

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, tingkat Pendidikan dan lama kerja. Data penelitian yang digunakan di penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari hasil penyebaran kuisisioner kepada responden yaitu PT. Auto 2000 cabang Way Halim Bandar Lampung bagian Servis (Mechanic).

#### 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. Auto 2000 Cabang Way Halim Bandar Lampung	
		Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	Laki-laki	33	100 %
2.	Perempuan	0	0 %
	Total	33	100 %

Sumber : data diolah tahun 2023

Berdasarkan Tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa pada karyawan PT. Auto 2000 Cabang Way Halim Bandar Lampung bagian Servis (Mechanic) jenis kelamin laki – laki menepati nilai tertinggi yaitu sebanyak 33 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. Auto 2000 Cabang Way Halim Bandar Lampung	
		Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	17-25	16	48,5
2.	26-35	13	39,3
3.	36-50	4	12,2
	Total	33	100

Sumber : data diolah tahun 2023

Tabel 4.2 menjelaskan bahwa karakteristik responden berdasarkan usia didominasi oleh responden dengan usia 17 - 25 sebanyak 16 orang, kemudian jumlah responden terbanyak kedua yaitu responden dengan usia 26 - 35 sebanyak 13 orang, dan responden dengan usia 36-50 merupakan jumlah karyawan yang paling sedikit yaitu sebanyak 4 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	PT. Auto 2000 Cabang Way Halim Bandar Lampung	
		Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	SMA/SMK	29	87,8
2.	Diploma III	4	12,2
3.	S1	0	0
4.	S2	0	0
	Total	33	100

Sumber : Data diolah tahun 2023

Berdasarkan Tabel 4.3 karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir diketahui bahwa pada karyawan PT. Auto 2000 Cabang Way Halim Bandar Lampung bagian Servis (Mechanic) pendidikan SMA/SMK lebih tinggi sebanyak 29 orang.

#### 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	PT. Auto 2000 Cabang Way Halim Bandar Lampung	
		Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	0-3	13	39,3
2.	4-6	14	42,5
3.	7-9	6	18,2
	Total	33	100

Sumber : Data diolah tahun 2023

Berdasarkan Tabel 4.4 karakteristik responden berdasarkan lama kerja diketahui bahwa pada karyawan PT. Auto 2000 Cabang Way Halim Bandar Lampung bagian Servis (Mechanic) yang menjadi responden didominasi oleh karyawan yang masa kerjanya 4-6 tahun yaitu sebanyak 14 karyawan.

#### 4.1.5 Deskripsi Variabel Penelitian

Hasil jawaban terhadap kuesioner mengenai Motivasi kerja yang diberikan kepada 33 karyawan PT. Auto 2000 Cabang Way Halim Bandar Lampung adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.5 Hasil Jawaban Responden tentang Motivasi Kerja (X1)**

NO.	Pertanyaan	Jawaban				
		SS (1)	S (2)	CS (3)	TS (4)	STS (5)
<b>Kebutuhan Fisik</b>		<b>F</b>	<b>F</b>	<b>F</b>	<b>F</b>	<b>F</b>
1.	Perusahaan menyediakan fasilitas olahraga sebagai sarana hiburan	2	4	8	10	9
2.	Perusahaan menyediakan tempat istirahat yang nyaman pada saat jam istirahat	6	14	7	6	0
<b>Kebutuhan Rasa Aman</b>						
3.	Perusahaan menciptakan kondisi kerja yang aman	4	13	7	4	5

4.	Perusahaan memberikan jaminan keamanan berupa asuransi kecelakaan kerja	2	12	9	8	2
<b>Kebutuhan Sosial</b>						
5.	Perusahaan memberikan libur dan cuti sesuai dengan ketentuan yang berlaku	5	7	13	5	3
6.	Perusahaan memberikan jaminan sosial yang berguna untuk karyawan	1	6	15	9	2
<b>Kebutuhan Akan Penghargaan</b>						
7.	Penghargaan dalam pekerjaan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja keras	4	7	9	7	5
8.	Adanya pemberian bonus yang diberikan perusahaan kepada karyawan	6	7	11	4	3
<b>Kebutuhan Dorongan Mencapai Tujuan</b>						
9.	Adanya pemberian penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan	3	11	10	6	2
10.	Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk lebih maju	4	10	7	9	2

