

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, dan pendidikan terakhir dan juga lamanya bekerja.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin

Gambaran umum mengenai jenis kelamin Pegawai PDAM Way Rilau Kota Bandar Lampung, berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut :

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1	Laki - Laki	23	62,2
2	Perempuan	14	37,8
Total		37	100

Sumber : Data diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.1 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa responden tertinggi yaitu dengan jenis kelamin laki – laki artinya Pegawai Sub. Bag umum (Pelayanan dan Kepegawaian) PDAM Way Rilau Kota Bandar Lampung di dominasi jenis kelamin laki – laki sebanyak 23 orang dengan persentase 62,2%, sedangkan jenis kelamin

perempuan berjumlah 14 orang dengan persentase 37,8%.

2. Usia

Gambaran umum mengenai usia Pegawai Sub. Bag umum (Pelayanan dan Kepegawaian) PDAM Way Rilau Kota Bandar Lampung sebagai berikut :

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (Tahun)	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1	20-30 Tahun	16	43,2
2	31-40 Tahun	5	13,5
3	41-50 Tahun	12	32,4
4	> 50 Tahun	4	10,8
Total		37	100

Sumber : Data diolah tahun 2022

Dari hasil tabel 4.2 Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat bahwa Pegawai Sub. Bag umum (Pelayanan dan Kepegawaian) PDAM Way Rilau Kota Bandar Lampung paling banyak berusia sekitar 20-30 tahun sebanyak 16 orang dengan persentase sebesar 43,3%

3. Tingkat Pendidikan

Untuk mengetahui Tingkat pendidikan responden dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 4.3**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1	SD	-	0
2	SMP	-	0
3	SMA	12	40,0
4	D3	5	16,7
5	S1	13	43,3
Total		30	100

Sumber : Data diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.3 Karakteristik berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat bahwa Pegawai Sub. Bag umum (Pelayanan dan Kepegawaian) PDAM Way Rilau Kota Bandar Lampung yang paling banyak adalah S1 sebanyak 13 orang dengan persentase sebesar 43,3%

4.2.1 Deskripsi Variabel Penelitian

Hasil jawaban deskripsi data variabel independen yaitu Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) dan variabel dependen yaitu Disiplin Kerja Pegawai (Y) pada Pegawai Sub. Bag umum (Pelayanan dan Kepegawaian) PDAM Way Rilau Kota Bandar Lampung yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada 37 responden adalah sebagai berikut :

Tabel 4.4
Hasil Jawaban Responden
Motivasi Kerja (X1)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Kebutuhan Fisik											
1.	Menurut saya terdapat kesesuaian gaji yang selama ini diterima bila dikaitkan dengan pengorbanan (usaha tenaga dan pikiran) yang telah diberikan kepada perusahaan saya sudah terpenuhi	1	2,7	13	35,1	20	54,1	3	8,1	-	-
2.	Menurut saya Kondisi kebersihan diruangan dalam kondisi bersih	2	5,4	12	32,4	19	51,4	4	10,8	-	-
Kebutuhan Rasa Aman											
3.	Adanya perhatian perusahaan terhadap jaminan sosial karyawan (yang berupa jaminan keserhatan)	2	5,4	12	32,4	18	48,6	5	13,5	-	-
Kebutuhan Sosial/Aviliasi											
4	Adanya hubungan yang baik interpersonal kerja Bapak /Ibu dengan rekan sekerja	1	2,7	13	35,1	20	54,1	3	8,1	-	-
Kebutuhan Aktualisasi Diri											

5.	Menurut saya perusahaan selalu memberikan kesempatan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan	2	5,4	12	32,4	19	51,4	4	10,8	-	-
6.	Menurut saya perusahaan selalu memberikan kesempatan untuk pertumbuhan dan perkembangan diri	2	5,4	12	32,4	18	48,6	5	13,5	-	-
Kebutuhan Penghargaan											
7.	Adanya pemberian penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan	1	2,7	13	35,1	20	54,1	3	8,1	-	-

Sumber: Hasil data diolah tahun 2022

Tabel 4.4 menjelaskan bahwa dari 7 pernyataan yang diajukan kepada 37 responden mengenai Motivasi Kerja diperoleh hasil bahwa pernyataan no. 3 dan 6 “Menurut saya terdapat kesesuaian gaji yang selama ini diterima bila dikaitkan dengan pengorbanan (usaha tenaga dan pikiran) yang telah diberikan kepada perusahaan saya sudah terpenuhi” dan “Menurut saya perusahaan selalu memberikan kesempatan untuk pertumbuhan dan perkembangan diri” memperoleh akumulasi jawaban Tidak Setuju (TS) Terbanyak yaitu sebanyak 5 jawaban atau 13,5% dari 37 responden. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan berpendapat bahwa mereka harus memiliki kesempatan untuk meningkatkan prestasi kerja untuk menunjang pekerjaan dan para karyawan membutuhkan kesempatan untuk bertumbuh dan mengembangkan diri”.

Tabel 4.5
Hasil Jawaban Responden Variabel
Lingkungan Kerja Fisik (X2)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Bangunan Tempat Kerja											
1.	Gedung yang digunakan untuk bekerja sangat telah mempertimbangkan keselamatan kerja saya.	1	2,7	14	37,8	17	45,9	5	13,5	-	-
2.	Ruang kerja yang mendukung Aktivitas pekerjaan saya dengan penerangan yang cukup baik.	2	5,4	11	29,7	20	54,1	4	10,8	-	-
Peralatan Kerja yang Memadai											
3.	Perusahaan menyediakan segala peralatan yang mendukung aktivitas kerja saya.	2	5,4	10	27,0	22	59,5	3	8,1	-	-
4	Perusahaan menyediakan alat pengatur suhu udara di Lingkungan Kerja Fisik berupa (AC, Kipas Angin dan dll) untuk menunjang aktivitas kerja saya.	2	5,4	12	32,4	18	48,6	5	13,5	-	-
Fasilitas											
5.	Fasilitas kerja yang disediakan di Lingkungan Kerja Fisik cukup lengkap dalam mendukung aktivitas	3	8,1	11	29,7	18	48,6	5	13,5	-	-

	kerja saya.										
6.	Ketersediaan toilet yang bersih dan tempat istirahat dapat menambah kenyamanan saya dalam bekerja.	1	2,7	14	37,8	17	45,9	5	13,5	-	-
Tersedianya Sarana Angkutan											
7.	Mudah mencari angkutan di sekitar tempat kerja saya.	2	5,4	11	29,7	20	54,1	4	10,8	-	-

Sumber: Hasil data diolah tahun 2022

Tabel 4.5 menjelaskan bahwa dari 7 pernyataan yang diajukan kepada 37 responden mengenai Lingkungan Kerja Fisik diperoleh hasil bahwa pertanyaan no. 5 “Fasilitas kerja yang sediakan di Lingkungan Kerja Fisik cukup lengkap dalam mendukung aktivitas kerja saya.” memperoleh akumulasi jawaban Sangat Setuju (SS) paling banyak yaitu sebanyak 3 jawaban atau 8,1% dari 37 responden. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa Fasilitas yang di berikan dalam keadaan cukup lengkap untuk menghasilkan kinerja yang baik.

Label 4.6
Hasil Jawaban Responden Variabel
Disiplin Kerja (Y)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (4)		STS (5)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Ketepatan waktu datang ketempat kerja											
1	Saya datang ketempat kerja tepat waktunya..	2	5,4	13	35,1	20	54,1	2	5,4	-	-
Ketepatan jam pulang kerja											
2	Saya pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.	3	8,1	14	37,8	17	45,9	3	8,1	-	-

Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku											
3	Saya selalu mematuhi peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan.	3	8,1	15	40,5	15	40,5	4	10,8	-	-
Penggunaan seragam dan peralatan kerja yang telah digunakan											
4	Saya menggunakan seragam sesuai prosedur perusahaan	1	2,7	16	43,2	17	45,9	3	8,1	-	-
5	Saya selalu merapikan peralatan kerja setelah pekerjaan saya selesai.	3	8,1	12	32,4	20	5,4	2	5,4	-	-
Tanggung Jawab dalam mengerjakan tugas											
6	Saya bertanggung jawab atas semua tugas yang di berikan	3	8,1	13	37,8	18	45,9	3	81	-	-
Melaksanakan tugas kerja sampai selesai setiap harinya											
7	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.	3	8,1	14	37,8	17	45,9	3	8,1	-	-

Sumber: Hasil data diolah tahun 2022

Tabel 4.6 menjelaskan bahwa dari 7 pernyataan yang diajukan kepada 37 responden mengenai Lingkungan Kerja Fisik diperoleh hasil bahwa pertanyaan no. 3 “Saya selalu mematuhi peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan.” memperoleh akumulasi jawaban Sangat Setuju (TS) paling banyak yaitu sebanyak 8 jawaban atau 10,8% dari 37 responden. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan tidak selalu mematuhi peraturan perusahaan

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan kolerasi productmoment. Uji validitas ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 20.

Kriteria pengujian untuk uji validitas ini adalah :

Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka valid

Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka tidak valid.

Atau

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 4.7

Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X1)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Kondisi	Simpulan
Butir 1	,842	0,325	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	,871	0,325	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	,912	0,325	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	,967	0,325	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	,865	0,325	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	,912	0,325	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	,967	0,325	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Hasil data diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.7 Hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai variabel motivasi kerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,325). Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai variable Motivasi Kerja dinyatakan valid.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja Fisik (X2)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Kondisi	Simpulan
Butir 1	,921	0,325	rhitung > rtabel	Valid
Butir 2	,905	0,325	rhitung > rtabel	Valid
Butir 3	,812	0,325	rhitung > rtabel	Valid
Butir 4	,915	0,325	rhitung > rtabel	Valid
Butir 5	,897	0,325	rhitung > rtabel	Valid
Butir 6	,921	0,325	rhitung > rtabel	Valid
Butir 7	,905	0,325	rhitung > rtabel	Valid

Sumber: Hasil data diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.8 Hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai variabel Lingkungan Kerja Fisik. Hasil yang didapatkan yaitu nilai rhitung > rtabel (0,325). Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai variable Lingkungan Kerja Fisik dinyatakan valid.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (Y)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Kondisi	Simpulan
Butir 1	,887	0,325	rhitung > rtabel	Valid
Butir 2	,891	0,325	rhitung > rtabel	Valid
Butir 3	,878	0,325	rhitung > rtabel	Valid
Butir 4	,864	0,325	rhitung > rtabel	Valid
Butir 5	,827	0,325	rhitung > rtabel	Valid
Butir 6	,927	0,325	rhitung > rtabel	Valid
Butir 7	,891	0,325	rhitung > rtabel	Valid

Sumber: Hasil data diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.9 Hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai variabel Disiplin Kerja Pegawai. Hasil yang didapatkan yaitu nilai r hitung $>$ rtabel (0,325). Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai variabel Disiplin Kerja valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 21 diperoleh hasil pengujian reliabilitas kuesioner digunakan dengan menggunakan Cronbach's Alpha :

Tabel 4.10

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Koefisien r	Simpulan
Motivasi Kerja (X1)	0,962	0,8000 – 1.0000	Sangat Tinggi
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	0,959	0,8000 – 1.0000	Sangat Tinggi
Disiplin Kerja Pegawai (Y)	0,952	0,8000 – 1.0000	Sangat Tinggi

Sumber: Hasil data diolah tahun 2022

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.10 Nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,962 untuk variabel Motivasi Kerja Fisik dengan tingkat reliabel sangat tinggi. Nilai 0,959 untuk variabel Lingkungan Kerja Fisik dengan tingkat reliabel sangat tinggi dan 0,952 untuk variabel Disiplin Kerja pegawai dengan tingkat reliabel sangat tinggi

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah untuk melihat apakah data yang digunakan terdistribusi normal. Dalam penelitian ini pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 21.

Rumusan hipotesis:

Ho : Data terdistribusi normal.

Ha : Data terdistribusi tidak normal. Dengan kriteria :

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

Berikut merupakan hasil dari uji normalitas

Tabel 4.11
Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
NAsymp. Sig (2-tailed)	0,074

Sumber: Hasil data diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.11 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi yang diperoleh melalui uji one-sample Kolmogorov Smirnov adalah sebesar 0,074 yang berarti bahwa nilai signifikansi tersebut > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Ho diterima atau seluruh data residual berdistribusi normal.

4.3.2 Uji Linearitas

Uji Linearitas adalah untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan salah atau benar. Dalam penelitian ini pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 21.

Rumusan hipotesis:

Ho : model regresi berbentuk linier.

Ha : model regresi tidak berbentuk linier.

Dengan kriteria :

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

Berikut merupakan hasil dari uji linieritas :

Tabel 4.12

Hasil Uji Lineariats

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Motivasi Kerja (X1) terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Y)	0,890	0,05	Sig $>$ Alpha	Linear
Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Y)	0,035	0,05	Sig $>$ Alpha	Tidak Linear

Sumber: Hasil data diolah tahun 2022

Berdasarkan hasil pada tabel 4.12 pada perhtiungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris Deviantion from linierity untuk variabel Motivasi Kerja (X1) terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Y) sebesar 0,890 lebih besar dari 0,05 maka Ho diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier. Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Y) sebesar 0,035 lebih kecil dari 0,05 maka Ha diterima yang menyatakan model regresi tidak berbentuk linier.

4.3.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas (independen) satu dengan variabel bebas (independen) yang lainnya.

Kriteria pengujian :

1. Jika nilai $VIF \geq 10$ maka ada gejala multikolinearitas.

Jika nilai $VIF \leq 10$ maka tidak ada gejala multikolinearitas.

2. Jika nilai tolerance $< 0,1$ maka ada gejala multikolinearitas.

Jika nilai tolerance $> 0,1$ maka tidak ada gejala multikolinearitas

Tabel 4.13

Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Nilai Tolerance	VIF	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	,239	4,177	Tidak ada gejala Multikolinearitas
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	,239	4,177	Tidak ada gejala Multikolinearitas

Sumber: Hasil data diolah tahun 2022

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.13 diatas dari hasil uji multikolonieritas Motivasi Kerja (X1) nilai $VIF = 4,177 < 10$ maka tidak ada gejala multikolinearitas, VIF Lingkungan Kerja Fisik (X2) = $4,177 < 10$ maka tidak ada gejala multikolinearitas.

4.4 Hasil Pengujian Analisis Linier Berganda

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

Tabel 4.14
Hasil Uji Korelasi

ii. Variabel	iii. R	v. R Square
Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2)	0,917	ii. 0,842

Sumber: Hasil data diolah tahun 2022

Berdasarkan hasil pada tabel 4.14 diatas di peroleh hasil nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0.917 yang menunjukkan hubungan antara variable independent dan dependent memiliki hubungan yang Positif kuat (Diatas 0,5). Sedangkan nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,842 menunjukkan bahwa kemampuan variable Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) dalam menerangkan variable Disiplin Kerja (Y) yaitu sebesar $84,2\% = 84,2 \times 100\%$. Dan sisanya 15,8% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lainnya diluar penelitian ini.

Tabel 4.15
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	B	Std. Error
Constanta	2,346	1,399
Motivasi Kerja (X1)	0,270	0,119
Lingkungan Kerja Fisik(X2)	0,518	0,115

Sumber: Hasil data diolah tahun 2022

Variabel dependen pada regresi ini adalah Disiplin Kerja (Y), sedangkan variabel independen adalah Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2). Model regresi berdasarkan hasil analisis di atas adalah:

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

$$Y = 1,254 + 0,211X_1 + 0,705X_2$$

Adapun interpretasi dari persamaan tersebut yaitu, sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 1,254 menyatakan bahwa Disiplin Kerja Pegawai pada Sub. Bag umum (Pelayanan dan Kepegawaian) PDAM Way Rilau Kota Bandar Lampung adalah sebesar 1,254 apabila Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik bernilai 0 satuan.
2. Koefisien regresi untuk X1= 0,211 menyatakan bahwa setiap kenaikan Motivasi Kerja sebesar satu satuan maka akan menambah Disiplin Kerja Pegawai pada Sub. Bag umum (Pelayanan dan Kepegawaian) PDAM Way Rilau Kota Bandar Lampung sebesar 0,211
3. Koefisien regresi untuk X2= 0,705 menyatakan bahwa setiap kenaikan Lingkungan Kerja Fisik sebesar satu satuan maka akan menambah Disiplin Kerja Pegawai pada Sub. Bag umum (Pelayanan dan Kepegawaian) PDAM Way Rilau Kota Bandar Lampung sebesar 0,705.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1. 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 :

- Jika nilai Sig < Alpha (0,05) maka Ho ditolak
- Jika nilai Sig > Alpha (0,05) maka Ho diterima

Tabel 4.16
Hasil Uji t

Variabel	t _{Hitung}	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Motivasi Kerja (X1)	2,275	0,029	0,05	$0,029 < 0,05$	Berpengaruh
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	4,496	0,000	0,05	$0,000 < 0,05$	Berpengaruh

sumber:Hasil data diolah tahun 2022

1. Motivasi Kerja (X1) terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Y)

Ho: Motivasi Kerja (X1) tidak berpengaruh terhadap Disiplin Kerja (Y) PDAM Way Rilau Kota Bandar Lampung

Ha: Motivasi Kerja (X1) berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi (Y) pada PDAM Way Rilau Kota Bandar Lampung

Dari tabel 4.16 terlihat variabel Motivasi Kerja (X1) bahwa nilai sig ($0,029 < 0,05$) maka Ho ditolak artinya Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada PDAM Way Rilau Kota Bandar Lampung

2. Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Y)

Ho: Lingkungan Kerja Fisik (X2) tidak berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Y) pada PDAM Way Rilau Kota Bandar Lampung

Ha: Lingkungan Kerja Fisik (X2) berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Y) pada PDAM Way Rilau Kota Bandar Lampung

Dari tabel 4.16 terlihat variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) bahwa nilai sig ($0,000 < 0,05$) maka Ho ditolak artinya Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada PDAM Way Rilau Kota Bandar Lampung.

4.5.2. Uji F

Uji F merupakan uji simultan (keseluruhan, bersama – sama). Uji simultan ini bertujuan untuk menguji apakah antara Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) secara bersama – sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yaitu Disiplin Kerja Pegawai (Y).

Ho: Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) tidak berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Y) pada PDAM Way Rilau Kota Bandar Lampung

Ha: Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Y) pada PDAM Way Rilau Kota Bandar Lampung

dengan kriteria :

- a. Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak, Ha diterima
- b. Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima, Ha ditolak

Tabel 4.17

Hasil Uji F

Variabel	fHitung	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Motivasi Kerja (X1)	229,667	0,000	0,05	0,000 < 0,05	Berpengaruh

Sumber: Hasil data diolah tahun 2022

Tabel 4.17 menjelaskan bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh variabel Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Y) adalah sebesar 0,000 yang mana nilai signifikansi ini lebih kecil dari 0,05, dan nilai F-hitung sebesar 229,667 > 3,027 (F-tabel) sebesar. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

4.6 Pembahasan

4.6.1. Pengaruh Motivasi Kerja (X1) terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Y)

Hasil penelitian menunjukkan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Pegawai. Artinya jika Motivasi Kerja tinggi maka Disiplin Kerja Pegawai pegawai juga akan meningkat, sebaliknya jika Motivasi Kerja rendah maka Disiplin Kerja Pegawai pegawai juga akan menurun, Menurut Marwan, Rajak, A., & Yallo, A. M. (2019) Motivasi Kerja merupakan keyakinan seorang individu atas kemampuannya yang diperlukan untuk melaksanakan suatu pekerjaan sesuai dengan keinginan organisasi atau memiliki hasil yang bermanfaat bagi organisasi. Motivasi Kerja merupakan kapasitas individual dalam menstimulir potensi dirinya untuk tetap melaksanakan tugas/pekerjaan yang dibebankan oleh organisasi. Karena itu, individu yang meyakini bahwa dirinya mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tujuan organisasi, maka hal ini berarti bahwa seorang pegawai (individu) mau melibatkan dirinya atau tetap melibatkan dirinya didalam organisasi. Hal ini juga berarti pegawai merasakan dan meyakini bahwa keterlibatan dalam melaksanakan tugas yang sesuai dengan tujuan organisasi merupakan bentuk efikasi diri untuk membentuk Disiplin Kerja Pegawai. Menurut Setyawan, Motivasi Kerja merupakan suatu bentuk kepercayaan yang dimiliki seseorang terhadap kapabilitas masing – masing untuk meningkatkan prestasi kehidupannya.

Dalam hal ini jika Motivasi Kerja yang diberikan baik maka Disiplin Kerja Pegawai pegawai yang dihasilkanpun meningkat dan sebaliknya jika Motivasi Kerja yang diberikan buruk maka Disiplin Kerja Pegawai akan menurun. Hal tersebut juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Marwan, Rajak, A., & Yallo, A. M. (2019), yang mengatakan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap Disiplin Kerja Pegawai karyawan.

4.6.2. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Y)

Hasil penelitian menunjukkan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap Disiplin Kerja pegawai. Artinya jika Lingkungan Kerja Fisik karyawan tinggi maka Disiplin Kerja Pegawai pegawai akan meningkat, sebaliknya jika Lingkungan Kerja Fisik rendah maka Disiplin Kerja Pegawai pegawai juga akan menurun. Lingkungan Kerja Fisik yang tinggi harus dimiliki setiap karyawan karena setiap organisasi sangat membutuhkan kerja keras dan komitmen yang tinggi dari setiap karyawannya. Menurut Syafrida Hafni, Dkk (2020) menyatakan Lingkungan Kerja Fisik adalah lingkungan manusia yang di dalamnya terdapat anggota organisasi yang melakukan pekerjaannya, ada dua hal penting dan harus diperhatikan dalam Lingkungan Kerja Fisik yaitu tempat kerja itu sendiri, dan perlakuan yang diterima dari organisasi. Karena hal yang penting bagi perusahaan ialah karyawan yang memiliki hubungan dan perlakuan yang baik dengan meningkatkan komunikasi antar karyawan guna bekerja sama dalam melaksanakan pekerjaan sehingga pekerjaan karyawan dapat bekerja dengan baik.

Lingkungan Kerja Fisik memiliki pengaruh besar terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada pekerjaan, karena dengan melibatkan karyawan pada Lingkungan Kerja Fisik akan menciptakan Lingkungan Kerja Fisik yang konstruktif dan akan membuat karyawan merasa termotivasi untuk bekerja, akan lebih berkomitmen pada suatu organisasi tertentu Hariani Mila dkk, (2019). Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tarman, M. (2019), yang mengatakan bahwa Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Pegawai pegawai

4.6.3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Y)

Dari hasil uji F kesimpulan bahwa Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada PDAM Way Rilau Kota Bandar Lampung. Hubungan tersebut mempengaruhi, artinya jika Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik meningkat maka akan berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja Pegawai PDAM Way Rilau Kota Bandar Lampung. Menurut Busro (2018) Disiplin Kerja Pegawaiional merupakan perwujudan dari kerelaan, kesadaran, dan keikhlasan seseorang untuk terikat dan selalu berada di dalam organisasi yang digambarkan oleh besarnya usaha, tekad, dan keyakinan dapat mencapai visi, misi dan tujuan bersama.

Apabila perusahaan ingin menciptakan Disiplin Kerja Pegawai yang maksimal, perusahaan harus berusaha meningkatkan Motivasi Kerja dan berusaha meningkatkan Lingkungan Kerja Fisik karyawannya dengan cara memeberikan pengarahan dan kebijakan yang adil bagi karyawan serta mencukupi segala kekurangan yang diperlukan karyawan saat bekerja. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Marwan, Rajak, A., & Yallo, A. M. (2019) dan Tarman, M. (2019), yang mengatakan bahwa Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai.