

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, yaitu jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja. Berikut hasil uji deskripsi jawaban responden, sebagai berikut:

Tabel 4.1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| Jenis Kelamin | Jumlah | Persentase |
|---------------|--------|------------|
| Laki-Laki | 19 | 57.6% |
| Perempuan | 14 | 42.4% |
| Total | 33 | 100.0% |

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.1 responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat bahwa karyawan bagian *marketing* Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah, paling banyak berjenis kelamin laki-laki yang berjumlah 19 karyawan atau sebesar 57.6%, artinya sebagian besar karyawan bagian *marketing* Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki.

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Usia

| Usia | Jumlah | Persentase |
|-------------|--------|------------|
| 17-25 Tahun | 5 | 15.2% |
| 26-34 Tahun | 9 | 27.3% |
| 35-43 Tahun | 19 | 57.6% |
| Total | 33 | 100.0% |

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.2 responden berdasarkan usia dapat dilihat bahwa karyawan bagian *marketing* Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah, paling banyak berusia 35-43 Tahun yang berjumlah 19 karyawan atau sebesar 57,6%, artinya sebagian besar karyawan bagian *marketing* Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah dalam penelitian ini berusia 35-43 Tahun.

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

| Pendidikan Terakhir | Jumlah | Persentase |
|---------------------|--------|------------|
| SMA | 18 | 54.2% |
| Diploma | 7 | 21.2% |
| S1 | 8 | 24.2% |
| Total | 33 | 100.0% |

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.3 responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat bahwa karyawan bagian *marketing* Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah, paling banyak memiliki pendidikan terakhir SMA yang berjumlah 18 karyawan atau sebesar 54,2%, artinya sebagian besar karyawan bagian *marketing* Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah dalam penelitian ini memiliki pendidikan terakhir SMA.

Tabel 4.4
Responden Berdasarkan Masa Kerja

| Masa Kerja | Jumlah | Persentase |
|------------|--------|------------|
| 0-2 Tahun | 5 | 15.2% |
| 3-4 Tahun | 10 | 30.3% |
| 5-6 Tahun | 9 | 27.3% |
| > 7 Tahun | 9 | 27.3% |
| Total | 33 | 100.0% |

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.4 responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat bahwa karyawan bagian *marketing* Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah, paling banyak memiliki masa kerja 3-4 Tahun yang berjumlah 10 karyawan atau sebesar 30,3%, artinya sebagian besar karyawan

bagian *marketing* Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah dalam penelitian ini memiliki masa kerja 3-4 Tahun.

Tabel 4.5
Hasil Jawaban Responden Kompensasi Finansial

| No | Pernyataan | Jawaban | | | | | | | | | |
|------------------|---|---------|-----|----|------|----|------|----|------|----|------|
| | | STS | | TS | | CS | | S | | SS | |
| | | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| Gaji | | | | | | | | | | | |
| 1 | Gaji yang diterima sudah sesuai dengan standar yang ditentukan perusahaan | 0 | 0 % | 11 | 33.3 | 11 | 33.3 | 8 | 24.2 | 3 | 9.1 |
| 2 | Gaji yang diberikan perusahaan tepat waktu | 0 | 0 % | 9 | 27.3 | 15 | 45.5 | 8 | 24.2 | 1 | 3.0 |
| Insentif | | | | | | | | | | | |
| 3 | Insentif yang diberikan perusahaan sesuai dengan pekerjaan | 0 | 0 % | 6 | 18.2 | 19 | 57.6 | 5 | 15.2 | 3 | 9.1 |
| 4 | Insentif diberikan perusahaan sesuai dengan ketentuan berlaku | 0 | 0 % | 7 | 21.2 | 9 | 27.3 | 10 | 30.3 | 7 | 21.2 |
| Tunjangan | | | | | | | | | | | |
| 5 | Pemberian Tunjangan memberikan semangat kerja bagi karyawan | 1 | 3.0 | 3 | 9.1 | 15 | 45.5 | 7 | 21.2 | 7 | 21.2 |
| 6 | Tunjangan yang diberikan perusahaan sesuai dengan ketentuan | 0 | 0 % | 6 | 18.2 | 9 | 27.3 | 14 | 42.4 | 4 | 12.1 |

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden diatas pernyataan cukup setuju yang memiliki nilai terbesar terdapat pada pernyataan 3 yaitu insentif yang diberikan perusahaan sesuai dengan pekerjaan, sebanyak 19 karyawan atau 57.6%. Sedangkan pernyataan sangat tidak setuju dan sangat setuju yang memiliki nilai terendah terdapat pada pernyataan 5 dan pernyataan 2 yaitu pemberian tunjangan memberikan semangat kerja bagi karyawan sebanyak 1 karyawan atau 3.0% dan gaji yang diberikan perusahaan tepat waktu sebanyak 1 karyawan atau 3.0%.

Tabel 4.6
Hasil Jawaban Responden Lingkungan Kerja Non Fisik

| No | Pernyataan | Jawaban | | | | | | | | | |
|------------------------------|--|---------|-----|----|------|----|------|----|------|----|------|
| | | STS | | TS | | CS | | S | | SS | |
| | | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| Hubungan Kerja | | | | | | | | | | | |
| 1 | Komunikasi diantara karyawan berjalan dengan baik | 0 | 0 % | 3 | 9.1 | 14 | 42.4 | 12 | 36.4 | 4 | 12.1 |
| 2 | Suasana kekeluargaan dalam pekerjaan terbina dengan baik | 0 | 0 % | 7 | 21.2 | 15 | 45.5 | 5 | 15.2 | 6 | 18.2 |
| Tanggung Jawab Atasan | | | | | | | | | | | |
| 3 | Pemimpin memberikan dukungan dan bimbingan kepada semua karyawan | 1 | 3.0 | 6 | 18.2 | 11 | 33.3 | 9 | 27.3 | 6 | 18.2 |
| 4 | Pemimpin bersikap adil kepada semua karyawan | 0 | 0 % | 10 | 30.3 | 6 | 18.2 | 8 | 24.2 | 9 | 27.3 |
| Safety System | | | | | | | | | | | |
| 5 | Prosedur kerja di perusahaan sudah sangat baik | 1 | 3.0 | 9 | 27.3 | 6 | 18.2 | 13 | 39.4 | 4 | 12.1 |
| 6 | Kebijakan dan aturan kerja perusahaan sangat jelas | 0 | 0 % | 7 | 21.2 | 4 | 12.1 | 10 | 30.3 | 12 | 36.4 |

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.6 jawaban responden diatas pernyataan cukup setuju yang memiliki nilai terbesar terdapat pada pernyataan 2 yaitu suasana kekeluargaan dalam pekerjaan terbina dengan baik, sebanyak 15 karyawan atau 45.5%. Sedangkan pernyataan sangat tidak setuju yang memiliki nilai terendah terdapat pada pernyataan 3 dan pernyataan 5 yaitu pemimpin memberikan dukungan dan bimbingan kepada semua karyawan sebanyak 1 karyawan atau 3.0% dan prosedur kerja di perusahaan sudah sangat baik sebanyak 1 karyawan atau 3.0%.

Tabel 4.7
Hasil Jawaban Responden Kinerja Karyawan

| No | Pernyataan | Jawaban | | | | | | | | | |
|--------------------------|--|---------|-----|----|------|----|------|----|------|----|------|
| | | STS | | TS | | CS | | S | | SS | |
| | | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| Kuantitas Kerja | | | | | | | | | | | |
| 1 | Selalu berusaha mencapai target kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan | 2 | 6.1 | 8 | 24.2 | 5 | 15.2 | 16 | 48.5 | 2 | 6.1 |
| 2 | Target pekerjaan dan tugas dari perusahaan dapat dipenuhi dengan baik dan cermat | 2 | 6.1 | 3 | 9.1 | 10 | 30.3 | 11 | 33.3 | 7 | 21.2 |
| Kualitas Kerja | | | | | | | | | | | |
| 3 | Selalu bekerja sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan oleh perusahaan | 1 | 3.0 | 5 | 15.2 | 12 | 36.4 | 6 | 18.2 | 9 | 27.3 |
| 4 | Selalu teliti dalam mengerjakan tugas pekerjaan | 1 | 3.0 | 5 | 15.2 | 12 | 36.4 | 6 | 18.2 | 9 | 27.3 |
| Pemanfaatan Waktu | | | | | | | | | | | |
| 5 | Selalu menyelesaikan tugas pekerjaan sesuai dengan jadwal yang ditentukan | 2 | 6.1 | 8 | 24.2 | 8 | 24.2 | 13 | 39.4 | 2 | 6.1 |
| 6 | Selalu membuat target waktu untuk penyelesaian pekerjaan | 1 | 3.0 | 5 | 15.2 | 9 | 27.3 | 10 | 30.3 | 8 | 24.2 |
| Tingkat Kehadiran | | | | | | | | | | | |
| 7 | Selalu datang tepat waktu sesuai dengan peraturan perusahaan | 2 | 6.1 | 3 | 9.1 | 11 | 33.3 | 10 | 30.3 | 7 | 21.2 |
| 8 | Selalu pulang tepat waktu sesuai dengan peraturan perusahaan | 1 | 3.0 | 8 | 24.2 | 9 | 27.3 | 10 | 30.3 | 5 | 15.2 |
| Kerja Sama | | | | | | | | | | | |
| 9 | Selalu berkoordinasi dengan divisi lain dalam melaksanakan tugas pekerjaan | 1 | 3.0 | 4 | 12.1 | 13 | 39.4 | 8 | 24.2 | 7 | 21.2 |
| 10 | Selalu memberikan dukungan dalam mengerjakan pekerjaan antar rekan kerja | 1 | 3.0 | 5 | 15.2 | 17 | 51.5 | 1 | 3.0 | 9 | 27.3 |

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.7 jawaban responden diatas pernyataan cukup setuju yang memiliki nilai terbesar terdapat pada pernyataan 10 yaitu selalu memberikan dukungan dalam mengerjakan pekerjaan antar rekan kerja,

sebanyak 17 karyawan atau 51.5%. Sedangkan pernyataan sangat tidak setuju dan setuju yang memiliki nilai terendah terdapat pada pernyataan 3, 4, 6, 8, 9, dan 10 yaitu selalu bekerja sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan oleh perusahaan sebanyak 1 karyawan atau 3.0%, selalu teliti dalam mengerjakan tugas pekerjaan sebanyak 1 karyawan atau 3.0%, selalu membuat target waktu untuk penyelesaian pekerjaan sebanyak 1 karyawan atau 3.0%, selalu pulang tepat waktu sesuai dengan peraturan perusahaan sebanyak 1 karyawan atau 3.0%, selalu berkoordinasi dengan divisi lain dalam melaksanakan tugas pekerjaan sebanyak 1 karyawan atau 3.0%, dan selalu memberikan dukungan dalam mengerjakan pekerjaan antar rekan kerja sebanyak 1 karyawan atau 3.0%.

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 diujicobakan kepada responden. Uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 21.

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas Variabel

| Variabel | Pernyataan | Sig | Alpha | Kondisi | Simpulan |
|-----------------------------------|------------|-------|-------|-----------|----------|
| Kompensasi Finansial | Butir 1 | 0,000 | 0,05 | Sig<alpha | Valid |
| | Butir 2 | 0,000 | 0,05 | Sig<alpha | Valid |
| | Butir 3 | 0,000 | 0,05 | Sig<alpha | Valid |
| | Butir 4 | 0,000 | 0,05 | Sig<alpha | Valid |
| | Butir 5 | 0,000 | 0,05 | Sig<alpha | Valid |
| | Butir 6 | 0,000 | 0,05 | Sig<alpha | Valid |
| Lingkungan Kerja Non Fisik | Butir 1 | 0,000 | 0,05 | Sig<alpha | Valid |
| | Butir 2 | 0,007 | 0,05 | Sig<alpha | Valid |
| | Butir 3 | 0,000 | 0,05 | Sig<alpha | Valid |
| | Butir 4 | 0,000 | 0,05 | Sig<alpha | Valid |
| | Butir 5 | 0,000 | 0,05 | Sig<alpha | Valid |
| | Butir 6 | 0,000 | 0,05 | Sig<alpha | Valid |

| | | | | | |
|-------------------------|----------|-------|------|-----------|-------|
| Kinerja Karyawan | Butir 1 | 0,000 | 0,05 | Sig<alpha | Valid |
| | Butir 2 | 0,000 | 0,05 | Sig<alpha | Valid |
| | Butir 3 | 0,000 | 0,05 | Sig<alpha | Valid |
| | Butir 4 | 0,000 | 0,05 | Sig<alpha | Valid |
| | Butir 5 | 0,000 | 0,05 | Sig<alpha | Valid |
| | Butir 6 | 0,000 | 0,05 | Sig<alpha | Valid |
| | Butir 7 | 0,000 | 0,05 | Sig<alpha | Valid |
| | Butir 8 | 0,000 | 0,05 | Sig<alpha | Valid |
| | Butir 9 | 0,000 | 0,05 | Sig<alpha | Valid |
| | Butir 10 | 0,000 | 0,05 | Sig<alpha | Valid |

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji validitas variabel, menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan variabel kompensasi finansial, lingkungan kerja non fisik dan kinerja karyawan memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item pernyataan variabel kompensasi finansial, lingkungan kerja non fisik dan kinerja karyawan, dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji reliabilitas terhadap masing-masing instrumen variabel menggunakan rumus *alpha cronbach* dengan bantuan program SPSS versi 21. Hasil uji reliabilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas Variabel

| Variabel | Koefisien Cronbach Alpha | Koefisien r | Simpulan |
|----------------------------|--------------------------|-----------------|---------------|
| Kompensasi Finansial | 0,858 | 0,6000 – 0,7999 | Sangat Tinggi |
| Lingkungan Kerja Non Fisik | 0,846 | 0,8000 – 1,0000 | Sangat Tinggi |
| Kinerja Karyawan | 0,895 | 0,8000 – 1,0000 | Sangat Tinggi |

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.9 diatas nilai *cronbach's alpha*, menjelaskan bahwa variabel kompensasi finansial, lingkungan kerja non fisik dan kinerja karyawan memiliki kategori reliabel sangat tinggi, karena berada pada rentang 0,8000-1,0000.

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 Parametrik *one-sample kolmogorov – smirnov test* pada SPSS Versi 21. Hasil perhitungan uji normalitas sebagai berikut,

Tabel 4.10
Hasil Uji Normalitas

| Variabel | Sig | Alpha | Kondisi | Simpulan |
|----------------------------|-------|-------|-------------|----------|
| Kompensasi Finansial | 0,378 | 0,05 | Sig > Alpha | Normal |
| Lingkungan Kerja Non Fisik | 0,553 | 0,05 | Sig > Alpha | Normal |
| Kinerja Karyawan | 0,246 | 0,05 | Sig > Alpha | Normal |

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.10 diatas, menunjukkan bahwa nilai variabel kompensasi finansial, lingkungan kerja non fisik dan kinerja karyawan memiliki tingkat signifikan diperoleh data sig > Alpha maka variabel variabel kompensasi finansial, lingkungan kerja non fisik dan kinerja karyawan berasal dari populasi berdistribusi normal.