**Tabel 4.6 Hasil Jawaban Responden tentang Lingkungan Kerja (X2)**

NO.	Pertanyaan	SS (5)	S (4)	CS (3)	TS (2)	STS (1)
<b>Penerangan</b>						
1.	Pencahayaan yang ada (sinar matahari dan listrik) di tempat kerja cukup baik dalam membantu menyelesaikan pekerjaan	7	15	7	2	2
<b>Suhu</b>						
2.	Temperature suhu ditempat kerja sudah cukup baik untuk menunjang aktivitas kerja dan tidak mempengaruhi suhu tubuh saya	3	8	6	10	6
<b>Udara</b>						
3.	Kondisi udara di tempat kerja sangat membuat nyaman	5	11	2	6	4
4.	Pertukaran udara atau ventilasi sudah cukup baik sehingga pekerjaan tidak terganggu	3	10	10	9	1
<b>Kebisingan</b>						

5.	Kebisingan kendaraan lalu lalang mengganggu saat bekerja	1	14	8	7	3
<b>Keamanan</b>						
6.	Adanya petugas keamanan dilingkungan tempat kerja, membuat bekerja sangat aman	7	10	11	5	0
7.	Tempat kerja menjamin keamanan dan keselamatan kerja (asuransi) karyawan	9	13	3	5	2
<b>Hubungan Antar Karyawan</b>						
8.	Bekerja sama dengan setiap rekan kerja	3	10	6	8	6
9.	Menjalin hubungan baik antar sesama karyawan	6	12	6	5	4
<b>Hubungan Dengan Atasan</b>						
10.	Komunikasi atasan dan bawahan berjalan dengan baik	7	13	1	6	6

**Tabel 4.7 Hasil Jawaban Responden tentang Kinerja Karyawan (Y)**

NO.	Pertanyaan	SS (5)	S (4)	CS (3)	TS (2)	STS (1)
<b>Kuantitas Hasil Kerja</b>						
1.	Kuantitas kerja sudah sesuai dengan standar kerja perusahaan	7	12	6	6	2
2.	Saya dapat melebihi volume pekerjaan yang telah ditetapkan perusahaan	1	10	5	11	6
<b>Kualitas Hasil Kerja</b>						
3.	Saya cermat dalam meminimalkan kesalahan dalam bekerja	0	13	5	11	4
4.	Skill yang di miliki sesuai dengan pekerjaan yang karyawan kerjakan	8	3	7	7	8
<b>Efisiensi Dalam Melaksanakan Tugas</b>						
5.	Tepat dalam memulai dan menyelesaikan pekerjaan	3	8	9	9	3
<b>Disiplin Kerja</b>						
6.	Karyawan hadir dikantor tepat waktu sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan	3	11	9	8	2
<b>Kerjasama</b>						

7.	Saya selalu bekerja sama dengan karyawan lain dalam menyelesaikan pekerjaan	1	8	8	9	7
<b>Ketelitian</b>						
8.	Berhati-hati dalam melakukan pekerjaan	2	9	10	7	5
9.	Karyawan mampu meminimalisir jumlah kesalahan yang dilakukan	2	9	7	12	3
<b>Kepemimpinan</b>						
10.	Pengertian pimpinan terhadap karyawan	1	9	7	10	6

## 4.2 Hasil Uji Perysaratan Instrumen

### 4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden diuji dengan uji validitas dan uji realibilitas yang diuji cobakan pada responden. Dengan penelitian ini, uji validitas untung menghitung data yang akan dihitung da proses pengujiaannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS.

**Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X1)**

Variabel	Pertanyaan	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
Motivasi Kerja	Pertanyaan 1	0.602	0.344	Valid
	Pertanyaan 2	0.449		Valid
	Pertanyaan 3	0.508		Valid
	Pertanyaan 4	0.631		Valid
	Pertanyaan 5	0.609		Valid
	Pertanyaan 6	0.507		Valid
	Pertanyaan 7	0.782		Valid
	Pertanyaan 8	0.767		Valid
	Pertanyaan 9	0.679		Valid
	Pertanyaan 10	0.789		Valid

Bedasarkan table 4.8 bahwa seluruh item pertanyaan yang bersangkutan dengan kinerja karyawan. Hasil yang didapatkan yaitu r hitung > r table

paling besar yaitu 0,789 dan yang terkecil yaitu 0,449. Dengan demikian seluruh item yang bersangkutan dengan motivasi kerja dinyatakan valid.

**Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)**

Variabel	Pertanyaan	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja	Pertanyaan 1	0.660	0.344	Valid
	Pertanyaan 2	0.594		Valid
	Pertanyaan 3	0.574		Valid
	Pertanyaan 4	0.464		Valid
	Pertanyaan 5	0.565		Valid
	Pertanyaan 6	0.630		Valid
	Pertanyaan 7	0.546		Valid
	Pertanyaan 8	0.564		Valid
	Pertanyaan 9	0.477		Valid
	Pertanyaan 10	0.725		Valid

Bedasarkan table 4.9 bahwa seluruh item pertanyaan yang bersangkutan dengan lingkungan kerja. Hasil yang didapatkan yaitu r hitung > r table paling besar yaitu 0,725 dan yang terkecil yaitu 0,464. Dengan demikian seluruh item yang bersangkutan dengan lingkungan kerja dinyatakan valid.

**Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)**

Variabel	Pertanyaan	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan	Pertanyaan 1	0.560	0.344	Valid
	Pertanyaan 2	0.596		Valid
	Pertanyaan 3	0.505		Valid
	Pertanyaan 4	0.549		Valid
	Pertanyaan 5	0.516		Valid
	Pertanyaan 6	0.516		Valid
	Pertanyaan 7	0.673		Valid
	Pertanyaan 8	0.486		Valid
	Pertanyaan 9	0.551		Valid
	Pertanyaan 10	0.597		Valid

Berdasarkan table 4.10 bahwa seluruh item pertanyaan yang bersangkutan dengan Kinerja Karyawan. Hasil yang didapatkan yaitu  $r$  hitung  $>$   $r$  table paling besar yaitu 0,673 dan yang terkecil yaitu 0,486. Dengan demikian seluruh item yang bersangkutan dengan kinerja karyawan dinyatakan valid.

#### 4.2.2 Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji reliabilitas terhadap masing – masing instrumen variabel X1, variabel X2, dan dimana instrument variabel Y menggunakan rumus Alpha Cronbach dengan bantuan program spss. Hasil uji reliabilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien  $r$  dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas**

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Koefisien r	Keterangan
1.	Motivasi kerja (X1)	0.837	Tinggi	Reliabel
2.	Lingkungan kerja (X2)	0.779	Tinggi	Reliabel
3.	Kinerja karyawan (Y)	0.760	Tinggi	Reliabel

Sumber : Data diolah tahun 2023

Berdasarkan Tabel 4.11 diatas hasil uji reliabilitas pada masing-masing variabel, Variabel Motivasi kerja (X1) sebesar 0,837 dengan tingkat Reliabilitas yang tinggi, variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,779 dengan tingkat Reliabilitas yang tinggi dan variabel Kinerja karyawan (Y) sebesar 0,760 dengan tingkat Reliabilitas yang Tinggi.

### 4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

#### 4.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas bertujuan untuk menguji salah satu asumsi dasar analisis regresi berganda, yaitu variabel–variabel independen dan

dependen harus berdistribusi normal atau mendekati normal. Hasil uji normalitas dengan SPSS dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	5.50738541
Most Extreme Differences	Absolute	.100
	Positive	.100
	Negative	-.091
Kolmogorov-Smirnov Z		.572
Asymp. Sig. (2-tailed)		.899

Sumber : Data diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.12 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi yang diperoleh melalui uji one-sample Kolmogorov Smirnov adalah sebesar 0,572 yang berarti bahwa nilai signifikansi tersebut  $> 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima atau seluruh data residual berdistribusi normal.

#### 4.3.2 Uji Multikolinearitas

**Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Motivasi Kerja	.803	1.245
	Lingkungan Kerja	.803	1.245

Sumber : Data diolah tahun 2023

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.13 diatas dari hasil uji multikolonieritas motivasi kerja (X1) nilai VIF = 1,245  $< 10$  maka tidak ada gejala multikolinearitas, VIF lingkungan kerja (X2) = 1,245  $< 10$  maka tidak ada gejala multikolinearitas. Untuk nilai tolerance motivasi kerja (X1) =

$0,803 > 0,1$  maka tidak ada gejala multikolonieritas, nilai tolerance lingkungan kerja ( $X_2$ ) =  $0,803 > 0,1$  tidak ada gejala multikolonieritas.

### 4.3.3 Uji Autokorelasi

**Tabel 4.14 Hasil Uji Autokorelasi**

Model Summary <sup>b</sup>	
Model	Durbin-Watson
1	1.693 <sup>a</sup>

Sumber : Data diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.14 diatas menunjukkan bahwa nilai durbin watson (DW) sebesar 1.693 nilai ini akan dibandingkan dengan nilai tabel dengan menggunakan nilai signifikansi 5%, jumlah sampel 33 (n) dan jumlah variabel independen 2 (k=2), maka ditabel durbin Watson adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.15**  
**Tabel Durbin Watson**

N	K2	
	DL	DU
33	1.321	1.577

Dasar keputusan :

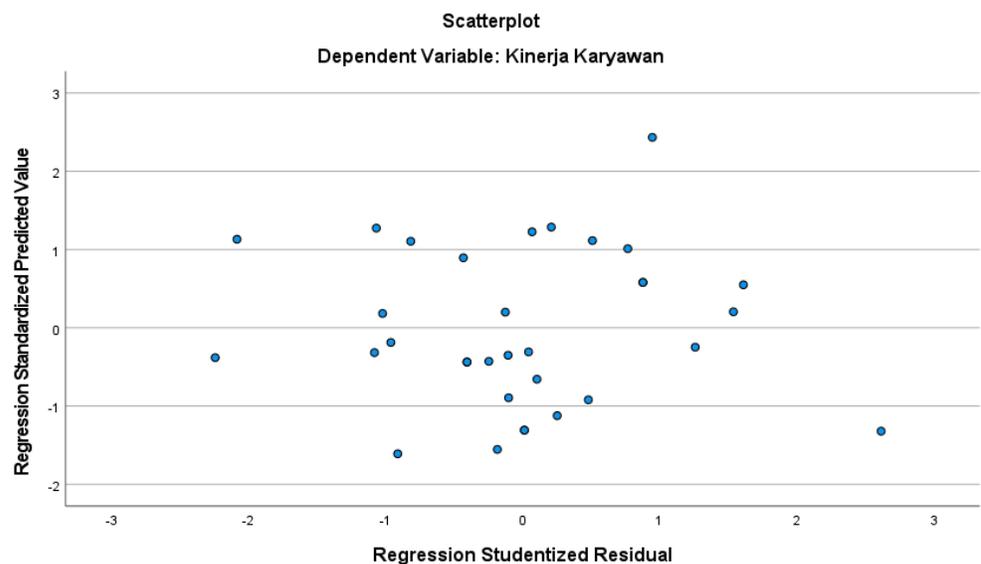
- Jika  $d < dl$  atau  $d > 4-dl$  = terdapat autokorelasi
- Jika  $du < d < 4-du$  = tidak terdapat autokorelasi
- Jika  $dl < d < du$  atau  $4-du < d < 4-dl$  = tidak ada kesimpulan

Berdasarkan tabel keputusan di atas maka, nilai dari  $du < d < 4-du$  yaitu  $1,577 < 1,693 < 2,423$  disimpulkan tidak terdapat autokorelasi.

#### 4.3.4 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians pada residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode scatterplot di mana penyebaran titik-titik yang ditimbulkan terbentuk secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu serta arah penyebarannya berada di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hasil pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar di bawah ini:

**Grafik 4.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas**



Sumber : Data diolah tahun 2023

Berdasarkan gambar diatas grafik scatterplot menunjukkan bahwa data tersebar pada sumbu Y dan tidak membentuk suatu pola yang jelas dalam penyebaran data tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi tersebut, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan dengan variabel yang mempengaruhi yaitu motivasi kerja, lingkungan Kerja.

#### 4.4 Hasil Pengujian Analisis Linier Berganda

Didalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel sebagai indikatornya yaitu motivasi kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y). Pengujian dilakukan dengan penggunaan program SPSS 20. Berikut merupakan hasil pengujian regresi berganda :

**Tabel 4.16 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9.274	5.358		1.731	.094
1 Motivasi kerja	.165	.153	.181	1.082	.288
Lingkungan kerja	.446	.160	.467	2.793	.009

Sumber : Data diolah tahun 2023

Variabel dependen pada regresi ini adalah kinerja karyawan (Y), sedangkan variabel independen adalah motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2). Model regresi berdasarkan hasil analisis di atas adalah:

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

$$Y = 9,274 + 0,165 X_1 + 0,446 X_2$$

Adapun interpretasi dari persamaan tersebut yaitu, sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 9,274 menyatakan bahwa kinerja karyawan PT. Auto 2000 Cabang Way Halim Bandar Lampung adalah sebesar 9,274 apabila motivasi kerja dan lingkungan kerja Fisik bernilai 0 satuan.
2. Koefisien regresi untuk  $X_1 = 0,165$  menyatakan bahwa setiap kenaikan motivasi kerja sebesar satu satuan maka akan menambah kinerja karyawan PT. Auto 2000 Cabang Way Halim Bandar Lampung sebesar 0,165.
3. Koefisien regresi untuk  $X_2 = 0,446$  menyatakan bahwa setiap kenaikan lingkungan kerja sebesar satu satuan maka akan menambah kinerja karyawan PT. Auto 2000 Cabang Way Halim Bandar Lampung sebesar 0,446.

## 4.5 Hasil Uji Hipotesis

### 4.5.1 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independent (motivasi kerja dan lingkungan kerja) terhadap Variabel dependen (kinerja karyawan).

**Tabel 4. 17 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Variabel	R (Korelasi)	R Square (Koefisien Determinasi)
Motivasi Kerja - Kinerja Karyawan	0,388	0,151
Lingkungan Kerja - Kinerja Karyawan	0,547	0,300
Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja - Kinerja Karyawan	0,812	0,659

Sumber : Data diolah tahun 2023

1. Pada tabel 4.17 di atas Motivasi kerja (X1) diperoleh nilai koefisien determinasi yang disesuaikan (R Square) sebesar 0,151 artinya Motivasi kerja dapat menjelaskan Kinerja karyawan sebesar 15,1% dan sisanya 38,8% di jelaskan oleh variabel lain.
2. Pada tabel 4.17 di atas Lingkungan kerja (X2) diperoleh nilai koefisien determinasi yang disesuaikan (R Square) sebesar 0,300 artinya Lingkungan kerja dapat menjelaskan Kinerja karyawan sebesar 30,0 % dan sisanya 54,7% di jelaskan oleh variabel lain.
3. Pada tabel 4.17 di atas Motivasi kerja (X1) dan Lingkungan kerja (X2) diperoleh nilai koefisien determinasi (R Square) 0,659 dimana hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y) sebesar 65,9 % dan sisanya 81,2% ditentukan oleh faktor lain seperti disiplin kerja, stres kerja, prestasi, dan faktor lainnya yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

#### 4.5.2 Hasil Uji t

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

**Tabel 4.18 Hasil Uji t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.274	2.679		3.462	.002
Motivasi Kerja	.165	.076	.257	2.164	.039
Lingkungan Kerja	.446	.080	.664	5.586	.000

Sumber : Data diolah tahun 2023

- Jika nilai Sig < Alpha (0,05) maka Ho ditolak
- Jika nilai Sig > Alpha (0,05) maka Ho diterima

**Tabel 4.19 Hasil Uji t**

Variabel	t hitung	Sig	Alpha	Simpulan
Motivasi Kerja (X1)	2,164	0,039	0,05	Berpengaruh
Lingkungan Kerja (X2)	5,586	0,000	0,05	Berpengaruh

Sumber : Data diolah tahun 2023

#### 1. Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Ho: motivasi kerja (X1) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Auto 2000 Cabang Way Halim Bandar Lampung

Ha: Motivasi Kerja (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Auto 2000 Cabang Way Halim Bandar Lampung

Dari tabel 4.19 terlihat variabel motivasi kerja (X1) bahwa nilai sig (0,039) < 0,05 maka Ho ditolak artinya motivasi kerja berpengaruh

terhadap kinerja karyawan PT. Auto 2000 Cabang Way Halim Bandar Lampung.

