

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1. Deskripsi Data

Deskripsi merupakan gambaran sesuatu dengan sedemikian rupa sehingga pembaca dibuat mampu (seolah melihat, mendengar, merasakan atau mengalami) sebagaimana dipresepsi oleh panca indera. Karena dilandaskan dengan menggunakan panca indera dan rinci maka deskripsi sangat mengandalkan pencitraan yang konkrit dan rinci atau spesifikasi. Dalam deskripsi data, penulis akan menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini yang dapat dilihat dari karakteristik responden, antara lain :

#### 4.1.1. Deskripsi Karakteristik Responden

##### 1. Jenis Kelamin Responden

Gambaran umum mengenai karyawan yang bekerja di PT. Maju Jaya Pratama Pringsewu berdasarkan jenis kelamin, sebagai berikut :

Tabel 4. 1. Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah
Laki – Laki	36
<b>Jumlah Total</b>	<b>36</b>

*Sumber : Data diolah pada tahun 2022*

Berdasarkan data diatas, dapat diketahui total karyawan yang bekerja yaitu dengan jumlah laki-laki yang bekerja di PT. Maju Jaya Pratama Pringsewu sebanyak 36 orang.

## 2. Umur Responden

Gambaran umum mengenai karyawan yang bekerja di PT. Maju Jaya Pratama Pringsewu berdasarkan umur, sebagai berikut :

Tabel 4. 2. Umur Responden

<b>Umur</b>	<b>Jumlah</b>
< 19 tahun	2
20 – 25 tahun	15
26 – 30 tahun	11
31 – 35 tahun	5
36 – 40 tahun	2
> 41 tahun	1
<b>Jumlah Total</b>	<b>36</b>

*Sumber : Data diolah pada tahun 2022*

Berdasarkan data diatas, dapat diketahui bahwa umur karyawan yang paling dominan adalah responden dengan umur 20 – 25 tahun sebanyak 15 orang.

## 3. Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Gambaran umum mengenai karyawan yang bekerja di PT. Maju Jaya Pratama Pringsewu berdasarkan tingkat pendidikan, sebagai berikut :

Tabel 4. 3. Tingkat Pendidikan Responden

<b>Tingkat Pendidikan</b>	<b>Jumlah</b>
SMA/SMK	36
<b>Jumlah Total</b>	<b>36</b>

*Sumber : Data diolah pada tahun 2022*

Berdasarkan data diatas, dapat disimpulkan bahwa pendidikan karyawan adalah responden dengan tingkat pendidikan SMA/SMK sebanyak 36 orang.

#### 4.1.2. Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban tentang variabel penelitian Motivasi Ekstrinsik (X1), Lingkungan Kerja Fisik (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) yang disebarkan kepada 36 responden, sebagai berikut :

##### Motivasi Ekstrinsik (X1)

Tabel 4. 4. Deskripsi Jawaban Motivasi Ekstrinsik

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pimpinan perusahaan harus memberikan motivasi kepada karyawannya agar karyawan dapat mengembangkan diri	8	20.5	27	69.2	1	2.6	0	0.0	0	0.0
2	Perusahaan yang kuat dan berkarakter akan mempermudah mempertimbangkan tren dan persaingan yang ada	5	12.8	30	76.9	1	2.6	0	0.0	0	0.0
3	Pimpinan perusahaan memiliki peran penting dalam mensosialisasikan dan meningkatkan nilai bisnis dalam bekerja	10	25.6	21	53.8	5	12.8	0	0.0	0	0.0
4	Pembagian kerja yang sesuai dengan spesialisasi dapat menambah hasil kerja dan membuat karyawan bekerja menjadi lebih efisien	13	33.3	20	51.3	3	7.7	0	0.0	0	0.0
5	Bekerjasama memudahkan untuk mendapatkan tujuan yang sama secara bersama-sama dan mendapatkan ide- ide baru	12	30.8	33	84.6	2	5.1	0	0.0	0	0.0
6	Seluruh anggota didalam perusahaan berkontribusi besar terhadap kemajuan perusahaan	12	30.8	22	56.4	2	5.1	0	0.0	0	0.0
7	Perusahaan sudah memberikan gaji kepada karyawan sesuai dengan standar yang berlaku	7	17.9	26	66.7	3	7.7	0	0.0	0	0.0
8	Penghasilan dari pekerjaan saat ini dapat mencukupi kebutuhan sehari-hari	5	12.8	28	71.8	3	7.7	0	0.0	0	0.0