4.3.2 Hasil Uji Linieritas

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, dengan bantuan program SPSS versi 21. Hasil uji linearitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut,

Tabel 4.11
Hasil Uji Linieritas

| Variabel | Sig | Alpha | Kondisi | Simpulan |
|--|-------|-------|-------------|----------|
| Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan | 0,114 | 0,05 | Sig > Alpha | Linier |
| Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan | 0,406 | 0,05 | Sig > Alpha | Linier |

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.11 hasil perhitungan *ANOVA table*, pada variabel kompensasi finansial dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan, didapat nilai Sig pada baris *deviation from linearity* > 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 4.12
Hasil Uji Multikolinieritas

| Variabel | VIF | | Kondisi | Simpulan |
|--|-------|----|---------|------------------------------------|
| Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan | 1.166 | 10 | VIF<10 | Tidak ada gejala multikolinieritas |
| Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan | 1.166 | 10 | VIF<10 | Tidak ada gejala multikolinieritas |

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.12 hasil perhitungan pada tabel *coefficient* menunjukkan bahwa nilai VIF pada variabel kompensasi finansial dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan < 10, maka tidak ada gejala multikolinieritas antar variabel independen terhadap variabel dependen.

4.4 Hasil Analisis Data

4.4.1 Regresi Linear Berganda

Tabel 4.13

Persamaan Regresi Linear Berganda

| Variable | B |
|----------------------------|-------|
| (Constant) | 4,313 |
| Kompensasi Finansial | 0.716 |
| Lingkungan Kerja Non Fisik | 0.756 |

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.13 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 4,313 + 0.716X_1 + 0.756X_2$$

1. Nilai konstanta sebesar 5.893 yang berarti bahwa tanpa adanya variabel kompensasi finansial dan lingkungan kerja non fisik maka besarnya kinerja karyawan adalah 4,313 satuan.
2. Koefisien kompensasi finansial artinya jika kompensasi finansial naik sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat, sebesar 0.716 satu satuan.
3. Koefisien lingkungan kerja non fisik artinya jika lingkungan kerja non fisik naik sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat, sebesar 0.756 satu satuan.

Tabel 4.14

Hasil Uji Model Summary

| Variable | R (Korelasi) | R Square (Determinasi) |
|---|--------------|------------------------|
| Kompensasi Finansial Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan | 0,710 | 0,504 |

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.14 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi r square sebesar 0,504 artinya variabel kompensasi finansial dan lingkungan kerja non fisik dapat menjelaskan kinerja karyawan sebesar 50.4% dan sisanya 49,6% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai r

menunjukkan arah hubungan antara variabel kompensasi finansial dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan memiliki tingkat hubungan tinggi karena nilai r sebesar 0,710 berada pada rentang 0,6000 – 0,7999.

4.4.2 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 4.15

Hasil Uji Parsial (Uji t)

| Variabel | Sig | Alpha | Kondisi | Keterangan |
|--|-------|-------|-------------|-------------|
| Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan | 0,008 | 0,05 | Sig < Alpha | Berpengaruh |
| Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan | 0,002 | 0,05 | Sig < Alpha | Berpengaruh |

Sumber : Data Diolah, 2024

1. Berdasarkan tabel 4.15 didapat perhitungan pada kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan, diperoleh nilai sig (0,008) < Alpha (0,05) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian *marketing* Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah
2. Berdasarkan tabel 4.15 didapat perhitungan pada lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan, diperoleh nilai sig (0,002) < Alpha (0,05) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian *marketing* Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah

4.4.3 Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji f simultan digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji hipotesis secara simultan (Uji F) adalah sebagai berikut

Tabel 4.16

Hasil Uji Simultan (Uji F)

| Variabel | Sig | Alpha | Kondisi | Keterangan |
|---|-------|-------|-------------|-------------|
| Kompensasi Finansial Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan | 0,000 | 0,05 | Sig < Alpha | Berpengaruh |

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.16 didapat perhitungan pada kompensasi finansial dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan, diperoleh nilai sig (0,000) < Alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian *marketing* Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pembahasan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial (Uji-t), diperoleh nilai Sig (0,008) < Alpha (0,05). Dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian *marketing* koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah. Hasil tersebut didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Latte (2023) menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial dapat meningkatkan kinerja karyawan, hasil penelitian yang dilakukan oleh Krisnawati dan Wimba (2023) menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil jawaban responden pada variabel lingkungan kerja non fisik, pernyataan cukup setuju yang memiliki nilai terbesar terdapat pada pernyataan 2 yaitu suasana kekeluargaan dalam pekerjaan terbina dengan baik, sebanyak 15 karyawan atau 45.5%. Sedangkan pernyataan sangat tidak setuju yang memiliki nilai terendah terdapat pada pernyataan 3 dan pernyataan 5 yaitu pemimpin memberikan dukungan dan bimbingan kepada semua karyawan sebanyak 1 karyawan atau 3.0% dan prosedur kerja di perusahaan sudah sangat baik sebanyak 1 karyawan atau 3.0%. Oleh karena itu koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah sebaiknya mendorong pertukaran ide dan umpan balik antar karyawan sehingga dapat meningkatkan kreativitas dan inovasi saat bekerja, ciptakan ruang untuk bertukar pikiran dan diskusi terbuka sehingga setiap karyawan dapat berkontribusi yang akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

4.5.2 Pembahasan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial (Uji-t), diperoleh nilai sig (0,002) < Alpha (0,05). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian marketing koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah. Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Sanjaya dan Febrian (2024) menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan artinya jika lingkungan kerja non fisik meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Lingkungan kerja non fisik perusahaan seharusnya dapat mencerminkan kondisi yang mampu mendukung kerjasama dengan atasan, bawahan, atau jabatan yang sama di perusahaan sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil jawaban responden pada variabel lingkungan kerja non fisik, pernyataan cukup setuju yang memiliki nilai terbesar terdapat pada pernyataan 2 yaitu suasana kekeluargaan dalam pekerjaan terbina dengan baik, sebanyak 15 karyawan atau 45.5%. Sedangkan pernyataan sangat tidak setuju yang memiliki nilai terendah terdapat pada pernyataan 3 dan pernyataan 5 yaitu pemimpin memberikan dukungan dan bimbingan kepada semua karyawan sebanyak 1 karyawan atau 3.0% dan prosedur kerja di perusahaan sudah sangat baik sebanyak 1 karyawan atau 3.0%. Oleh karena itu koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah sebaiknya mendorong pertukaran ide dan umpan balik antar karyawan sehingga dapat meningkatkan kreativitas dan inovasi saat bekerja, ciptakan ruang untuk bertukar pikiran dan diskusi terbuka sehingga setiap karyawan dapat berkontribusi yang akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

4.5.3 Pembahasan Kompensasi Finansial Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji simultan (Uji-F), diperoleh nilai sig (0,000) < Alpha (0,05). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian *marketing* Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah. Hal tersebut didukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Latte (2023) menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan penelitian yang dilakukan oleh Sanjaya dan Febrian (2024) menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya jika kompensasi finansial dan lingkungan kerja non fisik meningkat maka kinerja karyawan.

Menurut Krisnawati dan Wimba (2023) kinerja karyawan menentukan tercapainya tujuan yang diharapkan oleh perusahaan tersebut. Kinerja karyawan dengan hasil kerja, kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh sumber daya manusia sesuai dengan peran dan tanggung jawab yang diberikan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Kompensasi finansial dipandang sebagai faktor yang berkontribusi pada penentuan atau pemilihan tempat kerja bagi seorang karyawan. kompensasi finansial dapat meningkatkan kinerja karyawan dan mampu memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik (Kusuma et al 2022). Lingkungan kerja non fisik perusahaan seharusnya dapat mencerminkan kondisi yang mampu mendukung kerjasama dengan atasan, bawahan, atau jabatan yang sama di perusahaan sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan (Marlius dan Sholihat, 2022).