

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data adalah gambaran yang akan digunakan untuk menguji hipotesis karena hal ini untuk mendeskripsikan dan menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek penelitian ini diantara lain, Usia, Jenis Kelamin dan Masa Kerja.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Tabel 4.1

Data Karakteristik Usia Responden

Usia	Jumlah Responden	Percent
20-30 Tahun	17	41.5%
31-40 Tahun	6	14.6%
41-50 Tahun	12	29.3%
>50 Tahun	6	14.6%
Jumlah	41	100%

Sumber: Data diolah pada tahun 2023

Bedasarkan Tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan usia yang diketahui bahwa pada karyawan Apotik Enggal Bandar Lampung rata-rata usia yang lebih tinggi 20-30 tahun sebanyak 17 orang atau 41.5%.

Tabel 4.2**Data Karakteristik Jenis Kelamin Responden**

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Percent
Laki-Laki	15	36.6%
Perempuan	26	63.4%
Jumlah	41	100%

Sumber: Data diolah pada tahun 2023

Pada Tabel 4.2 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang diketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu perempuan, yang artinya adalah Apotik Enggal Bandar Lampung yang paling banyak jenis kelamin di perusahaan yaitu karyawan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 63,4% atau 26 orang karyawan.

Tabel 4.3**Data Karakteristik Masa Kerja Responden**

Masa Kerja	Jumlah Responden	Percent
0-2 Tahun	5	12.2%
3-4 Tahun	10	24.4%
5-6 Tahun	4	9.8%
7 Tahun	22	53.7%
Jumlah	41	100%

Sumber: Data diolah pada tahun 2023

Pada Tabel 4.3 karakteristik responden berdasarkan masa kerja yang diketahui bahwa jumlah yang paling tinggi atau masa kerja yang paling lama yaitu karyawan yang sudah bekerja selama 7 tahun atau lebih yang artinya Apotik Enggal Bandar Lampung yang paling lama bekerja sebanyak 22 orang karyawan.

4.1.2 Deskripsi Variabel

Hasil jawaban responden tentang variabel Motivasi (X1), Pengalaman Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) pada Apotik Enggal Bandar Lampung kuesioner yang disebarakan kepada 41 karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4

Hasil Jawaban Responden Variabel Motivasi (X1)

No.	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Prestasi kerja saya sudah sesuai dengan harapan perusahaan.	7	17,1	17	41,5	17	41,5	0	0,0	0	0,0
2	Saya memiliki kemampuan bekerja dengan baik.	10	24,4	23	56,1	8	19,5	0	0,0	0	0,0
3	Saya merasa puas menerima bonus sesuai dengan penilaian hasil kinerja pribadi	5	12,2	14	34,1	17	41,5	4	9,8	1	2,4
4	Saya menerima penghargaan atas prestasi kerja yang sudah saya dan rekan saya lakukan.	6	14,6	12	29,3	17	41,5	4	9,8	2	4,9
5	Saya suka bekerja pada perusahaan yang memberikan kenaikan jenjang karir bagi karyawan yang memiliki kemampuan	12	29,3	17	41,5	10	24,4	2	4,9	0	0,0
6	Saya mampu bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab	14	34,1	19	46,3	8	19,5	0	0,0	0	0,0
7	Tugas dan tanggung jawab yang diberikan pimpinan sesuai dengan pendidikan dan kemampuan saya	9	22,0	23	56,1	7	19,5	2	4,9	0	0,0
8	Saya merasa senang menerima tantangan kerja yang diberikan oleh perusahaan	10	24,4	17	41,5	12	29,3	2	4,9	0	0,0
9	Saya merasa termotivasi untuk melakukan pekerjaan secara tepat dan cepat	7	17,1	18	43,9	15	36,6	0	0,0	1	2,4
10	Saya mampu menggunakan potensi diri dan bekerja secara mandiri	6	14,6	23	56,1	9	22,0	3	7,3	0	0,0

Sumber: Data diolah pada tahun 2023

Pada Tabel 4.4 diketahui bahwa pernyataan variabel Motivasi (X1) yang merespon pernyataan paling tinggi adalah pernyataan nomor 4 “Saya Mampu Bekerja Dengan Penuh Rasa Tanggung Jawab” yaitu sebanyak 14 responden dan pernyataan yang paling rendah adalah nomor 3 “Saya merasa puas menerima bonus sesuai dengan penilaian hasil kinerja pribadi 5 responden.

Tabel 4.5

Hasil Jawaban Responden Variabel Pengalaman Kerja (X2)

No.	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Lama waktu saya bekerja di perusahaan ini memudahkan saya dalam bekerja	14	34,1	12	29,3	15	36,6	0	0,0	0	0,0
2	Semakin lama seseorang bekerja akan meningkatkan pengalaman seseorang	11	26,8	21	51,2	8	19,5	1	2,4	0	0,0
3	Pengalaman kerja yang saya miliki sebelumnya, tidak dapat digunakan secara optimal pada tugas pekerjaan saat ini	6	14,6	9	22,0	26	63,4	0	0,0	0	0,0
4	Pengalaman kerja yang saya miliki membantu, membantu saya menyelesaikan saya menyelesaikan tugas-tugas secara efektif dan efisien	7	17,1	17	41,5	14	34,1	3	7,3	0	0,0
5	Keterampilan yang saya miliki saat ini masih dibawah keterampilan karyawan lain	6	14,6	14	34,1	13	31,7	7	17,1	1	2,4
6	Peningkatan pengetahuan dan keterampilan sangat berpengaruh terhadap pengalaman kerja saya	5	12,2	22	53,7	8	19,5	6	14,6	0	0,0
7	Saya memiliki pengetahuan dan keterampilan tentang pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan	5	12,2	25	61,0	10	24,4	1	2,4	0	0,0
8	Saya bekerja sesuai dengan prosedur yang berlaku	10	24,4	24	58,5	6	14,6	1	2,4	0	0,0
9	Kurangnya pengalaman, saya sering kali tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik	6	14,6	14	34,1	13	31,7	7	17,1	1	2,4
10	Saya sudah menguasai pekerjaan dan peralatan kerja yang disediakan oleh perusahaan	13	31,7	16	39,0	8	19,5	4	9,8	0	0,0

Sumber: Data diolah pada tahun 2023

Pada Tabel 4.5 diketahui bahwa pernyataan variabel Pengalaman Kerja (X2) yang merespon pernyataan paling tinggi adalah pernyataan nomor 1 “Lama waktu saya bekerja di perusahaan ini memudahkan saya dalam bekerja” yaitu sebanyak 14 responden dan pernyataan yang paling rendah adalah nomor 6 dan nomor 7 sebanyak 5 responden.

Tabel 4.6

Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan(Y)

No.	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya berkemampuan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan baik.	19	41,5	17	46,3	5	12,2	0	0,0	0	0,0
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian tinggi.	6	14,6	26	63,4	7	17,1	2	4,9	0	0,0
3	Saya mampu bekerja mencapai atau melebihi target.	5	12,2	20	48,8	16	39,0	0	0,0	0	0,0
4	Saya dapat bekerja dalam tim dengan baik.	7	17,1	26	63,4	8	19,5	0	0,0	0	0,0
5	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.	12	29,3	20	48,8	9	22,0	0	0,0	0	0,0
6	Saya pulang sesuai dengan jam kantor yang ditentukan, kecuali lembur.	9	22,0	23	56,1	8	19,5	1	2,4	0	0,0
7	Saya datang ke kantor dengan tepat waktu.	8	19,5	21	51,2	9	22,0	3	7,3	0	0,0
8	Saya dapat menggunakan waktu dengan efektif dan efisien.	6	14,6	23	56,1	11	26,8	0	0,0	1	2,4
9	Saya cepat dalam bertindak atau mengambil keputusan	6	14,6	22	53,7	13	31,7	0	0,0	0	0,0
10	Saya mampu berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan.	9	22,0	16	39,0	13	31,7	3	7,3	0	0,0

Sumber: Data diolah pada tahun 2023

Pada Tabel 4.6 diketahui bahwa pernyataan variabel Kinerja Karyawan (Y) yang merespon pernyataan paling tinggi adalah pernyataan nomor 1 “Saya Berkemampuan Menyelesaikan Pekerjaan yang Diberikan Dengan Baik” yaitu sebanyak 19 responden dan pernyataan yang paling rendah adalah nomor 3 “Saya Mampu Bekerja Mencapai Atau Melebihi Target” yaitu sebanyak 5 responden.

4.2 Hasil Persyaratan Uji Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden harus di uji dengan uji validitas dan uji realibilitas yang akan diuji cobakan pada responden. Menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan SPSS 2.5 hasil pengujian validitas menggunakan kriteria, pengujian ini adalah jika $\text{sig} > \alpha (0,05)$, maka tidak valid dan jika $\text{sig} < \alpha (0,05)$ maka valid.

Tabel 4.7

Hasil Uji Validitas Motivasi (X1)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Pernyataan 1	0,001	0,050	Sig>Alpha	Valid
Pernyataan 2	0,000	0,050	Sig>Alpha	Valid
Pernyataan 3	0,000	0,050	Sig>Alpha	Valid
Pernyataan 4	0,000	0,050	Sig>Alpha	Valid
Pernyataan 5	0,000	0,050	Sig>Alpha	Valid
Pernyataan 6	0,000	0,050	Sig>Alpha	Valid
Pernyataan 7	0,000	0,050	Sig>Alpha	Valid
Pernyataan 8	0,008	0,050	Sig>Alpha	Valid
Pernyataan 9	0,000	0,050	Sig>Alpha	Valid
Pernyataan 10	0,006	0,050	Sig>Alpha	Valid

Sumber: Data diolah pada tahun 2023

Pada Tabel 4.7 bahwa hasil uji validitas Motivasi (X1) dengan menampilkan seluruh pernyataan yang mengenai variabel Kinerja karyawan (Y). Semua item pernyataan yang ada Sig tertinggi yaitu pada pernyataan 8 sebesar 0,008 demikian semua pernyataan pada variabel Motivasi (X1) dinyatakan valid karena $Sig > Alpha$.

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas Pengalaman Kerja (X2)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Pernyataan 1	0,000	0,050	$Sig > Alpha$	Valid
Pernyataan 2	0,001	0,050	$Sig > Alpha$	Valid
Pernyataan 3	0,004	0,050	$Sig > Alpha$	Valid
Pernyataan 4	0,000	0,050	$Sig > Alpha$	Valid
Pernyataan 5	0,020	0,050	$Sig > Alpha$	Valid
Pernyataan 6	0,000	0,050	$Sig > Alpha$	Valid
Pernyataan 7	0,007	0,050	$Sig > Alpha$	Valid
Pernyataan 8	0,031	0,050	$Sig > Alpha$	Valid
Pernyataan 9	0,027	0,050	$Sig > Alpha$	Valid
Pernyataan 10	0,000	0,050	$Sig > Alpha$	Valid

Sumber: Data diolah pada tahun 2023

Pada Tabel 4.8 bahwa hasil uji validitas Pengalaman Kerja (X2) dengan menampilkan seluruh pernyataan yang mengenai variabel Pengalaman Kerja (X2). Semua item pernyataan yang ada Sig tertinggi yaitu pada pernyataan 8 sebesar 0,031 demikian semua pernyataan pada variabel Pengalaman Kerja (X2) dinyatakan valid karena $Sig > Alpha$.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Pernyataan 1	0,000	0,050	Sig>Alpha	Valid
Pernyataan 2	0,000	0,050	Sig>Alpha	Valid
Pernyataan 3	0,000	0,050	Sig>Alpha	Valid
Pernyataan 4	0,017	0,050	Sig>Alpha	Valid
Pernyataan 5	0,000	0,050	Sig>Alpha	Valid
Pernyataan 6	0,000	0,050	Sig>Alpha	Valid
Pernyataan 7	0,001	0,050	Sig>Alpha	Valid
Pernyataan 8	0,000	0,050	Sig>Alpha	Valid
Pernyataan 9	0,015	0,050	Sig>Alpha	Valid
Pernyataan 10	0,005	0,050	Sig>Alpha	Valid

Sumber: Data diolah pada tahun 2023

Pada Tabel 4.9 bahwa hasil uji validitas Kinerja Karyawan (Y) dengan menampilkan seluruh pernyataan yang mengenai variabel Kinerja Karyawan (Y). Semua item pernyataan yang ada Sig tertinggi yaitu pada pernyataan 4 sebesar 0,017 demikian semua pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid karena Sig>Alpha.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Bedasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 2.5 setelah uji validitas ditemukannya hasil pengujian reliabilitas kuesioner yang digunakan dengan masing-masing variabel X1,X2 dan Y menggunakan rumus *Alpha Cronbach*.

Tabel 4.10**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Koefisien <i>CronbachAlpha</i>	Koefisien r	Simpulan
Motivasi (X1)	0,782	0,6000-0,7999	Tinggi
Pengalaman Kerja (X2)	0,645	0,6000-0,7999	Tinggi
Kinerja Karyawan (Y)	0,735	0,6000-0,7999	Tinggi

Sumber: Data diolah pada tahun 2023

Pada Tabel 4.10 hasil uji reliabilitas *cronbach's alpha* variabel Motivasi (X1) dengan tingkat reliabel tinggi sebanyak 0,782, untuk variabel Pengalaman Kerja (X2) dengan tingkat reliabel sangat tinggi sebanyak 0,645 dan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan tingkat reliabel tinggi sebanyak 0,667.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data**4.3.1 Uji Normalitas**

Uji Normalitas merupakan suatu pengujian yang dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui data normal atau mendekati normal dalam model regresi variabel pengganggu atau residual yang memiliki distribusi normal. Alat pengujian yang digunakan adalah uji *Non Parametik Kolmogrov-Smirnov Test One-Sample* pada SPSS 2.5. Uji normalitas dasar pengambilan keputusan jika nilai sig lebih besar dari 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal, sedangkan jika nilai sig lebih kecil dari 0,05 maka data tersebut berdistribusi tidak normal.

Tabel 4.11**Hasil Uji Normalitas**

No	Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
1	Motivasi (X1), Pengalaman Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y)	0,200	0,050	Sig>Alpha	Normal

Sumber: Data diolah pada tahun 2023

Pada Tabel 4.11 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test di atas menunjukkan bahwa sig (-2 tailed) variabel Motivasi (X1), Pengalaman Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) dengan tingkat sig di atas memperoleh data sebesar $0,200 > 0,05$ artinya hal ini dinyatakan data yang dipakai dalam penelitian ini sudah berdistribusi normal.

4.3.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas merupakan untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas (independen) dengan variabel bebas lainnya (independen). Kriteria pengujiannya jika nilai VIF > 10 maka ada gejala multikolinieritas, jika nilai tolerance $< 0,1$ maka ada gejala multikolinieritas, jika nilai tolerance $> 0,1$ maka tidak ada gejala multikolinieritas.

Tabel 4.12

Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Motivasi (X1)	0,691	1,447	Tidak Ada Gejala Multikolinieritas
Pengalaman Kerja (X2)	0,691	1,447	Tidak Ada Gejala Multikolinieritas

Sumber: Data diolah pada tahun 2023

Pada Tabel 4.12 menunjukkan bahwa nilai tolerance dari variabel Motivasi (X1), dan Pengalaman Kerja (X2) lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 yang artinya dari kedua variabel tersebut menunjukkan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas dalam penelitian ini.

4.3.3 Uji Linieritas

Uji Linieritas adalah pengujian untuk memeriksa apakah terdapat hubungan yang linear antara variabel independen dengan variabel dependen. Uji ini dimaksudkan

untuk menguji linier apabila nilai sig kurang dari 0,05 mempunyai hubungan linier dari masing-masing variabel. Uji linieritas pada penelitian ini menggunakan SPSS 2.5.

Tabel 4.13

Hasil Uji Linieritas

No	Variabel	Nilai Devation From Linierity	Alpha	Keterangan
1	Motivasi (X1)	0,441	0,05	Regresi Berdistribusi Linier
2	Pengalaman Kerja (X2)	0,073	0,05	Regresi Berdistribusi Linier

Sumber: Data diolah pada tahun 2023

Pada tabel 4.13 bahwa diketahui nilai Linierity dari variabel Motivasi (X1) sebanyak 0,441 lebih besar dari 0,05 ($\text{sig} > \alpha$) dan variabel Pengalaman Kerja (X2) sebanyak 0,073 lebih besar dari 0,05 ($\text{sig} > \alpha$) sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak dan variabel berbentuk regresi linier.

4.4 Hasil Analisis Data

4.4.1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Uji Regresi Linier Berganda dengan dua atau lebih variabel indenpenden (X) yang digunakan untuk menguji pengaruh suatu variabel dependen (Y) dalam penelitian ini untuk mengetahui apakah ada pengaruh variabel. Motivasi (X1) dan Pengalaman Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Apotik Enggal Bandar Lampung. Dari hasil pengolahan menggunakan SPSS 2.5

Tabel 4.14**Hasil Coefficients Regresi**

Model	Unstandarized B	Std. Error	Standarized B	t	Sig.
(Constant)	33.588	4.336		7.746	0,000
Motivasi (X1)	0,698	0,114	0,840	6.119	0,000
Pengalaman Kerja (X2)	-0,559	0,127	-0,603	-4.393	0,000

Sumber: Data diolah pada tahun 2023

Pada Tabel 4.14 diatas terdapat nilai Coefficients yaitu untuk melihat persamaan regresi linier berganda dilihat dari konstanta $a = 33.588$ koefisien $b_1 = 0,698$ dan koefisien $b_2 = -0,559$ sehingga persamaan regresi liniernya adalah.

$$Y = 33,588 + 0,698 (X1) - 0,559 (X2)$$

1. Nilai Koefisien Konstanta (Y)

Variabel Kinerja sebanyak 33.588 menyatakan bahwa jika tidak ada skor Motivasi (X1), dan Pengalaman Kerja (X2) sama dengan $X = 0$

2. Nilai Koefisien Motivasi (X1)

Variabel Motivasi (X1) menyatakan bahwa setiap penambahan satu-satuan Motivasi (X1) maka Kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,698.

3. Nilai Koefisien Pengalaman Kerja (X2)

Variabel Pengalaman Kerja (X2) menyatakan bahwa setiap penambahan satu-satuan Pengalaman Kerja (X2) maka Kinerja (Y) akan meningkat sebesar -0,559.

Bedasarkan pengaruh variabel indenpenden dalam meningkatkan variabel dependen dapat dilihat dari nilai beta, hal ini akan menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X1) adalah faktor dominan pengaruhnya dalam meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebab diperoleh nilai beta sebanyak 0,698.

Tabel 4.15**Hasil Koefisien Determinasi (R_2)**

Model	R	R Square	R Square Adjusted	Std. Error Estimated
1	0,711	0,506	0,480	2.874

Sumber: Data diolah pada tahun 2023

Pada Tabel 4.15 bahwa di atas diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebanyak 0,711 yang menunjukkan tingkat keeratan hubungan variabel antara variabel independent dan dependen yang kuat. Sedangkan nilai koefisien determinasi (R_2) sebesar 0,506 menunjukkan bahwa Kinerja dipengaruhi oleh Motivasi dan Pengalaman Kerja sebanyak 50,6% dan sisanya 49,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Regresi linier bertujuan untuk mengetahui apakah suatu persamaan regresi yang dihasilkan akan baik untuk mengestimasi nilai variabel dependen yang dilakukan pembuktian terhadap kebenaran hipotesis yang sedang di uji.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Uji F (Uji Simultan)

Uji F simultan merupakan untuk menguji apakah suatu variabel bebas dapat benar memberikan pengaruh terhadap variabel terkait. Hasil uji hipotesis secara parsial (Uji F) yaitu sebagai berikut.

Tabel 4.16**Hasil Uji F ANOVA Nilai F**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F _{hitung}	F _{tabel}	Sig
1 Regression	321.165	2	160.582	19.436	3,238	0,000
Residual	313.957	38	8,262			
Total	635.122	40				

Sumber: Data diolah pada tahun 2023

Hipotesis Motivasi (X1), dan Pengalaman Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Apotik Enggal Bandar Lampung

H_0 = Terdapat pengaruh Motivasi (X1) dan Pengalaman Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Apotik Enggal Bandar Lampung.

H_0 = Tidak terdapat pengaruh Motivasi (X1), Pengalaman Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Apotik Enggal Bandar Lampung.

Jika probabilitas $< \alpha$ 0,05 maka H_0 ditolak Jika probabilitas $> \alpha$ 0,05 maka H_0 diterima.

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka pada α 0,05 ($dk=n-2$), H_0 diterima, Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka pada α 0,05 ($dk= n-2$) H_0 ditolak.

Bedasarkan Tabel 4.16 didapat perhitungan variabel motivasi (X1), pengalaman kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) diperoleh F_{tabel} dengan cara $\alpha= 0,05$ dan $df_1 = k-1$ ($3-1=2$) dan $df_2 = n-k$ ($41-2=39$) adalah 3,238. Jadi nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $19.436 > 3,238$ maka H_0 yang diajukan ditolak dan H_a diterima. Selain itu juga dilihat dari probabilitas hitung $Sig < \alpha$ adalah $0,000 < 0,05$ maka H_0 yang diajukan ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat membuat kesimpulan bahwa ada pengaruh motivasi (X1) dan pengalaman kerja (X2) secara silmutan dalam meningkatkan kinerja karyawan (Y) pada Apotik Enggal Bandar Lampung.

4.5.2 Hasil Uji t (Uji Simultan)

Uji t parsial merupakan untuk menguji apakah suatu variabel bebas dapat benar memberikan pengaruh terhadap variabel yang terakit. Hasil uji hipotesis secara parsial Uji t yaitu sebagai berikut.

Tabel 4.17**Hasil Uji t Coefficients**

Model	Unstandardize d B	Std. Error	Coeffie ients Beta	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig
1 Konstanta	33.588	4.336		7,746		0,000
Motivasi	0,698	0,114	0,840	6,119	2,024	0,000
Pengalaman Kerja	-0,559	0,127	-0,603	-4,393	2,024	0,000

Sumber: Data diolah pada tahun 2023

1. Pengaruh Motivasi (X1) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Y)

Bedasarkan Tabel 4.17 didapatkan perhitungan pada variabel motivasi (X1) diperoleh nilai t_{hitung} sebanyak 6,119 sedangkan t_{tabel} dengan $dk = 41 - 2 - 1 = 38$ adalah 2,024 jadi t_{hitung} sebanyak $6,119 > 2,024$ dan nilai sig $0,000 < \alpha 0,05$ dengan seperti itu maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi (X1) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) di Apotik Enggal Bandar Lampung.

2. Pengaruh Pengalaman Kerja (X2) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Y)

Bedasarkan Tabel 4.17 didapatkan perhitungan pada variabel pengalaman kerja (X2) diperoleh nilai t_{hitung} sebanyak -4,393 sedangkan t_{tabel} dengan $dk = 41 - 2 - 1 = 38$ adalah 2,024 jadi t_{hitung} sebanyak $-4,393 > 2,024$ dan nilai sig $0,000 > \alpha 0,05$ dengan seperti itu maka H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja (X2) secara parsial berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan (Y) di Apotik Enggal Bandar Lampung.

4.6 Pembahasan

Hasil penelitian yang dilakukan berdasarkan dengan ada dan tidaknya pengaruh terhadap motivasi (X1) dan pengalaman kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Apotik Enggal Bandar Lampung.

4.6.1 Pembahasan Motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada Apotik Enggal Bandar Lampung.

Bedasarkan hasil pengujian penelitian Motivasi (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada Apotik Enggal Bandar Lampung. Karena hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan hasil nilai 6,119 lebih besar dari t_{tabel} dengan nilai 2,024 dan probabilitas Sig $0,000 < 0,05$ hasil ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Dikarenakan hal ini disebabkan motivasi menjadi pendorong untuk karyawan terus bekerja dengan baik dan bekerja dengan aturan perusahaan sehingga karyawan bersemangat dalam bekerja dan pemimpin dapat mengapresiasi karyawan melebihi target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan maka kinerja karyawan Pada Apotik Enggal Bandar Lampung akan meningkat. Secara teori empiris motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas pekerjaan dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas menurut Afandi (2018).

Diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Andrey, Adolfinia dan Yantje (2019) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka dengan baiknya motivasi akan meningkatkan kinerja karyawan.

4.6.2 Pembahasan Pengalaman Kerja Karyawan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada Apotik Enggal Bandar Lampung.

Bedasarkan hasil pengujian penelitian Pengalaman Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada Apotik Enggal Bandar Lampung. Karena hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan hasil nilai -4,393 lebih besar dari t_{tabel} dengan nilai 2,024 dan probabilitas Sig $0,000 < 0,05$ hasil ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Dikarenakan pengalaman kerja yang kurang baik sehingga mengakibatkan kinerja karyawan Pada Apotik Enggal Bandar Lampung menurun. Dari indikator pengalaman kerja seperti lama waktu atau masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, penguasaan pekerjaan dan peralatan artinya bahwa semakin kurangnya pengalaman kerja yang dimiliki maka kinerja karyawan Pada

Apotik Enggal Bandar Lampung akan menurun, jika sebaliknya karyawan memiliki pengalaman kerja secara keseluruhan yang baik maka kinerja karyawan Pada Apotik Enggal Bandar Lampung akan meningkat. Secara teori empiris menurut Foster (2018) pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam mamahami tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik.

Diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Deni Widyo Prasetyo (2018) menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan maka dengan baiknya pengalaman kerja akan meningkatkan kinerja karyawan.

4.6.3 Pembahasan Motivasi (X1) dan Pengalaman Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada Apotik Enggal Bandar Lampung.

Bedasarkan hasil pengujian penelitian Motivasi (X1) dan Pengalaman Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada Apotik Enggal Bandar Lampung. Karena hasil F_{hitung} 19,436 dengan hasil nilai lebih besar dari F_{tabel} ($k-1=3-1=2$) ($n-k=41-2=39$) adalah nilainya 3,238 dan probabilitas Sig $0,000 < 0,05$ hasil ini bearti H_0 ditolak dan H_a diterima. Dikarenakan ada pengaruh Motivasi (X1) dan Pengalaman Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Apotik Enggal Bandar Lampung. Secara teori empiris penelitian dari Latifah Isnaini Fauzi (2018) Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Latifah Isnaini Fauzi (2018) menyatakan bahwa motivasi dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan maka dengan baiknya motivasi dan pengalaman kerja akan meningkatkan kinerja karyawan apotik enggal bandar lampung.