

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Penelitian ini mengambil sampel yaitu karyawan PT. Tunas Dwipa Marta Rajabasa Lampung. Jumlah karyawan PT. Tunas Dwipa Marta Rajabasa Lampung sebanyak 51 orang. Berdasarkan hasil pengumpulan kuesioner yang telah dilakukan selama bulan Juni 2024, berhasil dikumpulkan kembali jawaban kuesioner yang diisi lengkap sebanyak 51 kuesioner. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain jenis kelamin, masa kerja, pendidikan dan usia karyawan.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan, telah dilakukan penelitian terhadap karyawan PT. Tunas Dwipa Marta Rajabasa Lampung berjumlah 51 orang.

4.1.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	34	66,7%
Perempuan	17	33,3%
Jumlah	51	100%

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.1 di atas dapat diartikan bahwa sampel dalam penelitian ini didominasi oleh responden berjenis kelamin laki - laki sebanyak 34 orang di PT. Tunas Dwipa Marta Rajabasa Lampung.

4.1.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.2 Karakteristik Masa Kerja Responden

Masa Kerja	Jumlah (orang)	Persentase
1 - 5 Tahun	12	23,5%
6 - 10 Tahun	24	47,1%
11 - 15 Tahun	10	19,6%
> 16 Tahun	5	9,8%
Total	51	100%

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.2 diatas bahwa PT. Tunas Dwipa Marta Rajabasa Lampung didominasi oleh karyawan dengan masa kerja 6 - 10 tahun sebanyak 24 orang.

4.1.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3 Karakteristik Pendidikan Responden

Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase
S1	17	33,3 %
D3	14	27,5 %
SMA/SMK	20	39,2 %
Total	51	100 %

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.3 diatas dapat diartikan bahwa sampel dalam penelitian ini didominasi oleh responden dengan pendidikan akhir SMA/SMK sebanyak 20 orang atau 39,2%..

4.1.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.4
Karakteristik Usia Responden

No	Usia	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	17 - 30 Tahun	18	35,3%
2	31 - 40 Tahun	26	51,0%
3	> 41 Tahun	7	13,7%
Jumlah		51	100

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.4 diatas, responden dengan usia antara 17 - 30 tahun memiliki frekuensi sebanyak 18 orang (35,3%), dengan usia 31 - 40 tahun memiliki frekuensi sebanyak 26 orang (51,0%) dan dengan usia > 41 tahun memiliki frekuensi sebanyak 7 orang (13,7%). Dengan demikian dapat diartikan bahwa sampel dalam penelitian ini didominasi oleh responden dengan usia di antara 31 - 40 tahun atau 51,0%.

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban tentang variabel Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kinerja yang disebarkan kepada 51 responden adalah sebagai berikut :

Tabel 4.5
Hasil Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (X1)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Karyawan melakukan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya	17	33,3	19	37,3	10	19,6	5	9,8	0	0
2	Karyawan selalu hadir dengan tepat waktu sesuai dengan ketentuan waktu kerja yang diberikan oleh perusahaan	9	17,6	20	39,2	16	31,4	6	11,8	0	0
3	Karyawan selalu mengutamakan keselamatan kesehatan ketika berkerja agar pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik	15	29,4	21	41,2	2	3,9	13	25,5	0	0
4	Karyawan selalu melakukan pekerjaan penuh dengan ketelitian dan hati-hati	11	21,6	18	35,3	17	33,3	5	9,8	0	0
5	Karyawan mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik sesuai standar yang diberikan perusahaan	14	27,5	18	35,3	12	23,5	7	13,7	0	0
6	Karyawan mematuhi SOP didalam perusahaan	20	39,2	15	29,4	9	17,6	7	13,7	0	0
7	Karyawan mengetahui tata tertib didalam perusahaan	8	15,7	21	41,2	13	25,5	9	17,6	0	0
8	Perusahaan tidak segan memberikan sanksi terhadap karyawan yang tidak mentaati peraturan perusahaan	19	37,3	17	33,3	11	21,6	4	7,8	0	0
9	Karyawan dapat menghargai perbedaan pekerjaan di dalam perusahaan	13	25,5	23	45,1	6	11,8	9	17,6	0	0
10	Karyawan dapat bersikap profesional didalam perusahaan	14	27,5	15	29,4	9	17,6	11	21,6	2	3,9

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju pernyataan no 6 yaitu Karyawan mematuhi SOP didalam perusahaan, sebanyak 20 orang. Jawaban tidak setuju paling besar terdapat pada pernyataan no 3, yaitu Karyawan selalu mengutamakan keselamatan kesehatan ketika berkerja agar pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik, sebanyak 13 orang.

