

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Statistik Deskriptif

#### 4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Berikut penulis sajikan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia dan pendidikan terakhir.

##### a. Jenis Kelamin

Berikut adalah deskripsi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin:

**Tabel 4.1**  
**Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Keterangan	Jenis Kelamin	
	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Laki-laki	42	91,30
Perempuan	4	8,70
Jumlah	46	100

Sumber: Data diolah tahun 2017

Berdasarkan deskripsi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh responden berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 42 orang atau 91,30% dari jumlah responden.

##### b. Usia

Berikut adalah deskripsi karakteristik responden berdasarkan usia:

**Tabel 4.2**  
**Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Keterangan	Usia	
	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
18 Tahun – 25 Tahun	19	41,30
26 Tahun – 40 Tahun	24	52,17
Di atas 40 Tahun	3	6,51
Jumlah	46	100

Sumber: Data diolah tahun 2017

Berdasarkan deskripsi karakteristik responden usia diketahui bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh responden dengan usia diantara 26 tahun – 40 tahun yaitu sebanyak 24 orang atau 53,17% dari jumlah responden.

### c. Pendidikan Terakhir

Berikut adalah deskripsi karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir:

**Tabel 4.3**  
**Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Keterangan	Jenis Kelamin	
	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
SMA sederajat	21	45,65
Diploma I (D1)	7	15,22
Diploma II (D2)	1	2,17
Diploma III (D3)	6	13,04
Strata Satu (S1)	11	23,91
Jumlah	46	100

Sumber: Data diolah tahun 2017

Berdasarkan deskripsi karakteristik responden pendidikan terakhir diketahui bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh responden dengan pendidikan terakhir Sekolah Menengah Atas (SMA) sederajat yaitu sebanyak 21 orang atau 45,65% dari jumlah responden.

#### 4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Berikut penulis sajikan deskripsi jawaban responden terkait dengan variabel Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Pelatihan dan Kinerja Karyawan.

### a. Variabel Motivasi Kerja

Berikut adalah deskripsi jawaban responden variabel Motivasi Kerja:

**Tabel 4.4**  
**Deskripsi Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja**

No	Pertanyaan	SS		S		CS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Motivasi Kerja yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan semangat untuk dapat bekerja dengan baik	13	28,3	33	71,7	0	0	0	0	0	0
2	Motivasi Kerja yang diberikan perusahaan meningkatkan keinginan untuk mendapatkan hasil terbaik	9	19,6	37	80,4	0	0	0	0	0	0
3	Motivasi Kerja yang diberikan perusahaan membuat hati merasa senang dalam menjalankan semua pekerjaan	2	4,3	42	91,3	2	4,3	0	0	0	0
4	Motivasi Kerja yang diberikan perusahaan mendorong keinginan untuk meningkatkan keahlian	5	10,9	41	89,1	0	0	0	0	0	0
5	Motivasi Kerja yang diberikan perusahaan mendorong keinginan untuk meningkatkan keterampilan	7	15,2	39	84,8	0	0	0	0	0	0

No	Pertanyaan	SS		S		CS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
6	Motivasi Kerja yang diberikan perusahaan meningkatkan rasa tanggungjawab atas semua pekerjaan	10	21,7	36	78,3	0	0	0	0	0	0
7	Motivasi Kerja yang diberikan perusahaan meningkatkan semangat untuk menyelesaikan kewajiban dengan baik	4	8,7	42	91,3	0	0	0	0	0	0
8	Motivasi Kerja yang diberikan perusahaan meningkatkan keinginan untuk mencapai tingkat penjualan yang optimal	2	4,3	43	93,5	1	2,2	0	0	0	0

Sumber: Data diolah tahun 2017

Berdasarkan deskripsi jawaban responden variabel Motivasi Kerja diketahui bahwa respon tertinggi terdapat pada butir pertanyaan ke-1 yang menyatakan bahwa “Motivasi Kerja yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan semangat untuk dapat bekerja dengan baik” dengan jawaban sangat setuju sebanyak 13 orang (28,3%) dan jawaban setuju sebanyak 33 orang (71,7%), kemudian respon terendah terdapat pada butir pertanyaan ke-3 yang menyatakan bahwa “Motivasi Kerja yang diberikan perusahaan membuat hati merasa senang dalam menjalankan semua pekerjaan” dengan jawaban sangat setuju sebanyak 2 orang (4,3%), kurang setuju 42 Orang (91,3%), kurang setuju sebanyak 2 orang (4,3%).

