

## BAB 1V

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data yang merupakan gambaran yang akan digunakan untuk proses selanjutnya yaitu menguji hipotesis. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain jenis kelamin, usia dan pendidikan.

##### 4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan, telah dilakukannya penelitian terhadap Karyawan PT. Waterindex Tirta Lestari yang berjumlah 75 karyawan.

**Tabel 4.1**

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

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Frequency</b>	<b>Persentase</b>
Laki – Laki	45	60,0 %
Perempuan	30	40,0 %
<b>Jumlah</b>	<b>75</b>	<b>100 %</b>

*Sumber : Data diolah pada tahun 2024*

Dari Tabel 4.1 karakter responden berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu jenis kelamin Laki-laki, artinya Karyawan PT. Waterindex Tirta Lestari yang paling banyak adalah karyawan berjenis kelamin Laki-laki, yaitu sebanyak 60,0 % atau 45 orang karyawan dengan total keseluruhan karyawan 75 orang karyawan. Dengan demikian dapat diartikan bahwa sampel dalam penelitian ini didominasi oleh responden berjenis kelamin laki - laki di PT. Waterindex Tirta Lestari.

**Tabel 4.2****Karakteristik Responden Berdasarkan Umur**

<b>Umur</b>	<b>Frequency</b>	<b>Persentase</b>
17-22 Tahun	31	41,3 %
23-28 Tahun	21	28,0 %
29-34 Tahun	23	30,7 %
<b>Jumlah</b>	<b>75</b>	<b>100 %</b>

*Sumber : Data diolah pada tahun 2024*

Dari hasil Tabel 4.2 karakter responden berdasarkan umur diketahui bahwa jumlah rentang umur karyawan tertinggi yaitu 17-22 tahun, artinya karyawan PT. Waterindex Tirta Lestari yang menjadi responden di dominasi oleh karyawan yang berusia 17-22 tahun, yaitu sebanyak 41,3 % atau 31 orang karyawan dengan total keseluruhan karyawan 75 orang karyawan.

#### **4.1.2 Deskripsi Variabel**

Hasil jawaban tentang variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan kerja Non-Fisik (X2), dan Disiplin kerja (Y) karyawan PT. Waterindex Tirta Lestari yang disebarkan kepada 75 responden adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.3**  
**Hasil Jawaban Responden Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)**

No.	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pimpinan harus memiliki sifat kematangan spitual, sosial dan fisik kepada karyawan.	20	26,7	33	44,0	16	21,3	5	6,7	1	1,3
2	Pimpinan harus menunjukkan keteladanan yang baik untuk karyawan.	29	38,7	20	26,7	18	24,0	8	10,7	0	0,0
3	Pimpinan mampu memecahkan permasalahan dengan tenang dan kreatif.	21	28,0	28	37,3	20	26,7	6	8,0	0	0,0
4	Pimpinan harus memiliki sifat jujur untuk karyawan.	17	22,7	29	38,7	20	26,7	7	9,3	2	2,7
5	Pimpinan mampu memiliki komunikasi yang baik agar bisa sharing informasi pada karyawan.	21	28,0	22	29,3	24	32,0	8	10,7	0	0,0
6	Pimpinan selalu memotivasi kan yang baik untuk karyawan.	25	33,3	35	46,7	13	17,3	2	2,7	0	0,0
7	Pimpinan mampu bertanggung jawab untuk karyawan.	27	36,0	27	36,0	15	20,0	6	8,0	0	0,0
8	Pimpinan harus mempunyai sikap disiplin yang baik agar di tiru dengan karyawan.	20	26,7	25	33,3	21	28,0	8	10,7	1	1,3
9	Pimpinan harus mempunyai relasi yang luas dengan karyawan agar bisa mendapatkan informasi dan dukungan dengan karyawan.	29	25,3	31	41,3	22	29,3	3	4,0	0	0,0
10	Pimpinan mampu mengambil keputusan dengan tenang dan waktu yang tepat.	17	22,7	23	30,7	19	25,3	16	21,3	0	0,0

*Sumber : Data diolah pada tahun 2024*

Berdasarkan tabel 4.3 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju pernyataan no 02 yaitu Pimpinan harus menunjukkan keteladanan yang baik untuk karyawan, sebanyak 29 orang. Dan pernyataan no 09 yaitu Pimpinan harus mempunyai relasi yang luas dengan karyawan agar bisa mendapatkan informasi dan dukungan dengan karyawan, sebanyak 29

orang. Jawaban sangat tidak setuju paling besar terdapat pada pernyataan no 04 yaitu Pimpinan harus memiliki sifat jujur untuk karyawan, sebanyak 02 orang.