Tabel 4.6
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 memahami prosedur kerja, sistem, dokumen, dan sasaran kerja sesuai dengan ruang lingkup tugas dan jabatan	21	41,2	15	29,4	9	17,6	6	11,8	0	0
2	Karyawan mampu melaksanakan pekerjaan berdasarkan instruksi pimpinan	15	29,4	11	21,6	16	31,4	9	17,6	0	0
3	Karyawan bersungguh-sungguh dalam bekerja	22	43,1	9	17,6	8	15,7	12	23,5	0	0
4	Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan	6	11,8	22	43,1	10	19,6	13	25,5	0	0
5	Pimpinan memberikan dukungan atas pekerjaan yang sedang dijalankan	12	23,5	18	35,3	15	29,4	5	9,8	1	2,0
6	Pimpinan memberikan arahan langsung kepada karyawan	9	17,6	18	35,3	17	33,3	7	13,7	0	0
7	Karyawan mampu bekerjasama dengan team menurut bidang tugas yang telah ditentukan	13	25,5	16	31,4	14	27,5	8	15,7	0	0
8	Karyawan selalu berpartisipasi dalam kegiatan kelompok untuk menyelesaikan pekerjaan secara bersama-sama	16	31,4	18	35,3	13	25,5	4	7,8	0	0
9	Karyawan mempunyai hubungan yang harmonis dan kekeluargaan yang erat dengan rekan kerja setingkat	10	19,6	21	41,2	15	29,4	5	9,8	0	0
10	Karyawan dapat mengkomunikasikan pekerjaan dengan atasan secara langsung	11	21,6	18	35,3	15	29,4	7	13,7	0	0

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.6 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju pernyataan no 1 yaitu Karyawan memahami prosedur kerja, sistem, dokumen, dan sasaran kerja sesuai dengan ruang lingkup tugas dan jabatan, sebanyak 21 orang. Jawaban tidak setuju paling besar terdapat pada pernyataan no 4, Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan, sebanyak 13 orang.

Tabel 4.7
Hasil Jawaban Responden Kinerja (Y)

	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Kemampuan yang karyawan miliki sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang karyawan kerjakan saat ini	6	11,8	27	52,9	13	25,5	5	9,8	0	0
2	Kualitas hasil pekerjaan karyawan dapat diterima oleh pimpinan	16	31,4	16	31,4	12	23,5	7	13,7	0	0
3	Jumlah hasil pekerjaan yang di kerjakan memenuhi target yang ditetapkan perusahaan	13	25,5	18	35,3	13	25,5	7	13,7	0	0
4	Karyawan bersedia diberi tambahan kerja diluar jam kerja apabila dibutuhkan	15	29,4	12	23,5	16	31,4	8	15,7	0	0
5	Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan arahan pimpinan	7	13,7	22	43,1	9	17,6	11	21,6	2	3,9
6	Mengerjakan tugas secara cepat dan tepat sasaran	13	25,5	12	23,5	17	33,3	7	13,7	2	3,9
7	Rekan kerja dapat diajak bekerja sama dalam pekerjaan	15	29,4	17	33,3	10	19,6	8	15,7	1	2,0
8	Rekan kerja dapat membantu apabila karyawan mengalami kendala dalam pekerjaan	12	23,5	20	39,2	15	29,4	4	7,8	0	0
9	Rekan kerja tanggap apabila mengalami kendala dalam pekerjaannya	12	23,5	18	35,3	8	15,7	10	19,6	3	5,9
10	Rekan kerja bersedia melakukan pekerjaan yang bukan menjadi tugasnya karena teman kerja tidak masuk	15	29,4	17	33,3	11	21,6	8	15,7	0	0

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.7 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju pada no 2 yaitu Kualitas hasil pekerjaan karyawan dapat diterima oleh pimpinan, sebanyak 16 orang. Jawaban tidak setuju paling besar terdapat pada pernyataan no 5 yaitu Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan arahan pimpinan, sebanyak 11 orang.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden diuji dengan uji validitas dan uji reliabilitas yang diuji cobakan pada responden.

Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi *SPSS 21*.

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas Kuesioner Disiplin Kerja (X1)

Pernyataan	<i>r_{hitung}</i>	<i>r_{tabel}</i>	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,841	0,514	<i>r_{hitung}</i> > <i>r_{tabel}</i>	Valid
Butir 2	0,795	0,514	<i>r_{hitung}</i> > <i>r_{tabel}</i>	Valid
Butir 3	0,828	0,514	<i>r_{hitung}</i> > <i>r_{tabel}</i>	Valid
Butir 4	0,937	0,514	<i>r_{hitung}</i> > <i>r_{tabel}</i>	Valid
Butir 5	0,691	0,514	<i>r_{hitung}</i> > <i>r_{tabel}</i>	Valid
Butir 6	0,873	0,514	<i>r_{hitung}</i> > <i>r_{tabel}</i>	Valid
Butir 7	0,895	0,514	<i>r_{hitung}</i> > <i>r_{tabel}</i>	Valid
Butir 8	0,654	0,514	<i>r_{hitung}</i> > <i>r_{tabel}</i>	Valid
Butir 9	0,767	0,514	<i>r_{hitung}</i> > <i>r_{tabel}</i>	Valid
Butir 10	0,776	0,514	<i>r_{hitung}</i> > <i>r_{tabel}</i>	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji validitas variabel Disiplin Kerja (X1) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Disiplin Kerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,937 dan paling rendah 0,654. Dengan demikian seluruh item Disiplin Kerja dinyatakan valid.

Tabel 4.9

Hasil Uji Validitas Kuesioner Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,622	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,732	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,695	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,791	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,819	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,745	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,718	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,712	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,798	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,681	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji validitas variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Lingkungan Kerja Non Fisik. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,819 dan paling rendah 0,622. Dengan demikian seluruh item Lingkungan Kerja Non Fisik dinyatakan valid.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,710	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,704	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,733	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,822	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,879	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,633	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,833	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,841	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,817	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,725	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan pada tabel 4.10 hasil uji validitas variabel Kinerja (Y) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Kinerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,879 dan paling rendah 0,633. Dengan demikian seluruh item pernyataan Kinerja 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 instrumen variabel Y menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program *SPSS 21*. Hasil uji reliabilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.11
Daftar Interpretasi r

Koefisien r	Reliabilitas
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

Berdasarkan tabel 4.11 ketentuan reliabel diatas, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut :

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien alpha cronbach	Koefisien r	Simpulan
Disiplin Kerja	0,903	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Lingkungan Kerja Non Fisik	0,861	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Kinerja	0,911	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.12 nilai cronbach's alpha variabel Disiplin Kerja (X1) sebesar 0,903 dengan tingkat reliabel sangat tinggi, untuk variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0,861 dengan tingkat reliabel sangat tinggi, dan untuk variabel Kinerja (Y) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0,911 yang artinya tingkat reliabel sangat tinggi.

4.3 Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikansi. Berdasarkan hasil uji linieritas diperoleh hasilnya sebagai berikut :

Tabel 4.13
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Disiplin Kerja terhadap Kinerja	0,625	0,05	Sig>Alpha	Linier
Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja	0,131	0,05	Sig>Alpha	Linier

Sumber : Data diolah tahun 2024

Dari hasil perhitungan linieritas pada tabel 4.13 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,625 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima. Nilai signifikansi untuk variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,131 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima. Dengan demikian maka $Sig > \alpha$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi untuk variabel berbentuk linier.

4.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai *Variance Inflationfactor* (VIF) dengan nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,1 dan untuk nilai VIF kurang dari 10. Dalam penelitian ini uji multikolinieritas hanya menggunakan Regresi linier berganda pengujian dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 21*.

Tabel 4.14
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Disiplin Kerja	0,974	1,027	Bebas gejala Multikolinieritas
Lingkungan Kerja Non Fisik	0,974	1,027	Bebas gejala Multikolinieritas

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.14 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Non Fisik lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 yang artinya dari kedua variabel tersebut menunjukkan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas dalam variabel penelitian ini.

4.4 Hasil Metode Analisis Data

4.4.1 Hasil Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda dengan dua atau lebih variabel independen digunakan untuk menguji pengaruh dan meramalkan suatu variabel dependen (Y) dalam penelitian ini untuk mengetahui apakah ada pengaruh variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) terhadap Kinerja (Y) PT. Tunas Dwipa Marta Rajabasa Lampung .

