

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Deskripsi Data

Deskriptif adalah menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat simpulan yang berbentuk umum atau generalisasi. Dalam deskripsi data ini penulis akan menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain :

##### 4.1.1 Deskripsi karakteristik Responden

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan penelitian terhadap pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung berjumlah 80 pegawai.

Untuk mengetahui data jenis kelamin responden, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	38	47,5
2	Perempuan	42	52,5
<b>Total</b>		<b>80</b>	<b>100</b>

*Sumber : Hasil data diolah tahun 2017*

## 2. Usia Responden

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan penelitian terhadap pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung berjumlah 80 pegawai.

Untuk mengetahui data usia responden, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia**

<b>Usia</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
30-35	16	20%
35-40	35	43,75%
40-45	18	22,5%
>50	11	13,75%
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data diolah pada tahun 2017*

Berdasarkan tabel 4.2 karakteristik berdasarkan usia 30-35 tahun memiliki frekuensi sebanyak 16 pegawai atau 20% , usia 35-40 tahun memiliki frekuensi sebanyak 35 pegawai atau 43,75% ,usia 40-45 tahun memiliki frekuensi sebanyak 18 pegawai atau 22,5% dan tingkat tertinggi yang berusia >50tahun sebanyak 11 pegawai atau 13,75% . Jadi, pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung didominasi oleh pegawai yang berusia 35-40 tahun.

### 4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Deskripsi hasil jawaban responden yang diperoleh dari penyebaran kuesioner adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3 Hasil Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (X1)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Tujuan dan pekerjaan yang dibebankan harus sesuai dengan kemampuan.	20	25.0	45	56.3	14	17.5	1	1.3	0	0
2	Melaksanakan tugas sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.	20	25.0	35	43.8	24	30.0	1	1.3	0	0
3	Pimpinan dapat dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.	29	36.3	27	33.8	20	25.0	4	5.0	0	0
4	pimpinan selalu memberikan contoh yang baik bagi para bawahannya.	27	33.8	33	41.3	20	25.0	0	0	0	0
5	Balas jasa yang diterima kurang memuaskan dapat mempengaruhi kedisiplinan.	19	23.8	28	35.0	29	36.3	3	3.8	1	1.3

6	Kesesuaian balas jasa yang diteima dengan lama bekerja.	26	32.5	28	35.0	19	23.8	7	8.8	0	0
7	Keadilan pimpinan sudah diterapkan dengan baik pada instansi.	12	15.0	28	35.0	32	40.0	7	8.8	1	1.3
8	Pimpinan selalu bersikap adil kepada para pegawainya.	11	13.8	27	33.8	33	41.3	8	10.0	1	1.3
9	Pemimpinan selalu mengawasi apa yang dilakukan pegawai.	6	7.5	35	43.8	33	41.3	6	7.5	0	0
10	Pimpinan yang selalu mengawasi akan berdampak pada kedisiplinan para pegawai.	7	8.8	33	41.3	28	35.0	12	15.0	0	0
11	Sanksi hukuman yang diberikan sesuai dengan tingkat kesalahan yang dilanggar.	13	16.3	23	28.8	33	41.3	9	11.3	2	2.5

12	Sanksi hukuman yang diterapkan ikut mempengaruhi baik dan buruknya kedisiplinan.	19	23.8	29	36.3	25	31.3	7	8.8	0	0
13	Ketegasan dalam mengambil keputusan berkaitan dengan pekerjaan.	19	23.8	25	31.3	30	37.5	6	7.5	0	0
14	Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman akan diakui kepemimpinannya oleh pegawai.	9	11.3	33	41.3	32	40.0	5	6.3	1	1.3
15	Kedisiplinan akan diterakan apabila hubungan kemanusiaan dalam instansi berjalan baik.	8	10.0	31	38.8	31	38.8	6	7.5	4	5.0
16	Sikap saling menghormati antara pimpinan dan para pegawainya.	13	16.3	31	38.8	29	36.3	7	8.8	0	0

Sumber : Data diolah pada tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.3 Dari tabel 4.4 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 80 responden pernyataan 3 mengenai “Pimpinan dapat dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya” mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebesar 29 orang atau 36,3%. Sedangkan pernyataan 9 mengenai “Pemimpinan selalu mengawasi apa yang dilakukan pegawai” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju 6 orang atau 7,5%.

**Tabel 4.4 Hasil Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)**

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Atasan melakukan hubungan secara lebih intensif terhadap pelaksanaan pekerjaan para pegawai.	21	26.3	28	35.0	29	36.3	2	2.5	0	0
2	Atasan berinteraksi secara langsung terhadap pegawai untuk	30	37.5	30	37.5	20	25.0	0	0	0	0

	meningkatkan produktivitas kerja.										
3	Instnasi memberikan imbalan sesuai dengan pekerjaan diberikan secara adil.	16	20.0	22	27.5	39	48.8	3	3.8	0	0
4	Sistem imbalan pada setiap unit kerja diberikan secara adil.	25	31.3	28	35.0	27	33.8	0	0	0	0
5	Instansi memberikan jaminan kesehatan kepada setiap pegawai	19	23.8	30	37.5	26	32.5	5	6.3	0	0
6	Instansi menyediakan obat obatan untuk pertolongan pertama.	25	31.3	26	32.5	24	30.0	5	6.3	0	0
7	Lingkungan kerja menciptakan komunikasi yang baik dengan	15	18.8	25	31.3	36	45.0	4	5.0	0	0

	semua pegawai.										
8	Hubungan antar unit kerja di instansi ini berjalan harmonis.	15	18.8	33	41.3	30	37.5	2	2.5	0	0
9	Pembagian kerja antar pegawai di instansi tidak diskriminatif.	17	21.3	36	45.0	25	31.3	2	2.5	0	0
10	Tingkat mutu hasil kerja sudah sesuai dengan ketentuan.	14	17.5	23	28.8	34	42.5	9	11.3	0	0

Sumber : Data diolah pada tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.4 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 80 responden pernyataan 2 mengenai “Atasan berinteraksi secara langsung terhadap pegawai untuk meningkatkan produktivitas kerja.” mendapat respon tertinggi mendapatkan jumlah yaitu 30 pegawai atau 37,5% dengan menjawab sangat setuju, sedangkan pernyataan 10 mengenai “Tingkat mutu hasil kerja sudah sesuai dengan ketentuan” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju yaitu sebesar 14 pegawai atau 17,5%.



**Tabel 4.5 Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y)**

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Telah menyelesaikan pekerjaan yang diterapkan instansi ini.	27	33.8	34	42.5	17	21.3	2	2.8	0	0
2	Mengerjakan pekerjaan dengan tepat dan baik.	26	32.5	29	36.3	21	26.3	4	5.0	0	0
3	Memelihara kualitas pekerjaan	17	21.3	26	32.5	31	38.8	6	7.5	0	0
4	Kemampuan mencapai standar kualitas sesuai dengan yang telah diterapkan instansi.	21	26.3	32	40.0	27	33.8	0	0	0	0
5	Seluruh tugas pekerjaan selama ini dapat di kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan.	18	22.5	25	31.3	31	38.8	6	7.5	0	0
6	Pengetahuan mengenai pekerjaan dengan tepat	23	28.5	29	36.3	21	26.3	7	8.8	0	0

	waktu.										
7	Fasilitas akan memaksimalkan kinerja pegawai.	14	17.5	29	36.3	32	40.0	5	6.3	0	0
8	Sumber daya yang saya dapatkan cukup optimal.	16	20.0	34	42.5	27	33.8	3	3.8	0	0
9	Pegawai yang memberikan kinerja yang sesuai dengan harapan apabila didasari keahlian yang dimiliki.	9	11.3	41	51.3	28	35.0	2	2.5	0	0
10	Penempatan pegawai sesuai dengan keahlian demi meningkatkan hasil kerja	8	10.0	29	36.6	34	42.5	9	11.3	0	0
11	Dinas memberikan saya intensif yang sesuai dengan pekerjaan saya.	17	21.3	28	35.0	28	35.0	7	8.8	0	0
12	Saya diberikan kebebasan dalam melakukan tugas yang saya kerjakan.	17	21.3	39	48.8	23	28.8	1	1.3	0	0
13	Saya mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan kemampuan saya	17	21.3	31	38.8	28	35.0	4	5.0	0	0

	dalam bekerja.										
14	Saya mendapatkan prioritas lebih banyak dan dapat mengambil waktu yang tersedia.	11	13.8	34	42.5	31	38.8	4	5.0	0	0

Sumber : Data diolah pada tahun 2017

Berdasarkan Tabel 4.5 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 80 responden pernyataan 1 mengenai “Telah menyelesaikan pekerjaan yang diterapkan instansi ini” mendapat respon tertinggi mendapatkan jumlah yang sama yaitu 27 orang atau 33,8% dengan menjawab sangat setuju, sedangkan pernyataan 8 mengenai “Penempatan pegawai sesuai dengan keahlian demi meningkatkan hasil kerja” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju yaitu sebesar 8 pegawai atau 10,0%.

## 4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

### 4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden di uji dengan uji validitas dan uji realibilitas yang diuji cobakan pada responden. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi *product moment*. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 20. Kriteria pengujian untuk uji ini adalah apabila  $Sig < Alpha$ , maka valid dan apabila  $Sig > Alpha$ , maka tidak valid. Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Kuesioner Disiplin Kerja (X1)

Pertanyaan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kondisi	Simpulan
Butir 01	0,483	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 02	0,483	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 03	0,555	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 04	0,480	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 05	0,562	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 06	0,540	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 07	0,593	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 08	0,525	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 09	0,555	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,480	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 11	0,437	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 12	0,648	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 13	0,612	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 14	0,593	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 15	0,414	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 16	0,648	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.6 hasil uji untuk variabel Disiplin Kerja sebanyak 16 butir pernyataan diperoleh nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,361). Pernyataan dengan nilai terbesar adalah pernyataan nomor 12 dan 16 dengan pernyataan “Sanksi hukuman yang diterapkan ikut mempengaruhi baik dan buruknya kedisiplinan”, “Sikap saling menghormati antara pimpinan dan para pegawainya” nilai  $r_{hitung}$  sebesar 0,648. Sedangkan pernyataan dengan

nilai terendah adalah pernyataan nomor 15 dengan pernyataan “Kedisiplinan akan diterapkan apabila hubungan kemanusiaan dalam instansi berjalan baik” nilai  $r_{hitung}$  0,414. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel disiplin kerja berstatus valid.

**Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Kuesioner Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)**

Pertanyaan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kondisi	Simpulan
Butir 01	0,741	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 02	0,504	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 03	0,620	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 04	0,687	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 05	0,690	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 06	0,741	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 07	0,527	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 08	0,520	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 09	0,687	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,503	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji untuk Lingkungan Kerja Non Fisik sebanyak 10 butir pernyataan diperoleh nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,361). Pernyataan dengan nilai terbesar adalah pernyataan nomor 1 dan 6 dengan pernyataan “Atasan melakukan hubungan secara lebih intensif terhadap pelaksanaan pekerjaan para pegawai”, “instansi menyediakan obat - obatan untuk pertolongan pertama” nilai  $r_{hitung}$  sebesar 0,741.

Sedangkan pernyataan dengan nilai terendah adalah pernyataan nomor 10 dengan pernyataan “Tingkat mutu hasil kerja sudah sesuai dengan ketentuan” nilai  $r_{hitung}$  0,503. sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel Lingkungan Kerja Non Fisik berstatus valid.

**Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja (Y)**

<b>Pertanyaan</b>	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	<b>Kondisi</b>	<b>Simpulan</b>
Butir 01	0,588	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 02	0,509	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 03	0,517	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 04	0,592	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 05	0,792	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 06	0,621	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 07	0,571	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 08	0,568	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 09	0,445	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,610	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 11	0,541	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 12	0,516	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 13	0,792	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 14	0,445	0,631	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji untuk variabel Kinerja sebanyak 14 butir pernyataan diperoleh nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,361). Pernyataan dengan nilai terbesar adalah pernyataan nomor 5 dan 13 dengan pernyataan “Seluruh tugas pekerjaan selama ini dapat di kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan”, “Saya mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan kemampuan saya dalam bekerja” nilai  $r_{hitung}$  sebesar 0,792. Sedangkan pernyataan dengan nilai terendah adalah pernyataan nomor 9 dan 14 dengan pernyataan “Pegawai yang memberikan kinerja yang sesuai dengan harapan apabila didasari keahlian yang dimiliki”, “Saya mendapatkan prioritas lebih banyak dan dapat mengambil waktu yang tersedia” nilai  $r_{hitung}$  0,445. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel Kinerja berstatus valid.

#### 4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka pengujian kemudian melakukan uji realibilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X1, variabel X2 dan instrumen variabel Y menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program SPSS 20. Hasil uji realibilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Koefisien r	Keterangan
Disiplin Kerja	0,739	0,6000 – 0,7999	Tinggi
Lingkungan Kerja Non Fisik	0,754	0,6000 – 0,7999	Tinggi
Kinerja	0,747	0,6000 – 0,7999	Tinggi

*Sumber : Hasil data diolah tahun 2017*

Berdasarkan tabel 4.9 hasil perhitungan menghasilkan nilai *r alpha* untuk variabel Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kinerja menghasilkan nilai *r alpha* untuk variabel Disiplin Kerja sebesar 0,739 dan dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut mempunyai reliabilitas tinggi. Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik sebesar 0,754 dan variabel Kinerja sebesar 0,747 dan dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut mempunyai reliabilitas sangat tinggi.

### 4.3 Uji Persyaratan Analisis Data

#### 4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Untuk mengetahui data normal atau mendekati normal bisa dilakukan Uji Non Parametik *One-Sampel Kolmogorov – Smirnov Test*, adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
<b>Disiplin Kerja</b>	0,381	0,05	Sig > 0,05	Normal
<b>Lingkungan Kerja Non Fisik</b>	0,055	0,05	Sig > 0,05	Normal
<b>Kinerja</b>	0,148	0,05	Sig > 0,05	Normal

*Sumber : Data diolah pada tahun 2017*

Berdasarkan tabel 4.10 diatas, menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X1) One-Sample Kolmogorov Test-Smirnov dengan tingkat signifikan diperoleh  $0,381 > 0,05$  maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai untuk Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) dengan tingkat signifikan diperoleh  $0,055 > 0,05$  maka berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai untuk Kinerja (Y) dengan tingkat signifikan



diperoleh data  $0,148 > 0,05$  maka data berasal dari populasi berdistribusi normal.

#### 4.3.2 Hasil Uji Homogenitas

Uji homogenitas digunakan untuk mengetahui apakah data sampel yang diambil dari populasi bervariasi homogen atau tidak. Hasil uji tersebut adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.11 Hasil Uji Homogenitas**

Variabel	Sig	Alpha	Simpulan	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,160	0,05	Sig > Alpha	Homogen
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	0,198	0,05	Sig > Alpha	Homogen

*Sumber : Data diolah pada tahun 2017*

Berdasarkan tabel 4.11 hasil perhitungan *test of homogeneity of variances* didapat nilai Sig 0,160 (Disiplin Kerja) dan Sig 0,198 (Lingkungan Kerja Non Fisik) yang menunjukkan nilai > dari 0,05 yang berarti  $H_0$  diterima yang menyatakan varians semua populasi bersifat homogen.

#### 4.3.3 Hasil Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Hipotesis yang diajukan dan kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.12 Hasil Uji Linieritas**

Variabel	Sig	Alpha	Simpulan	Keterangan
Disiplin Kerja (X1) dan Kinerja (Y)	0,240	0,05	Sig > Alpha	Linier
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) dan Kinerja (Y)	0,435	0,05	Sig > Alpha	Linier

*Sumber : data diolah pada tahun 2017*

#### **Variabel Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y)**

Dari hasil perhitungan tabel 4.12 didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* untuk variabel Disiplin Kerja (X1) dan Kinerja (Y) 0,240 > dari alpha (0,05). Dengan demikian Sig > alpha, maka Ho diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

#### **Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) terhadap Kinerja (Y)**

Dari hasil perhitungan tabel 4.12 didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* untuk variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) dan Kinerja (Y) 0,435 > dari alpha (0,05). Dengan demikian Sig > alpha, maka Ho diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

#### **4.3.4 Hasil Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas dilakukan dengan membandingkan antara koefisien determinasi simultan dengan koefisien antar variabel. Selain itu gejala multikolinieritas dapat diketahui menggunakan nilai VIF (variance

inflation factor) nika nilai  $VIF > 10$  maka ada gejala multikolinierits, sedangkan unsure  $(1-R^2)$  disebut collinieritas tolerence. Artinya jika nilai collinieritas tolerence dibawah 0.1 maka ada gejala multikolinieritas.

**Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Disiplin Kerja (x1)	0,999	1,001
Lingkungan Kerja Non Fisik (x2)	0,999	1,001

*Sumber : data diolah pada tahun 2017*

Dari hasil diatas diperoleh nilai  $VIF = 1,001 < 10$  atau nilai collinierity tolerence = 0,999 diatas 0,1 maka tidak ada gejala multikolinieritas.

#### 4.4 Hasil Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

**Tabel 4.14 Hasil Uji Model Summary**

Model	Nilai Korelasi (R)	R Square (R <sup>2</sup> )
1	0,365	0,133

*Sumber: Hasil data diolah tahun 2017*

Berdasarkan tabel 4.14 di atas, terlihat bahwa koefisien korelasi diperoleh R sebesar 0,365 artinya hubungan antara Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Kinerja sebesar 0,365 adalah positif dan kuat. Sedangkan R Square (R<sup>2</sup>) diperoleh sebesar 0,133 atau 13,3% Kinerja dipengaruhi oleh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja

Non Fisik. Selebihnya 86,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Tabel 4.15 Coefficients**

Variabel	B	Std.Error	Beta	Sig
Konstanta (Kinerja)	27,879	7,395		0,000
Disiplin Kerja	0,196	0,094	0,221	0,041
Lingkungan Kerja on Fisik	0,349	0,130	0,285	0,009

*Sumber: Hasil data diolah tahun 2017*

Berdasarkan tabel 4.15 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut: dapat dilihat bahwa konstanta  $a = 27,879$  koefisien  $b_1=0,196$  ,  $b_2= 0,349$  sehingga persamaan regresi yaitu :

$$Y = 27,879 + 0,196X_1 + 0,349X_2$$

1. Nilai konstanta sebesar 27,879 menyatakan bahwa jika tidak ada Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X = 0$ ) maka skor Kinerja sebesar 27,879.
2. Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,196 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan maka akan meningkatkan Kinerja sebesar 0,196.
3. Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_2$ ) sebesar 0,349 menyatakan bahwa setiap penambahan satu Lingkungan Kerja maka akan meningkatkan Kinerja sebesar 0,349.

## 4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

### 4.5.1 Pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) terhadap Kinerja (Y) Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung (Uji t).

**Tabel 4.16 Hasil Uji t Variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik**

Variabel	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Kondisi	Keterangan
Disiplin Kerja(X1)	2,006	1,66	$2,006 > 1,66$	$H_0$ ditolak dan $H_a$ diterima
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	2,678	1,66	$2,678 < 1,66$	$H_0$ ditolak dan $H_a$ diterima

*Sumber: Hasil data diolah tahun 2017*

Berdasarkan tabel 4.16 didapat perhitungan pada Disiplin Kerja ( $X_1$ ) diperoleh nilai t hitung sebesar 2,006 sedangkan nilai t tabel dengan dk ( $dk=80-2=78$ ) adalah 1,66 jadi t hitung ( $2,006$ )  $>$  t tabel ( $1,66$ ), dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga di simpulkan bahwa Disiplin kerja ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung.

Pada perhitungan untuk variabel Lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ) diperoleh nilai t hitung sebesar 2,678 sedangkan nilai t tabel dengan dk ( $dk=80-2=78$ ) adalah 2,678 jadi t hitung ( $2,678$ )  $<$  t tabel ( $1,66$ ), dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga disimpulkan bahwa

Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung.

#### 4.5.2 Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung.

(Uji F)

**Tabel 4.17** Tabel Hasil Uji F

Model	$F_{hitung}$	$F_{tabel}$	Kondisi	Keterangan
1	5,903	3,12	$5,903 > 3,12$	$H_0$ ditolak dan $H_a$ diterima

*Sumber: Hasil data diolah tahun 2017*

Pengujian Anova dalam Uji F dipakai untuk menggambarkan tingkat pengaruh antara variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ) terhadap variabel Kinerja (Y) secara bersama-sama. Untuk menguji F dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha 5% dan derajat kebebasan pembilang sebesar  $k - 1 = 2$  dan derajat kebebasan penyebut sebesar  $n - k = 80 - 3 = 77$  sehingga diperoleh F tabel sebesar 3,12 dan F hitung 5,903

Berdasarkan hasil analisis data 4.17, maka diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 5,903 sedangkan nilai  $F_{tabel}$  ( $\alpha 0,05$ ) sebesar 3,12. Dengan demikian  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_2$ ) secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung.

## 4.6 Pembahasan

### 4.6.1 Pengaruh Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>)

Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung. Hasil perhitungan pada Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) diperoleh nilai t hitung sebesar 2,006 sedangkan nilai t tabel dengan dk ( $dk=80-2=78$ ) adalah 1,66 jadi t hitung (2,006) > t tabel (1,66), dengan demikian H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Hubungan tersebut mempengaruhi, artinya adanya dampak yang dapat diandalkan di dalam penelitian ini bahwa apabila Disiplin Kerja selalu di tingkatkan maka Kinerja terhadap Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung juga akan meningkat.

Disiplin Kerja merupakan acuan dalam meningkatkan suatu kinerja. Kedisiplinan yang dimiliki oleh suatu organisasi atau instansi dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Sumber daya manusia mempunyai peran yang penting dalam suatu perusahaan dimana sumber daya manusia merupakan motor penggerak utama dalam pencapaian tujuan organisasi. Organisasi sebagai salah satu sistem melibatkan berbagai sumber daya dan sumber dana yang saling menopang dan menunjang. Oleh sebab itu instansi harus menjaga dan meningkatkan kualitas pegawai serta memperhatikan potensi-potensi yang dimiliki oleh setiap pegawai yang dimilikinya. Kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung dapat diketahui melalui target dan pencapaian yang telah ditentukan dan seberapa baik mereka telah melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, sehingga instansi dapat menetapkan balas jasa yang sepatutnya atas pencapaian tersebut. Dalam penelitian ini terdapat permasalahan yang dihadapi oleh pegawai terkait dengan kurangnya kedisiplinan pegawai sering terjadinya datang terlambat dan tidak hadir tanpa keterangan dan kurangnya pengalaman kerja atau masa kerja. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan

dengan nilai probabilitas uji t dengan nilai sig  $0.000 < 0.05$ . Hasil ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dengan kata lain ada pengaruh secara signifikan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai pada Kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung. Dengan demikian jika kita meningkatkan variabel kedisiplinan ( $X_1$ ) akan berdampak meningkatnya kinerja pegawai ( $Y$ ), dengan kata lain semakin baik kedisiplinan pegawai akan semakin meningkat juga kinerja pegawai begitu juga sebaliknya. Pengaruh kedisiplinan sejalan dengan dikemukakan oleh Hasibuan (2016, p.193) mengemukakan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku.

#### **4.6.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_2$ )**

Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung. Hasil perhitungan untuk variabel lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ) diperoleh nilai t hitung sebesar 2,678 sedangkan nilai t tabel dengan dk ( $dk=80-2=78$ ) adalah 2,678 jadi t hitung ( $2.678$ )  $>$  t tabel (1,66), dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  di terima. Artinya hubungan ini memiliki dampak bahwa ketika Lingkungan Kerja Non Fisik Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung semakin baik, maka akan meningkatkan juga Kinerja Pegawai terhadap Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung.

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. Oleh karena itu setiap pegawai selalu mengharapkan lingkungan kerja yang akrab, nyaman dan saling mendukung. Dengan kata lain, lingkungan kerja diharapkan kondusif untuk menunjang kerja pegawai. Lingkungan kerja yang mampu menciptakan hubungan yang harmonis antara atasan



dengan bawahan, rekan sekerja, dan hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik yang baik, bisa menimbulkan rasa bangga, rasa aman, dan menciptakan hubungan yang harmonis sehingga kebutuhan afiliasi pegawai terpenuhi. Terpenuhinya kebutuhan pegawai tersebut akan menimbulkan kepuasan kerja bagi pegawai. Lingkungan kerja yang cukup memuaskan para pegawai akan mendorong para pegawai tersebut untuk bekerja dengan sebaik-baiknya, sehingga pelaksanaan proses bekerja di dalam organisasi tersebut akan dapat berjalan dengan baik pula.

#### **4.6.3 Pengaruh Disiplin Kerja(X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)**

Disiplin kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap Kinerja. Hasil analisis data variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja non fisik maka diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 5,903 sedangkan nilai  $F_{tabel}$  ( $\alpha$  0,05) sebesar 3,12. Dengan demikian  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya ada dampak yang dapat diandalkan dalam penelitian ini yaitu ketika Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja dapat mempengaruhi Kinerja terhadap Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung, maka Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung berupaya untuk meningkatkan faktor-faktor penting dalam hal untuk meningkatkan Kinerja pegawainya, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik dijadikan tahapan awal dan penilaian dalam melakukan tujuan kinerja terhadap Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung. Menurut (Bangun, Wilson. 2012, p. 250). Dalam menentukan apakah hasil kerja dari pegawai dianggap sesuai atau belum sesuai dengan standar pekerjaan yang telah ditetapkan oleh pihak manajemen dapat pula dibantu dengan cara melakukan penilaian atas kinerja pegawai melalui berbagai pihak antaranya adalah pegawai itu sendiri, rekan sekerja, atasan, dan para bawahan.