**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	Karyawan mampu melakukan prosedur kerja perusahaan dengan baik dan tepat.	26	34,7	35	46,7	13	17,3	1	1,3	0	0,0
2	Karyawan memiliki standar kerja yang baik.	28	37,3	26	34,7	16	21,3	5	6,7	0	0,0
3	Karyawan menjalankan standar kerja yang sesuai dengan ketentuan perusahaan.	19	25,3	24	32,0	23	30,7	8	10,7	1	1,3
4	Atasan harus mempunyai sikap tanggung jawab dengan bawahan, agar karyawan bekerja dengan efektif dan adil sesama karyawan.	20	26,7	32	42,7	22	29,3	1	1,3	0	0,0
5	Karyawan melakukan tugas pekerjaan dengan jelas dan tenang.	18	24,0	26	34,7	18	24,0	13	17,3	0	0,0
6	Karyawan menjalankan tugas pekerjaan dengan efektif.	19	25,3	25	33,3	20	26,7	10	13,3	1	1,3
7	Pimpinan mampu memberikan penghargaan untuk karyawan yang kreatif atau mempunyai prestasi.	21	28,0	27	36,0	18	24,0	9	12,0	0	0,0
8	Karyawan merasa puas dengan penghargaan yang diberikan oleh pimpinan.	14	18,7	31	41,3	25	33,3	5	6,7	0	0,0
9	Menjalin hubungan yang baik dan harmonis antar sesama karyawan.	12	16,0	34	45,3	27	36,0	2	2,7	0	0,0
10	Menjalin komunikasi yang baik antar atasan dan bawahan.	17	22,7	35	46,7	20	26,7	3	4,0	0	0,0

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.4 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju pernyataan no 02 yaitu Karyawan memiliki standar kerja yang baik, sebanyak 28 orang. Jawaban sangat tidak setuju paling besar terdapat pada pernyataan no 03 yaitu Karyawan menjalankan standar kerja yang sesuai

dengan ketentuan perusahaan, sebanyak 01 orang. Dan pernyataan no 06 Karyawan menjalankan tugas pekerjaan dengan efektif, sebanyak 01 orang.

**Tabel 4.5**  
**Hasil Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja Karyawan (Y)**

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		RR (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Karyawan masuk kerja dengan tepat waktu.	25	33,3	36	48,0	13	17,3	1	1,3	0	0,0
2	Karyawan memanfaatkan waktu kerja secara optimal.	28	37,3	26	34,7	16	21,3	5	6,7	0	0,0
3	Karyawan menggunakan waktu dengan efektif.	20	26,7	24	32,0	22	29,3	8	10,7	1	1,3
4	Karyawan tidak pernah melakukan tidak masuk kerja.	17	22,7	26	34,7	28	37,3	4	5,3	0	0,0
5	Karyawan mampu mematuhi peraturan perusahaan.	20	26,7	32	42,7	22	29,3	1	1,3	0	0,0
6	karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan peraturan perusahaan .	18	24,0	25	33,3	19	25,3	13	17,3	0	0,0
7	Karyawan memiliki target pekerjaan.	19	25,3	24	32,0	20	26,7	11	14,7	1	1,3
8	Karyawan menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target yang telah ditentukan.	20	26,7	28	37,3	18	24,0	9	12,0	0	0,0
9	Karyawan mampu membuat laporan harian dengan baik.	11	14,7	33	44,0	26	34,7	5	6,7	0	0,0
10	Karyawan bersungguh-sungguh dalam menjalankan tugas laporan harian yang ditentukan perusahaan.	12	16,0	29	38,7	27	36,0	7	9,3	0	0,0

Sumber: Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju pernyataan no 02 yaitu Karyawan memanfaatkan waktu kerja secara optimal, sebanyak 28 orang. Jawaban sangat tidak setuju paling besar terdapat pada pernyataan no 03 yaitu Karyawan menggunakan waktu dengan efektif, sebanyak 01 orang. Dan pernyataan no 07 yaitu Karyawan memiliki target pekerjaan, sebanyak 01 orang.