Dari hasil pengolahan melalui program *SPSS 21* diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 4.15
Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

R	R Square
0,606	0,367

Sumber: Data diolah tahun (2024)

Berdasarkan Tabel 4.15 diatas diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,606 yang menunjukkan tingkat keeratan hubungan antara variabel independen dan dependen positif kuat.

Sedangkan nilai koefisien determinasi R^2 (R square) sebesar 0,367 menunjukkan bahwa Kinerja dipengaruhi oleh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik sebesar 36,7% sedangkan sisanya 63,3% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain.

Dari hasil pengolahan melalui program *SPSS 21* diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.16
Hasil Koefisien Regresi Linier Berganda

Variabel	B
Kinerja (Y)	3,987
Disiplin Kerja (X1)	0,401
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	0,474

Sumber : Data diolah tahun (2024)

Berdasarkan Tabel 4.16 diatas didapatkan nilai *Coefficients* adalah untuk melihat persamaan regresi linier berganda.

Persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + et$$

Keterangan :

Y = Kinerja

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefesien Regresi

X_1 = Disiplin Kerja

X_2 = Lingkungan Kerja Non Fisik

et = Error Trem/unsur kesalahan

$$Y = 3,987 + 0,401 (X_1) + 0,474 (X_2), \text{ artinya :}$$

1. Koefisien konstanta (Y)

Variabel Kinerja mempunyai nilai sebesar 3,987 satu-satuan jika variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik tetap atau sama dengan nol (0).

2. Koefisien regresi X_1

Jika jumlah Disiplin Kerja naik sebesar satu-satuan, maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,401 satu satuan.

3. Koefisien regresi X_2

Jika jumlah Lingkungan Kerja Non Fisik naik sebesar satu-satuan, maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,474 satu satuan.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji t

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja (Y)

Ho : Disiplin Kerja (X_1) tidak berpengaruh terhadap Kinerja (Y) Karyawan PT. Tunas Dwipa Marta Rajabasa Lampung

Ha : Disiplin Kerja (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) Karyawan PT. Tunas Dwipa Marta Rajabasa Lampung

Disiplin Kerja (X_1) terhadap Kinerja (Y)

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka Ho ditolak

Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka Ha diterima

Jika nilai $sig < 0,05$ maka Ho ditolak

Jika nilai $sig > 0,05$ maka Ha diterima

Tabel 4.17

Hasil Uji t Disiplin Kerja (X₁) terhadap Kinerja

Variabel	t _{Hitung}	t _{Tabel}	Alpha
Disiplin Kerja (X ₁)	3,516	2,010	0,05

Sumber: Data diolah tahun (2024)

Untuk menguji t dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha (5%) dan tingkat derajat kebebasan dk ($dk = 51 - 2 = 49$), sehingga diperoleh t_{tabel} sebesar 2,010.

Berdasarkan hasil perhitungan tabel 4.18 *coefficients* diatas dengan demikian $t_{hitung} 3,516 > t_{tabel} 2,010$ yang artinya H_a diterima.

Bahwasannya Disiplin Kerja (X₁) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) PT. Tunas Dwipa Marta Rajabasa Lampung

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik (X₂) Terhadap Kinerja (Y)

H_0 : Lingkungan Kerja Non Fisik (X₂) tidak berpengaruh terhadap Kinerja (Y) PT. Tunas Dwipa Marta Rajabasa Lampung

H_a : Lingkungan Kerja Non Fisik (X₂) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) PT. Tunas Dwipa Marta Rajabasa Lampung

Lingkungan Kerja Non Fisik (X₂) terhadap Kinerja (Y)

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak

Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_a diterima

Jika nilai $sig < 0,05$ maka H_0 ditolak

Jika nilai $sig > 0,05$ maka H_a diterima

Tabel 4.18**Hasil Uji t Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) terhadap Kinerja (Y)**

Variabel	t_{Hitung}	t_{Tabel}	Alpha
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	3,768	2,010	0,05

Sumber: Data diolah tahun (2024)

Untuk menguji t dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha (5%) dan tingkat derajat kebebasan dk ($dk = 51-2 = 49$), sehingga diperoleh t_{tabel} sebesar 2,010. Berdasarkan tabel 4.19 *coefficients* diatas dengan demikian $t_{hitung} 3,768 > t_{tabel} 2,010$ yang artinya H_a diterima.

