

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Penjelasan data ini berfungsi sebagai gambaran yang nantinya akan digunakan dalam tahap selanjutnya, yaitu untuk menguji hipotesis. Tujuan dari langkah ini adalah untuk memberikan deskripsi atau gambaran mengenai karakteristik para responden yang merupakan fokus dari penelitian ini, termasuk diantaranya informasi tentang jenis kelamin, rentang usia, dan masa kerja responden.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	17	56,7
Perempuan	13	43,3
Jumlah	30	100,0

Sumber : Data diolah pada tahun 2023

Dari data yang tertera pada Tabel 4.1 mengenai profil responden berdasarkan jenis kelamin, dapat disimpulkan bahwa mayoritas adalah individu berjenis kelamin pria. Hal ini menunjukkan bahwa dalam populasi karyawan El's Coffee House di Bandar Lampung, sebanyak 17 orang yang bekerja adalah pria.

Tabel 4.2 Karakteristik responden berdasarkan usia

Usia	Jumlah	Persentase
20-30 Tahun	20	66,7
31-40 Tahun	5	16,7
41-50 Tahun	3	10,0
>50 Tahun	2	6,7
Jumlah	30	100,0

Sumber : Data diolah pada tahun 2023

3.	Pimpinan dapat dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya	6	20,0	5	16,7	7	23,3	11	36,7	1	3,3
4.	Pimpinan selalu memberikan contoh yang baik bagi para bawahannya	11	36,7	7	23,3	5	16,7	5	16,7	2	6,7
5.	Perusahaan selalu memberikan balas jasa terhadap pekerjaan yang dikerjakan	6	20,0	5	16,7	7	23,3	12	40,0	0	0,0
6.	Balas jasa yang diterima kurang memuaskan dapat mempengaruhi kedisiplinan	3	10,0	15	50,0	3	16,7	5	16,7	2	6,7
7.	Keadilan pimpinan sudah diterapkan dengan baik pada instansi	6	20,0	4	13,3	7	23,3	11	36,7	2	6,7
8.	Pimpinan selalu bersikap adil kepada para pegawai	13	43,3	5	16,7	7	23,3	4	13,3	1	3,3
9	Sanksi hukuman yang diberikan sesuai dengan tingkat kesalahan yang dilanggar	3	10,0	15	50,0	5	16,7	5	16,7	2	6,7
10	Sanksi hukuman yang diterapkan ikut mempengaruhi baik dan buruknya kedisiplinan	6	20,0	4	13,3	7	23,3	11	36,7	2	6,7
11	Ketegasan dalam mengambil keputusan berkaitan dengan pekerjaan	12	40,0	5	16,7	7	23,3	4	13,3	2	6,7

12	Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman akan diakui kepemimpinannya oleh pegawai	3	10,0	13	43,3	7	23,3	6	20,0	1	3,3
----	--	---	------	----	------	---	------	---	------	---	-----

Sumber : Data diolah pada tahun 2023

Berdasarkan data pada Tabel 4.4, terlihat bahwa pada pernyataan nomor 8, terdapat kesepakatan terbesar di antara responden dengan menyatakan "Saya sangat setuju" terhadap pernyataan bahwa "Pimpinan senantiasa menunjukkan sikap yang adil terhadap para pegawai," dengan jumlah 13 orang yang setuju. Sementara itu, pada pernyataan nomor 1, 2, 4, 6, 7, 9, 10, dan 11, mayoritas responden menunjukkan ketidaksetujuan yang signifikan dengan menyatakan "Saya sangat tidak setuju." Pernyataan-pernyataan tersebut meliputi:

1. Tujuan serta tanggung jawab yang diberikan harus sesuai dengan kapabilitas yang dimiliki.
2. Melaksanakan tugas sesuai dengan kompetensi yang dimiliki.
3. Pimpinan menjadi teladan yang baik bagi rekan-rekan bawahan.
4. Kualitas pelayanan yang rendah karena penghargaan yang tidak memadai dapat berdampak negatif pada ketaatan.
5. Pelaksanaan prinsip keadilan oleh pimpinan sudah terimplementasi dengan baik dalam lingkungan institusi.
6. Hukuman yang dijatuhkan sejalan dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan. Efek dari sanksi dan hukuman memainkan peran dalam membentuk disiplin yang baik atau buruk.

Keputusan yang tegas dalam hal pekerjaan oleh pimpinan, dengan jumlah 2 orang yang mengungkapkan pandangan ini.

Tabel 4.5 Hasil Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja (X2)

No	Pernyataan	SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan sudah baik dan memadai	2	6,7	6	20,0	1	3,3	11	36,7	10	33,3
2.	Pencahayaannya di tempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan	2	6,7	5	16,7	3	10,0	9	30,0	11	36,7
3.	Pemilihan warna didalam ruangan kerja cukup baik	3	10,0	3	10,0	2	6,7	14	46,7	8	26,7
4.	Saya merasa nyaman dengan tata warna yang ada diruangan kerja saya	1	3,3	6	20,0	3	10,0	9	30,0	11	36,7
5.	Pemimpin memiliki ketegasan dalam mendisiplinkan karyawan	3	10,0	5	16,7	1	3,3	11	36,7	10	33,3
6.	Suhu udara di tempat karyawan bekerja sudah baik	2	6,7	6	20,0	1	3,3	11	36,7	10	33,3
7.	Pemimpin memiliki ketegasan dalam mendisiplinkan karyawan	4	13,3	4	13,3	8	26,7	12	40,0	2	6,7
8.	Tempat kerja saya jauh dari kebisingan	14	46,7	5	16,7	5	16,7	4	13,3	2	6,7
9.	Hubungan kerja antara atasan dengan bawahan berjalan dengan baik	7	23,3	6	20,0	7	23,3	10	33,3	0	0,0
10.	Hubungan komunikasi dengan atasan selama ini berjalan dengan baik	2	6,7	9	30,0	1	3,3	17	56,7	1	3,3

Sumber : Data diolah pada tahun 2023

Berdasarkan data dalam Tabel 4.5, hasil tanggapan dari responden menunjukkan bahwa pernyataan terbanyak yang mendapat tanggapan "sangat setuju" adalah pernyataan nomor 8, yakni "Tempat kerja saya jauh dari kebisingan," dengan jumlah 14 responden. Di sisi lain, pada tanggapan "sangat tidak setuju," pernyataan terbanyak terjadi pada pernyataan nomor 2 dan 4. Pernyataan nomor 2 adalah "Pencahayaannya di tempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan," dan pernyataan nomor 4 adalah "Saya merasa nyaman dengan tata warna yang ada di ruangan kerja saya," keduanya mendapat tanggapan "sangat tidak setuju" sebanyak 11 orang.

Tabel 4.6 Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Saya bekerja sesuai dengan target dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas yang telah ditetapkan perusahaan	1	3,3	3	10,0	5	16,7	18	60,0	3	10,0
2.	anda dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti dan rapi	3	10,0	5	16,7	3	10,0	13	43,3	6	20,0
3.	Saya melakukan pekerjaan dengan terampil dan teliti sesuai dengan kuantitas perusahaan	4	13,3	4	13,3	6	20,0	9	30,0	7	23,3
4.	Pekerjaan yang anda hasilkan sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan	2	6,7	5	16,7	4	13,3	8	26,7	11	36,7

5.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	4	13,3	4	13,3	6	20,0	9	30,0	7	23,3
6.	anda masuk dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan	2	6,7	7	23,3	1	3,3	11	36,7	9	30,0
7.	Perusahaan telah mengalokasikan dana untuk setiap kegiatan perusahaan	6	20,0	4	13,3	7	23,3	11	36,7	2	6,7
8.	Saya menggunakan uang perusahaan hanya untuk kegiatan perusahaan	13	43,3	6	20,0	6	20,0	4	13,3	1	3,3
9.	Saya bekerja dengan fokus walaupun tidak ada atasan yang melakukan pengawasan	3	10,0	15	50,0	6	20,0	5	16,7	1	3,3
10.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik sekalipun tanpa pengawasan yang ekstra	6	20,0	4	13,3	7	23,3	11	36,7	2	6,7
11.	Saya dapat bekerja sama dengan sesama karyawan dan atasan	12	40,0	5	16,7	7	23,3	4	13,3	2	6,7
12.	Saya selalu menjalin komunikasi yang baik dengan rekan kerja	3	10,0	13	43,3	7	23,3	6	20,0	1	3,3

Sumber : Data diolah pada tahun 2023

Berdasarkan data dalam Tabel 4.6, hasil analisis menunjukkan bahwa mayoritas responden menunjukkan tingkat kesetujuan tertinggi pada pernyataan nomor 8, "Saya memanfaatkan dana perusahaan hanya untuk kepentingan bisnis," dengan jumlah 13 individu.

