

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data 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 : Jenis Kelamin Responden, Usia, Pendidikan Terakhir, Masa Kerja.

##### 4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

###### 1. Jenis Kelamin Responden

Gambaran umum mengenai jenis kelamin pegawai non ASN Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Bandar Lampung. Berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut.

**Tabel 4.1**  
**Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	33	67,3%
Perempuan	16	32,7%
Jumlah	49	100%

*Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2024*

Berdasarkan tabel 4.1 responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat bahwa pegawai non ASN Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Bandar Lampung banyak berjenis kelamin Laki Laki sebanyak 33 orang atau sebesar 67,3%.

## 2. Usia Responden

Gambaran umum mengenai umur pegawai non ASN Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Bandar Lampung adalah sebagai berikut.

**Tabel 4.2**  
**Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah	Persentase
20 Tahun - 30 Tahun	5	10,2%
31 Tahun - 40 Tahun	27	55,1%
41 Tahun – 50 Tahun	17	34,7%
Jumlah	49	100%

*Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2024*

Berdasarkan tabel 4.2 responden berdasarkan usia dapat dilihat bahwa pegawai non ASN Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Bandar Lampung yang paling banyak berusia 31 – 40 Tahun sebanyak 27 orang atau sebesar 55,1%.

## 3. Pendidikan Terakhir Responden

Gambaran umum mengenai pendidikan terakhir pegawai non ASN Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Bandar Lampung adalah sebagai berikut.

**Tabel 4.3**  
**Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA	21	42,9%
D3	2	4,1%
S1	26	53,1%
Jumlah	49	100%

*Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2024*

Berdasarkan tabel 4.3 responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat bahwa pegawai non ASN Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Bandar Lampung yang paling banyak S1 sebanyak 26 orang atau sebesar 53,1%.

#### 4. Masa Kerja

Gambaran umum mengenai masa kerja pegawai non ASN Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Bandar Lampung adalah sebagai berikut.

**Tabel 4.4**  
**Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Usia	Jumlah	Persentase
0 - 2 Tahun	10	20,4%
3 - 4 Tahun	5	10,2%
5 – 6 Tahun	17	34,7%
> 7 Tahun	17	34,7%
Jumlah	49	100%

*Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2024*

Berdasarkan tabel 4.4 responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat bahwa pegawai non ASN Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Bandar Lampung yang paling banyak di 5 - 6 Tahun dan > 7 Tahun sebanyak 17 orang atau sebesar 34,7%.

#### 4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

**Tabel 4.5**  
**Hasil Jawaban Responden Variabel Kompensasi Finansial (X1)**

No	Pernyataan	Jawaban									
		STS (1)		TS (2)		CS (3)		S (4)		SS (5)	
1	Instansi tempat pegawai bekerja, dalam memberikan gaji setiap bulan telah mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari pegawai.	0	0%	1	2,0%	20	40,8%	16	32,7%	12	24,5%
2	Instansi tempat pegawai bekerja, dalam memberikan gaji setiap bulan kepada pegawai cukup layak serta sesuai dengan penempatan kerja.	0	0%	1	2,0%	18	36,7%	18	36,7%	12	24,5%
3	Pegawai merasa, bahwa motivasi dan semangat kerja terpacu dengan adanya pemberian insentif.	0	0%	0	0%	4	8,2%	28	57,1%	17	34,7%
4	Insentif akan mendorong prestasi kerja pegawai.	0	0%	0	0%	3	6,1%	25	51,0%	21	42,9%
5	Tunjangan yang diberikan instansi sudah sesuai dengan kesepakatan.	0	0%	0	0%	11	22,4%	31	63,3%	7	14,3%
6	Seluruh pegawai menerima tunjangan sesuai dengan peranan atau posisi.	1	2,0%	0	0%	10	20,4%	32	65,3%	6	12,2%

*Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2024*

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden variabel Kompensasi Finansial, pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju (SS) terdapat pada pernyataan 4 sebanyak 21 responden dan yang terkecil pada pernyataan 6 dengan jumlah responden sebanyak 6 responden.

**Tabel 4.6**  
**Hasil Jawaban Responden Variabel Lingkungsn Kerja (X2)**

No	Pernyataan	Jawaban									
		STS (1)		TS (2)		CS (3)		S (4)		SS (5)	
1	Perlengkapan peneranagan lampu dalam ruangan sudah baik dan memadai.	0	0%	0	0%	12	24,5%	26	53,1%	11	22,4%
2	Terdapat penerangan cadangan di tempat bekerja saat terjadi pemadaman listrik.	1	2,0%	0	0%	15	30,6%	23	46,9%	10	20,4%
3	Suhu ruangan tempat bekerja membuat pegawai nyaman dalam bekerja.	0	0%	0	0%	9	18,4%	28	57,1%	12	24,5%
4	Sirkulasi udara di ruangan pegawai bekerja baik.	0	0%	0	0%	11	22,4%	26	53,1%	12	24,5%
5	Pegawai tidak merasa terganggu dengan suara bising kendaraan di sekitar tempat pegawai bekerja.	0	0%	4	8,2%	15	30,6%	22	44,9%	8	16,3%
6	Suara pegawai lain tidak terlalu mengganggu konsentrasi pada saat bekerja.	0	0%	4	8,2%	17	34,7%	22	44,9%	6	12,2%
7	Warna cat pada ruangan kerja pegawai sangat mendukung keadaan pikiran untuk kerja.	0	0%	0	0%	18	36,7%	25	51,0%	6	12,2%
8	Warna cat di ruangan bekerja cukup baik dan tidak membosankan.	0	0%	0	0%	19	38,8	26	53,1%	4	8,2%
9	Keamanan di tempat kerja sudah mampu membuat pegawai bekerja dengan nyaman.	0	0%	0	0%	13	26,5%	27	55,1%	9	18,4%
10	Satuan keamanan di tempat kerja	0	0%	0	0%	16	32,7%	27	55,1%	6	12,2%

	pegawai sudah bekerja dengan baik sehingga pegawai merasa aman.										
11	Hubungan antara pegawai dengan sesama rekan kerja membantu karyawan dalam bekerja.	0	0%	0	0%	4	8,2%	31	63,3%	14	28,6%
12	Pegawai memiliki tim kerja yang baik dan saling mendukung.	0	0%	1	2,0%	7	14,3%	28	57,1%	13	26,5%

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.6 jawaban responden variabel Lingkungan Kerja, pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju (SS) terdapat pada pernyataan 11 sebanyak 14 responden dan yang terkecil pada pernyataan 8 dengan jumlah responden sebanyak 4 responden.

**Tabel 4.7**

**Hasil Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (Y)**

No	Pernyataan	Jawaban									
		STS (1)		TS (2)		CS (3)		S (4)		SS (5)	
1	Pegawai hadir di tempat bekerja tepat waktu sebelum jam kerja yang telah ditetapkan.	0	0%	0	0%	5	10,2%	30	61,2%	14	28,6%
2	Pegawai merasa bahwa tidak pernah hadir terlambat dalam bekerja.	0	0%	1	2,0%	10	20,4%	29	59,2%	9	18,4%
3	Pegawai selalu mengenakan pakaian kerja atau seragam yang telah ditetapkan instansi.	0	0%	0	0%	1	2,0%	38	77,6%	10	20,4%
4	Pegawai selalu mengenakan tanda pengenal pada saat bekerja sesuai dengan yang ditetapkan instansi.	0	0%	0	0%	3	6,1%	37	75,5%	9	18,4%

5	Pegawai menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan.	0	0%	0	0%	4	8,2%	35	71,4%	10	20,4%
6	Pegawai bekerja sesuai dengan rencana kerja dan target yang telah ditetapkan.	0	0%	0	0%	8	16,3%	30	61,2%	11	22,4%
7	Pegawai selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti.	0	0%	0	0%	7	14,3%	31	63,3%	11	22,4%
8	Pegawai selalu menggunakan peralatan kerja dengan hati-hati.	0	0%	0	0%	5	10,2%	33	67,3%	11	22,4%

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.7 jawaban responden variabel Disiplin Kerja, pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju (SS) terdapat pada pernyataan 1 sebanyak 14 responden dan yang terkecil pada pernyataan 2 dan 4 dengan jumlah responden sebanyak 9 responden.

## 4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

### 4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden terlebih dahulu dilakukan uji validitas yang di uji cobakan kepada 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.

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi Finansial (X1)**

<b>Pernyataan</b>	<b>Sig</b>	<b>Alpha</b>	<b>Kondisi</b>	<b>Simpulan</b>
Butir 1	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid

*Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2024*

Berdasarkan tabel 4.8 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan Kompensasi Finansial (X1), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item Kompensasi Finansial (X1) dinyatakan valid.

