

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data merupakan gambaran data yang akan digunakan untuk proses pengujian hipotesis. Deskripsi data tersebut dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden sebagai objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan lama kerja.

#### 4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, peneliti telah melakukan penelitian terhadap karyawan CV. Bumi Waras divisi alat berat bandar Lampung sebanyak 50 orang. Berikut adalah data mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin:

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

No	Jenis Kelamin	Cv. Bumi Waras divisi alat berat Bandar Lampung	
		Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	41	82
2	Perempuan	9	18
<b>Total</b>		<b>50</b>	<b>100</b>

*Sumber : Hasil data diolah tahun 2019*

Dari tabel 4.1 dapat dilihat bahwa jumlah responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 41 orang lebih banyak dari responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 9 orang..

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

No	Usia (tahun)	CV. Bumi Waras Divisi Alat Berat bandar Lampung	
		Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	17 – 25	7	14
	26 - 35	11	22
2	36 – 50	26	52
3	>50	6	12
<b>Total</b>		<b>50</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.2 dapat dilihat bahwa karakteristik responden berdasarkan usia lebih banyak didominasi oleh responden dengan usia 36-50 sebanyak 26 orang. Kemudian diikuti oleh responden dengan usia 26-35 sebanyak 11 orang, responden dengan usia 17 – 25 sebanyak 7 orang, dan jumlah responden dengan usia lebih dari 50 sebanyak 6 orang merupakan jumlah karyawan yang paling sedikit.

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No	Tingkat Pendidikan	CV. Bumi Waras Divisi Alat Berat Bandar Lampung	
		Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	SMA	26	35,14
2	D3	8	21,62
3	S1	16	43,24
<b>Total</b>		<b>50</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.3 dapat dilihat bahwa karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dengan tingkat pendidikan SMA menempati tingkat tertinggi dengan jumlah 26 orang, diikuti dengan tingkat pendidikan S1 sejumlah 16 orang, dan yang terakhir D3 dengan jumlah 8 orang. Ini berarti karyawan supir CV. Bumi Waras divisi alat berat Bandar Lampung didominasi oleh karyawan CV. Bumi Wara divisi alat berat dengan latar belakang pendidikan SMA.

**Tabel 4.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja**

No	Lama Kerja	CV. Bumi Waras Divisi Alat Berat bandar Lampung	
		Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	0 – 3 tahun	4	8
2	4 – 6 tahun	6	12
3	7 – 9 tahun	17	34
2	>10tahun	23	46
<b>Total</b>		<b>50</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.4 dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan lama kerja dengan lama kerja >10 tahun menempati tingkat tertinggi dengan jumlah 23 orang, artinya sebagian besar karyawan supir CV. Bumi Waras divisi alat berat Bandar Lampung memiliki masa kerja lebih dari 6 tahun.

#### 4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Hasil jawaban terhadap kuesioner yang disebar kepada responden yaitu karyawan CV. Bumi Waras divisi alat berat Bandar Lampung yang berjumlah 50 orang adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.6**  
**Hasil Jawaban Responden tentang Lingkungan kerja**

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>Suasana kerja</b>											
1	Keamanan di tempat kerja telah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman.	23	46	11	22	16	28	-	-	-	-

2	Kebersihan di tempat kerja membuat saya merasa nyaman dalam bekerja.	26	52	8	16	16	32	-	-	-	-
<b>Hubungan dengan rekan kerja</b>											
3	Saya menjalin hubungan baik dengan karyawan lain.	27	54	11	22	12	24	-	-	-	-
4	Saya bekerja sama dengan dengan rekan kerja lain.	30	60	3	6	14	28	-	-	-	-
<b>Tersedianya fasilitas kerja</b>											
5	Fasilitas yang disediakan perusahaan telah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.	24	48	11	22	15	30	-	-	-	-
6	Fasilitas yang disediakan perusahaan lengkap.	26	52	6	12	18	18	-	-	-	-

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.6 dapat diketahui bahwa dari 8 pertanyaan yang diajukan kepada 50 responden mengenai Lingkungan kerja kerja diperoleh hasil bahwa pertanyaan no. 1 “Manajer meyakinkan saya untuk mendukung visinya dengan menggunakan pesona dan tarik pribadi.” memperoleh jawaban terbanyak dengan nilai 16 atau 32%. Sedangkan pertanyaan no. 2 tentang, “Manajer mempromosikan visinya dengan semangat.” memperoleh nilai paling rendah yaitu sebanyak 3 atau 6%.

**Tabel 4.7**  
**Hasil Jawaban Responden tentang Motivasi**

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>Motivasi internal</b>											
1	Saya bertanggungjawab atas pekerjaan yang diberikan kepada saya.	22	44	18	36	10	20	-	-	-	-

2	Saya bersedia menerima konsekwensi atas pekerjaan yang saya lakukan.	23	46	17	34	10	20	-	-	-	-
3	Saya melaksanakan tugas dengan target yang jelas.	25	50	17	34	8	16	-	-	-	-
4	Sebelum melaksanakan suatu pekerjaan, saya terlebih dahulu menentukan target pelaksanaannya.	23	46	21	42	6	12	-	-	-	-
5	Saya merasa tertantang dengan tugas-tugas baru yang belum pernah saya kerjakan.	8	16	29	58	13	26	-	-	-	-
6	Saya bekerja dengan tujuan kerja yang jelas.	16	32	25	50	14	28	-	-	-	-
7	Perusahaan memberikan umpan balik atas hasil pekerjaan saya.	21	42	18	36	11	22	-	-	-	-
8	Saya memperoleh gaji sesuai dengan standar setiap bulannya.	24	48	20	40	6	12	-	-	-	-
9	Saya merasa senang melakukan tugas-tugas yang diberikan kepada saya.	22	44	18	36	10	20	-	-	-	-
10	Saya mencintai pekerjaan yang diberikan kepada saya.	23	46	17	34	10	20	-	-	-	-
11	Saya ingin berprestasi dalam pekerjaan.	17	34	24	48	9	18	-	-	-	-
12	Saya melakukan kreativitas dalam bekerja untuk kemajuan perusahaan.	15	30	21	42	14	28	-	-	-	-
<b>Motivasi eksternal</b>											

15	Saya merasa kebutuhan pangan saya telah terpenuhi dengan bekerja di perusahaan ini.	21	42	15	30	12	24	-	-	-	-
16	Saya merasa kebutuhan perumahan saya telah terpenuhi dengan bekerja di perusahaan ini.	19	38	23	46	8	16	-	-	-	-
17	Saya merasa senang apabila atasan saya memberikan pujian atas prestasi kerja yang saya lakukan.	20	40	18	36	12	24	-	-	-	-
18	Saya merasa senang apabila rekan kerja saya memberikan atas prestasi kerja yang saya lakukan.	16	32	24	48	10	20	-	-	-	-
19	Saya terpacu untuk bekerja lebih baik demi memperoleh insentif dari perusahaan.	17	34	19	38	14	28	-	-	-	-
20	Saya melakukan inovasi dalam pekerjaan demi memperoleh insentif dari perusahaan.	12	24	24	48	14	28	-	-	-	-
21	Saya merasa senang mendapat perhatian dari atasan saya.	20	40	27	54	3	6	-	-	-	-
22	Saya merasa senang mendapat perhatian dari rekan kerja saya.	16	32	21	42	13	26	-	-	-	-

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.7 dapat diketahui bahwa dari 22 pertanyaan yang diajukan kepada 50 responden mengenai kompensasi diperoleh hasil bahwa pertanyaan no. 3 “Saya melaksanakan tugas dengan target yang jelas.” Memperoleh jawaban terbanyak dengan nilai 25 atau 50%. Sedangkan pertanyaan no. 20 tentang, “Saya melakukan inovasi dalam pekerjaan demi

memperoleh insentif dari perusahaan.” memperoleh nilai paling rendah yaitu sebanyak 12 atau 24%.

**Tabel 4.8**  
**Hasil Jawaban Responden tentang Kinerja karyawan**

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>Loyalitas Kesetiaan pegawai</b>											
1	Saya bekerja keras demi kemajuan perusahaan.	14	28	17	34	18	36	1	2	-	-
2	Saya akan selalu menjaga nama baik perusahaan.	14	28	20	40	16	32	7	14	3	6
3	Saya berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.	14	28	17	34	16	32	-	-	3	6
<b>Tanggung Jawab</b>											
4	Saya bertanggungjawab atas tugas yang diberikan kepada saya.	8	16	8	16	18	36	12	24	4	8
5	Saya mencintai pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan kepada saya.	17	34	15	30	14	28	4	8	-	-
6	Saya menekuni pekerjaan saya dengan sungguh-sungguh.	2	4	12	24	25	50	11	22	-	-
7	Saya bersedia menanggung resiko atas pekerjaan yang saya lakukan.	16	32	16	32	14	28	4	8	-	-
<b>Ketrampilan Kemampuan pegawai</b>											
8	Pengetahuan saya mendukung dalam melaksanakan tugas	9	18	14	28	23	46	3	6	1	2

	sehari-hari.										
9	Saya memahami pedoman kerja sehari-hari.	3	6	13	26	23	46	1	2	2	4
10	Saya menguasai pengetahuan yang berkaitan dengan tugas.	11	22	6	12	17	34	13	26	1	2

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.8 dapat diketahui bahwa dari 14 pertanyaan yang diajukan kepada 50 responden mengenai kompensasi diperoleh hasil bahwa pertanyaan no. 5 “Saya mencintai pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan kepada saya.” memperoleh jawaban terbanyak dengan nilai 17 atau 34%. Sedangkan pertanyaan no. 5 tentang, “Saya menekuni pekerjaan saya dengan sungguh-sungguh.” memperoleh nilai paling rendah yaitu sebanyak 2 atau 4%.

## 4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

### 4.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan kolerasi *product moment*.

Uji validitas ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 20.0 .

Kriteria pengujian untuk uji validitas ini adalah :

Bila probabilitas (*sig*) < 0,05 maka instrument valid

Bila probabilitas (*sig*) > 0,05 maka instrument tidak valid

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh data sebagai berikut :

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

Butir Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Pernyataan 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 4	0,016	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.8 dapat diketahui bahwa hasil uji validitas kuesioner untuk variabel Lingkungan kerjadengan 6 pernyataan diperoleh hasil yaitu nilai sig seluruh butir pernyataan lebih kecil dari alpha (0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel Lingkungan kerja dinyatakan valid.

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

<b>Butir Pernyataan</b>	<b>Sig</b>	<b>Alpha</b>	<b>Kondisi</b>	<b>Keterangan</b>
Pernyataan 1	0,027	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 4	0,007	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 5	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 6	0,029	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 9	0,011	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 10	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 11	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 12	0,003	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 13	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 14	0,011	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 15	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 16	0,003	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 17	0,010	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 18	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 19	0,030	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 20	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 21	0,020	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 22	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.9 dapat diketahui bahwa hasil uji validitas kuesioner untuk variabel Motivasi dengan 22 pernyataan diperoleh hasil yaitu nilai sig seluruh butir pernyataan lebih kecil dari alpha (0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel Motivasi dinyatakan valid.

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

<b>Butir Pernyataan</b>	<b>Sig</b>	<b>Alpha</b>	<b>Kondisi</b>	<b>Keterangan</b>
Pernyataan 1	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 3	0,048	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 7	0,037	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 9	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 10	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.9 dapat diketahui bahwa hasil uji validitas Kinerja karyawan untuk variabel Kinerja karyawan dengan 10 pernyataan diperoleh hasil yaitu nilai sig seluruh butir pernyataan lebih kecil dari alpha (0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel Kinerja karyawan dinyatakan valid.

#### **4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas**

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 20.0 diperoleh hasil pengujian reliabilitas kuesioner digunakan dengan menggunakan *Alpha cronbach*. Hasil uji reliabilitas dikonsultasikan dengan daftar nilai r alpha indeks korelasi :

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

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

Sumber : Sugiyono (2011, 184)

Berdasarkan tabel 4.9 ketentuan reliabel diatas, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut :

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

Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Keterangan
Lingkungan kerja Kerja	0,648	Tinggi
Motivasi	0,897	Sangat Tinggi
Kinerja Karyawan	0,674	Tinggi

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.10 diketahui bahwa hasil uji reliabilitas variabel Lingkungan Kerja (X1) memiliki nilai sebesar 0,648 yang berarti termasuk dalam kategori tinggi, variabel Motivasi sebesar 0,897 termasuk dalam kategori sangat tinggi, dan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,674 dalam kategori tinggi. Maka dapat disimpulkan bahwa reliabilitas keempat variabel yang diujikan memiliki tingkat reliabilitas tinggi (.0,600 – 0,799) dan sangat tinggi (0,800 – 1,000).

### 4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

#### 4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah untuk melihat apakah data yang digunakan terdistribusi normal. Dalam penelitian ini pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.

Rumusan hipotesis:

Ho :Data terdistribusi normal.

Ha :Data terdistribusi tidak normal.

Dengan kriteria :

1. Jika probabilitas (sig) > 0,05 (alpha) maka Ho diterima, Ha ditolak
2. Jika probabilitas (sig) < 0,05 (alpha) maka Ho ditolak, Ha diterima

Berikut merupakan hasil dari uji normalitas :

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Normalitas Menggunakan One-sample Kolmogorov-Smirnov Test**

Nilai alpha	Nilai signifikansi	Keterangan
0,05	0,831	Data residual terdistribusi normal

*Sumber : Hasil data diolah tahun 2019*

Dari tabel 4.10 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi yang diperoleh melalui uji one-sample Kolmogorov Smirnov adalah sebesar 0,831 yang berarti bahwa nilai signifikansi tersebut  $> 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima atau seluruh data residual berdistribusi normal.

#### 4.1.1 Uji Linieritas

Uji Linearitas adalah untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan salah atau benar. Dalam penelitian ini pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.

Rumusan hipotesis:

$H_0$  : model regresi berbentuk linier.

$H_a$  : model regresi tidak berbentuk linier.

Dengan kriteria :

1. Jika probabilitas (sig)  $> 0,05$  (alpha) maka  $H_0$  diterima,  $H_a$  ditolak
2. Jika probabilitas (sig)  $< 0,05$  (alpha) maka  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima

Berikut merupakan hasil dari uji linieritas :

**Tabel 4.14 Hasil Uji Linieritas**  
**Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan**

Variabel	Sig	Alpha	Simpulan	Keterangan
Lingkungan kerja (X1)* Kinerja karyawan (Y)	0,000	0,05	Sig $<$ Alpha	Tidak Linier

Dari hasil perhitungan uji linieritas pada tabel 4.12 di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi untuk variabel Lingkungan kerja (X1) dan Kinerja karyawan (Y) sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang berarti diterima atau dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan yang linier antara variabel Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan.

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

Variabel	Sig	Alpha	Simpulan	Keterangan
Motivasi (X1)* Kinerja karyawan (Y)	0,002	0,05	Sig < Alpha	Tidak Linier

Dari hasil perhitungan uji linieritas pada tabel 4.13 di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi untuk variabel Motivasi (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,002 lebih besar dari 0,05 yang berarti diterima atau dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan yang linier antara variabel Motivasi dan Kinerja Karyawan.

#### 4.4 Hasil Pengujian Analisis Regresi Linear berganda

Didalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel sebagai indikatornya yaitu Lingkungan Kerja (X1), Motivasi (X2), dan Kinerja Karyawan (Y). Pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20. Berikut merupakan hasil pengujian regresi berganda :

**Tabel 4.16 Hasil Uji Korelasi**

Nilai Korelasi (R)	R Square (R <sup>2</sup> )
0,941	0,885

Sumber : Data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.14 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,891 artinya tingkat hubungan antara Lingkungan Kerja (X1), Motivasi (X2) dengan Kinerja karyawan (Y) adalah positif kuat. Koefisien determinan R<sup>2</sup> (R Square) sebesar 0,885 artinya bahwa Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh Lingkungan kerja (X1), dan Motivasi (X2) sebesar 0,885 atau 88,5%. Sedangkan sisanya sebesar 11,5% dipengaruhi oleh faktor/variabel lain diluar penelitian ini

**Tabel 4.17 Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

	<b>B</b>	<b>Std.Error</b>
Constanta	0,034	2,418
Lingkungan kerja (X1)	0,027	0,211
Motivasi (X2)	0,488	0,079

*Sumber : Data diolah tahun 2019*

Berdasarkan tabel 4.14 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linear bergandadengan menggunakan SPSS versi 2.0 diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut: dapat dilihat bahwa konstanta a = 0,034koefisien  $b_1=0,027$ , dan  $b_2=0,488$ , sehingga persamaan regresi yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 0,034 + 0,027X_1 + 0,488X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

a =Konstanta

b =Koefisien Regresi

et =Error trem/ unsur kesalahan

X1 = Lingkungan kerja

X2 =Motivasi

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Konstanta a sebesar 0,034menyatakan bahwa Kinerja pada karyawan CV. Bumi Waras Divisi Alat Berat bandar Lampung sebesar 0,00apabila Lingkungan kerja kerja dan Motivasi bernilai = 0.
- Koefisien regresi untuk  $X_1=0,027$  menyatakan bahwa setiap penambahan Lingkungan kerja kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Lingkungan kerjapada karyawan driver CV. Bumi Waras Divisi Alat Berat Bandar Lampungsebesar 0,027satuan.
- Koefisien regresi untuk  $X_2 = 0,4883$ menyatakan bahwa setiap penambahan Motivasi sebesar satu satuan maka akan

meningkatkan Motivasi pada karyawan CV. Bumi Waras Divisi Alat Berat bandar Lampung sebesar 0,488 satuan.

#### 4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

##### 4.5.1 Hasil Uji t

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

Kriteria pengambilan keputusan :

- Bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak
- Bila nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima

#### Hasil Uji Koefisien Regresi Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.18 Hasil Uji t

	$t_{hitung}$	Signifikansi
Lingkungan kerja (X1)	13,565	0,000
Motivasi (X2)	19,241	0,941

Sumber : Data diolah tahun 2019

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

$H_0$  = Lingkungan kerja (X1) tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y) pada CV. Bumi Waras divisi alat berat.

$H_a$  = Lingkungan kerja (X1) berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y) pada CV. Bumi Waras divisi alat berat.

Dari tabel 4.15 dapat diketahui bahwa variabel Lingkungan kerja (X1) dengan nilai  $t_{hitung} 13,565 < t_{tabel} 2,011$  dan nilai signifikansi  $0,000 > 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Artinya Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

#### 2. Pengaruh Motivasi (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y)

$H_0$  = Motivasi (X2) tidak berpengaruh terhadap

Kinerja karyawan (Y) pada CV. Bumi Waras divisi alat berat.

Ha = Motivasi (X2) berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y) pada CV. Bumi Waras divisi alat berat.

Dari tabel 4.15 dapat diketahui bahwa variabel Motivasi (X2) dengan nilai  $t_{hitung} 19,241 > t_{tabel} 2,011$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

#### 4.5.2 Hasil Uji F

**Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Regresi Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi(X2) terhadap Kinerja Karyawan(Y)**

$H_0$  = Lingkungan kerja (X1) dan Motivasi (X2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y) pada CV. Bumi Waras divisi alat berat.

$H_a$  = Lingkungan kerja (X1) dan Motivasi (X2) berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y) pada CV. Bumi Waras divisi alat berat.

**Tabel 4.19 Hasil Uji F**

$F_{hitung}$	Signifikansi
181,324	0,000

Sumber : Data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.16 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh variabel Lingkungan kerja(X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,000 yang mana nilai signifikansi ini  $< 0,05$ , dan nilai F-hitung sebesar  $181,324 > F\text{-tabel}$  sebesar 3,20. Maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja (X1) dan Motivasi (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y) pada CV. Bumi Waras divisi alat berat.

## **4.6 Pembahasan**

Hasil dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan membuktikan hipotesis tentang ada atau tidaknya pengaruh Lingkungan kerja(X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y) pada CV. Bumi Waras Divisi Alat Berat bandar Lampung. Adapun hasil uji hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

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

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa skor tertinggi terdapat pada indikator hubungan dengan rekan kerja dengan nilai 30. Para karyawan CV Bumi Waras divisi alat berat memiliki hubungan antar karyawan yang baik dan harmonis yang menjadikan kinerja karyawan menjadi baik dan stabil. Jika dalam lingkungan kerja saling tidak harmonis maka akan menghasilkan kinerja karyawan yang buruk.

Hal tersebut sesuai dengan teori dari Nitisemito (2002) bahwa suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik sesuai apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman, sedangkan lingkungan kerja yang tidak memadai menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Lingkungan kerja yang mendukung akan membuat karyawan menjadi optimal kinerjanya dan baik pekerjaannya, sebaliknya jika lingkungan kerja buruk akan membuat kinerja karyawan menurun. Berdasarkan hasil penelitian ini, disimpulkan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Bumi Waras divisi alat berat Bandar Lampung.

### **4.6.2 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa skor tertinggi terdapat pada indikator motivasi internal butir pernyataan no. 6 tentang "Saya bekerja keras dengan tujuan yang jelas" dengan jumlah nilai 25. Hal ini

berarti para karyawan merasa bertanggung jawab dan mampu melaksanakan segala tugas yang diberikan oleh perusahaan dengan tujuan kerja yang jelas. Dengan motivasi dan komitmen untuk bekerja keras dengan tujuan yang jelas tersebut dapat mendorong seluruh karyawan untuk menjadi lebih baik sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

Hal tersebut sesuai dengan teori dari McClelland (1961) di mana motivasi karyawan dibagi dalam 3 indikator, salah satunya motivasi prestasi (need for achievement), yaitu dorongan untuk melebihi, mencapai standar- standar, berusaha keras untuk berhasil. Dari penelitian terhadap kebutuhan pencapaian, McClelland menemukan bahwa individu dengan prestasi tinggi membedakan diri mereka dari individu lain menurut keinginan mereka untuk melakukan hal-hal dengan lebih baik. Dengan adanya motivasi untuk berprestasi maka perusahaan mampu meningkatkan kinerja karyawan CV Bumi Waras divisi alat berat Bandar Lampung.

#### **4.6.3 Pengaruh Lingkungan kerja dan Motivasi terhadap Kinerja**

Lingkungan kerja yang memadai serta harmonis dan motivasi kerja yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV Bumi Waras divisi alat berat Bandar Lampung. Lingkungan kerja dan motivasi kerja dalam penelitian ini secara bersamaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian, skor tertinggi variabel lingkungan kerja terdapat pada indikator hubungan dengan rekan kerja. Sedangkan skor tertinggi motivasi kerja terdapat pada indikator motivasi internal tentang bekerja keras untuk tujuan yang jelas.

Karyawan yang berada dalam lingkungan yang harmonis akan bersaing dengan sehat dengan karyawan yang lain untuk mencapai tujuan perusahaan yang jelas. Hal tersebut akan membuat kinerja masing-masing karyawan akan meningkat. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV Bumi Waras divisi alat berat Bandar Lampung.