Bahwasannya Lingkungan Kerja Non Fisik (X₁) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) PT. Tunas Dwipa Marta Rajabasa Lampung

4.5.2 Hasil Uji F (X₁X₂Y)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang antara variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.

H_0 = Disiplin Kerja (X₁) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X₂) tidak berpengaruh terhadap Kinerja (Y) PT. Tunas Dwipa Marta Rajabasa Lampung

H_a = Disiplin Kerja (X₁) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X₂) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) PT. Tunas Dwipa Marta Rajabasa Lampung

Disiplin Kerja (X₁) Lingkungan Kerja Non Fisik (X₂) terhadap Kinerja (Y)

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara sebagai berikut :

Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Dari hasil pengolahan melalui program *SPSS 21* diperoleh data sebagai

Berikut :

Tabel 4.19
Hasil Uji F

Variabel	F _{Hitung}	F _{Tabel}	Alpha	Simpulan
Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) terhadap Kinerja (Y)	13,925	3,20	0,05	Ha diterima

Sumber: Data diolah tahun (2024)

Berdasarkan Tabel 4.20 diatas hasil uji F yang diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 13,925 sedangkan F_{tabel} dengan $\alpha = 0,05$ dan $df_1 = k-1$ ($3-1=2$) dan $df_2 = n-k$ ($51-3= 48$) adalah 3,20. Jadi nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $13,925 > 3,20$ maka H_0 yang diajukan ditolak dan H_a diterima.

Bahwasannya Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) PT. Tunas Dwipa Marta Rajabasa Lampung

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh antara variabel Disiplin Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Tunas Dwipa Marta Rajabasa Lampung ketika pemimpin dapat menerapkan kedisiplinan untuk seluruh karyawannya maka akan membuat karyawan bekerja lebih bertanggung jawab dan menjiwai pekerjaannya yang pada akhirnya akan dapat menjadi karyawan yang berkompeten dan bermutu serta mampu melaksanakan tugas atau kegiatan dengan baik yang pada kedepannya akan menghasilkan kinerja yang tinggi.

Menurut susilo *et all.*, (2024) disiplin merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan- peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia

melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Hasil penelitian ini didukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nurastuti *et all.*, (2024), bahwasannya Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja.

4.6.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan maka dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh antara variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) terhadap Kinerja (Y) PT. Tunas Dwipa Marta Rajabasa Lampung artinya Lingkungan Kerja Non Fisik berdampak pada kinerja karyawan, dengan perusahaan atau pimpinan dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis dan budaya organisasi yang sehat, sehingga terjadinya hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan (hubungan vertikal) serta hubungan antar sesama karyawan (hubungan horizontal) dengan adanya suasana kerja dan komunikasi yang harmonis, maka karyawan akan merasa betah ditempat kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan karena pekerjaan yang dilakukan dapat terlaksana dengan baik, efektif dan efisien. Menurut Rohayani *et all.*, (2022) lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan lingkungan tempat kerja karyawan yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan (hubungan vertikal) serta hubungan antar sesama karyawan (hubungan horizontal) dengan adanya suasana kerja dan komunikasi yang harmonis, maka karyawan akan merasa betah ditempat kerja sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan karena pekerjaan yang dilakukan dapat terlaksana dengan baik, efektif dan efisien.

Hasil penelitian ini didukung juga oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Handoko *et all.*, (2023), bahwasannya Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap Kinerja.

4.6.3 Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja artinya ketika perusahaan dapat mengimplementasikan aturan kedisiplinan yang baik kepada seluruh karyawannya maka akan membuat karyawan lebih taat terhadap peraturan kerja serta dan menciptakan hubungan kerja yang positif didalam perusahaan dengan nyaman, aman serta kondusif maka akan meningkatkan semangat bekerja dalam diri karyawan untuk menghasilkan kerja yang lebih baik dan produktif dengan begitu akan meningkatkan kinerja karyawan..

Menurut susilo *et all.*, (2024) disiplin merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan- peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Menurut Sedarmayanti (2019:45) mengatakan bahwa “Lingkungan Kerja Non Fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Febrian *et all.*, (2024), menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja dan hasil penelitian yang dilakukan oleh Purba *et all.*, (2023), menyatakan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap Kinerja serta hasil penelitian tersebut konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pranata *et all.*, (2023), yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap Kinerja. Kesimpulannya dinyatakan bahwa Disiplin Kerja dan Disiplin Kerja dapat mempengaruhi secara bersama sama terhadap Kinerja.