

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Deskripsi Data

Deskriptif data adalah merupakan gambaran data yang akan digunakan untuk proses selanjutnya. Hal ini dilakukan untuk memenuhi beberapa asumsi yang telah ditetapkan dalam pengujian hipotesis dengan metode statistik parametris. Dalam pengujian deskripsi data dalam penelitian ini, penulis menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel, dilihat dari karakteristik responden antara lain; Jenis Kelamin, Masa Kerja, Usia dan Pendidikan Terakhir menggunakan *Statistical Program and Service Solutionseri 20.0*. Hasil pengolahan data sampel yang diperoleh Pada PT. Arta Boga Cemerlang di Bandar Lampung yang berjumlah 61 orang responden adalah sebagai berikut :

##### 4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini hasil dari pengumpulan data kuesioner yang disebarkan dalam objek penelitian adalah sebagai berikut:

#### 1. Hasil Uji Frekuensi Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 4.1**

#### **Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1.	Laki – Laki	37	60.7
2.	Perempuan	24	39.3
<b>Jumlah</b>		<b>61</b>	<b>100,0</b>

*Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2022.*

Berdasarkan tabel 4.1 diatas dari hasil uji frekuensi data bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin Laki – Laki sebanyak 37 orang dengan frekuensi (60.7%) dan Perempuan sebanyak 24 orang dengan frekuensi (39.3%). Data diatas menunjukkan bahwa karakteristik berdasarkan jenis kelamin Karyawan PT. Arta Boga Cemerlang di Bandar Lampung dalam penelitian ini didominasi oleh responden jenis kelamin Laki - Laki.

## 2. Hasil Uji Frekuensi Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja

**Tabel 4.2**

### **Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

<b>No.</b>	<b>Masa Kerja</b>	<b>Frekuensi (orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
1.	0 - 6 Bulan	8	13.1
2.	7 - 15 Bulan	20	32.8
3	>15 Bulan	33	54.1
<b>Jumlah</b>		<b>61</b>	<b>100,0</b>

*Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2022.*

Berdasarkan tabel 4.2 diatas dari hasil uji frekuensi data bahwa karakteristik responden berdasarkan Masa Kerja 0 – 6 bulan sebanyak 8 orang dengan frekuensi (13.1%), 7 – 15 bulan sebanyak 20 orang dengan frekuensi (32.8%) dan > 15 bulan sebanyak 33 orang dengan frekuensi (54.1%). Data diatas menunjukkan bahwa karakteristik berdasarkan Masa Kerja Karyawan PT. Arta Boga Cemerlang di Bandar Lampung dalam penelitian ini didominasi oleh responden Masa Kerja > 15 Bulan.

### 3. Hasil Uji Frekuensi Karakteristik Berdasarkan Usia

**Tabel 4.3**

#### **Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No.	Usia	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1.	17 – 30 Tahun	29	47.5
2.	31 – 40 Tahun	32	52.5
3	41 – 50 Tahun	0	0.0
4	> 50 Tahun	0	0.0
<b>Jumlah</b>		<b>61</b>	<b>100,0</b>

*Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2022.*

Berdasarkan tabel 4.3 diatas dari hasil uji frekuensi data bahwa karakteristik responden berdasarkan Usia 17 – 30 tahun sebanyak 29 responden dengan persentase (47.5%), 31 – 40 tahun sebanyak 32 responden (52.5%) dan 41 – 50 tahun sebanyak 0 responden atau (0.0%). Data diatas menunjukkan bahwa karakteristik berdasarkan usia Karyawan PT. Arta Boga Cemerlang di Bandar Lampung dalam penelitian ini didominasi oleh responden usia 31 – 40 tahun.

### 4. Hasil Uji Frekuensi Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

**Tabel 4.4**

#### **Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

No.	Pendidikan Terakhir	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1.	SMA	14	23.0
2.	D3	32	52.5
3	S1	6	9.8
4	S2	9	14.8
<b>Jumlah</b>		<b>61</b>	<b>100,0</b>

*Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2022.*

Berdasarkan tabel 4.4 diatas dari hasil uji frekuensi data bahwa karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir SMA sebanyak 14 responden dengan persentase (23.0%), pendidikan D3 sebanyak 32 responden (52.5%) dan pendidikan S1 sebanyak 6 responden atau (9.8%) dan pendidikan S2 sebanyak 9 orang dengan frekuensi (14.8%). Data diatas menunjukkan bahwa karakteristik berdasarkan pendidikan terakhir Karyawan PT. Arta Boga Cemerlang di Bandar Lampung dalam penelitian ini didominasi oleh responden pendidikan terakhir D3.

#### 4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban deskripsi data variabel independen yaitu Lingkungan Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) dan variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y) pada Karyawan PT. Arta Boga Cemerlang di Bandar Lampung yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada 61 responden atau sampel adalah sebagai berikut:

##### 1. Hasil Uji Frekuensi Jawaban Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Tabel 4.5

Hasil Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Indikator Variabel	Item Pernyataan-Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Penerangan	1. Cahaya lampu penerangan diruang kerja sudah sangat baik dan memadai.	23	37.7	32	52.5	6	9.8	0	0.0	0	0.0
	2. Cahaya lampu penerangan diseluruh lingkungan sangat diperhatikan perusahaan	17	27.9	34	55.7	10	16.4	0	0.0	0	0.0

<b>Sirkulasi Udara</b>	3. Ventilasi jendela ruangan kantor ditempat saya bekerja cukup baik.	13	21.3	29	47.5	19	31.1	0	0.0	0	0.0
	4. Perusahaan selalu memperhatikan fasilitas seperti, AC, Kipas angin) Temperature suhu udara di dalam perusahaan stabil.	15	24.6	29	47.5	15	24.6	2	3.3	0	0.0
<b>Kebisingan</b>	5. Kegiatan dilingkungan kerja bagian bongkar muat barang menimbulkan suara bising.	19	31.1	23	37.7	17	27.9	2	3.3	0	0.0
	6. Suara bising dari kendaraan yang keluar masuk untuk melakukan bongkar muat mengganggu aktivitas dan pendengaran karyawan dalam bekerja.	13	21.3	26	42.6	16	26.2	6	9.8	0	0.0
<b>Bau Tidak Sedap</b>	7. Perusahaan kurang menyediakan tempat sampah yang baik, sehingga adanya aroma bau dilingkungan perusahaan.	16	26.2	21	34.4	22	36.1	2	3.3	0	0.0
	8. Perusahaan kurang memperhatikan aroma bau yang tidak sedap yang keluar dari sisa barang bekas bongkar.	9	14.8	29	47.5	20	32.8	3	4.9	0	0.0
<b>Hubungan Dengan Rekan Kerja</b>	9. Kerja sama antara pimpinan dan karyawan terjalin dengan baik	13	21.3	26	42.6	21	34.4	1	1.6	0	0.0
	10. Saya menjalin hubungan baik dengan para karyawan lain	12	19.7	29	47.5	15	24.6	5	8.2	0	0.0

*Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2022.*

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 5 yaitu “Kegiatan dilingkungan kerja bagian bongkar muat barang menimbulkan suara bising” dengan jumlah responden sebanyak 22 responden atau 36.1% dan yang terkecil pada pernyataan 9, 13, 16 yaitu “Tempat kerja saya menjamin keamanan karyawan dalam bekerja” , “Kerja sama antara pimpinan dan karyawan terjalin dengan baik” dan “Tersedianya sarana dan prasarana yang di sediakan perusahaan sangat memadai” dengan jumlah 12 responden atau 19.7%.

## 2. Hasil Uji Frekuensi Jawaban Variabel Kompensasi Finansial (X2)

**Tabel 4.6**

**Hasil Jawaban Responden Variabel Kompensasi Finansial (X2)**

Indikator Variabel	Item Pernyataan-Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Gaji	1. Karyawan menerima hak dari gaji selalu tepat waktu	11	18.0	29	47.5	15	24.6	5	8.2	1	1.6
	2. Karyawan merasa terpenuhi kebutuhannya dari gaji yang diterima	12	19.7	21	34.4	27	44.3	1	1.6	0	0.0
	3. Saya merasa perusahaan sudah memberikan gaji karyawan sesuai dengan standart yang berlaku	6	9.8	32	52.5	18	29.5	3	4.9	2	3.3
Insentif	4. Perusahaan memberikan bonus tambahan apa bila dapat mencapai atau melebihi target yang telah ditetapkan	22	36.1	25	41.0	13	21.3	1	1.6	0	0.0
	5. Karyawan mendapatkan tambahan gaji sesuai jam lembur	11	18.0	22	36.1	20	32.8	8	13.1	0	0.0
	6. Setiap karyawan mendapatkan bonus insentif tiap tembus target	20	32.8	24	39.3	14	23.0	2	3.3	1	1.6
Tunjangan	7. Setiap tahun karyawan mendapatkan tunjangan hari raya	15	24.6	35	57.4	10	16.4	1	1.6	0	0.0

	8. Perusahaan memberikan tunjangan asuransi jiwa	7	11.5	38	62.3	13	21.3	3	4.9	0	0.0
	9. Karyawan menerima tunjangan hari raya sesuai dengan prestasi kerja karyawan	11	18.0	31	50.8	16	26.2	3	4.9	0	0.0
	10. Setiap tahun karyawan mendapatkan tunjangan liburan	14	23.0	28	45.9	19	31.1	0	0.0	0	0.0

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2022.

Berdasarkan tabel 4.6 jawaban reponden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 4, yaitu “Perusahaan memberikan bonus tambahan apa bila dapat mencapai atau melebihi target yang telah ditetapkan” Dengan jumlah responden sebanyak 22 atau 36.1% dan yang terkecil pada pernyataan 3 “Saya merasa perusahaan sudah memberikan gaji karyawan sesuai dengan standart yang berlaku” dengan jumlah 6 atau 9.8%.

### 3. Hasil Uji Frekuensi Jawaban Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.7

Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Indikator Variabel	Item Pernyataan-Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Kualitas Kerja	1. Saya berusaha menghasilkan kualitas kerja yang baik dibandingkan dengan rekan kerja	13	21.3	32	52.5	14	23.0	2	3.3	0	0.0
	2. Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan selama ini dapat saya capai dengan baik	13	21.3	33	54.1	10	16.4	4	6.6	1	1.6
	3. Karyawan selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti sehingga tidak terdapat kesalahan	8	13.1	31	50.8	18	29.5	4	6.6	0	0.0
	4. Saya selalu berusaha	15	24.6	33	54.1	11	18.0	2	3.3		

	mencapai target kerja yang di tetapkan perusahaan									0	0.0
<b>Kuantitas Kerja</b>	5. Saya diberikan kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan.	16	26.2	20	32.8	25	41.0	0	0.0	0	0.0
	6. Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan	22	36.1	33	54.1	6	9.8	0	0.0	0	0.0
<b>Ketepatan Waktu</b>	7. Saya sadar disiplin waktu kewajiban para karyawan	11	18.0	28	45.9	20	32.8	2	3.3	0	0.0
	8. karyawan mampu mempercepat menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan.	9	14.8	31	50.8	16	26.2	4	6.6	1	1.6
	9. Saya bekerja sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan perusahaan	14	23.0	30	49.2	15	24.6	2	3.3	0	0.0
	10. Dalam bekerja karyawan menggunakan waktu yang ada dengan sebaik - baiknya	11	18.0	35	57.4	12	19.7	3	4.9	0	0.0

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2022.

Berdasarkan tabel 4.7 jawaban reponden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 6, yaitu “karyawan mampu mempercepat menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan.” Dengan jumlah responden sebanyak 22 atau 36.1% dan yang terkecil pada pernyataan 3 “Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang di tetapkan perusahaan” dengan jumlah 8 atau 13.1%.

## 4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

### 4.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas dengan menggunakan korelasi *product moment*. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.0. Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh data sebagai berikut :



**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X1)**

<b>Pernyataan</b>	<b>r hitung</b>	<b>r table</b>	<b>Kondisi</b>	<b>Simpulan</b>
Butir 1	0,624	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,587	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,683	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,739	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,704	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,597	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,679	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,534	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,454	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,658	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

*Sumber : Hasil data diolah, 2022*

Berdasarkan tabel 4.10 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai variabel Lingkungan Kerja (X1). Hasil uji validitas menunjukkan yaitu nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel. Nilai tertinggi terdapat pada pernyataan 4 dengan nilai koefisien product moment sebesar 0,739, dan nilai koefisien product moment terkecil terdapat pada pernyataan 9 dengan nilai koefisien product moment sebesar 0,454. Dapat disimpulkan bahwa data-data yang diperoleh dari kuesioner jawaban responden yang berkaitan dengan faktor-faktor tentang variabel Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>), bahwa dari 10 item pernyataan tersebut dikatakan valid dan layak digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini.

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi Finansial (X<sub>2</sub>)**

<b>Pernyataan</b>	<b>r hitung</b>	<b>r table</b>	<b>Kondisi</b>	<b>Simpulan</b>
Butir 1	0,637	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,519	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,593	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,407	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,494	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,759	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,508	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,571	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,371	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,369	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

*Sumber : Hasil data diolah, 2022*

Berdasarkan tabel 4.11 di atas menunjukkan hasil pengujian yang valid untuk 8 butir pernyataan, hal ini dapat dilihat dari koefisien product moment lebih besar dari r tabel. Nilai tertinggi koefisien product moment sebesar 0,759 pada pernyataan 6. Nilai terkecil koefisien product moment terdapat pada pernyataan 10 dengan nilai 0,369. Dapat disimpulkan bahwa data-data yang diperoleh dari kuesioner jawaban responden yang berkaitan dengan faktor-faktor tentang variabel Kompensasi Finansial (X<sub>2</sub>), bahwa dari 10 item pernyataan tersebut dikatakan valid dan layak digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini.

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

<b>Pernyataan</b>	<b>r hitung</b>	<b>r tabel</b>	<b>Kondisi</b>	<b>Simpulan</b>
Butir 1	0,547	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,688	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Butir 3	0,554	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,531	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,402	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,547	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,559	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,688	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,559	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,554	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

*Sumber : Hasil data diolah, 2022*

Berdasarkan tabel 4.12 diatas menunjukkan hasil pengujian yang valid untuk 10 butir pernyataan, hal ini dapat dilihat dari koefisien product moment lebih besar dari r tabel. Nilai tertinggi koefisien product moment sebesar 0,688 pada pernyataan 2 dan 8. Nilai terkecil koefisien product moment terdapat pada pernyataan 5 dengan nilai 0,402. Dapat disimpulkan bahwa data-data yang diperoleh dari kuesioner jawaban responden yang berkaitan dengan faktor-faktor tentang variabel Kinerja Karyawan (Y), bahwa dari 10 item pernyataan tersebut dikatakan valid dan layak digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini.

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

Uji reliabilitas menunjukan kepada suatu pengertian bahwa instrument dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data, karena instrument tersebut sudah baik maka pengujian reliabilitas digunakan rumus *alpha cronbach* dengan mengkonsultasikan nilai alpha atau nilai interpretasi nilai r. Dari hasil pengelolaan data dari kuesioner yang diseberkan kepada 30 responden dalam penelitian ini diperoleh nilai koefisien seperti pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Koefisien r	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,754	0,754 berada diantara 0,6000 – 0,7999	Reliabel Tinggi
Kompensasi Finansial (X2)	0,724	0,724 berada diantara 0,6000 – 0,7999	Reliabel Tinggi
Kinerja Karyawan (Y)	0,738	0,738 berada diantara 0,6000 – 0,7999	Reliabel Tinggi

*Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2019*

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.13 nilai cronbach's alpha sebesar 0,754 untuk variabel Lingkungan Kerja (X1) dengan tingkat reliabel tinggi. 0,724 untuk variabel Kompensasi Finansial (X2) dengan tingkat reliabel tinggi dan 0,738 untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan tingkat reliabel tinggi. Dapat disimpulkan bahwa data-data yang diperoleh dari keseluruhan instrument pernyataan-pernyataan kuesioner pada masing-masing variabel telah memenuhi syarat reliabilitas instrument.

### 4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

#### 4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Uji Normalitas merupakan uji distribusi data yang akan dianalisis, apakah penyebarannya normal atau tidak, sehingga dapat digunakan dalam analisis parametric. Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah jumlah sample yang diambil sudah refresentatif atau belum, sehingga kesimpulan penelitian yang diambil dari sejumlah sample bisa dipertanggung jawabkan. Dalam penelitian ini peneliti dibantu oleh program SPSS versi 20.

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Normalitas**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,734	0.05	0,734 > 0,05	Normalitas
Kompensasi Finansial (X2)	0,233	0.05	0,233 > 0,05	Normalitas
Kinerja Karyawan (Y)	0,493	0,05	0,493 > 0,05	Normalitas

*Sumber : data diolah tahun 2019*

Dari hasil perhitungan normalitas pada tabel 4.14 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Lingkungan Kerja 0.734 lebih besar dari 0.05 , variabel Kompensasi Finansial sebesar 0,233 lebih besar dari 0,05 dan Variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,493 lebih besar dari 0,05, yang berarti  $H_0$  diterima. Hasil nilai signifikansi untuk keseluruhan variabel lebih besar dari nilai *Alpha* (0,05) yang berarti data terdistribusi normal.

#### 4.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji ini tidak boleh terdapat multikolinieritas diantara variabel penjelas pada model tersebut yang di indikasikan oleh hubungan sempurna atau hubungan yang tinggi diantara beberapa atau keseluruhan variabel penjelas. Selain cara tersebut gejala multikolinieritas dapat juga diketahui dengan menggunakan nilai VIF (*variance inflation factor*). Jika nilai VIF lebih dari 10 maka ada gejala multikolinieritas, sedangkan unsur  $(1-R^2)$  di sebut *collinierty tolerance*, artinya jika nilai *collinierty tolerance* dibawah 0,1 maka ada gejala multikolinieritas.

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Multikolonieritas**

Variabel	VIF		Kondisi	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	1.008	10	1.008 >10	Tidak ada gejala Multikolinieritas
Kompensasi Finansial (X2)	1.008	10	1.008 > 10	Tidak ada gejala Multikolinieritas

*Sumber: Hasil data diolah tahun 2022*

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel coefficients Lingkungan Kerja  $VIF = 1.008 \leq 10$  maka tidak ada gejala multikolinieritas, Kompensasi Finansial nilai  $VIF 1.008 \leq 10$  maka tidak ada gejala Multikolinieritas. Dapat disimpulkan data-data yang diperoleh dari 61 kuesioner jawaban responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini bahwa semua variabel independen menyatakan tidak ada gejala Multikolinieritas terhadap variabel dependen.

### 3.3.3 Hasil Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Dari hasil pengolahan data diperoleh hasil uji linieritas sebagai berikut:

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Linieritas**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0.311	0.05	$0.311 > 0,05$	Linear
Kompensasi Finansial (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0.592	0.05	$0.592 > 0,05$	Linear

*Sumber diolah tahun 2022*

Berdasarkan hasil pada tabel 4.16 diatas dari hasil uji linieritas bahwa perhitungan ANOVA didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linearity* untuk variabel Lingkungan Kerja (X1) diperoleh nilai sig sebesar  $0.311 > 0.05$  (Alpha), Kompensasi finansial (X2) diperoleh nilai sig sebesar  $0.592 > 0.05$  (Alpha). Dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh dari kuesioner responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini menyatakan bahwa dari semua variabel independen yaitu Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>) dan Kompensasi Finansial (X<sub>2</sub>) menunjukkan

bahwa data yang diperoleh model regresi berbentuk Linier terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y).

#### 4.4 Metode Analisis Data

##### 4.4.1 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda dengan dua atau lebih variabel independen digunakan untuk menguji pengaruh dan meramalkan suatu variabel dependen (Y). Dalam penelitian ini untuk besarnya pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X1), Kompensasi Finansial (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Arta Boga Cemerlang di Bandar Lampung.

**Tabel 4.15**

##### Koefisien Korelasi

Variabel	R	R Square
Lingkungan Kerja (X1), Kompensasi Finansial (X2)	0.504	0.254

*Sumber : Data sekunder diolah, 2022*

Berdasarkan hasil pada tabel 4.17 diatas di peroleh hasil nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0.504 yang menunjukkan tingkat keratan antara variabel tinggi. Sedangkan nilai koefisien determinasi  $R^2$ (R square) sebesar 0.254 menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja (X1) dan Kompensasi Finansial (X2) Pada PT. Arta Boga Cemerlang di Bandar Lampung sebesar 25.4% cukup lemah sisanya 74.6% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain.

**Tabel 4.16**

##### Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	B	Std.Error
Constanta	11.109	6.624
Lingkungan Kerja	0.360	0.095
Kompensasi Finansial	0.358	0.134

*Sumber : Data sekunder diolah, 2022*

Variabel dependen pada regresi ini adalah Kinerja Karyawan (Y), sedangkan variabel independen adalah Lingkungan Kerja (X1), Kompensasi Finansial (X2). Model regresi berdasarkan hasil analisis di atas adalah:

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

$$Y = 11.109 + 0.360X_1 + 0.358X_2 + e$$

Adapun interpretasi dari persamaan tersebut yaitu, sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 11.109 artinya jika variable Lingkungan Kerja dan Kompensasi Finansial bernilai 0, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 11.109.
2. Nilai koefisien Lingkungan Kerja adalah 0.360 artinya setiap Kenaikan Lingkungan Kerja akan Meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0.360.
3. Nilai koefisien Kompensasi Finansial adalah 0.358 artinya setiap Kenaikan Kompensasi Finansial akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0.358.

## 4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

### 4.5.1 Uji t

Pengujian hipotesis adalah uji yang dilakukan untuk membuktikan hipotesis penelitian. Hipotesis dalam penelitian ini berkaitan dengan terdapat tidaknya pengaruh signifikan variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Untuk menguji hipotesis dalam penelitian peneliti menggunakan uji t, dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$  dengan tingkat kepercayaan 95% dan  $\alpha = 0,05$ .

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

- a. Jika nilai Sig > Alpha maka Ho ditolak
- b. Jika nilai Sig < Alpha maka Ho diterima



**Hipotesis I : Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Arta Boga Cemerlang di Bandar Lampung**

Ho = Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Arta Boga Cemerlang di Bandar Lampung

Ha = Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Arta Boga Cemerlang di Bandar Lampung

**Hipotesis II : Kompensasi Finansial ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Arta Boga Cemerlang di Bandar Lampung**

Ho = Kompensasi Finansial ( $X_2$ ) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Arta Boga Cemerlang di Bandar Lampung

Ha = Kompensasi Finansial ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Arta Boga Cemerlang di Bandar Lampung

**Tabel 4.17**

**Hasil Uji t**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Lingkungan Kerja ( $X_1$ )	0.000	0,05	$0,000 < 0,05$	Berpengaruh (Ho ditolak dan Ha diterima)
Kompensasi Finansial ( $X_2$ )	0.010	0,05	$0,010 < 0,05$	Berpengaruh (Ho ditolak dan Ha diterima)

*Sumber : Data sekunder diolah, 2022*

1. Berdasarkan dari tabel 4.19 diatas hasil uji t diperoleh nilai untuk variabel Lingkungan Kerja (X1) sig sebesar 0,000 sedangkan dengan  $\alpha = 0,05$ . Jadi nilai sig lebih kecil dari nilai *alpha* ( $0,000 < 0,05$ ). Maka  $H_0$  yang diajukan ditolak dan  $H_a$  diterima. Kesimpulan bahwa Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Arta Boga Cemerlang di Bandar Lampung.
2. Berdasarkan dari tabel 4.19 diatas hasil uji t diperoleh nilai untuk variabel Kompensasi Finansial (X2) sig sebesar 0,010 sedangkan  $\alpha = 0,05$ . Jadi nilai sig lebih kecil dari nilai *alpha* ( $0,010 < 0,05$ ). Maka  $H_0$  yang diajukan ditolak dan  $H_a$  diterima. Kesimpulan bahwa Kompensasi Finansial (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Arta Boga Cemerlang di Bandar Lampung.

#### 4.5.2 Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel independent secara bersama-sama terhadap variabel dependent. Pengujian hipotesis

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara:

1. Membandingkan hasil perhitungan F dengan kriteria sebagai berikut:
  - a. Jika nilai hitung  $F >$  tabel F maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima
  - b. Jika nilai hitung  $F <$  tabel F maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak
2. Menentukan nilai titik kritis untuk F Tabel pada  $db_1 = k$  dan  $db_2 = n - k - 1$
3. Menentukan dan membandingkan probabilitas (sig) dengan nilai  $\alpha$  (0,05) dengan kriteria sebagai berikut:
  - a. Jika nilai sig  $<$  0,05 maka  $H_0$  ditolak
  - b. Jika nilai sig  $>$  0,05 maka  $H_0$  diterima
4. Menentukan kesimpulan dari hasil uji hipotesis.

**Hipotesis I : Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), Kompensasi Finansial ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) pada PT. Arta Boga Cemerlang di Bandar Lampung.**

Ho = Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), Kompensasi Finansial ( $X_2$ ) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) pada PT. Arta Boga Cemerlang di Bandar Lampung.

Ha = Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), Kompensasi Finansial ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) pada PT. Arta Boga Cemerlang di Bandar Lampung.

**Tabel 4.18**

**Hasil Uji F**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Lingkungan Kerja dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan	0,000	0,05	$0,000 < 0,05$	Berpengaruh (Ho ditolak dan Ha diterima)

*Sumber : Data diolah tahun 2022*

Berdasarkan dari tabel 4.20 diatas hasil uji F diperoleh nilai untuk sig sebesar 0,000 sedangkan  $\alpha=0,05$ . Maka Ho yang diajukan ditolak dan Ha diterima. Kesimpulan bahwa Lingkungan Kerja dan Kompensasi Finansial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan PT Arta Boga Cemerlang di Bandar Lampung.

#### **4.6 Pembahasan**

Hasil penelitian ini untuk mengetahui bahwa adanya pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi finansial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan PT Arta Boga Cemerlang di Bandar Lampung. Dalam penelitian ini di dapatkan hasil uji korelasi R square sebesar 0,504 menunjukkan kinerja karyawan dipengaruhi oleh Lingkungan kerja dan kompensasi finansial pada

Karyawan PT Arta Boga Cemerlang di Bandar Lampung sebesar 25.4% sedangkan sisanya 74.6% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain. Dan hasil uji hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### **4.6.1 Pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Arta Boga Cemerlang di Bandar Lampung**

Dari hasil uji hipotesis uji t diperoleh untuk variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ). kesimpulan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Arta Boga Cemerlang di Bandar Lampung. Perusahaan harus terus meningkatkan Lingkungan Kerja yang baik kepada Karyawan untuk kelancaran bekerja, bila bekerja nyaman suasana damai, tidak terjadi bau bau yang tidak sedap dan kebisingan akan membuat karyawan bekerja lebih nyaman dan menghasilkan kinerja yang baik seperti di inginkan perusahaan. Artinya ada dampak yang dapat diandalkan didalam penelitian ini bahwa Lingkungan Kerja dipertimbangkan oleh karyawan sebagai Kinerja Karyawan Pada PT Arta Boga Cemerlang di Bandar Lampung.

Hal tersebut didukung dengan teori Lingkungan kerja fisik menurut (Gie dalam Bana, 2016) bahwa “Lingkungan kerja fisik merupakan segenap faktor fisik yang bersama-sama merupakan suatu suasana fisik yang melingkupi suatu tempat kerja”. Sementara (Mangkunegara dalam Bana, 2016) mendefinisikan lingkungan kerja fisik sebagai “Kondisi tempat karyawan bekerja yang mencakup: teknik penerangan, suhu udara, suara kebisingan, penggunaan warna, dan ruang gerak yang diperlukan”. Menurut (Kusuma dalam Simaremare, 2015) Lingkungan kerja fisik yaitu segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam mengemban tugas-tugas yang ada.

Lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri, lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat

pekerja dengan lingkungan. Menurut (Sedarmayanti dalam Nardo, 2018) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Menurut (Wursanto dalam Riani, 2017) lingkungan kerja non fisik dapat dirasakan oleh para pekerja melalui hubungan - hubungan sesama pekerja maupun dengan atasan.

#### **4.6.2 Pengaruh Kompensasi Finansial ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Arta Boga Cemerlang di Bandar Lampung**

Dari hasil uji hipotesis uji t diperoleh untuk variabel Kompensasi Finansial ( $X_2$ ). kesimpulan bahwa adanya pengaruh antara Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Arta Boga Cemerlang di Bandar Lampung. pimpinan harus terus meningkatkan Kompensasi Finansial diperusahaan agar seluruh karyawan lebih semangat bekerja, karena kompensasi finansial sangat penting dalam proses bekerja dan tidak terlambat member gaji/upah karyawan, bonus, insentif dll. Artinya ada dampak yang dapat diandalkan didalam penelitian ini bahwa Kompensasi Finansial dipertimbangkan oleh karyawan sebagai Kinerja Karyawan pada PT Arta Boga Cemerlang di Bandar Lampung.

Hal tersebut didukung dengan teori Menurut (Hasibuan dalam Lakoy, 2013) Kompensasi adalah semua pendapat yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. (Suwanto & Priansa dalam Lakoy, 2013) kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran yang diberikan kepada karyawan sebagai pertukaran pekerjaan yang mereka berikan kepada majikan. (Ardana dalam Lakoy, 2013) segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi dapat dikatakan sebagai kompensasi. Kompensasi mempunyai cakupan yang lebih luas daripada upah dan gaji. Kompensasi mencakup semua pengeluaran yang dikeluarkan oleh perusahaan untuk dan diterima atau dinikmati oleh pekerja, baik secara

langsung, rutin atau tidak langsung, pada suatu hari nanti (Ruky dalam Suharyanto, 2014). Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya menurut Bangun (2012:255). Menurut (Simamora dalam Nurhasanah, 2018) mendefinisikan kompensasi sebagai imbalan finansial, jasa dan tunjangan yang diterima karyawan terkait hubungan kepegawaiannya. Kompensasi finansial adalah kompensasi yang secara langsung berupa uang, seperti gaji, upah, bonus, dan tunjangan finansial lainnya (Kadarisman dalam Nurhasanah, 2018).

#### **4.6.3 Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Kompensasi Finansial (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Arta Boga Cemerlang di Bandar Lampung**

Dari hasil uji F kesimpulan bahwa Lingkungan Kerja dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Arta Boga Cemerlang di Bandar Lampung. Lingkungan Kerja dan Kompensasi sangatlah penting untuk meningkatkan hasil Kinerja Karyawan sehingga perusahaan perlu meningkatkan Lingkungan Kerja yang lebih baik seperti pencahayaan, sirkulasi udara, kebisingan, hubungan antar karyawan dan pimpinan dll. Begitu pun dengan kompensasi finansial sehingga dengan memberi upah/gaji tepat waktu, insentif, tunjangan dll itu penting dan perlu ditingkatkan lagi untuk membuat hasil kinerja yang baik dan sesuai diinginkan perusahaan. artinya adanya dampak yang dapat diandalkan didalam penelitian ini bahwa Lingkungan Kerja dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Arta Boga Cemerlang di Bandar Lampung.

Hal tersebut didukung dengan teori Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Menurut Bangun (2012:231), "Kinerja" adalah "hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan". Kinerja dalam Bahasa

Inggris disebut dengan *performance*, yang juga memiliki arti prestasi. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, dalam Ekhsan, 2019). Menurut (Sedarmayanti dalam Ekhsan, 2019) bahwa kinerja merujuk pengertian sebagai perilaku merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja. Kinerja adalah suatu yang secara actual orang kerjakan dan dapat diobservasi. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara dalam Adha Dkk, 2019). Menurut (Malthis dan Jackson dalam Gardjito 2010) mendefinisikan kinerja karyawan (Prestasi Kerja) adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.