## 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 sebagai berikut :

**Tabel 4.6**

#### **Hasil Uji Validitas Kuesioner Gaya Kepemimpinan (X1)**

<b>Pernyataan</b>	<i>Sig</i>	<i>Alpha</i>	<b>Kondisi</b>	<b>Simpulan</b>
Butir 1	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 4	0,001	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 9	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 10	0,001	0,050	Sig< Alpha	Valid

*Sumber: Data diolah pada tahun 2024*

Berdasarkan tabel 4.6 hasil uji validitas Gaya Kepemimpinan dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai variabel Gaya Kepemimpinan. Dengan demikian semua item pernyataan pada variabel Gaya Kepemimpinan dinyatakan valid karena nilai Sig< Alpha.

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

<b>Pernyataan</b>	<i>Sig</i>	<i>Alpha</i>	<b>Kondisi</b>	<b>Simpulan</b>
Butir 1	0,002	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 9	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 10	0,001	0,050	Sig< Alpha	Valid

*Sumber: Data diolah pada tahun 2024*

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji validitas Lingkungan Kerja Non-Fisik dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai variabel Lingkungan Kerja Non-Fisik. Dengan demikian semua item pernyataan pada variabel Lingkungan Kerja Non-Fisik dinyatakan valid karena nilai Sig< Alpha.

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Validitas Kuesioner Disiplin Kerja (Y)**

<b>Pernyataan</b>	<i>Sig</i>	<i>Alpha</i>	<b>Kondisi</b>	<b>Simpulan</b>
Butir 1	0,001	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 9	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 10	0,003	0,050	Sig< Alpha	Valid

*Sumber : Data diolah pada tahun 2023*

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji validitas Disiplin kerja dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai variabel Disiplin kerja. Dengan demikian semua item pernyataan pada variabel Disiplin kerja dinyatakan valid karena nilai Sig< Alpha.

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

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji reliabilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X1, variabel X2, dan instrumen variabel Y menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program SPSS 20.



**Tabel 4.9****Hasil Uji Reliabilitas**

<b>Variabel</b>	<b>Koefisien alphacronbach's</b>	<b>Koefisien r</b>	<b>Simpulan</b>
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,708	0,6000-0,7999	Tinggi
Lingkungan Kerja Non-Fisik (X2)	0,609	0,6000-0,7999	Tinggi
Disiplin Kerja (Y)	0,533	0,4000 - 0,5999	Sedang

*Sumber : Data diolah pada tahun 2024*

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.9 nilai cronbach' alpha variabel Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 0,708, dengan tingkat reliable tinggi, untuk variabel Lingkungan kerja Non-Fisik (X2) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0,609 dengan tingkat reliable tinggi, dan untuk variabel Disiplin kerja karyawan (Y) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0,533 yang artinya tingkat Sedang.

### 4.3 Hasil Uji Persyaratan analisis data

#### 4.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas sampel bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Alat uji yang digunakan adalah uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Dalam uji normalitas dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas adalah jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal, sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

**Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas**

No	Variabel	Asymp.Sig	Aplha	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan	0,824	0,05	Berdistribusi Normal
2	Lingkungan Kerja Non-Fisik	0,239	0,05	Berdistribusi Normal
3	Disiplin Kerja	0,485	0,05	Berdistribusi Normal

*Sumber: Data diolah pada tahun 2024*

Berdasarkan tabel output 4.10 diketahui bahwa Nilai signifikan dari variabel Gaya Kepemimpinan (X1) adalah 0,824 lebih besar dari 0,05 dan variabel Lingkungan kerja Non-Fisik (X2) adalah 0,239 lebih besar dari 0,05 dan variabel Disiplin kerja (Y) 0,485 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan kerja Non-Fisik (X2) dan Disiplin kerja karyawan (Y) berdistribusi Normal.

#### 4.3.2 Uji Linieritas

Uji linieritas yaitu untuk melihat apakah model regresi dapat didekati dengan persamaan linier. Uji ini biasanya digunakan sebagai persyaratan dalam analisis korelasi ataupun regresi linier dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi kurang dari 0.05. dengan kata lain, uji linieritas dalam pengujian asumsi regresi dapat terpenuhi, yaitu variabel Y merupakan fungsi linier dari gabungan variabel-variabel X.