Sumber : Data diolah pada tahun 2022

Berdasarkan data diatas, dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling direspon pada variabel Motivasi Ekstrinsik adalah pernyataan nomor 4 dengan jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 responden 33.3% untuk pernyataan pembagian kerja yang sesuai dengan spesialisasi dapat menambah hasil kerja dan membuat karyawan bekerja menjadi lebih efisien dan pernyataan bekerjasama memudahkan untuk mendapatkan tujuan yang sama secara bersama-sama dan mendapatkan ide-ide baru, hal ini membuktikan bahwa bekerjasama dan pembagian job kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan akan lebih efisien dalam bekerja dan meningkatkan motivasi dalam bekerja. Sementara

pernyataan yang paling rendah direspon adalah pernyataan nomor 2 dan nomor 8 dengan jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 responden (12.8%) untuk pernyataan perusahaan yang kuat dan berkarakter akan mempermudah mempertimbangkan tren dan persaingan yang ada, hal ini menunjukkan bahwa karyawan menganggap tren dan persaingan tidak terlalu bergantung pada perusahaan.

### Lingkungan Kerja Fisik (X2)

Tabel 4. 5. Deskripsi Jawaban Lingkungan Kerja Fisik

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	9%
1	Fasilitas yang tersedia sudah sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan	9	23.1	21	53.8	3	7.7	3	7.7	0	0.0
2	Fasilitas yang lengkap dapat meningkatkan hasil kerja yang maksimal	7	17.9	24	61.5	3	7.7	2	5.1	0	0.0
3	Fasilitas yang tersedia saat ini dapat mengoptimalkan hasil kerja	10	25.6	23	59.0	1	2.6	2	5.1	0	0.0
4	Melakukan kontrol pada fasilitas yang tersedia sebelum dan sesudah digunakan	10	25.6	25	64.1	1	2.6	0	0.0	0	0.0
5	Keselamatan kerja merupakan faktor utama dalam bekerja	8	20.5	28	71.8	0	0.0	0	0.0	0	0.0
6	Petunjuk pengoperasian fasilitas memberikan kemudahan dalam penggunaannya	13	33.3	23	59.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
7	Keamanan penting untuk proses operasional dalam perusahaan	10	25.6	25	64.1	1	2.6	0	0.0	0	0.0
8	Keamanan yang diperhatikan akan berdampak pada kelancaran suatu usaha	10	25.6	24	61.5	2	5.1	0	0.0	0	0.0

Sumber : Data diolah pada tahun 2022

Berdasarkan data diatas, dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling direspon pada variabel Lingkungan Kerja Fisik adalah pernyataan nomor 6 dengan jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 responden 33.3% untuk pernyataan petunjuk pengoperasian fasilitas memberikan kemudahan dalam penggunaannya, hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja kurang memahami

dalam penggunaan fasilitas yang ada, sehingga petunjuk penggunaan fasilitas sangat membantu karyawan untuk bekerja. Sementara pernyataan yang paling rendah direspon adalah pernyataan nomor 2 dengan jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 responden 17.9% untuk pernyataan fasilitas yang lengkap dapat meningkatkan hasil kerja yang maksimal, hal ini menunjukkan bahwa fasilitas yang lengkap tidak menentukan hasil kerja yang maksimal, jika tidak dibarengi dengan karyawan yang bekerja tidak menguasai kegunaan fasilitas tersebut dengan baik juga.

### Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4. 6. Deskripsi Jawaban Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Standar kualitas kerja yang ditetapkan oleh perusahaan dapat dicapai dengan baik dan optimal	11	28.2	25	64.1	0	0.0	0	0.0	0	0.0
2	Dengan pengetahuan yang dimiliki, dapat menguasai bidang tugas yang dikerjakan dengan hasil yang baik	8	20.5	24	61.5	2	5.1	1	2.6	0	0.0
3	Selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti	12	30.8	23	59.0	1	2.6	0	0.0	0	0.0
4	Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang ada didalam perusahaan	7	17.9	28	71.8	1	2.6	0	0.0	0	0.0
5	Selelu memaksimalkan waktu kerja yang telah ditetapkan	5	12.8	28	71.8	3	7.7	0	0.0	0	0.0
6	Selalu masuk dan pulang kerja tepat pada waktunya	13	33.3	22	56.4	1	2.6	0	0.0	0	0.0
7	Pada saat meninggalkan tempat kerja, harus izin terlebih dahulu kepada atasan	11	28.2	25	64.1	0	0.0	0	0.0	0	0.0
8	Tingkat pencapaian kerja yang dihasilkan telah sesuai dengan harapan	4	10.3	27	69.2	5	12.8	0	0.0	0	0.0

Sumber : Data diolah pada tahun 2022

Berdasarkan data diatas, dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling direspon pada variabel Kinerja Karyawan adalah pernyataan nomor 6 dengan jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 responden 33.3% untuk pernyataan selalu masuk dan pulang kerja tepat

pada waktunya, hal ini dibuktikan dengan ketaatan karyawan yang masuk bekerja sesuai dengan jam operasional perusahaan tersebut. Sementara pernyataan yang paling rendah direspon adalah pernyataan nomor 8 dengan jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 responden (10.3%) untuk pernyataan tingkat pencapaian kerja yang dihasilkan telah sesuai dengan harapan, hal ini dikarenakan karyawan kurang memahami akan visi dan misi perusahaan, sehingga karyawan bekerja sesuai dengan kemauannya sendiri.

## 4.2. Hasil Uji Persyaratan Instrumen

### 4.2.1. Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden kemudian di uji dengan uji validitas dan uji reliabilitas yang diujicobakan pada responden. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi product moment. Dengan penelitian ini, uji validitas digunakan untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 23. Hasil pengujian validitas menggunakan kriteria pengujian untuk uji ini adalah apabila  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka valid dan apabila  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, maka tidak valid.

#### Motivasi Ekstrinsik (X1)

Tabel 4. 7. Hasil Uji Validitas Motivasi Ekstrinsik

Pernyataan	r hitung	r tabel	Kondisi	Keterangan
Butir 1	0.683	0.316	$r$ hitunng $>$ $r$ tabel	Valid
Butir 2	0.649	0.316	$r$ hitunng $>$ $r$ tabel	Valid
Butir 3	0.709	0.316	$r$ hitunng $>$ $r$ tabel	Valid
Butir 4	0.882	0.316	$r$ hitunng $>$ $r$ tabel	Valid
Butir 5	0.754	0.316	$r$ hitunng $>$ $r$ tabel	Valid
Butir 6	0.828	0.316	$r$ hitunng $>$ $r$ tabel	Valid
Butir 7	0.866	0.316	$r$ hitunng $>$ $r$ tabel	Valid
Butir 8	0.709	0.316	$r$ hitunng $>$ $r$ tabel	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2022

Berdasarkan data diatas, hasil uji validitas variabel Motivasi Ekstrinsik (X1) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Motivasi Ekstrinsik. Dimana nilai r hitung tertinggi pada butir 4 sebesar 0.882 dan r hitung terendah pada butir 2 sebesar 0.649. Dengan demikian semua item pernyataan pada variabel Motivasi Ekstrinsik (X1) dinyatakan valid karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel.

