nomor 2 dengan jumlah 5 orang (13.9%) yang menyatakan sangat setuju.

**Tabel 4.7 Kinerja Karyawan (Y)**

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya mampu bekerjasama dengan baik dengan melakukan pekerjaan.	10	27.8	26	72.2	0	0.0	0	0.0	0	0.0
2	Selalu teliti dalam mengerjakan tugas yang di kerjakan	6	16.7	27	75.0	2	5.6	1	2.8	0	0.0
3	Kuantitas atau jumlah kerja yang saya lakukan dalam satu periode melebihi karyawan lain	10	27.8	26	72.2	0	0.0	0	0.0	0	0.0
4	Selalu berusaha mencapai target kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan	6	16.7	28	77.8	2	5.6	0	0.0	0	0.0
5	Saya mampu bekerja dengan baik dalam waktu yang telah di tetapkan oleh perusahaan	4	11.1	30	83.3	2	5.6	0	0.0	0	0.0
6	Selalu membuat jadwal waktu saat penyelesaian pekerjaan	11	30.6	24	66.7	1	2.8	0	0.0	0	0.0
7	Saya memiliki pengetahuan atas pekerjaan yang saya lakukan.	8	22.2	25	69.4	3	8.3	0	0.0	0	0.0

8	Saya mempunyai tanggung jawab dan komitmen dalam bekerja.	5	13.9	29	80.6	2	5.6	0	0.0	0	0.0
---	---	---	------	----	------	---	-----	---	-----	---	-----

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa pernyataan yang paling direspon pada variabel lingkungan kerja adalah pernyataan nomor 6 dengan jumlah responden 11 orang (30.6%) yang menyatakan sangat setuju. Sementara pernyataan yang paling rendah direspon adalah pernyataan nomor 5 dengan jumlah 4 orang (11.1%) yang menyatakan sangat setuju.

## 4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

### 4.2.1 Uji Validitas

Prosedur pengujian:

H<sub>0</sub> : data valid

H<sub>a</sub> : data tidak valid

Bila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka instrumen valid

Bila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka instrumen tidak valid

**Tabel 4.8 Lingkungan Kerja (X1)**

Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel} 5\%$	Kondisi	Keterangan
Butir 1	0.567	0.329	$R_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0.480	0.329	$R_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0.688	0.329	$R_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0.830	0.329	$R_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Butir 5	0.695	0.329	Rhitung > rtabel	Valid
Butir 6	0.796	0.329	Rhitung > rtabel	Valid
Butir 7	0.866	0.329	Rhitung > rtabel	Valid
Butir 8	0.798	0.329	Rhitung > rtabel	Valid
Butir 9	0.828	0.329	Rhitung > rtabel	Valid
Butir 10	0.818	0.329	Rhitung > rtabel	Valid

Berdasarkan tabel diatas, diketahui hasil uji validitas untuk variabel Lingkungan Kerja (X1) dengan menampilkan seluruh butir pernyataan yang bersangkutan dengan variabel, maka diketahui rhitung tertinggi terdapat pada pernyataan butir 7 dengan rhitung 0.866 dan rhitung terendah terdapat pada pernyataan butir 2 dengan rhitung 0.480. dengan demikian semua butir pernyataan pada variabel Lingkungan Kerja (X1) dinyatakan valid karena  $\text{rhitung} > \text{rtabel}$ .

**Tabel 4.9 Motivasi Kerja (X2)**

<b>Pernyataan</b>	<b>rhitung</b>	<b>rtabel</b>	<b>Kondisi</b>	<b>Keterangan</b>
Butir 1	0.862	0.329	Rhitung > rtabel	Valid
Butir 2	0.777	0.329	Rhitung > rtabel	Valid
Butir 3	0.925	0.329	Rhitung > rtabel	Valid

Butir 4	0.740	0.329	Rhitung > rtabel	Valid
Butir 5	0.676	0.329	Rhitung > rtabel	Valid
Butir 6	0.645	0.329	Rhitung > rtabel	Valid

Berdasarkan tabel diatas, diketahui hasil uji validitas untuk variabel Motivasi Kerja (X2) dengan menampilkan seluruh butir pernyataan yang bersangkutan dengan variabel, maka diketahui rhitung tertinggi terdapat pada pernyataan butir 1 dengan rhitung 0.862 dan rhitung terendah terdapat pada pernyataan butir 6 dengan rhitung 0.645. dengan demikian semua butir pernyataan pada variabel Motivasi Kerja (X2) dinyatakan valid karena rhitung > rtabel .

**Tabel 4.10 Kinerja Karyawan (Y)**

<b>Pernyataan</b>	<b>rhitung</b>	<b>rtabel</b>	<b>Kondisi</b>	<b>Keterangan</b>
Butir 1	0.835	0.329	Rhitung > rtabel	Valid
Butir 2	0.622	0.329	Rhitung > rtabel	Valid
Butir 3	0.793	0.329	Rhitung > rtabel	Valid
Butir 4	0.810	0.329	Rhitung > rtabel	Valid
Butir 5	0.695	0.329	Rhitung > rtabel	Valid
Butir 6	0.834	0.329	Rhitung > rtabel	Valid

Butir 7	0.760	0.329	Rhitung > rtabel	Valid
Butir 8	0.797	0.329	Rhitung > rtabel	Valid

Berdasarkan tabel diatas, diketahui hasil uji validitas untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan menampilkan seluruh butir pernyataan yang bersangkutan dengan variabel, maka diketahui rhitung tertinggi terdapat pada pernyataan butir 1 dengan rhitung 0.835 dan rhitung terendah terdapat pada pernyataan butir 2 dengan rhitung 0.622. dengan demikian semua butir pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid karena rhitung > rtabel .

#### 4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Prosedur pengujian:

H0 : data reliabel

Ha : data tidak reliabel

Bila r hitung > r tabel maka instrumen reliabel

Bila r hitung < r tabel maka instrumen tidak reliabel

**Tabel 4.11 Hasil Uji Reabilitas**

Variabel Penelitian	Koefisien Chonbach's Alpha	Koefisien r	Simpulan
Lingkungan Kerja (X1)	0.907	0.801 – 1.000	Sangat Tinggi
Motivasi Kerja (X2)	0.865	0.801 – 1.000	Sangat Tinggi

Kinerja Karyawan (Y)	0.896	0.801 – 1.000	Sangat Tinggi
----------------------	-------	---------------	---------------

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji reliabilitas nilai koefisien cronbach's alpha pada variabel Lingkungan Kerja (X1) sebesar 0.907, kemudian variabel Motivasi Kerja (X2) sebesar 0.865, serta variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.896. diketahui koefisien r pada 0.801 – 1.000 dengan demikian ketiganya memiliki tingkat reliabel sangat tinggi.

### 4.3 Uji Persyaratan Analisis Data

#### 4.3.1 Hasil Uji Linearitas

Prosedur pengujian :

Ho : Model regresi berbentuk linear

Ha : Model regresi tidak berbentuk linear.

Jika probabilitas (sig) > 0.05 maka Ho diterima.

Jika probabilitas (sig) < 0.05 maka Ho ditolak.

**Tabel 4.12 Hasil Uji Linearitas**

Variabel Penelitian	Sig. Deviation from Linearity
Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0.761
Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0.199

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji linearitas diketahui sig. Deviation from linearity untuk variabel penelitian lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar  $0.761 > 0.05$ , maka Ho diterima dapat disimpulkan bahwa model regresi pada variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan berbentuk linear. Sedangkan untuk variabel penelitian motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar  $0.199 > 0.05$ , maka Ho diterima dapat

disimpulkan bahwa model regresi pada variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan berbentuk linear.

#### 4.3.2 Hasil Uji Normalitas

Prosedur pengujian :

Ho : Data berasal dari populasi berdistribusi normal.

Ha : Data berasal dari populasi tidak berdistribusi normal.

Apabila nilai (sig) < 0.05 berarti sampel tidak normal.

Apabila nilai (sig) > 0.05 berarti sampel normal.

**Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas**

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>	
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.011

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji normalitas diketahui nilai asymp.sig. (2 tailed) sebesar 0.011 > 0.05, maka Ho diterima dapat disimpulkan bahwa data berasal dari populasi berdistribusi normal atau sampel normal.

#### 4.4 Uji Analisis Data

##### 4.4.1 Hasil Regresi Linear Berganda

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan

X1 : Lingkungan Kerja

X2 : Motivasi Kerja

a : Konstanta

b1,b2: Koefisien regrensi

**Tabel 4.14 Hasil Regresi Linear Berganda**

<b>Model</b>	<b>B</b>
Constant	5.590
Lingkungan Kerja (X1)	0.469
Motivasi Kerja (X2)	0.335

Berdasarkan tabel diatas, hasil regresi linear berganda, bila diaplikasikan kedalam rumus, maka dihasilkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 5.590 + 0.469 X1 + 0.335 X2$$

#### 4.5 Uji Hipotesis

##### 4.5.1 Hasil Uji-t

Pengaruh Lingkungan kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Puspa Jaya TRANSPORT Bandar Lampung.

Ho = Lingkungan Kerja (X1) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan(Y) Pada PT. Puspa Jaya TRANSPORT Bandar Lampung.

Ha = Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Puspa Jaya TRANSPORT Bandar Lampung.

Kriteria pengujian dilakukan dengan:

Jika nilai thitung > ttabel maka Ho ditolak.

Jika nilai thitung < ttabel maka Ho diterima

**Tabel 4.15 Hasil Uji-T**

<b>Variabel Penelitian</b>	<b>thitung</b>	<b>ttabel</b>	<b>Keterangan</b>
Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	5.258	2.028	Thitung > ttabel

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji-t pada variabel penelitian lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menghasilkan thitung 5.258 > ttabel 2.028

, maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Puspa Jaya TRANSPORT Bandar Lampung.

**Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Puspa Jaya TRANSPORT Bandar Lampung.**

$H_0$  = Motivasi Kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Puspa Jaya TRANSPORT Bandar Lampung.

$H_a$  = Motivasi kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Puspa Jaya TRANSPORT Bandar Lampung.

Kriteria pengujian dilakukan dengan:

Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak.

Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima

**Tabel 4.15 Hasil Uji-T**

Variabel Penelitian	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Keterangan
Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	2.846	2.028	$t_{hitung} > t_{tabel}$

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji-t pada variabel penelitian motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menghasilkan  $t_{hitung} 2.846 > t_{tabel} 2.028$  , maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Puspa Jaya TRANSPORT Bandar Lampung.

#### 4.5.2 Hasil Uji-F

**Pengaruh Lingkungan kerja (X1) dan Motivasi kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Puspa Jaya TRANSPORT Bandar Lampung.**

$H_0$  = Lingkungan kerja (X1) dan Motivasi kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Puspa Jaya TRANSPORT Bandar Lampung.

$H_0$  = Lingkungan kerja (X1) dan Motivasi kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Puspa Jaya TRANSPORT Bandar Lampung.

Kriteria pengujian dilakukan dengan:

Jika nilai  $f_{hitung} > f_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak

Jika nilai  $f_{hitung} < f_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (sig) dengan nilai  $\alpha$  (0,05) dengan kriteria sebagai berikut :

Jika nilai sig  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak

Jika nilai sig  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima

**Tabel 4.16 Hasil Uji-F**

Variabel Penelitian	$f_{hitung}$	$f_{tabel}$	Keterangan	Sig.	Keterangan
Lingkungan kerja (X1) dan Motivasi kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	34.334	3.28	$f_{hitung} > f_{tabel}$	0.000	Sig. $< 0.05$

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji-f diketahui signifikansi untuk pengaruh variabel penelitian lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan sebesar  $0.000 < 0.05$  dan nilai  $f_{hitung}$  sebesar  $34.334 < f_{tabel} 3.28$  , maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja (X1) dan Motivasi kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Puspa Jaya TRANSPORT Bandar Lampung.

## **4.6 Pembahasan**

### **4.6.1 Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Puspa Jaya TRANSPORT Bandar Lampung.**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menghasilkan thitung  $5.258 > t_{tabel} 2.028$ , maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Puspa Jaya TRANSPORT Bandar Lampung. Hal ini dikarenakan Lingkungan Kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan Kinerja Karyawan. Kinerja Karyawan merupakan salah satu kunci sukses perusahaan untuk mencapai kesuksesan. Maka dari itu setiap perusahaan harus memiliki Lingkungan Kerja yang sesuai bagi kelangsungan kerja karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu, penelitian menyebutkan bahwa variabel Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan ((Widiasworo, 2014); Jayaweera (2015); (Samson, Waiganjo, & Koima, 2015); (Malik, Ahmad, Gomez, & Ali, 2011)). Lingkungan Kerja yang mendukung adalah yang memiliki kemampuan dalam melibatkan karyawan dengan kinerjanya. Penelitian Raziq & Maulabakhsh (2015) menyebutkan bahwa lingkungan kerja yang baik salah satunya meningkatkan produksi dan kinerja karyawan dimana pada akhirnya akan meningkatkan efektivitas organisasi serta dapat mengurangi biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan.

### **4.6.2 Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Puspa Jaya TRANSPORT Bandar Lampung.**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menghasilkan thitung  $2.846 > t_{tabel} 2.028$ , maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima. Dengan demikian

dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Puspa Jaya TRANSPORT Bandar Lampung. Hal ini dikarenakan Motivasi kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dapat dicapai pada pekerjaan. Motivasi merupakan dorongan seseorang untuk melakukan tindakan agar mencapai kearah yang diinginkannya. Rivai (2011:838) berpendapat pada dasarnya motivasi mendorong karyawan agar mampu bekerja keras untuk mencapai tujuan yang di inginkannya. Rivai (2011:838) berpendapat pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuannya, dengan hal demikian akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga berpengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

#### **4.6.3 Pengaruh Lingkungan kerja (X1) dan Motivasi kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Puspa Jaya TRANSPORT Bandar Lampung.**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menghasilkan fhitung sebesar  $34.334 < f_{tabel} 3.28$ , maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja (X1) dan Motivasi kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Puspa Jaya TRANSPORT Bandar Lampung. Hal ini dikarenakan Menurut Berg dan Baron dalam Gouzaly Saydam (2018) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri Selain itu berdasarkan penelitian terdahulu, menurut Hashim Zameer et al. (2014) menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.