**Tabel 4.11 Hasil Uji Linieritas**

No	Variabel	Nilai Deviation From Linierity	Aplha	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan (X1)	0,950	0,05	Regresi berdistribusi Linear
2	Lingkungan Kerja Non-Fisik (X2)	0,665	0,05	Regresi berdistribusi Linear

*Sumber: Data diolah pada tahun 2024*

Berdasarkan tabel output 4.11 diketahui bahwa nilai Linierity dari variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 0,950 lebih besar dari alpha 0,05 dan variabel Lingkungan kerja Non-Fisik sebesar 0,665 lebih besar dari alpha 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan variabel berbentuk regresi linier.

#### 4.3.3 Uji Multikolinieritas

Menurut (Sanusi, 2017) uji multikolinieritas adalah suatu kondisi dimana terjadi korelasi atau hubungan yang kuat diantara variabel bebas yang diikuti sertakan dalam pembentuk model regresi linier.

**Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinieritas**

No	Variabel	Tolerance	VIP	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan (X1)	0,835	1,197	Tidak terjadi Multikolinieritas
2	Lingkungan Kerja Non-Fisik (X2)	0,835	1,197	Tidak terjadi Multikolinieritas

Sumber: diolah pada tahun 2024

Berdasarkan uji multikolinieritas diatas, dapat dilihat bahwa hasil perhitungan nilai tolerance variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 0,835 dan Lingkungan kerja Non-Fisik sebesar 0,835. Dimana jika nilai tolerance lebih dari 0,10 dan VIF kurang dari 10, maka tidak terdapat korelasi antara variabel bebas atau tidak terjadi multikolinieritas.

#### 4.4 Hasil analisis data

##### 4.4.1 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

**Tabel 4.13 Persamaan Regresi**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,403	2,420		1,406	,164
	Gaya Kepemimpinan	,377	,052	,472	7,199	,000
	Lingkungan Kerja Non-Fisik	,524	,062	,554	8,453	,000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.12 merupakan hasil perhitungan regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut: dapat dilihat bahwa konstanta  $a = 3,403$  koefisien  $b_1 = 0,377$ ,  $b_2 = 0,524$  sehingga persamaan regresi yaitu :

$$Y = 3,403 + 0,377 X_1 + 0,524 X_2$$

1. Nilai konstanta sebesar 3,403 menyatakan bahwa jika tidak ada skor Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Non-Fisik ( $X = 0$ ) maka skor Disiplin Kerja karyawan sebesar 3,403.
2. Koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) sebesar 0,377 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan Gaya Kepemimpinan akan meningkatkan Disiplin Kerja karyawan sebesar 0,377.
3. Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja Non-Fisik ( $X_2$ ) sebesar 0,542 menyatakan bahwa setiap penambahan satuan Disiplin kerja maka akan meningkatkan Disiplin Kerja karyawan sebesar 0,440

#### 4.4.2 Hasil Uji Determinasi

Diperoleh nilai determinasi (R square) sebagaimana pada tabel *summary* di bawah ini:

**Tabel 4.14 Tabel model summary**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,861 <sup>a</sup>	,742	,735	2,069
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non-Fisik, Gaya Kepemimpinan				

*Sumber: diolah pada tahun 2024*

Berdasarkan tabel 4.13 terlihat bahwa koefisien korelasi diperoleh R sebesar 0,861 atau 86,10 % berarti tingkat hubungan antara Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Non-Fisik terhadap Disiplin Kerja Karyawan hubungannya sangat tinggi, Sedangkan nilai R Square ( $R^2$ ) diperoleh sebesar 0,742 atau 74,20 % Disiplin Kerja karyawan dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Non-Fisik dengan tingkat hubungannya tinggi. Selebihnya 25,80 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui apakah suatu persamaan regresi yang di hasilkan baik untuk mengestimasi nilai variabel dependen di perlukan pembuktian terhadap kebenaran hipotesis.

#### 4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

##### 4.5.1 Uji F (Uji Simultan)

Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1), dan Lingkungan kerja Non-Fisik (X2) terhadap disiplin Kerja karyawan (Y) PT Waterindex Tirta Lestari.

**Tabel 4.15 Tabel Anova nilai F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	884,591	2	442,295	103,368	,000 <sup>b</sup>
	Residual	308,076	72	4,279		
	Total	1192,667	74			
a. Dependent Variable: Disiplin Kerja						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non-Fisik, Gaya Kepemimpinan						

Sumber: data diolah tahun 2024

Hipotesis Gaya Kepemimpinan (X1), dan Lingkungan kerja Non-Fisik (X2) terhadap disiplin Kerja karyawan (Y) PT Waterindex Tirta Lestari.

H<sub>0</sub>= Terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1), dan Lingkungan kerja Non-Fisik (X2) terhadap disiplin Kerja karyawan (Y) PT Waterindex Tirta Lestari

H<sub>0</sub>= Tidak terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1), dan Lingkungan kerja Non-Fisik (X2) terhadap disiplin Kerja karyawan (Y) PT Waterindex Tirta Lestari

Ketentuan :

Jika probabilitas  $< \alpha$  0,05 maka H<sub>0</sub> ditolak

Jika probabilitas  $> \alpha$  0,05 maka H<sub>0</sub> diterima

Atau

Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka pada  $\alpha$  0,05 (dk=n-2), H<sub>0</sub> diterima

Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka pada  $\alpha$  0,05 (dk=n-2), H<sub>0</sub> ditolak

Berdasarkan table 4.14 maka diperoleh  $F_{hitung}$  adalah 103,368 sedangkan nilai  $F_{tabel}$  ( $\alpha$  0,05) dengan  $(n - k = 60 - 2 = 58, k - 1 = 3 - 1 = 2)$  adalah 3,12. Dengan demikian  $F_{hitung} 103,368 > F_{tabel} 3,12$  atau sig 0,000  $<$  0,05 hasil ini berarti H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima.

Dengan kata lain ada pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan (X1), dan Lingkungan kerja Non-Fisik (X2) terhadap disiplin Kerja karyawan (Y) PT Waterindex Tirta Lestari.

#### 4.5.2 Uji t (Uji Parsial)

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t. Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara individual atau dengan kata lain menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel bebas secara parsial dalam menerangkan variabel terikat. Membandingkan  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$  dengan tingkat kepercayaan 95% dan  $\alpha=0,05$ . Hipotesis yang diajukan dan kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.16 Tabel coefficients uji t**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,403	2,420		1,406	,164
	Gaya Kepemimpinan	,377	,052	,472	7,199	,000
	Lingkungan Kerja Non-Fisik	,524	,062	,554	8,453	,000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: data diolah tahun 2024

Berdasarkan data diatas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

##### 4.5.2.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap disiplin Kerja karyawan (Y) PT Waterindex Tirta Lestari.

Rumusan Hipotesis

$H_0$  = Gaya Kepemimpinan (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin Kerja karyawan (Y) PT Waterindex Tirta Lestari.

$H_a$  = Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap disiplin Kerja karyawan (Y) PT Waterindex Tirta Lestari.

Kreteria Pengambilan Keputusan :

Apabila Signifikan (Sig)  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak

Apabila Signifikan (Sig)  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima Atau

Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan  $\alpha 0,05$  maka  $H_0$  diterima

Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dengan  $\alpha 0,05$  maka  $H_0$  ditolak

Berdasarkan tabel 4.15 bahwa  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , dengan nilai  $t_{hitung}$  7,199 lebih besar dari pada  $t_{tabel}$  1.666 atau probabilitas sig  $0,000 < 0,05$ , hasil ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dengan kata lain Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap disiplin Kerja karyawan (Y) PT Waterindex Tirta Lestari.

#### **4.5.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Non-Fisik (X2) terhadap disiplin Kerja karyawan (Y) PT Waterindex Tirta Lestari.**

Rumusan Hipotesis

$H_0$  = Lingkungan Kerja Non-Fisik (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin Kerja karyawan (Y) PT Waterindex Tirta Lestari.

$H_a$  = Lingkungan Kerja Non-Fisik (X2) berpengaruh signifikan terhadap disiplin Kerja karyawan (Y) PT Waterindex Tirta Lestari.

Kreteria Pengambilan Keputusan :

Apabila Signifikan (Sig)  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak

Apabila Signifikan (Sig)  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima Atau

Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan  $\alpha 0,05$  maka  $H_0$  diterima

Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dengan  $\alpha 0,05$  maka  $H_0$  ditolak



Berdasarkan tabel 4.15 bahwa  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , dengan nilai  $t_{hitung}$  8,453 lebih besar dari pada  $t_{tabel}$  1.666 atau probabilitas  $sig$   $0,000 < 0,05$ , hasil ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dengan kata lain Lingkungan Kerja Non-Fisik (X2) berpengaruh signifikan terhadap disiplin Kerja karyawan (Y) PT Waterindex Tirta Lestari.

## **4.6 Pembahasan**

### **4.6.1 Pembahasan Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap disiplin Kerja karyawan (Y) PT Waterindex Tirta Lestari.**

Dari hasil uji statistik Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap disiplin Kerja karyawan (Y) PT Waterindex Tirta Lestari. Dikarenakan bahwa  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , dengan nilai  $t_{hitung}$  7,199 lebih besar dari pada  $t_{tabel}$  1.666 atau probabilitas  $sig$   $0,000 < 0,05$ , hasil ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya Gaya Kepemimpinan yang dilakukan oleh PT Waterindex Tirta Lestari dapat mempengaruhi Disiplin kerja karyawan. Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pimpinan meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya.

Studi dari Ohio State University misalnya, mengemukakan dua orientasi utama pemimpin di dalam menerapkan kepemimpinan, yaitu orientasi pada hubungan kemanusiaan dan orientasi pada struktur tugas. (Nimran, 1999). Anoraga (1992), mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi pihak lain, melakukan komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu.

#### **4.6.2 Pembahasan Lingkungan Kerja Non-Fisik (X2) terhadap disiplin Kerja karyawan (Y) PT Waterindex Tirta Lestari.**

Dari hasil uji statistik Lingkungan Kerja Non-Fisik (X2) berpengaruh signifikan terhadap disiplin Kerja karyawan (Y) PT Waterindex Tirta Lestari. Dikarenakan hasil  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , dengan nilai  $t_{hitung}$  8,453 lebih besar dari pada  $t_{tabel}$  1.666 atau probabilitas  $sig$   $0,000 < 0,05$ , hasil ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya Lingkungan Kerja Non-Fisik perusahaan dapat mempengaruhi disiplin Kerja karyawan PT Waterindex Tirta Lestari. Lingkungan Kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan (Mufidatun & Azizah, 2019). Menurut Miftahuljannah (2018) Lingkungan kerja non fisik sebagai lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap dengan panca indera, namun dapat dirasakan oleh pegawai yang bekerja di lingkungan tersebut.

#### **4.6.3 Pembahasan Gaya Kepemimpinan (X1), dan Lingkungan kerja Non-Fisik (X2) terhadap disiplin Kerja karyawan (Y) PT Waterindex Tirta Lestari.**

Berdasarkan pengujian Gaya Kepemimpinan (X1), dan Lingkungan kerja Non-Fisik (X2) berpengaruh terhadap disiplin Kerja karyawan (Y) PT Waterindex Tirta Lestari. diperoleh  $F_{tabel}$  ( $\alpha$  0,05) dengan  $(n - k = 60 - 2 = 58, k - 1 = 3 - 1 = 2)$  adalah 3,12. Dengan demikian  $F_{hitung}$  103,368 >  $F_{tabel}$  3,12 atau  $sig$   $0,000 < 0,05$  hasil ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan kata lain ada pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan (X1), dan Lingkungan kerja Non-Fisik (X2) berpengaruh terhadap disiplin Kerja karyawan (Y) PT Waterindex Tirta Lestari.

Anoraga (1992), mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi pihak lain, melakukan komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu. Lingkungan Kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan (Mufidatun & Azizah, 2019).

Disamping itu, ada beberapa pendapat tentang gaya kepemimpinan yang diajukan oleh pakar yang semuanya dapat ditelusuri dalam beberapa literatur kepemimpinan, organisasi, dan manajemen. Studi dari Ohio State University misalnya, mengemukakan dua orientasi utama pemimpin di dalam menerapkan kepemimpinan, yaitu orientasi pada hubungan kemanusiaan dan orientasi pada struktur tugas. (Nimran, 1999)