### **Lingkungan Kerja Fisik (X2)**

Tabel 4. 8. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja Fisik

<b>Pernyataan</b>	<b>r hitung</b>	<b>r tabel</b>	<b>Kondisi</b>	<b>Keterangan</b>
Butir 1	0.837	0.316	r hitung > r tabel	Valid
Butir 2	0.759	0.316	r hitung > r tabel	Valid
Butir 3	0.906	0.316	r hitung > r tabel	Valid
Butir 4	0.846	0.316	r hitung > r tabel	Valid
Butir 5	0.698	0.316	r hitung > r tabel	Valid
Butir 6	0.709	0.316	r hitung > r tabel	Valid
Butir 7	0.780	0.316	r hitung > r tabel	Valid
Butir 8	0.600	0.316	r hitung > r tabel	Valid

*Sumber : Data diolah pada tahun 2022*

Berdasarkan data diatas, hasil uji validitas variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Lingkungan Kerja Fisik. Dimana nilai r hitung tertinggi pada butir 3 sebesar 0.906 dan r hitung terendah pada butir 8 sebesar 0.600. Dengan demikian semua item pernyataan pada variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) dinyatakan valid karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel.

## Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4. 9. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Pernyataan	r hitung	r tabel	Kondisi	Keterangan
Butir 1	0.778	0.316	r hitung > r tabel	Valid
Butir 2	0.669	0.316	r hitung > r tabel	Valid
Butir 3	0.766	0.316	r hitung > r tabel	Valid
Butir 4	0.847	0.316	r hitung > r tabel	Valid
Butir 5	0.643	0.316	r hitung > r tabel	Valid
Butir 6	0.847	0.316	r hitung > r tabel	Valid
Butir 7	0.827	0.316	r hitung > r tabel	Valid
Butir 8	0.529	0.316	r hitung > r tabel	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2022

Berdasarkan data diatas, hasil uji validitas variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Kinerja Karyawan. Dimana nilai r hitung tertinggi pada butir 4 dan 6 sebesar 0.847 dan r hitung terendah pada butir 8 sebesar 0.529. Dengan demikian semua item pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel.

### 4.2.2. Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas dilakukan, maka pengujian selanjutnya adalah melakukan uji reliabilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X1, variabel X2, dan variabel Y. Dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach dengan bantuan program SPSS 20. Hasil uji reliabilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat sebagai berikut :



Tabel 4. 10. Uji Reliabilitas II

Koefisien r	Interpretasi
0,000 – 0,200	Sangat Rendah
0,201 – 0,400	Rendah
0,401 – 0,600	Sedang
0,601 – 0,800	Tinggi
0,801 – 1,000	Sangat Tinggi

Sumber : Data diolah pada tahun 2022

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

Tabel 4. 11. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	Koefisien Cronbach's Alpha	Koefisien r	Simpulan
Motivasi Ekstrinsik (X1)	0.894	0.801 - 1.000	Sangat Tinggi
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	0.898	0.801 - 1.000	Sangat Tinggi
Kinerja Karyawan (Y)	0.876	0.801 - 1.000	Sangat Tinggi

Sumber : Data diolah pada tahun 2022

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, nilai cronbach's alpha pada variabel Motivasi Ekstrinsik (X1) sebesar 0.894 dengan tingkat reliabel sangat tinggi, kemudian variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) sebesar 0.898 dengan tingkat reliabel sangat tinggi, dan pada variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.876 dengan tingkat reliabel sangat tinggi.

### 4.3. Uji Persyaratan Analisis Data

#### 4.3.2. Hasil Uji Normalitas

Untuk mengetahui data normal atau mendekati normal bisa dilakukan Uji Non Parametik One-Sample Kolmogorov – Smirnov Test, dirumuskan dengan hipotesis.

Rumusan Hipotesis :

Ho : data berasal dari populasi berdistribusi normal

Ha : data berasal dari populasi yang tidak berdistribusi normal

Kriteria pengambilan keputusan :

Jika probabilitas (Sig.)  $> 0,05$  maka Ho diterima

Jika probabilitas (Sig.)  $< 0,05$  maka Ho ditolak.

Dari rumus hipotesis dan kriteria pengambilan keputusan maka didapat hasil sebagai berikut :

Tabel 4. 12. Hasil Uji Normalitas

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>	
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.167

Sumber : Data diolah pada tahun 2022

Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui nilai signifikansi  $0.167 > 0.05$ , maka dapat disimpulkan bahwa data yang berasal dari populasi berdistribusi normal.