Sementara itu, pada pernyataan nomor 4, "Produksi yang saya hasilkan sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan," terdapat jumlah 11 responden yang menunjukkan tingkat ketidaksetujuan tertinggi, bahkan sangat tidak setuju.

4.2 Hasil Uji Validitas Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum melanjutkan proses pengolahan informasi, langkah awal yang diambil adalah mengaplikasikan uji validitas pada seluruh respon yang dikumpulkan dari para partisipan. Tahap uji validitas ini diterapkan dengan metode korelasi product moment yang telah teruji. Dalam konteks penelitian ini, validitas data diukur dan diverifikasi menggunakan perangkat lunak SPSS (Statistical Program and Service Solution) versi 21.

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Kuesioner Disiplin Kerja (X1)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,012	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,012	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,006	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,009	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,004	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
Butir 11	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 11	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : data diolah pada tahun 202

Berdasarkan data yang tertera pada tabel 4.7, hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa semua pernyataan yang terkait dengan kategori Disiplin Kerja (X1) memiliki nilai Sig yang lebih rendah daripada nilai alpha. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua elemen dalam kategori Disiplin Kerja (X1) telah terbukti valid.

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Kuesioner Lingkungan Kerja (X2)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,006	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	0,039	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,025	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 9	0,006	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 10	0,022	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : data diolah pada tahun 2023

Berdasarkan informasi dari tabel 4.8 pada uji validitas, hasil menunjukkan bahwa semua pernyataan yang terkait dengan faktor Lingkungan Kerja (X2) memiliki nilai Sig yang lebih rendah daripada nilai alpha. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua elemen dalam faktor Lingkungan Kerja (X2) dapat dianggap sah.

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,026	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,003	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	0,022	0,05	Sig<alpha	Valid

Butir 8	0,020	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 9	0,040	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 10	0,022	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 11	0,006	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 12	0,026	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : data diolah pada tahun 2023

Dengan merujuk pada tabel 4.9, hasil pengujian validitas yang telah disajikan mengindikasikan bahwa semua pernyataan yang terkait dengan evaluasi kinerja pegawai (Y) menunjukkan nilai Sig yang lebih kecil daripada nilai alpha. Oleh karena itu, semua komponen penilaian kinerja pegawai (Y) dapat dianggap sah dan dapat dipertimbangkan untuk diterapkan.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah melaksanakan uji validitas, langkah selanjutnya adalah melakukan uji reliabilitas pada setiap instrumen variabel. Variabel X1, X2, dan Y diuji menggunakan metode Alpha Cronbach dengan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 21. Hasil uji reliabilitas setelah dibandingkan dengan pedoman interpretasi koefisien "r" tercantum dalam Tabel yang disediakan.

Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Alpha Cronbach	Koefisien R	Simpulan
Disiplin Kerja	0,820	0,600-0,799	Sangat Reliabel
Lingkungan Kerja	0,840	0,600-0,799	Sangat Reliabel
Kinerja Karyawan	0,686	0,600-0,799	Reliabel

Sumber : data diolah pada tahun 2023

Dengan merujuk kepada data reliabilitas yang tertera pada tabel 4.10, ditemukan bahwa nilai Alpha Cronbach untuk variabel Disiplin Kerja Toko (X1) adalah 0,820, menandakan tingkat reliabilitas yang tinggi. Untuk variabel Lingkungan Kerja (X2), nilai Alpha Cronbach yang tercatat adalah 0,840, mengindikasikan tingkat reliabilitas yang sangat baik.

Sementara itu, pada variabel Kinerja Karyawan (Y), Alpha Cronbach tercatat sebesar 0,686, menunjukkan tingkat memadai.

4.3 Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Linieritas

Analisis linearitas bertujuan untuk mengidentifikasi apakah terdapat hubungan linear atau non-linear yang signifikan antara dua variabel. Berdasarkan hasil pengujian linearitas, temuan tersebut terdokumentasikan pada Tabel 4.11 dengan tingkat kepercayaan yang dapat diandalkan.