## **2. Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Ho: lingkungan kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Auto 2000 Cabang Way Halim Bandar Lampung

Ha: lingkungan kerja (X2) berpengaruh kinerja karyawan (Y) PT. Auto 2000 Cabang Way Halim Bandar Lampung

Dari tabel 4.19 terlihat variabel lingkungan kerja Fisik (X2) bahwa nilai sig (0,000) < 0,05 maka Ho ditolak artinya lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Auto 2000 Cabang Way Halim Bandar Lampung.

### **4.5.3 Hasil Uji F**

Uji F merupakan uji simultan (keseluruhan, bersama – sama). Uji simultan ini bertujuan untuk menguji apakah antara motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara bersama – sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y).

Ho: motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Auto 2000 Cabang Way Halim Bandar Lampung

Ha: motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Auto 2000 Cabang Way Halim Bandar Lampung dengan kriteria :

- a. Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak, Ha diterima
- b. Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima, Ha ditolak

**Tabel 4.20 Hasil Uji F**

<b>ANOVA<sup>a</sup></b>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	469.277	2	234.639	29.009	.000 <sup>b</sup>
Residual	242.650	30	8.088		
Total	711.928	32			

Sumber : Data diolah tahun 2023

Dari tabel 4.20 menjelaskan bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh variabel motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,000 yang mana nilai signifikansi ini lebih kecil dari 0,05, dan nilai F-hitung sebesar 29,009 > 3,32 (F-tabel). Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## 4.6 Pembahasan

### 4.6.1 Pengaruh Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil uji Hipotesis menunjukkan bahwa motivasi kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Auto 2000 Cabang Way Halim Bandar Lampung. Dikarenakan hasil dari 0,039 < 0,05 nilai sig lebih kecil dari 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima sehingga motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Auto 2000 Cabang Way Halim Bandar Lampung. 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 yaitu penelitian dari Husna Purnama, Meilinda Safitri, Denny Junizar (September 2021) menganalisis tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang dimana penelitian tersebut menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

#### **4.6.2 Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Dari hasil uji Hipotesis lingkungan kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) Karyawan PT. Auto 2000 Cabang Way Halim Bandar Lampung. Dikarenakan hasil dari  $0,000 < 0,05$  nilai sig lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Auto 2000 Cabang Way Halim Bandar Lampung.

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan sehingga berdampak pada kelancaran pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan. Lingkungan kerja yang menyenangkan akan berdampak pada produktivitas kerja yang lebih baik sebaliknya apa bila lingkungan kerja tidak baik akan berdampak penurunan produktivitas kerja karyawan. Artinya bahwa semakin kurang nyaman lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan maka akan semakin menurun kinerja karyawan, sebaliknya semakin nyaman lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil ini selaras dengan penelitian sebelumnya Nurjaya (2021) tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimana penelitian tersebut menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

#### **4.6.3 Pembahasan Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan bagian Servis (Mechanic) PT. Auto 2000 Cabang Way Halim Bandar Lampung**

Berdasarkan pengujian motivasi kerja (X1) dan lingkungan Kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Auto 2000 Cabang Way Halim Bandar Lampung. Diperoleh Fhitung adalah sebesar 29,009 sedangkan nilai Ftabel ( $\alpha 0,05$ ) dengan ( $n - k = 33 - 2 = 31$ ,  $k - 1 = 2 - 1 = 1$ ) adalah 3,32. Dengan demikian Fhitung  $29,009 > Ftabel 3,32$  atau  $sig 0,000 < 0,05$  hasil ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan kata lain ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja (X1), dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja Karyawan (Y) PT. Auto 2000 Cabang Way Halim Bandar Lampung. Secara empiris, hasil studi yang menunjukkan pengaruh antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan penelitian dari Abdul Hanafi1, Zulkifli (2018), menganalisis tentang pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimana penelitian tersebut menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.