#### 4.3.2. Uji Linearitas

Uji linearitas berguna untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Uji linearitas pada penelitian ini penulis menggunakan program SPSS.

Rumusan hipotesis :

Ho : Model regresi berbentuk linear

Ha : Model regresi tidak berbentuk linear

Kriteria pengambilan keputusan :

Jika probabilitas (Sig.)  $> 0,05$  maka Ho diterima

Jika probabilitas (Sig.)  $< 0,05$  maka Ho ditolak.

Tabel 4. 13. Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table	
Variabel penelitian	Sig. Deviation from Linearity
Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan	0.420
Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan	0.181

Sumber : Data diolah pada tahun 2022

#### **Variabel Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji linearitas diketahui Sig. Deviation from linearity sebesar  $0.420 > 0.05$ , maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara motivasi ekstrinsik dengan kinerja karyawan.

#### **Variabel Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji linearitas diketahui Deviation from linearity sebesar  $0.181 > 0.05$ , maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara lingkungan kerja fisik dengan kinerja karyawan.

#### **4.3.3. Hasil Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas merupakan hubungan linear yang terjadi diantara variabel-variabel independent, meskipun terjadinya multikolinearitas tetap menghasilkan estimator yang BLUE. Pengujian terhadap gejala multikolinearitas dapat dilakukan dengan cara melihat Variance Inflation Factor (VIF).

Rumusan Hipotesis :

Ho :  $VIF > 5$ , terdapat multikolinearitas antar variabel independent.

Ha :  $VIF < 5$ , tidak ada multikolinearitas antar variabel independent.

Tabel 4. 14. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients	
Variabel penelitian	VIF
Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan	1.275
Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan	1.275

Sumber : Data diolah pada tahun 2022

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, diketahui VIF sebesar 1.275 < 5 , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya tidak terjadi multikolinearitas.

#### 4.4. Hasil Regresi Linear Berganda

Rumus regresi linear berganda sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y = Nilai estimasi Kinerja Karyawan (Y)

a = Konstanta

X1 = Nilai variabel independent Motivasi Ekstrinsik (X1)

X2 = Nilai variabel independent Lingkungan Kerja Fisik (X2)

b1b2 = Koefisien regresi (X1 X2)

Tabel 4. 15. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients	
Model	B
Constant	11.337
Motivasi Ekstrinsik	0.316
Lingkungan Kerja Fisik	0.346

Sumber : Data diolah pada tahun 2022

Berdasarkan data hasil perhitungan regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS 20. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 11.337 + 0.316 X_1 + 0.346 X_2$$

1. Koefisien konstanta (Y)  
Variabel Y atau dalam penelitian ini Kinerja Karyawan tetap sebesar 11.337 dengan anggapan bahwa variabel lainnya konstan.
2. Koefisien X1  
Setiap penambahan 1 satuan variabel X1 maka Y akan bertambah sebesar 0.316 satuan.
3. Koefisien X2  
Setiap penambahan 1 satuan variabel X2 maka Y akan bertambah sebesar 0.346 satuan.

Tabel 4. 16. Hasil Uji Determinan R

Model Summary	
R	R Square
0.690	0.476

Sumber : Data diolah pada tahun 2022

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinan R Squares sebesar 0.476 Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh Motivasi Ekstrinsik (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) , dan sisanya dipengaruhi oleh faktor atau variabel lainnya. Sedangkan hubungan Motivasi Ekstrinsik dan Lingkungan Kerja Fisik secara bersamaan terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 0.690.

#### 4.5. Hasil Pengujian Hipotesis

##### 4.5.1. Hasil Uji-t

##### **Pengaruh Motivasi Ekstrinsik (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Ho : Motivasi Ekstrinsik (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Maju Jaya Pratama Pringsewu .

Ha : Motivasi Ekstrinsik (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Maju Jaya Pratama Pringsewu.

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

Jika nilai t hitung  $>$  t tabel maka Ho ditolak

Jika nilai t hitung  $<$  t tabel maka Ho diterima

Tabel 4. 17. Hasil Uji-t I

Variabel Penelitian	t hitung	t tabel	sig.	Keterangan
Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan	2.701	2.028	0.01	t hitung $>$ t tabel

Sumber : Data diolah pada tahun 2022

Diketahui nilai sig. Untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar  $0.010 > 0.05$  dan nilai t hitung  $2.701 >$  t tabel  $2.028$  , sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima artinya Motivasi Ekstrinsik (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Maju Jaya Pratama Pringsewu.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Ho : Lingkungan Kerja Fisik (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Maju Jaya Pratama Pringsewu .

Ha : Lingkungan Kerja fisik (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Maju Jaya Pratama Pringsewu.

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

Jika nilai t hitung  $>$  t tabel maka Ho ditolak

Jika nilai t hitung  $<$  t tabel maka Ho diterima

Tabel 4. 18. Hasil Uji-t II

Variabel Penelitian	t hitung	t tabel	sig.	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan	3.211	2.028	0.003	t hitung > t tabel

Sumber : Data diolah pada tahun 2022

Diketahui nilai sig. Untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar  $0.003 < 0.05$  dan nilai t hitung  $3.211 > t$  tabel  $2.028$  , sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya Lingkungan Kerja fisik (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Maju Jaya Pratama Pringsewu.

#### 4.5.2. Hasil Uji F

##### **Pengaruh Motivasi Ekstrinsik (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

$H_0$  : Motivasi Ekstrinsik (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Maju Jaya Pratama Pringsewu .

$H_a$  : Motivasi Ekstrinsik (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Maju Jaya Pratama Pringsewu.

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara :

Jika nilai t hitung > t tabel maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Jika nilai f hitung < f tabel maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Tabel 4. 19. Hasil Uji-F

Variabel Penelitian	F hitung	F tabel	sig.	Keterangan
Motivasi Ekstrinsik dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan	16.35	3.25	0	F hitung > F tabel

Sumber : Data diolah pada tahun 2022

Berdasarkan data diatas, maka diperoleh F hitung sebesar 16.350 sedangkan F tabel ( $\alpha$  0.05) sebesar 3.25. dengan demikian  $f$  hitung  $>$   $f$  tabel, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa Motivasi Ekstrinsik (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Maju Jaya Pratama Pringsewu.

#### **4.6. Pembahasan**

##### **4.6.1. Pengaruh Motivasi Ekstrinsik (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Hasil dari penelitian yang telah dilakukan menunjukkan nilai  $t$  hitung  $2.701 > t$  tabel  $2.028$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya Motivasi Ekstrinsik (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Maju Jaya Pratama Pringsewu. Motivasi membuat karyawan bersemangat melakukan pekerjaannya, menjadi karyawan yang aktif, produktif dan kreatif untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.

##### **4.6.2. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan nilai  $t$  hitung  $3.211 > t$  tabel  $2.028$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya Lingkungan Kerja fisik (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Maju Jaya Pratama Pringsewu. Kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Seorang karyawan yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang karyawan bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk



bekerja secara optimal akan membuat karyawan menjadi cepat merasa malas, cepat lelah sehingga kinerja karyawan tersebut akan rendah.

#### **4.6.3. Pengaruh Motivasi Ekstrinsik (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan nilai  $f$  hitung  $16.350 > 3.25$   $f$  tabel, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa Motivasi Ekstrinsik (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Maju Jaya Pratama Pringsewu. Sebagai perusahaan yang ingin mengembangkan kinerja seorang karyawan, perusahaan dapat meningkatkan semangat dalam bekerja seorang karyawan, melalui peningkatan lingkungan kerja seperti fasilitas fisik di perusahaan, seperti sirkulasi udara lancar, tempat kerja yang nyaman dll. Dan perusahaan juga dapat memperhatikan motivasi kerja seorang karyawan untuk meningkatkan semangat bekerja mereka.