Tabel 4.11 Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	0,366	0,05	Sig>Alpha	Linear
Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	0,121	0,05	Sig>Alpha	Linear

Sumber : data diolah pada tahun 2023

Hasil analisis linearitas pada tabel 4.11 mengindikasikan bahwa signifikansi data untuk variabel Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,366, melebihi batas 0,05. Ini mengimplikasikan penerimaan hipotesis nol (H0). Begitu pula, signifikansi data untuk variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,121, yang juga melampaui nilai batas 0,05. Ini menunjukkan penerimaan H0. Oleh karena itu, karena nilai signifikansi (sig) > Alpha, hipotesis nol (H0) diterima. Kesimpulannya, model regresi untuk variabel ini dapat dianggap sebagai model linier..

4.3.2 Hasil Uji Normalitas

Untuk mengidentifikasi apakah data berdistribusi normal atau memiliki aproksimasi distribusi normal, dapat dilakukan analisis menggunakan uji Non-Parametrik One-Sample Kolmogorov-Smirnov pada perangkat lunak SPSS versi 21. Berikut merupakan hasil perhitungan dari analisis uji normalitas tersebut:

Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Disiplin Kerja	0,969	0,05	Sig>Alpha	Normal
Lingkungan Kerja	0,907	0,05	Sig>Alpha	Normal
Kinerja Karyawan	0,980	0,05	Sig>Alpha	Normal

Sumber : data diolah pada tahun 2023

Dengan berdasarkan hasil analisis normalitas pada tabel 4.12 di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Disiplin Kerja (X1) adalah 0,969, yang ternyata melebihi nilai 0,05. Kemudian, pada variabel Lingkungan Kerja (X2) didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,907. Selanjutnya, hasil untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,980, yang juga melampaui nilai batas 0,05. Melalui hasil-hasil ini, dapat diungkapkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi distribusi normal.

4.3.3 Hasil Uji Multikolinieritas

Berikut merupakan hasil dari analisis Uji Multikolinieritas yang bertujuan untuk mengidentifikasi potensi adanya korelasi atau relasi yang signifikan di antara variabel-variabel independen. Berikut hasil dari evaluasi tersebut:

Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Disiplin Kerja	0,915	1,092	Tidak Ada Gejala Multikolinieritas
Lingkungan Kerja	0,915	1,092	Tidak Ada Gejala Multikolinieritas

Sumber : data diolah pada tahun 2023

Didasarkan pada Tabel 4.13, terlihat bahwa toleransi nilai dari variabel Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) melebihi 0,1, sementara nilai VIF-nya kurang dari 10. Hal ini mengindikasikan bahwa pada kedua variabel tersebut tidak terdapat tanda-tanda adanya multikolinieritas dalam kerangka variabel penelitian ini.

4.4 Uji Analisis Data

4.4.1 Hasil Regresi Linear Berganda

Uji analisis regresi berganda telah dilakukan untuk menilai dampak variabel independen terhadap variabel dependen. Seperti yang dijelaskan oleh Sugiyono (2018:307), metode regresi berganda digunakan dalam penelitian apabila peneliti bermaksud mengantisipasi bagaimana variabel dependen akan berperilaku ketika dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi. Temuan dari analisis regresi linear berganda disajikan dalam tabel 4.14 dalam laporan penelitian ini.

Tabel 4.14 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Nilai Regresi
Constant	8,105
Disiplin Kerja	0,291
Lingkungan Kerja	0,584

Sumber : data diolah pada tahun 2023

Dalam Tabel 4.14 di atas, terdapat hasil analisis regresi linier berganda yang dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS 21. Dari analisis tersebut, diperoleh persamaan regresi berikut:

$$Y = 8,105 + 0,291 X1 + 0,584 X2$$

Koefisien tetap (Y) untuk Variabel Kinerja Karyawan adalah 8,105. Ini berarti jika nilai kedua variabel prediktor, yaitu Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2), adalah nol (0), maka nilai Kinerja Karyawan akan diestimasi sebesar 8,105.

- a. Faktor Disiplin dalam Bekerja (X1) mengungkapkan bahwa jika tingkat Disiplin dalam Bekerja mengalami peningkatan satu unit, maka kemampuan kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,291 unit.
- b. Faktor Lingkungan Bekerja (X2) menunjukkan bahwa kenaikan satu unit dalam Lingkungan Bekerja akan berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,584 unit..

Dari analisis nilai beta, dapat disimpulkan bahwa variabel yang memiliki pengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah Lingkungan Kerja (X2), dengan nilai beta sebesar 0,584. Hal ini menunjukkan bahwa perubahan satu satuan dalam Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang lebih signifikan terhadap perubahan dalam Kinerja Karyawan. Semua informasi di atas merupakan hasil dari penelitian ini (4.14).

Tabel 4.15 Hasil Uji Model Summary

Variabel	R (korelasi)	R square (koefisien determinasi)
Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2)	0,846	0,716

Sumber : data diolah pada tahun 2023

Hasil analisis pada Tabel 4.16 menunjukkan angka koefisien korelasi (R) sebesar 0.846. Angka ini menggambarkan adanya hubungan yang signifikan antara semua variabel independen dengan variabel dependen dalam penelitian ini. Tabel juga mengindikasikan bahwa nilai R Square memiliki besaran 0.716. Hal ini mencerminkan bahwa sekitar 71.6% dari variasi dalam variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan, dapat dijelaskan oleh variabel independen seperti Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2). Sisanya, sekitar 28.4% (100% - 71.6%) dari variasi dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam cakupan penelitian ini.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji t (Uji Parsial)

Uji digunakan untuk melakukan evaluasi signifikansi antara nilai tetap dengan variabel bebas. Berdasarkan proses pengolahan data uji t, informasi tercatat pada tabel 4.17.

Tabel 4.16 Hasil uji t (Uji Parsial)

Variabel	T _{hitung}	T _{tabel}	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Disiplin Kerja	3,234	2,048	0,003	0,05	Thitung > Ttabel Sig < Alpha	Ho Ditolak
Lingkungan Kerja	6,316	2,048	0,000	0,05	Thitung > Ttabel Sig < Alpha	Ho Ditolak

Sumber : data SPSS diolah pada tahun 2023

Diberikan data bahwa nilai t hitung untuk Disiplin Kerja adalah 3,665, sedangkan nilai t tabel untuk derajat kebebasan (df) sebesar 28 adalah 2,048. Dari perbandingan ini, ditemukan bahwa t hitung (3,665) lebih besar dari t tabel (2,048), dan nilai signifikansi (sig) sebesar 0,003 lebih kecil dari tingkat signifikansi (alpha) 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) memiliki pengaruh parsial yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil ini menyebabkan hipotesis nol (H_0) ditolak, sementara hipotesis alternatif (H_a) diterima, yang menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Selanjutnya, untuk variabel Lingkungan Kerja, t hitung memiliki nilai 6,316, dan nilai t tabel dengan derajat kebebasan 28 adalah 2,048. Dari perbandingan ini, ditemukan bahwa t hitung (6,316) jauh lebih besar daripada t tabel (2,048), dan nilai signifikansi (sig) sebesar 0,000 jauh lebih kecil dari tingkat signifikansi (alpha) 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki pengaruh parsial yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil ini menyebabkan penolakan hipotesis nol (H_0) dan penerimaan hipotesis alternatif (H_a), yang mengindikasikan bahwa Lingkungan Kerja memiliki dampak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

4.5.2 Hasil Uji F (Uji Simultan)

Penggunaan Uji F simultan bertujuan untuk menguji apakah suatu variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Temuan dari proses pengujian hipotesis ini adalah sebagai berikut::

Tabel 4.17 Hasil uji F (Uji Simultan)

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	0,000	0,05	Fhitung > Ftabel Sig < Alpha	Ho Ditolak

Sumber : data SPSS diolah pada tahun 2023

Dengan merujuk pada Tabel 4.18, terlihat bahwa angka signifikansi (sig) memiliki nilai 0,000 yang ternyata lebih kecil daripada 0,05. Oleh karena itu, hipotesis nol (H_0) dapat diabaikan sementara hipotesis alternatif (H_a) dapat diterima.

Hasil ini mengindikasikan bahwa secara bersama-sama, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) di El's Coffee House Bandar Lampung..

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pembahasan Disiplin Kerja (X1) Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan evaluasi hipotesis mengenai variabel Disiplin Kerja, ditemukan hasil yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel Disiplin Kerja adalah 0,003, angka ini lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, kita dapat menyimpulkan bahwa secara individual, Disiplin Kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di El's Coffee House Bandar Lampung.