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)**

<b>Pernyataan</b>	<b>Sig</b>	<b>Alpha</b>	<b>Kondisi</b>	<b>Simpulan</b>
Butir 1	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 9	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 10	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 11	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 12	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid

*Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2024*



Berdasarkan tabel 4.9 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan Lingkungan Kerja (X2), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item Lingkungan Kerja (X2) dinyatakan valid.

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (Y)**

<b>Pernyataan</b>	<b>Sig</b>	<b>Alpha</b>	<b>Kondisi</b>	<b>Simpulan</b>
Butir 1	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid

*Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2024*

Berdasarkan tabel 4.10 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan Disiplin Kerja (Y), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item Disiplin Kerja (Y) dinyatakan valid.

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

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

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

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Koefisien R	Simpulan
Kompensasi Finansial (X1)	0,826	0,8000 – 1,000	Sangat Tinggi
Lingkungan Kerja (X2)	0,897	0,8000 – 1,000	Sangat Tinggi
Disiplin Kerja (Y)	0,862	0,8000 – 1,000	Sangat Tinggi

*Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2024*

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.11 diatas nilai cronbach's alpha sebesar 0,826 untuk variabel Kompensasi Finansial (X1) dengan tingkat reliabel sangat tinggi. 0,897 untuk variabel Lingkungan Kerja (X2) dengan tingkat reliabel sangat tinggi dan 0,862 untuk variabel Disiplin Kerja (Y) dengan tingkat reliabel sangat tinggi.

### 4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

#### 4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Untuk mengetahui data normal atau mendekati normal bisa dilakukan dengan Uji Non Parametik One-Sampel Kolmogorov – Smirnov Test pada SPSS. Hasil perhitungan uji normalitas sebagai berikut :

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

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Kompensasi Finansial (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (Y)	0,200	0,05	Sig>alpha	Normal

*Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2024*

Berdasarkan tabel 4.12 One-Sample Kolmogorov Test-Smirnov diatas menggunakan SPSS, menunjukan bahwa Kompensasi Finansial (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (Y) dengan tingkat signifikan diperoleh  $0,200 > 0,05$  maka data berasal dari populasi berdistribusi normal.

#### 4.3.2 Hasil Uji Linearitas

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah model regresi dapat didekati dengan persamaan linear dan uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi ataupun regresi linear. Hasil uji linearitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Linearitas**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Kompensasi Finansial Terhadap Disiplin Kerja	0,740	0,05	Sig>alpha	Linear
Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja	0,055	0,05	Sig>alpha	Linear

*Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2024*

Dari hasil perhitungan menggunakan spss hasil uji linearitas pada tabel 4.13 diatas dapat disimpulkan:

##### 1. Kompensasi Finansial (X1) Terhadap Disiplin Kerja (Y)

Berdasarkan tabel 4.13 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity*  $0,740 > 0,05$  maka  $H_0$  diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

##### 2. Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Disiplin Kerja (Y)

Berdasarkan tabel 4.13 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity*  $0,055 > 0,05$  maka  $H_0$  diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

### 4.3.3 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi atau hubungan yang kuat antara sesama variabel independen. Hasil uji tersebut adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	VIF		Kondisi	Simpulan
Kompensasi Finansial (X1)	1,440	10	VIF<10	Tidak ada gejala multikolinieritas
Lingkungan Kerja (X2)	1,440	10	VIF<10	Tidak ada gejala multikolinieritas

*Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2024*

Dari hasil perhitungan pada tabel coefficient 4.14 menunjukkan nilai VIF variabel Kompensasi Finansial (X1) = 1,440 dan nilai VIF variabel Lingkungan Kerja (X2) = 1,440. Dari semua variabel menunjukkan nilai VIF setiap variabel < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas tinggi antar variabel independen terhadap variabel dependen. Multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independent yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. Kemiripan antar variabel independen akan mengakibatkan kolerasi yang sangat kuat.

### 4.4 Hasil Analisis Data

Metode analisis data adalah mendeskripsikan teknik analisis apa yang akan digunakan oleh peneliti untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan, termasuk pengujiannya. Data yang dikumpulkan tersebut ditentukan oleh masalah penelitian yang sekaligus mencerminkan karakteristik tujuan studi apakah untuk eksplorasi, deskripsi, atau menguji hipotesis.

#### 4.4.1 Regresi Linear Berganda

**Tabel 4.15**  
**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.994	2.981		4.359	<.001
	Kompensasi Finansial	.073	.128	.070	.573	.569
	Lingkungan Kerja	.387	.068	.687	5.658	<.001

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.728 <sup>a</sup>	.529	.509	2.287

*Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2024*

Berdasarkan tabel 4.15 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi r squares sebesar 0,529 artinya Kompensasi Finansial (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) dapat menjelaskan Disiplin Kerja (Y) sebesar 52,9% dan sisanya 47,1% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai r menunjukkan arah hubungan antara Kompensasi Finansial (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (Y) memiliki tingkat hubungan yang tinggi karena nilai r sebesar 0,728 berada pada rentan 0,6000 – 0,7999. Berdasarkan tabel 4.15 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b1. X1 + b2. X2 + et$$

Keterangan :

Y = Disiplin Kerja

X1 = Kompensasi Finansial

X2 = Lingkungan Kerja

a = Konstanta

et = Error Term

b1, b2, b3 = Koefisien Regresi

$$Y = 12,994 + 0,073X1 + 0,387X2$$

1. Nilai konstanta sebesar 12,994 yang berarti bahwa tanpa adanya Kompensasi Finansial (X1) dan Lingkungan Kerja (X2), maka besarnya Disiplin Kerja (Y) adalah 12,994 satuan.
2. Koefisien Kompensasi Finansial (X1)  
Jika Kompensasi Finansial (X1) naik sebesar satu satuan maka Disiplin Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,073 satu satuan.
3. Koefisien Lingkungan Kerja (X2)  
Jika Lingkungan Kerja (X2) naik sebesar satu satuan maka Disiplin Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,387 satu satuan.

## 4.5 Hasil Uji Hipotesis

### 4.5.1 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t parsial digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji hipotesis secara parsial (Uji t) adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji Parsial (Uji t)**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Kompensasi Finansial Terhadap Disiplin Kerja	0,569	0,05	Sig>Alpha	Tidak Berpengaruh
Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja	0,001	0,05	Sig<Alpha	Berpengaruh

*Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2024*

#### 1. Pengaruh Kompensasi Finansial (X1) Terhadap Disiplin Kerja (Y)

Ho: Kompensasi Finansial tidak berpengaruh terhadap Disiplin Kerja

H<sub>1</sub>: Kompensasi Finansial berpengaruh terhadap Disiplin Kerja

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai  $\alpha$  (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

1. Jika nilai  $sig < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak
2. Jika nilai  $sig > 0,05$  maka  $H_0$  diterima
3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

Tabel 4.16 di dapat perhitungan pada Kompensasi Finansial (X1) diperoleh nilai  $sig (0,569) > \text{Alpha} (0,05)$  dengan demikian  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi Finansial (X1) tidak berpengaruh terhadap Disiplin Kerja (Y).

## 2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Disiplin Kerja (Y)

$H_0$ : Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Disiplin Kerja

$H_1$ : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Disiplin Kerja

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai  $\alpha$  (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

1. Jika nilai  $sig < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak
2. Jika nilai  $sig > 0,05$  maka  $H_0$  diterima
3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

Tabel 4.16 di dapat perhitungan pada Lingkungan Kerja (X2) diperoleh nilai  $sig (0,001) < \text{Alpha} (0,05)$  dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh terhadap Disiplin Kerja (Y).

#### 4.5.2 Hasil Uji F

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

Ho : Kompensasi Finansial dan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Pegawai Non ASN di Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Bandar Lampung.

Ha : Kompensasi Finansial dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Pegawai Non ASN di Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Bandar Lampung.

Dengan kriteria :

1. Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak, Ha diterima
2. Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima, Ha ditolak

**Tabel 4.17**

**Hasil Uji F**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	270.690	2	135.345	25.870	<.001 <sup>b</sup>
	Residual	240.657	46	5.232		
	Total	511.347	48			

*Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2024*

Dengan Tabel 4.17 terlihat bahwa nilai sig yaitu  $0,001 < 0,05$  maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya Kompensasi Finansial dan Lingkungan Kerja secara bersama - sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Non ASN di Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Bandar Lampung.



## **4.6 Pembahasan**

Berdasarkan hasil kuisisioner, responden dalam penelitian ini sebagian besar Pegawai Non ASN di Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Bandar Lampung adalah berjenis kelamin laki laki, dengan range umur 31 – 40 Tahun, pendidikan terakhir S1 dan dengan masa kerja 5 - 6 Tahun dan > 7 Tahun.

### **4.6.1 Pengaruh Kompensasi Finansial (X1) Terhadap Disiplin Kerja (Y)**

Menurut Kadarisman (2018) kompensasi finansial adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada pegawai dapat dinilai dengan uang dan cenderung diberikan secara teratur. Kompensasi finansial merupakan balas jasa yang diterima pegawai atas pekerjaan yang dilakukannya yang dipergunakan untuk memenuhi kebutuhan dan keluarga.

Kompensasi finansial yang diberikan kepada pegawai harus sesuai dengan beban tugas pekerjaan pegawai agar pegawai lebih semangat dalam bekerja, sehingga dapat menciptakan semangat dalam bekerja. Semakin besar kompensasi finansial yang diterima pegawai, maka semakin tinggi jabatannya, semakin baik statusnya dan semakin banyak pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya. Pemenuhan kebutuhan pegawai terpenuhi maka akan meningkatkan tingkat disiplin pegawai dalam bekerja.

Penelitian dari Wiryana (2019) menyatakan bahwa Kompensasi Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja dapat ditarik kesimpulan dengan pemberian Kompensasi Finansial dari instansi maka juga diikuti dengan meningkatnya Disiplin Kerja Pegawai.

Berdasarkan hasil uji parsial (Uji-t), diperoleh nilai sig (0,569) > Alpha (0,05) dengan demikian Ho diterima dan Ha ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi Finansial (X1) pada Pegawai Non ASN di

Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Bandar Lampung tidak berpengaruh sebesar 87% terhadap Disiplin Kerja (Y).

#### **4.6.2 Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Disiplin Kerja (Y)**

Berdasarkan hasil uji parsial (Uji-t), diperoleh nilai sig (0,001) < Alpha (0,05) dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X2) pada Pegawai Non ASN di Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Bandar Lampung berpengaruh sebesar 84% terhadap Disiplin Kerja (Y).

Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja adalah segala kondisi yang ada disekitar tempat kerja dan akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Instansi sebaiknya memperhatikan faktor-faktor lingkungan kerja sehingga menjadikan pegawai lebih rajin dalam bekerja. Untuk menjaga lingkungan kerja yang baik, instansi harus mempunyai hubungan yang harmonis dan keadilan dalam bekerja.

Hal ini sejalan dengan penelitian dari Wirya (2019) bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja dapat ditarik kesimpulan dengan baiknya pengelolaan Lingkungan Kerja yang diberikan instansi maka juga diikuti dengan meningkatnya Disiplin Kerja Pegawai.

#### **4.6.3 Pengaruh Kompensasi Finansial (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Disiplin Kerja (Y)**

Kompensasi Finansial dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Non ASN di Lembaga Penyiaran Publik

Radio Republik Indonesia Bandar Lampung sebesar 85% dalam penelitian ini.

Menurut Kadarisman (2018) kompensasi finansial adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada pegawai dapat dinilai dengan uang dan cenderung diberikan secara teratur. Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja adalah segala kondisi yang ada disekitar tempat kerja dan akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Diperkuat dengan penelitian dari Wirya (2019) menyatakan bahwa Kompensasi Finansial dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja dapat ditarik kesimpulan dengan pemberian Kompensasi Finansial dan baiknya pengelolaan Lingkungan Kerja dari instansi maka juga diikuti dengan meningkatnya Disiplin Kerja Pegawai.

#### **4.6.4 Faktor yang Lebih Dominan dalam Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai Non ASN Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Bandar Lampung: Kompensasi Finansial atau Lingkungan Kerja**

Berdasarkan hasil uji parsial (Uji-t) pada Kompensasi Finansial diperoleh nilai sig (0,569) > Alpha (0,05) dengan demikian Ho diterima dan Ha ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi Finansial (X1) tidak berpengaruh sebesar 87% terhadap Disiplin Kerja (Y), sedangkan hasil uji parsial (Uji-t) pada Lingkungan Kerja diperoleh nilai sig (0,001) < Alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X2) ASN di Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Bandar Lampung berpengaruh sebesar 84% terhadap Disiplin Kerja (Y).

Menurut hasil penelitian dapat diketahui bahwa faktor yang lebih dominan dalam mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai Non ASN Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Bandar Lampung adalah variabel Lingkungan Kerja.

Disiplin kerja merupakan hal yang sangat penting dan berfungsi sebagai barometer untuk mengetahui bagaimana fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia lainnya telah dijalankan dengan baik atau tidak. Disiplin kerja yang baik mencerminkan bahwa fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia telah dilaksanakan sesuai rencana. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Untuk menjaga lingkungan kerja yang baik, instansi harus mempunyai hubungan yang harmonis dan keadilan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan disiplin kerja.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Wirya (2019) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja.