

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Pada bagian ini akan dibahas mengenai gambaran karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, bagian dan umur responden. Penelitian ini dilakukan peneliti yaitu bulan April 2023 sampai bulan September 2023 dengan jumlah sampel 61 responden yang didapat menggunakan sampel jenuh, penelitian ini dilakukan di CV. Medan Promotion yang terletak di Jl. Mandala By Pass No.71F, Tegal Sari Mandala I, Kec. Medan Denai, Kota Medan, Sumatera Utara 20224.

4.1.1.1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Usia responden yang dijadikan sampel pada penelitian ini untuk mengetahui jumlah tingkat persentase berdasarkan jenis kelamin responden dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	52	85.2	85.2	85.2
	Perempuan	9	14.8	14.8	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Uji SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil uji statistik berdasarkan karakteristik responden dari jenis kelamin yakni responden yang paling dominan adalah yang berjenis kelamin laki laki dengan jumlah responden sebanyak 52 responden (85,2%).

4.1.1.2 Karakteristik Berdasarkan Bagian

Usia responden yang dijadikan sampel pada penelitian ini untuk mengetahui jumlah tingkat persentase berdasarkan bagian responden dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian

		Bagian			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Manager Produksi	1	1.6	1.6	1.6
	Personalia	2	3.3	3.3	4.9
	Admin	6	9.8	9.8	14.8
	Finance	3	4.9	4.9	19.7
	Design Graphics	5	8.2	8.2	27.9
	Kurir	3	4.9	4.9	32.8
	Produksi	33	54.1	54.1	86.9
	Sales Marketing	2	3.3	3.3	90.2
	Kepala Operator Mesin	4	6.6	6.6	96.7
	Kebersihan	1	1.6	1.6	98.4
	Social Media	1	1.6	1.6	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Uji SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil uji statistik berdasarkan karakteristik responden bagian responden yakni responden yang paling dominan adalah yang

berposisi sebagai produksi dengan jumlah responden sebanyak 33 responden (54,1%).

4.1.1.3 Karakteristik Berdasarkan Umur Responden

Usia responden yang dijadikan sampel pada penelitian ini untuk mengetahui jumlah tingkat persentase berdasarkan umur responden dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur Responden

		Umur Responden			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30	43	70.5	70.5	70.5
	31-40	10	16.4	16.4	86.9
	41-50	6	9.8	9.8	96.7
	> 51	2	3.3	3.3	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Uji SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil uji statistik berdasarkan usia responden yakni responden yang paling dominan adalah yang berumur 20-30 tahun dengan jumlah responden sebanyak 43 responden (70,5%).

4.1.2 Analisis Statistik Deskriptif

Berikut ini peneliti akan menyajikan data tabel frekuensi hasil skor jawaban responden dari kuesioner yang peneliti sebar. Diantaranya dapat dikemukakan sebagai berikut:

1.1.2.1 Analisis Statistik Deskriptif Karakteristik Individu

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan yang bekerja di CV. Medan Promotion dengan jumlah sampel penelitian sebanyak 61 responden sebagai berikut.

Tabel 4.4
Skor Jawaban Variabel Karakteristik Individu

No Item	STS		TS		KS		S		SS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	17	27,9%	0	0	0	0	27	44,3%	17	27,9%	61	100%
2.	2	3,3%	13	21,3%	7	11,5%	22	36,1%	17	27,9%	61	100%
3.	0	0	6	9,8%	9	14,8%	34	55,7%	12	19,7%	61	100%
4.	6	9,8%	11	18%	4	6,6%	30	49,2%	10	16,4%	61	100%
5.	3	4,95%	6	9,8%	10	16,4%	36	59%	6	9,8%	61	100%

Sumber: Data Uji SPSS 25

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “Para karyawan yang bekerja di CV. Medan Promotion memiliki kemampuan dalam menyelesaikan segala tugas yang diberikan.” maka dapat disimpulkan bahwa responden yang paling dominan menjawab setuju dengan jumlah 27 responden (44,3%).
2. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “Segala tugas yang diberikan kepada para pekerja dapat dikerjakan dengan baik dan memuaskan.” maka dapat disimpulkan bahwa responden yang paling dominan menjawab setuju dengan jumlah 22 responden (36,1%).
3. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “Sikap atau attitude dari para pekerja dapat dikatakan cukup baik dan selalu taat terhadap aturan yang

berlaku.” maka dapat disimpulkan bahwa responden yang paling dominan menjawab setuju dengan jumlah 34 responden (55,7%).

4. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “Setiap pekerjaan yang diberikan kepada para pekerja sesuai dengan bakat dan minat mereka masing-masing.” maka dapat disimpulkan bahwa responden yang paling dominan menjawab setuju dengan jumlah 30 responden (49,2%).
5. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “Setiap pekerja yang bekerja di CV. Medan Promotion selalu menaati peraturan yang telah disepakati dari pihak perusahaan.” maka dapat disimpulkan bahwa responden yang paling dominan menjawab setuju dengan jumlah 36 responden (59%).

1.1.2.2 Analisis Statistik Deskriptif Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan yang bekerja di CV. Medan Promotion dengan jumlah sampel penelitian sebanyak 61 responden sebagai berikut.

Tabel 4.5
Skor Jawaban Variabel Lingkungan Kerja

No Item	STS		TS		KS		S		SS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	0	0	22	36,1%	8	13,1%	25	41%	6	9,8%	61	100%

2.	0	0	22	36,1%	17	27,9%	19	31,1%	3	4,9%	61	100%
3.	0	0	22	36,1%	8	13,1%	11	18%	20	32,8%	61	100%
4.	0	0	29	47,5%	11	18%	21	34,4%	0	0	61	100%
5.	0	0	26	42,6%	16	26,2%	19	31,1%	0	0	61	100%

Sumber: Data Uji SPSS 25

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “Kondisi pencahayaan yang terdapa di CV. Medan Promotion dalam kondisi baik.” maka dapat disimpulkan bahwa responden yang paling dominan menjawab setuju dengan jumlah 25 responden (41%).
2. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “Temperatur udara yang terdapat di CV. Medan Promotion dalam kondisi baik.” maka dapat disimpulkan bahwa responden yang paling dominan menjawab tidak setuju dengan jumlah 22 responden (36,1%).
3. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “Kelembapan udara yang terdapat di perusahaan CV. Medan Promotion cukup panas.” maka dapat disimpulkan bahwa responden yang paling dominan menjawab tidak setuju dengan jumlah 22 responden (36,1%).
4. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “Sirkulasi udara yang yang terdapat di CV. Medan Promotion cukup baik.” maka dapat disimpulkan bahwa responden yang paling dominan menjawab tidak setuju dengan jumlah 29 responden (47,5%).

5. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “Kondisi keamanan yang terdapat di perusahaan cukup aman dan selalu dalam situasi penjagaan dari pihak kemananan.” maka dapat disimpulkan bahwa responden yang paling dominan menjawab tidak setuju dengan jumlah 26 responden (42,6%).

1.1.2.3 Analisis Statistik Deskriptif Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan yang bekerja di CV. Medan Promotion dengan jumlah sampel penelitian sebanyak 61 responden sebagai berikut.

Tabel 4.6
Skor Jawaban Variabel Kinerja Karyawan

No Item	STS		TS		KS		S		SS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	0	0	6	9,8%	11	18%	35	57,4%	9	14,8%	61	100%
2.	0	0	10	16,4%	9	14,8%	39	63,9%	3	4,9%	61	100%
3.	0	0	24	39,3%	5	8,2%	24	39,3%	8	13,1%	61	100%
4.	8	13,1%	12	19,7%	16	26,2%	23	37,7%	2	3,3%	61	100%
5.	15	24,6%	19	31,1%	5	8,2%	22	36,1%	0	0	61	100%

Sumber: Data Uji SPSS 25

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “Kualitas pekerjaan dari para karyawan yang bekerja di CV. Medan Promotion cukup baik.” maka dapat disimpulkan bahwa responden yang paling dominan menjawab setuju dengan jumlah 35 responden (57,4%).
2. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “Perusahaan selalu mengintruksikan para karyawan agar mengedepankan kejujuran.” maka

dapat disimpulkan bahwa responden yang paling dominan menjawab setuju dengan jumlah 39 responden (63,9%).

3. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “Para pekerja bekerja dengan penuh inisiatif tanpa harus diperintah oleh pihak atasan.” maka dapat disimpulkan bahwa responden yang paling dominan menjawab tidak setuju dan setuju dengan jumlah 24 responden (39,3%).
4. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “Setiap karyawan yang bekerja di CV. Medan Promotion memiliki tingkat kehadiran yang tinggi.” maka dapat disimpulkan bahwa responden yang paling dominan menjawab setuju dengan jumlah 23 responden (37,7%).
5. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “Setiap karyawan yang bekerja di CV. Medan Promotion harus mengedepankan tanggung jawab.” maka dapat disimpulkan bahwa responden yang paling dominan menjawab setuju dengan jumlah 22 responden (36,1%).

1.1.3 Uji Asumsi Klasik

4.1.3.1 Uji Normalitas (Uji Kolmogorov Smirnov)

Uji Kolmogorov Smirnov dan pengujian ini bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 4.7
Uji Normalitas (Uji Kolmogorov Smirnov)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		61
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.08001199
Most Extreme Differences	Absolute	.090
	Positive	.066
	Negative	-.090
Test Statistic		.090
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data Uji SPSS 25

Berdasarkan tabel output SPSS Kolmogorov-Smirnov diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi adalah sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas kolmogorov-smirnov diatas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi secara normal. Dengan demikian, asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

4.1.3.2 Uji Multikolinearitas

Tabel 4.8
Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.626	2.366			
	Karakteristik Individu	.136	.143	.121	.696	1.437
	Lingkungan Kerja	.583	.146	.508	.696	1.437
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
Sumber: Data Uji SPSS 25						

Dari tabel uji multikolinearitas diatas dapat dijelaskan bahwa :

1. Ketentuan nilai *tolerance* $> 0,10$ yaitu untuk variabel karakteristik individu dengan nilai 0,696 yang berarti $0,696 > 0,10$ dan variabel lingkungan kerja dengan nilai 0,696 yang berarti $0,696 > 0,10$ maka hal ini membuktikan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.
2. Dengan nilai *VIF* < 10 untuk variabel penelitian karakteristik individu yaitu sebesar 1,437 yang berarti $1,437 < 10$ dan untuk variabel lingkungan kerja dengan nilai *VIF* sebesar 1,437 yang berarti $1,437 < 10$, hal ini menunjukkan bahwa tidak ada multikolinearitas dalam model regresi sehingga data dikatakan baik dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

4.1.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.9
Uji Heterokedastisitas (Uji Glejser)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.325	1.403		.944	.349
	Karakteristik Individu	-.034	.085	-.062	-.398	.692
	Lingkungan Kerja	.111	.087	.199	1.283	.204

a. Dependent Variable: Abs

Sumber: Data Uji SPSS 25

Berdasarkan hasil output tabel uji glejser diatas dapat dilihat bahwa nilai sig. pada variabel karakteristik individu yaitu 0,692 yang artinya bahwa tidak terjadi heterokedastisitas dengan ketentuan sig > dari 0,05, kemudian pada pengujian yang kedua variabel lingkungan kerja yaitu dengan nilai 0,204 yang artinya bahwa tidak terjadi heterokedastisitas dengan ketentuan sig > dari 0,05. Kesimpulannya adalah item pernyataan disetiap variabel tidak terjadi heterokedastisitas dengan melihat uji glejser memenuhi ketentuan > dari 0,05 maka dikatakan tidak terjadi heterokedastisitas.

1.1.4 Uji Regresi Linear Berganda

Untuk keperluan analisis, variabel bebas akan dinyatakan dengan X sedangkan variabel tidak bebas dinyatakan dengan Y.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Tabel 4.10
Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.626	2.366		1.955	.055
	Karakteristik Individu	.136	.143	.121	.949	.347
	Lingkungan Kerja	.583	.146	.508	3.978	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Uji SPSS 25

Persamaan regresinya dari nilai-nilai diatas adalah :

$$Y = 4,644 + 0,257X_1 + 0,475X_2$$

Keterangan:

1. Dari persamaan regresi ini menunjukkan nilai a atau konstanta sebesar 4,626 yang artinya karakteristik individu dan lingkungan kerja dalam keadaan konstan adalah 4,626.
2. Dari persamaan regresi ini menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi $b_1 = 0,136$ menunjukkan apabila karakteristik individu mengalami kenaikan 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya kinerja karyawan sebesar 13,6%.
3. Dari persamaan regresi ini menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi $b_2 = 0,583$ menunjukkan apabila lingkungan kerja mengalami kenaikan 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya kinerja karyawan sebesar 58,3%.

Berdasarkan nilai-nilai regresi untuk variabel bebas disimpulkan bahwa yang paling besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan adalah nilai variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 58,3%. Berdasarkan keterangan tersebut diketahui bahwa peningkatan terhadap kinerja karyawan lebih cenderung dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja.

1.1.4.1 Uji Parsial (Uji t)

Tabel 4.11
Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.626	2.366		1.955	.055
	Karakteristik Individu	.136	.143	.121	.949	.347
	Lingkungan Kerja	.583	.146	.508	3.978	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Uji SPSS 25

Dalam uji t menggunakan tingkat signifikan (α)= 5% atau 0,05, kriteria pengambilan keputusan ditentukan sebagai berikut:

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H1 diterima
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H1 ditolak

$$\text{Rumus : } n - k (61-3) = 59$$

$$\text{Nilai } t_{tabel} = 2,001$$

1. Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian uji t dapat dilihat pada tabel diatas, maka kriteria uji hipotesis yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ untuk itu, kriteria pengujian uji t pada tingkat sig 5% yaitu diketahui n-k yang dimana n ialah jumlah responden dan k jumlah variable independent = $61-3 = 58$. Nilai t_{tabel} untuk $n = 58$ adalah 2,001. Dari tabel diatas dapat dilihat pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} 0,949 < t_{tabel} 2,001$. Maka dasar ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan H_1 ditolak yang berarti secara parsial karakteristik individu tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian uji t dapat dilihat pada tabel diatas, maka kriteria uji hipotesis yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ untuk itu, kriteria pengujian uji t pada tingkat sig 5% yaitu diketahui n-k yang dimana n ialah jumlah responden dan k jumlah variable independent = $61-3 = 58$. Nilai t_{tabel} untuk $n = 58$ adalah 2,001. Dari tabel diatas dapat dilihat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} 3,978 > t_{tabel} 2,001$. Maka dasar ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan H_2 diterima yang berarti secara parsial lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

1.1.4.2 Uji Simultan (Uji f)

Tabel 4.12
Uji Simultan (Uji f)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	294.484	2	147.242	15.004	.000 ^b
	Residual	569.188	58	9.814		
	Total	863.672	60			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu						

Sumber: Data Uji SPSS 25

Dari tabel diatas dapat diketahui: $n-k$

$$Df = n-k-1=61-3-1= 57$$

$$F_{\text{tabel}} = 2,77$$

$$F_{\text{hitung}} = 15,004$$

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai fhitung = 15,004 sedangkan nilai ftabel pada $\alpha = 0,05$ dengan $n = 57$ diperoleh nilai fhitung = 15,004 dari hasil ini diketahui fhitung > ftabel yaitu $15,004 > 2,77$. Maka, dapat disimpulkan bahwa variabel karakteristik individu (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Medan Promotion.

1.1.4.3 Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.13
Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.584 ^a	.341	.318	3.133

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu

Berdasarkan Tabel diatas dapat dilihat pada nilai adjusted R Square menunjukan bahwa:

1. $R = 0,548$ berarti hubungan (*relation*) antara karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 54,8% yang berarti memiliki hubungan yang erat. Semakin besar R berarti hubungan semakin erat.
2. $R\ Square$ sebesar 0,341 berarti 34,1% faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada karyawan CV. Medan Promotion dapat dijelaskan oleh karakteristik invidu dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya 65,9% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini.
3. *Standart Error of Estimated* artinya mengukur variasi dari nilai yang diprediksi. *Standart error of Estimated* juga bisa disebut standar deviasi. Dari tabel di atas *Standart Error of Estimated* adalah 3,133. Semakin kecil standar deviasi berarti model semakin baik.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian uji t dapat dilihat pada tabel diatas, maka kriteria uji hipotesis yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ untuk itu, kriteria pengujian uji t pada tingkat sig 5% yaitu diketahui $n-k$ yang dimana n ialah jumlah responden dan k jumlah variable independent = $61-3= 58$. Nilai t_{tabel} untuk

$n = 58$ adalah 2,001. Dari tabel diatas dapat dilihat pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai thitung $0,949 < t_{tabel}$ 2,001. Maka dasar ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan H_1 ditolak.

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Stoner (2019:87), menjelaskan bahwa terdapat faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, yang meliputi perbedaan karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan situasi pekerjaan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Oktafiah, (2017) yang menyatakan tidak adanya pengaruh yang signifikan antara karakteristik individu terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang juga dilakukan oleh Ike Agustina dan Hardhani (2021) menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja; 2) karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja; 3) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja; 4) karakteristik individu tidak signifikan terhadap kinerja; 5) karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

4.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian uji t dapat dilihat pada tabel diatas, maka kriteria uji hipotesis yaitu thitung $> t_{tabel}$ untuk itu, kriteria pengujian uji t pada tingkat sig 5% yaitu diketahui $n-k$ yang dimana n ialah jumlah responden dan k jumlah variable independent $= 61-3 = 58$. Nilai t_{tabel} untuk

$n = 58$ adalah 2,001. Dari tabel diatas dapat dilihat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} 3,978 > t_{tabel} 2,001$. Maka dasar ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan H_2 diterima.

Pengaruh lingkungan kerja merupakan hal yang tidak boleh dikesampingkan oleh perusahaan karena akan berdampak pada kinerja karyawan yang berpengaruh terhadap perusahaan. Pengaruh lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik ataupun buruk terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini juga diteliti oleh Sri Rahayu Muhammad, (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hasil penelitian yang dilakukan penulis, memperkuat temuan peneliti sebelumnya. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Sulis (2021) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.2.3 Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai $f_{hitung} = 15,004$ sedangkan nilai f_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ dengan $n = 57$ diperoleh nilai $f_{hitung} = 15,004$ dari hasil ini diketahui $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu $15,004 > 2,77$. Maka, dapat disimpulkan bahwa variabel karakteristik individu (X_1) dan

lingkungan kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Medan Promotion.