## b. Variabel Lingkungan Kerja

Berikut adalah deskripsi jawaban responden variabel Lingkungan Kerja:

**Tabel 4.5**  
**Deskripsi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja**

No	Pertanyaan	SS		S		CS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Mempunyai penerangan yang baik	3	6,5	43	93,5	0	0	0	0	0	0
2	Temperatur tempat bekerja tidak panas	3	6,5	43	93,5	0	0	0	0	0	0
3	Ruang kerja tidak lembab	3	6,5	43	93,5	0	0	0	0	0	0
4	Sirkulasi udara di ruang kerja baik	3	6,5	43	93,5	0	0	0	0	0	0
5	Tidak terdapat kebisingan di ruang kerja	3	6,5	43	93,5	0	0	0	0	0	0
6	Tidak ada getaran mekanisme di ruang kerja	5	109	41	89,1	0	0	0	0	0	0
7	Tata warna di ruang kerja yang tidak terlalu terang	3	6,5	43	93,5	0	0	0	0	0	0
8	Dekorasi di tempat kerja nyaman	3	6,5	43	93,5	0	0	0	0	0	0
9	Musik di tempat kerja yang nyaman untuk di dengarkan saat bekerja	3	6,5	43	93,5	0	0	0	0	0	0
10	Terdapat keamanan yang baik dalam lingkungan kerja	2	4,3	44	95,7	0	0	0	0	0	0
11	Terjalin hubungan yang baik antara karyawan dan atasan	8	17,4	38	82,6	0	0	0	0	0	0
12	Terjalin hubungan yang baik antar sesama karyawan	3	6,	43	93,5	0	0	0	0	0	0

Sumber: Data diolah tahun 2017

Berdasarkan deskripsi jawaban responden variabel Lingkungan Kerja diketahui bahwa respon tertinggi terdapat pada butir pertanyaan ke-11 yang menyatakan bahwa “Terjalin hubungan yang baik antara karyawan dan atasan” dengan jawaban sangat setuju sebanyak 8 orang (17,4%) dan jawaban setuju sebanyak 38 orang (82,6%) kemudian respon terendah terdapat pada butir pertanyaan ke-2 yang menyatakan bahwa “Terdapat keamanan yang baik dalam Lingkungan Kerja” dengan jawaban sangat setuju sebanyak 8 orang (17,4%) dan jawaban setuju sebanyak 44 orang (95,7%).

### c. Variabel Disiplin Kerja

Berikut adalah deskripsi jawaban responden variabel Disiplin Kerja:

**Tabel 4.6**  
**Deskripsi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja**

No	Pertanyaan	SS		S		CS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Mematuhi peraturan perusahaan	6	13	40	87	0	0	0	0	0	0
2	Menggunakan jam kerja untuk menyelesaikan pekerjaan	8	17,4	38	82,6	0	0	0	0	0	0
3	Bertanggungjawab atas penyelesaian pekerjaan dan tugas-tugas	10	21,7	36	78,3	0	0	0	0	0	0
4	Tingkat kehadiran kerja tinggi	12	26,1	34	73,9	0	0	0	0	0	0
5	Menyelesaikan semua pekerjaan tepat waktu	4	8,7	42	91,3	0	0	0	0	0	0

Sumber: Data diolah tahun 2017

Berdasarkan deskripsi jawaban responden variabel Disiplin Kerja diketahui bahwa respon tertinggi terdapat pada butir pertanyaan ke-4 yang menyatakan bahwa “Tingkat kehadiran kerja tinggi” dengan jawaban sangat setuju sebanyak 12 orang (26,1%) dan jawaban setuju sebanyak 34 orang (73,9%) kemudian respon terendah terdapat pada butir pertanyaan ke-5 yang menyatakan bahwa

“Menyelesaikan semua pekerjaan tepat waktu” dengan jawaban sangat setuju sebanyak 4 orang (8,7%) dan setuju sebanyak 42 orang (91,3%).