Disiplin Kerja bisa diartikan sebagai sikap patuh untuk mengikuti norma-norma dan peraturan yang berlaku, baik dalam konteks masyarakat maupun lingkungan perusahaan (khususnya bagi para pegawai). Tujuan dari hal ini adalah untuk meningkatkan tingkat keteraturan dan efisiensi dalam menjalankan tugas dan aktivitas. Berdasarkan penelitian ini, dapat dinyatakan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan El's Coffee House Bandar Lampung.

Dalam literatur, Edy Sutrisno (2016:89) mendefinisikan disiplin sebagai perilaku individu yang sesuai dengan peraturan dan prosedur kerja yang telah ditetapkan. Disiplin juga mencakup sikap, tingkah laku, serta tindakan yang sejalan dengan norma-norma organisasi, baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

Agustini (2019:89) menjelaskan bahwa disiplin kerja melibatkan sikap patuh terhadap aturan dan norma yang berlaku di lingkungan perusahaan, hal ini bertujuan untuk meningkatkan komitmen karyawan dalam mencapai target perusahaan. Pemikiran ini sejalan dengan pandangan (Sumadhinata, 2018), yang memandang disiplin kerja sebagai sarana bagi manajer dalam berinteraksi dengan karyawan guna merangsang perubahan perilaku, serta meningkatkan kesadaran dan komitmen individu dalam mematuhi regulasi-regulasi dan norma-norma sosial yang berlaku dalam konteks perusahaan.

Temuan di atas juga mendapat dukungan dari studi yang dilakukan oleh Rima Dwining Tyas dan Bambang Swasto Sunuharyo (2018). Hasil penelitian mereka menunjukkan adanya korelasi positif dan signifikan antara Disiplin Kerja dan kinerja karyawan.

4.6.2 Pembahasan Lingkungan Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan analisis hipotesis mengenai variabel Lingkungan Kerja, ditemukan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dari hasil ini, dapat ditarik kesimpulan bahwa Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di El's Coffee House Bandar Lampung.

Lingkungan kerja merujuk pada faktor-faktor di sekitar individu yang memiliki potensi untuk memengaruhi aktivitas kerja karyawan, baik itu dalam bentuk lingkungan fisik atau psikologis. Solihin, Hakim, & Malik (2019) berpendapat bahwa lingkungan kerja di perusahaan seharusnya mampu memberikan kepuasan dan kenyamanan bagi pegawai, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada kinerja yang baik. Afandi (2018:65) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai semua elemen di sekitar karyawan yang memiliki potensi untuk memengaruhi pelaksanaan tugas mereka. Enny (2019:56), dalam pandangannya, menggambarkan lingkungan kerja sebagai semua faktor di sekitar tempat kerja karyawan yang dapat memengaruhi tingkat kepuasan mereka dalam menjalankan tugas.

Temuan di atas konsisten dengan hasil penelitian Nunu Nurjaya (2021) yang menegaskan adanya pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja dan kinerja karyawan.

4.6.3 Pembahasan Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Edy Sutrisno dalam tahun 2016 (halaman 89), disiplin mengacu pada tindakan individu yang selaras dengan regulasi dan prosedur kerja yang ada. Disiplin juga mencakup perilaku, tingkah laku, dan tindakan yang sesuai dengan norma-norma organisasi, baik yang tercatat secara tertulis maupun yang tidak.

Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rima Dwining Tyas dan Bambang Swasto Sunuharyo pada tahun 2018. Studi ini menunjukkan bahwa terdapat dampak positif dan signifikan dari Disiplin Kerja terhadap kinerja para karyawan.

Dalam pandangan Solihin, Hakim, & Malik tahun 2019, lingkungan kerja merujuk pada kondisi di lingkungan perusahaan yang diharapkan mampu memberikan kepuasan dan ketenangan kepada para pegawai terkait dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Dengan demikian, para pegawai pada akhirnya akan mampu menunjukkan kinerja yang unggul, sesuai dengan harapan perusahaan. Hasil ini senada dengan temuan dalam penelitian yang dilakukan oleh Nunu Nurjaya pada tahun 2021. Studi tersebut memperlihatkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja para karyawan.