#### d. Variabel Pelatihan

Berikut adalah deskripsi jawaban responden variabel Pelatihan:

**Tabel 4.7**  
**Deskripsi Jawaban Responden Variabel Pelatihan**

No	Pertanyaan	SS		S		CS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Dalam menjalankan pekerjaan dibimbing oleh rekan kerja yang lebih berpengalaman	21	45,7	25	54,3	0	0	0	0	0	0
2	Karyawan senior akan membantu mengawasi pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan junior	18	39,1	28	60,9	0	0	0	0	0	0
3	Perusahaan memberikan pelatihan diluar jam kerja	18	39,1	28	60,9	0	0	0	0	0	0
4	Pelatihan yang diberikan diluar jam kerja dilakukan secara rutin dan berkelanjutan	13	28,3	33	71,7	0	0	0	0	0	0
5	Materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan jenis pelatihan yang dilakukan	22	47,8	24	52,2	0	0	0	0	0	0

Sumber: Data diolah tahun 2017

Berdasarkan deskripsi jawaban responden variabel Pelatihan diketahui bahwa respon tertinggi terdapat pada butir pertanyaan ke-5 yang menyatakan bahwa “Materi Pelatihan yang diberikan sesuai dengan jenis pelatihan yang dilakukan” dengan jawaban sangat setuju sebanyak 22 orang (47,8%) dan jawaban setuju sebanyak 24 orang (52,2%) kemudian respon terendah terdapat pada butir

pertanyaan ke-4 yang menyatakan bahwa “Pelatihan yang diberikan diluar jam kerja dilakukan secara rutin dan berkelanjutan” dengan jawaban sangat setuju sebanyak 13 orang (28,3%) dan setuju sebanyak 33 orang (71,7%).

**e. Variabel Kinerja Karyawan**

Berikut adalah deskripsi jawaban responden variabel Kinerja Karyawan:

**Tabel 4.8**  
**Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan**

No	Pertanyaan	SS		S		CS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Selalu berusaha untuk mencapai target perusahaan	17	37	29	63	0	0	0	0	0	0
2	Selalu berusaha untuk menyelesaikan semua pekerjaan	11	23,9	35	76,1	0	0	0	0	0	0
3	Dalam mengerjakan tugas jarang melakukan kesalahan	3	6,5	37	80,4	6	13	0	0	0	0
4	Selalu berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang baik	13	28,3	33	71,7	0	0	0	0	0	0
5	Selalu berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	16	34,8	30	65,2	0	0	0	0	0	0

Sumber: Data diolah tahun 2017

Berdasarkan deskripsi jawaban responden variabel Kinerja Karyawan diketahui bahwa respon tertinggi terdapat pada butir pertanyaan ke-1 yang menyatakan bahwa “Selalu berusaha untuk mencapai target perusahaan” dengan jawaban sangat setuju sebanyak 17 orang (37%) dan jawaban setuju sebanyak 29 orang (63%) kemudian respon terendah terdapat pada butir pertanyaan ke-3 yang menyatakan bahwa “Dalam mengerjakan tugas jarang melakukan

kesalahan” dengan jawaban sangat setuju sebanyak 3 orang (6,5%), setuju sebanyak 37 orang (80,4%) dan jawaban cukup setuju sebanyak 6 orang (13%).

## 4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen Data

### 4.2.1 Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 14 orang. Berikut penulis sajikan hasil uji validitas dari variabel Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Pelatihan dan Kinerja Karyawan.

#### a. Variabel Motivasi Kerja

Berikut adalah hasil uji validitas variabel Motivasi Kerja:

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja**

Pertanyaan	Signifikan	Alpha	Kondisi	Hasil
Ke-1	0,000	0,05	Signifikan < Alpha	Valid
Ke-2	0,008	0,05	Signifikan < Alpha	Valid
Ke-3	0,003	0,05	Signifikan < Alpha	Valid
Ke-4	0,000	0,05	Signifikan < Alpha	Valid
Ke-5	0,000	0,05	Signifikan < Alpha	Valid
Ke-6	0,000	0,05	Signifikan < Alpha	Valid
Ke-7	0,008	0,05	Signifikan < Alpha	Valid
Ke-8	0,000	0,05	Signifikan < Alpha	Valid

Sumber: Data diolah tahun 2017

Berdasarkan hasil uji validitas variabel Motivasi Kerja diketahui bahwa nilai signifikan semua pertanyaan lebih kecil dari alpha (0,05) maka dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan dinyatakan valid sehingga semua pertanyaan yang diajukan pada kuesioner penelitian dapat digunakan untuk mengukur nilai variabel Motivasi Kerja.

## b. Variabel Lingkungan Kerja

Berikut adalah hasil uji validitas variabel Lingkungan Kerja:

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja**

Pertanyaan	Signifikan	Alpha	Kondisi	Hasil
Ke-1	0,000	0,05	Signifikan < Alpha	Valid
Ke-2	0,005	0,05	Signifikan < Alpha	Valid
Ke-3	0,000	0,05	Signifikan < Alpha	Valid
Ke-4	0,005	0,05	Signifikan < Alpha	Valid
Ke-5	0,000	0,05	Signifikan < Alpha	Valid
Ke-6	0,000	0,05	Signifikan < Alpha	Valid
Ke-7	0,011	0,05	Signifikan < Alpha	Valid
Ke-8	0,000	0,05	Signifikan < Alpha	Valid
Ke-9	0,000	0,05	Signifikan < Alpha	Valid
Ke-10	0,013	0,05	Signifikan < Alpha	Valid
Ke-11	0,005	0,05	Signifikan < Alpha	Valid
Ke-12	0,000	0,05	Signifikan < Alpha	Valid

Sumber: Data diolah tahun 2017

Berdasarkan hasil uji validitas variabel Lingkungan Kerja diketahui bahwa nilai signifikan semua pertanyaan lebih kecil dari alpha (0,05) maka dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan dinyatakan valid sehingga semua pertanyaan yang diajukan pada kuesioner penelitian dapat digunakan untuk mengukur nilai variabel Lingkungan Kerja.

## c. Variabel Disiplin Kerja

Berikut adalah hasil uji validitas variabel Disiplin Kerja:

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja**

Pertanyaan	Signifikan	Alpha	Kondisi	Hasil
Ke-1	0,000	0,05	Signifikan < Alpha	Valid
Ke-2	0,001	0,05	Signifikan < Alpha	Valid
Ke-3	0,007	0,05	Signifikan < Alpha	Valid
Ke-4	0,000	0,05	Signifikan < Alpha	Valid
Ke-5	0,000	0,05	Signifikan < Alpha	Valid

Sumber: Data diolah tahun 2017

Berdasarkan hasil uji validitas variabel Disiplin Kerja diketahui bahwa nilai signifikan semua pertanyaan lebih kecil dari alpha (0,05) maka dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan dinyatakan valid sehingga semua pertanyaan yang diajukan pada kuesioner penelitian dapat digunakan untuk mengukur nilai variabel Disiplin Kerja.

#### d. Variabel Pelatihan

Berikut adalah hasil uji validitas variabel Pelatihan:

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan**

Pertanyaan	Signifikan	Alpha	Kondisi	Hasil
Ke-1	0,000	0,05	Signifikan < Alpha	Valid
Ke-2	0,005	0,05	Signifikan < Alpha	Valid
Ke-3	0,000	0,05	Signifikan < Alpha	Valid
Ke-4	0,010	0,05	Signifikan < Alpha	Valid
Ke-5	0,000	0,05	Signifikan < Alpha	Valid

Sumber: Data diolah tahun 2017

Berdasarkan hasil uji validitas variabel Pelatihan diketahui bahwa nilai signifikan semua pertanyaan lebih kecil dari alpha (0,05) maka dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan dinyatakan valid sehingga semua pertanyaan yang diajukan pada kuesioner penelitian dapat digunakan untuk mengukur nilai variabel Pelatihan.

#### e. Variabel Kinerja Karyawan

Berikut adalah hasil uji validitas variabel Pelatihan:

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan**

Pertanyaan	Signifikan	Alpha	Kondisi	Hasil
Ke-1	0,002	0,05	Signifikan < Alpha	Valid
Ke-2	0,000	0,05	Signifikan < Alpha	Valid
Ke-3	0,006	0,05	Signifikan < Alpha	Valid
Ke-4	0,000	0,05	Signifikan < Alpha	Valid
Ke-5	0,000	0,05	Signifikan < Alpha	Valid

Sumber: Data diolah tahun 2017

Berdasarkan hasil uji validitas variabel Kinerja Karyawan diketahui bahwa nilai signifikan semua pertanyaan lebih kecil dari alpha (0,05) maka dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan dinyatakan valid sehingga semua pertanyaan yang diajukan pada kuesioner penelitian dapat digunakan untuk mengukur nilai variabel Kinerja Karyawan.

#### 4.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menyebar kuesioner kepada 14 orang. Berikut penulis sajikan hasil uji reliabilitas dari variabel Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Pelatihan dan Kinerja Karyawan:

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Conbach Alpha	Kondisi	Hasil
Motivasi Kerja	0,923	<i>Cronbach alpa</i> > 0,70	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,939	<i>Cronbach alpa</i> > 0,70	Reliabel
Disiplin Kerja	0,863	<i>Cronbach alpa</i> > 0,70	Reliabel
Pelatihan	0,807	<i>Cronbach alpa</i> > 0,70	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,871	<i>Cronbach alpa</i> > 0,70	Reliabel

Sumber: Data diolah tahun 2017

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diketahui bahwa nilai *cronbach alpha* motivasi keraja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Pelatihan dan Kinerja Karyawan lebih besar dari 0,70 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini reliabel.

#### 4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

##### 4.3.1 Uji Linearitas

Berikut penulis sajikan hasil uji linearitas dalam penelitian ini:

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji Linearitas**

Variabel	Signifikan	Alpha	Kondisi	Hasil
Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	0,071	0,05	Signifikan < Alpha	Linear
Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	0,238	0,05	Signifikan < Alpha	Linear
Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	0,736	0,05	Signifikan < Alpha	Linear
Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan	0,051	0,05	Signifikan < Alpha	Linear

Sumber: Data primer tahun 2017

Berdasarkan hasil uji linearitas antara Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi antara Pelatihan dan Kinerja Karyawan berbentuk linear.

#### 4.3.2 Uji Multikolinearitas

Berikut penulis sajikan hasil uji multikolinearitas dalam penelitian ini:

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	VIF	Kondisi	Hasil
Motivasi Kerja	3,343	VIF < 10	Tidak terjadi multikolinearitas
Lingkungan Kerja	2,800	VIF < 10	Tidak terjadi multikolinearitas
Disiplin Kerja	2,300	VIF < 10	Tidak terjadi multikolinearitas
Pelatihan	2,487	VIF < 10	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data primer tahun 2017

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas diketahui bahwa nilai VIF Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Pelatihan lebih kecil dari 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada variabel gaya kepemimpinan demokratis.

#### 4.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Berikut adalah persamaan dalam analisis regresi linear berganda:

**Tabel 4.17**  
**Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients <i>B</i>
(Constant)	-34,182
Motivasi Kerja	0,397
Lingkungan Kerja	0,381
Disiplin Kerja	0,589
Pelatihan	0,515

a. *Dependent Variable*: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer tahun 2017

Berdasarkan pada tabel 4.18, diketahui bahwa persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = -34,182 + 0,397 X_1 + 0,381 X_2 + 0,589 X_3 + 0,515 X_4$$

Dengan demikian dapat diartikan bahwa:

1. Nilai konstanta sebesar -34,182 menunjukkan bahwa jika Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan oelatihan tidak ada atau bernilai nol maka nilai Kinerja Karyawan sebesar -34,182 atau -34,18%.
2. Nilai koefisien Motivasi Kerja sebesar 0,397 menunjukkan bahwa jika variabel Motivasi Kerja naik sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan akan naik sebesar 0,397 atau 39,7%.
3. Nilai koefisien Lingkungan Kerja sebesar 0,381 menunjukkan bahwa jika variabel Lingkungan Kerja naik sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan akan naik sebesar 0,381 atau 38,1%.
4. Nilai koefisien Disiplin Kerja sebesar 0,589 menunjukkan bahwa jika variabel Disiplin Kerja naik sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan akan naik sebesar 0,589 atau 58,9%.
5. Nilai koefisien Pelatihan sebesar 0,515 menunjukkan bahwa jika variabel Pelatihan naik sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan akan naik sebesar 0,515 atau 51,5%.

## **4.5 Hasil Pengujian Hipotesis**

### **4.5.1 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hipotesis:

$H_0$  : Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

$H_a$  : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Kriteria pengujian:

- a. Apabila  $\text{sig} < \alpha (0,05)$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima
- b. Apabila  $\text{sig} > \alpha (0,05)$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

Berikut adalah hasil uji hipotesis pertama pengaruh Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan:

**Tabel 4.18**  
**Hasil Uji Hipotesis Pertama**

<b>Signifikan</b>	<b>Alpha</b>	<b>Kondisi</b>	<b>Keterangan</b>
0,025	0,05	Signifikan < Alpha	H <sub>0</sub> ditolak dan H <sub>a</sub> diterima

Sumber: Data primer tahun 2017

Berdasarkan hasil uji hipotesis pertama diketahui bahwa nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan diterima.

#### 4.5.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis:

H<sub>0</sub> : Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H<sub>a</sub> : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Kriteria pengujian:

a. Apabila sig < alpha (0,05) maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima

b. Apabila sig > alpha (0,05) maka H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>a</sub> ditolak

Berikut adalah hasil uji hipotesis kedua pengaruh Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan:

**Tabel 4.19**  
**Hasil Uji Hipotesis Kedua**

<b>Signifikan</b>	<b>Alpha</b>	<b>Kondisi</b>	<b>Keterangan</b>
0,024	0,05	Signifikan < Alpha	H <sub>0</sub> ditolak dan H <sub>a</sub> diterima

Sumber: Data primer tahun 2017

Berdasarkan hasil uji hipotesis kedua diketahui bahwa nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan diterima.

### 4.5.3 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis:

$H_0$  : Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

$H_a$  : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Kriteria pengujian:

a. Apabila  $\text{sig} < \alpha$  (0,05) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

b. Apabila  $\text{sig} > \alpha$  (0,05) maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

Berikut adalah hasil uji hipotesis kedua pengaruh Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan:

**Tabel 4.20**  
**Hasil Uji Hipotesis Ketiga**

<b>Signifikan</b>	<b>Alpha</b>	<b>Kondisi</b>	<b>Keterangan</b>
0,000	0,05	Signifikan < Alpha	$H_0$ ditolak dan $H_a$ diterima

Sumber: Data primer tahun 2017

Berdasarkan hasil uji hipotesis ketiga diketahui bahwa nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan diterima.

### 4.5.4 Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis:

$H_0$  : Pelatihan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

$H_a$  : Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Kriteria pengujian:

a. Apabila  $\text{sig} < \alpha$  (0,05) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

b. Apabila  $\text{sig} > \alpha$  (0,05) maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

Berikut adalah hasil uji hipotesis kedua pengaruh Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan:

**Tabel 4.21**  
**Hasil Uji Hipotesis Keempat**

<b>Signifikan</b>	<b>Alpha</b>	<b>Kondisi</b>	<b>Keterangan</b>
0,002	0,05	Signifikan < Alpha	H <sub>0</sub> ditolak dan H <sub>a</sub> diterima

Sumber: Data primer tahun 2017

Berdasarkan hasil uji hipotesis ketiga diketahui bahwa nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan diterima.

## **4.6 Pembahasan**

### **4.6.1 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi Motivasi Kerja maka semakin tinggi juga Kinerja Karyawan dan sebaliknya semakin rendah Motivasi Kerja maka semakin rendah juga Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2016, p.141) yang menyatakan bahwa motivasi penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Menurut Hasibuan (2016, p.143), Motivasi Kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Dengan demikian dapat diartikan bahwa semakin tinggi motivasi maka hasil yang dicapai akan semakin optimal, sehingga dapat dinyatakan bahwa motivasi dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Shaylendra, Mochamad dan Gunawan (2015) menyatakan bahwa

Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hasil tersebut juga konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Theodora (2015) yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan fenomena yang terjadi pada objek penelitian yaitu PT. Pupuk Sriwidjaja Bandar Lampung yaitu dalam upaya meningkatkan Kinerja Karyawan maa perusahaan memberikan Motivasi Kerja berupa pemberian bonus dengan kebijakan semakin tinggi pencapaian penjualan maka semakin tinggi bonus yang diberikan perusahaan. Kebijakan bonus ini merupakan dorongan yang menjadi Motivasi Kerja karyawan untuk dapat lebih giat dan dapat menjual pupuk dalam jumlah yang lebih tinggi.

#### **4.6.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik Lingkungan Kerja maka semakin tinggi juga Kinerja Karyawan dan sebaliknya semakin buruk Lingkungan Kerja maka semakin rendah juga Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sedarmayati (2011, p.21), yang menyatakan Lingkungan Kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawab kepada organisasi. Jika karyawan menyenangi Lingkungan Kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas dan menyelesaikan tugas-tugasnya. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan yaitu dengan terciptanya Lingkungan Kerja yang baik dan layak akan memberikan kenyamanan bagi karyawan dalam

menjalankan semua tugas dan tanggungjawabnya sehingga pada akhirnya dapat berdampak positif dengan Kinerja Karyawan karena semangat kerja karyawan akan tinggi dan menjalankan semua pekerjaannya dengan rasa penuh suka cita.

Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ningrum, Arik dan Muhammad (2014) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hasil tersebut juga konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Surjosuseno (2015) yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan fenomena yang terjadi pada objek penelitian yaitu PT. Pupuk Sriwidjaja Bandar Lampung yaitu Lingkungan Kerja pada PT. Pupuk Sriwidjaja Bandar Lampung sangat baik dan layak. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan yaitu dengan terciptanya Lingkungan Kerja yang baik dan layak akan memberikan kenyamanan bagi karyawan dalam menjalankan semua tugas dan tanggungjawabnya sehingga pada akhirnya dapat berdampak positif dengan Kinerja Karyawan karena semangat kerja karyawan akan tinggi dan menjalankan semua pekerjaannya dengan rasa penuh suka cita.

#### **4.6.3 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi Disiplin Kerja maka semakin tinggi juga Kinerja Karyawan dan sebaliknya semakin rendah Disiplin Kerja maka semakin rendah juga Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Rivai (2011, p. 444), Disiplin Kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Disiplin Kerja mempunyai hubungan yang positif terhadap Kinerja Karyawan karena karyawan yang disiplin akan mematuhi semua peraturan dan kebijakan-kebijakan serta prosedur kerja yang diterapkan dalam perusahaan sehingga semua kegiatan operasi perusahaan akan berjalan lancar dan sesuai dengan rencana dan pada akhirnya berdampak positif pada Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Azwar (2015) yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hasil tersebut juga konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Shaylendra, Mochamad dan Gunawan (2015) yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan fenomena yang terjadi pada objek penelitian yaitu PT. Pupuk Sriwidjaja Bandar Lampung yaitu manajemen PT. Pupuk Sriwidjaja Bandar Lampung juga mempunyai peraturan dan prosedur kerja yang sangat baik. Semua karyawan wajib mengikuti semua peraturan dan prosedur kerja yang telah ditetapkan dan akan diberikan *punishment* bagi yang melanggarnya, oleh karena itu tingkat kedisiplinan kerja karyawan PT. Pupuk Sriwidjaja Bandar Lampung sangat baik.

#### **4.6.4 Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin

baik Pelatihan maka semakin tinggi juga Kinerja Karyawan dan sebaliknya semakin buruk Pelatihan maka semakin rendah juga Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2013, p.53), Pelatihan merupakan istilah yang berhubungan dengan usaha-usaha berencana, yang diselenggarakan untuk mencapai penguasaan skill, pengetahuan, dan sikap-sikap karyawan atau anggota organisasi. Dengan adanya Pelatihan kemampuan yang dimiliki karyawan akan meningkat dan dapat berdampak positif terhadap kinerjanya yang berarti bahwa Pelatihan dapat meningkatkan Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yulianti (2015), menyatakan bahwa Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini juga konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dahmiri dan Sakta (2014), yang menyatakan bahwa Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan fenomena yang terjadi pada objek penelitian yaitu PT. Pupuk Sriwidjaja Bandar Lampung yaitu perusahaan aktif memberikan Pelatihan setiap tiga bulan sekali. Pelatihan tersebut merupakan Pelatihan tentang strategi-strategi pemasaran yang harus dilakukan untuk meningkatkan penjualan. Perusahaan juga memberikan Pelatihan secara praktik terkait dengan jenis-jenis pupuk yang dipasarkan dan cara penggunaannya agar karyawan mempunyai kemampuan atau mengetahui bagaimana cara menggunakan pupuk yang baik dan pada akhirnya karyawan dapat mensosialisikannya kepada petani-petani dengan harapan kelompok petani tersebut akan membeli pupuk pada perusahaan.

