

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Data

Deskripsi data merupakan gambaran yang akan digunakan untuk proses selanjutnya yaitu menguji hipotesis. Hal ini untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek penelitian. Karakteristik responden antara lain: jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa kerja.

4.1.1. Deskripsi Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi pada PT.Rudant Maju Selaras yang berjumlah 65 orang. Berdasarkan hasil pengujian data kuesioner responden diketahui karakteristik responden yaitu: Jenis Kelamin, Usia dan Masa Kerja. Pengujian dilakukan dengan menggunakan bantuan *Statistical Program and Servis Solution Seri 25 (SPSS 25)*. Untuk mengetahui data karakteristik responden tersebut dapat dilihat pada tabel-tabel dibawah ini:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
1.	Laki-laki	39	60,0
2.	Perempuan	26	40,0
	Jumlah	65	100

Sumber: data diolah pada tahun 2021

Tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin responden yang menjadi sampel dalam penelitian yaitu karyawan bagian produksi pada PT.Rudant Maju Selaras diketahui didominasi laki-laki sebanyak 39 orang atau 60% dari jumlah sampel, dan perempuan menempati tingkat terendah sebesar 26 atau 40% dari jumlah sampel.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (Tahun)	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
1.	17-22 Tahun	23	35,4
2.	23-28 Tahun	23	35,4
3.	29-34 Tahun	12	18,5
4.	> 34 Tahun	7	10,8
	Jumlah	65	100

Sumber: data diolah pada tahun 2021

Tabel 4.2 data karakteristik responden berdasarkan usia diketahui bahwa karyawan bagian produksi pada PT.Rudant Maju Selaras usia 17-22 tahun dan 23-28 tahun menempati tingkat tertinggi sebesar 23 orang atau 35,4 % dari jumlah sampel, dan pada usia > 34 tahun menempati tingkat terendah sebanyak 7 atau 10,8% dari jumlah sampel. Jadi dapat disimpulkan bahwa karyawan bagian produksi pada PT.Rudant Maju Selaras didominasi berusia 17-22 tahun sebanyak 23 orang dan 23-28 tahun.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja (Tahun)	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
1.	0-1 Tahun	18	27,7
2.	2-3 Tahun	27	41,5
3.	1-5 Tahun	20	30,8
	Jumlah	65	100

Sumber: data diolah pada tahun 2021

Tabel 4.3 karakteristik responden berdasarkan masa kerja, diketahui masa kerja 2-3 tahun menempati tingkat tertinggi dengan hasil total sebanyak 27 orang atau 41,5% dari jumlah sampel, sedangkan pada masa kerja 0-1 tahun menempati tingkat terendah dengan hasil total sebanyak 18 orang atau 27,7% dari jumlah sampel. Dapat disimpulkan bahwa karyawan bagian produksi pada PT.Rudant Maju Selaras didominasi memiliki masa kerja selama 2-3 tahun.

4.1.2. Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban mengenai kuisisioner yang disebar kepada 65 responden sebagai berikut:

Tabel 4.4
Hasil Jawaban Responden Lingkungan Kerja Fisik (X1)

No	Perryataan	Jawaban									
		SS(5)		S(4)		CS(3)		TS(2)		STS(1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Tata ruang kerja membuat karyawan nyaman dalam bekerja	17	26,2	28	43,1	12	18,5	8	12,3	0	0
2.	Lingkungan kerja yang bersih sehingga mendukung aktifitas kerja karyawan	28	38,5	18	27,7	21	32,3	1	1,5	0	0
3.	Penerangan waktu bekerja sudah mendukung	11	16,9	31	47,7	22	33,8	1	1,5	0	0
4.	Ruangan tempat kerja karyawan bekerja memiliki sirkulasi udara yang bagus	21	32,3	21	32,3	14	21,5	8	12,3	1	1,5
5.	Tempat kerja memiliki keamanan yang baik	20	30,8	23	35,4	15	23,1	7	10,8	0	0
6.	Tingkat kebisingan didalam lingkungan kerja rendah dan tidak mengganggu kinerja	16	24,6	24	36,9	21	32,3	3	4,6	1	1,5

Sumber: data diolah pada tahun 2021

Tabel 4.4 diperoleh jawaban responden variabel lingkungan kerja fisik (X1) dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling banyak direspon jawaban sangat setuju (SS) adalah pada pernyataan no 2 yaitu “Lingkungan kerja yang bersih sehingga mendukung aktifitas kerja karyawan” sebesar 38,5%. Sedangkan pernyataan yang mendapat pernyataan direspon sangat tidak setuju (STS) adalah pernyataan no 4 dan 6 yaitu “Ruangan tempat kerja karyawan bekerja memiliki sirkulasi udara yang bagus dan Tingkat

kebisingan didalam lingkungan kerja rendah dan tidak mengganggu kinerja sebesar 1,5%.

Tabel 4.5
Hasil Jawaban Responden Kompensasi Non Finansial (X2)

No	Perryataan	Jawaban									
		SS(5)		S(4)		CS(3)		TS(2)		STS(1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Perusahaan memberikan promosi atas kinerja karyawan	15	23,1	34	52,3	9	13,8	5	7,7	2	3,1
2.	Bonus diberikan perusahaan kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik	23	35,4	24	36,9	14	21,5	3	4,6	1	1,5
3.	Rekan kerja membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja	26	40,0	28	43,1	11	16,9	0	0	0	0
4.	Reward (penghargaan) yang diberikan perusahaan sesuai dengan prestasi kerja	26	40,0	29	44,6	8	12,3	1	1,5	1	1,5
5.	Karyawan merasa aman, karna perusahaan memperhatikan keselamatan kerja	21	32,3	31	47,7	13	20,0	0	0	0	0
6.	Karyawan merasa semangat dalam bekerja dengan lingkungan kerja yang baik	23	35,4	32	49,2	9	13,8	1	1,5	0	0

Sumber: data diolah pada tahun 2021

Tabel 4.5 diperoleh jawaban responden variabel kompensasi non finansial (X2) dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling banyak direspon sangat setuju (SS) adalah pada pernyataan no 3 dan 4 yaitu “Karyawan merasa aman, karna perusahaan memperhatikan keselamatan kerja dan Reward (penghargaan) yang diberikan perusahaan sesuai dengan prestasi kerja”

sebesar 40,0% sedangkan pernyataan paling banyak direspon sangat tidak setuju (STS) adalah pada pernyataan no 1 yaitu ” Perusahaan memberikan promosi atas kinerja karyawan” sebesar 3,1%.

Tabel 4.6
Kinerja (Y)

No	Perryataan	Jawaban									
		SS(5)		S(4)		CS(3)		TS(2)		STS(1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Karyawan bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan	15	23,1	36	55,4	12	18,5	2	3,1	0	0
2.	Pekerjaan yang dilakukan karyawan sesuai dengan target yang ditentukan perusahaan	16	24,6	28	43,1	20	30,8	1	1,5	0	0
3.	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	19	29,2	33	50,8	13	20,0	0	0	0	0
4.	Dalam bekerja karyawan berusaha untuk tidak menunda pekerjaan	22	33,8	30	46,2	12	18,5	1	1,5	0	0
5.	Karyawan saling membantu rekan kerja ketika menghadapi kendala saat bekerja	18	27,7	36	55,4	10	15,4	1	1,5	0	0
6.	Karyawan terbuka dalam menerima pendapat orang lain untuk kepentingan pekerjaan	17	26,2	35	53,8	12	18,5	1	1,5	0	0

Sumber: data diolah pada tahun 2021

Tabel 4.6 diperoleh jawaban responden variabel kinerja (Y) dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling banyak direspon sangat setuju (SS) adalah pada pernyataan no 4 yaitu “Dalam bekerja karyawan berusaha untuk tidak menunda pekerjaan” sebesar 33,8 % sedangkan pernyataan paling banyak

direspons tidak setuju (TS) adalah pada pernyataan no 1 yaitu "Karyawan bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan" sebesar 3,1%.

4.2. Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1. Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi *product moment*. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan program SPSS 25. Kriteria pengujian untuk uji:

Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka valid

Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka tidak valid

Atau

Bila probabilitas (sig) $< 0,05$ maka instrumen valid

Bila probabilitas (sig) $> 0,05$ maka instrumen tidak valid

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja Fisik (X1)

Pernyataan	Sig.(1-Tailed)	Alpha	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,05	0,821	0,244	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,000	0,05	0,773	0,244	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,000	0,05	0,669	0,244	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,000	0,05	0,817	0,244	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,000	0,05	0,865	0,244	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,001	0,05	0,409	0,244	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: data diolah pada tahun 2021

Tabel 4.7 diatas dari hasil uji validitas untuk variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) dengan menampilkan seluruh pernyataan yang disebarakan kepada 65 karyawan bagian produksi pada PT.Rudant Maju Selaras hasil yang didapat dari keseluruhan nilai signifikasi lebih kecil dari alpha (0,05) dan dari keseluruhan r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,244) dimana nilai r_{hitung} paling tinggi sebesar 0,865 pada pernyataan no 5 dan yang paling rendah sebesar 0,409 pada pernyataan no 6. Dari hasil uji validitas tersebut, dapat disimpulkan bahwa data-data yang diperoleh dari jawaban kuesioner responden yang berkaitan dengan variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) dinyatakan valid dan layak untuk digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Kompensasi Non Finansial (X2)

Pernyataan	Sig.(1-Tailed)	Alpha	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,05	0,716	0,244	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,000	0,05	0,806	0,244	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,000	0,05	0,559	0,244	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,000	0,05	0,602	0,244	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,000	0,05	0,508	0,244	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,000	0,05	0,500	0,244	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: data diolah pada tahun 2021

Tabel 4.8 diatas dari hasil uji validitas untuk variabel Kompensasi Non Finansial (X2) dengan menampilkan seluruh pernyataan yang disebarakan kepada 65 karyawan bagian produksi pada PT.Rudant Maju Selaras hasil yang didapat dari keseluruhan nilai signifikasi lebih kecil dari alpha (0,05) dan dari keseluruhan r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,244) dimana nilai r_{hitung} paling tinggi sebesar 0,806 pada pernyataan no 2 dan yang paling rendah sebesar 0,500 pada pernyataan no 6. Dari hasil uji validitas tersebut,

dapat disimpulkan bahwa data-data yang diperoleh dari jawaban kuesioner responden yang berkaitan dengan variabel Kompensasi Non Finansial (X2) dinyatakan valid dan layak untuk digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)

Pernyataan	Sig.(1-Tailed)	Alpha	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,05	0,553	0,244	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Butir 2	0,000	0,05	0,625	0,244	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Butir 3	0,000	0,05	0,543	0,244	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Butir 4	0,000	0,05	0,562	0,244	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Butir 5	0,000	0,05	0,587	0,244	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Butir 6	0,000	0,05	0,528	0,244	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid

Sumber: data diolah pada tahun 2021

Tabel 4.9 diatas dari hasil uji validitas untuk variabel kinerja (Y) dengan menampilkan seluruh pernyataan yang disebarkan kepada 65 karyawan bagian produksi pada PT.Rudant Maju Selaras hasil yang didapat dari keseluruhan nilai signifikasi lebih kecil dari alpha (0,05) dan dari keseluruhan r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,244) dimana nilai r_{hitung} paling tinggi sebesar 0,625 pada pernyataan no 2 dan yang paling rendah sebesar 0,528 pada pernyataan no 6. Dari hasil uji validitas tersebut, dapat disimpulkan bahwa data-data yang diperoleh dari jawaban kuesioner responden yang berkaitan dengan variabel Kinerja (Y) dinyatakan valid dan layak untuk digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini.

4.2.2. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan kepada suatu pengertian bahwa instrumen dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik, maka pengujian reliabilitas digunakan rumus *alpha cronbach* dengan mengkonsultasikan nilai alpha atau nilai interpretasi nilai r sebagai berikut:

Tabel 4.10
Interprestasi Nilai Reliabilitas Instrumen

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,800 - 1,000	Sangat Tinggi
0,600 - 0,799	Tinggi
0,400 - 0,599	Sedang
0,200 - 0,399	Rendah
0,000 - 0,199	Sangat Rendah

Sumber: Anwar Sanusi (2019)

Tabel 4.10 ketentuan reliabel diatas untuk mengkonsultasikan hasil yang didapatkan dari variabel independen yaitu Lingkungan Kerja Fisik (X1), Kompensasi non finansial (X2) dan variabel dependent Kinerja (Y) dengan menggunakan program SPSS 25 dari hasil pengelolaan data dan dari hasil jawaban kuisisioner yang disebarakan kepada 65 karyawan dalam penelitian ini diperoleh nilai koefisien seperti dibawah ini:

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Crombach's Alpha	Koefisien r	Reliabilitas
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	0,822	0,800 - 1,000	Sangat Tinggi
Kompensasi Non Finansial (X2)	0,685	0,600 - 0,799	Tinggi
Kinerja (Y)	0,578	0,400 - 0,599	Sedang

Sumber: data diolah pada tahun 2021

Tabel 4.11 hasil uji reliabilitas pada masing-masing variabel, lingkungan kerja fisik (X1) sebesar 0,822 dengan tingkat sangat tinggi, variabel kompensasi non finansial (X2) sebesar 0,685 dengan tingkat tinggi, dan variabel Kinerja (Y) sebesar 0,578 dengan tingkat sedang. Dapat disimpulkan bahwa data-data yang diperoleh dari keseluruhan instrumen pernyataan-pernyataan kuesioner pada masing-masing variabel telah memenuhi syarat reliabilitas instrument.

4.3. Uji Persyaratan Analisis data

4.3.1. Hasil Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Uji linearitas pada penelitian ini penulis menggunakan program SPSS 25.

Rumusan Hipotesis

Ho : Model regresi berbentuk linier.

Ha : Model Regresi tidak berbentuk linear. Adapun kriteria pengambilan keputusan yaitu:

Jika probabilitas (sig) > alpha (0,05) maka Ho diterima

Jika probabilitas (sig) < alpha (0,05) maka Ho ditolak.

Tabel 4.12
Hasil Uji Linearitas

Variabel	Sig.	Alpha	Kondisi	Keterangan
Lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan (X1)	0,604	0,05	Sig > 0,05	Linear
Kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan (X2)	0,229	0,05	Sig > 0,05	Linear

Sumber: data diolah pada tahun 2021

Tabel 4.12 dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel lingkungan kerja fisik (X1) dan kinerja karyawan (X2) sebesar 0,604 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima dan nilai signifikansi untuk variabel kompensasi non finansial (X2) dan kinerja karyawan (X2) sebesar 0,229 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima. Hasil nilai signifikansi untuk keseluruhan variabel lebih besar dari nilai alpha (0,05) yang berarti data dari populasi tersebut linier.

4.3.2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linear antara variabel bebas (independen) satu dengan variabel bebas (independen) yang lainnya.

Kriteria pengujian:

1. Jika nilai VIF ≥ 10 maka ada gejala multikolinieritas.
Jika nilai VIF ≤ 10 maka tidak ada gejala multikolinieritas.
2. Jika nilai tolerance $< 0,1$ maka ada gejala multikolinieritas.
Jika nilai tolerance $> 0,1$ maka tidak ada gejala multikolinieritas.

Tabel 4.13
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Lingkungan kerja fisik (X1)	0,959	1,042	Tidak Ada Gejala Multikolinieritas
Kompensasi Non Finansial (X2)	0,959	1,042	Tidak Ada Gejala Multikolinieritas

Sumber: data diolah pada tahun 2021

Tabel 4.13 hasil perhitungan *tolerance* menunjukkan tidak ada nilai variabel independen yang memiliki nilai *tolerance* $> 0,1$ yang berarti tidak ada korelasi antara variabel independen. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki VIF < 10 . Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

4.4. Hasil Analisis Data

4.4.1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda dengan dua arah atau lebih variabel independen digunakan untuk menguji pengaruh dan meramalkan suatu variabel dependen (Y). dalam penelitian ini untuk mengetahui apakah ada pengaruh variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Kompensasi Non Finansial (X2) terhadap Kinerja karyawan bagian produksi (Y) pada PT.Rudant Maju Selaras. Dari hasil pengeolahan melauai program SPSS 25 persamaan regresi yang dihasilkan sebagai berikut:

Tabel 4.14
Hasil Uji Koefisien Regresi Linear Berganda

Variabel	B	Std.Error
Constanta	12,814	2,983
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	0,229	0,285
Kompensasi Non Finansial (X2)	0,437	0,090

Sumber: data diolah pada tahun 2021

Tabel 4.14 diatas adalah hasil nilai koefisien untuk melihat persamaan regresi linear berganda. Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 12,814 + 0,229X_1 + 0,437X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X1 = Lingkungan Kerja Fisik

X2 = Kompensasi Non Finansial

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta a sebesar 12,814 menyatakan bahwa kinerja karyawan bagian produksi pada PT.Rudant Maju Selaras adalah sebesar 12,814 apabila lingkungan kerja fisik dan kompensasi non finansial tetap atau bernilai = 0.
- b. Koefisien regresi untuk $X_1 = 0,229$ menyatakan bahwa setiap penambahan lingkungan kerja fisik sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja pada karyawan bagian produksi pada PT.Rudant Maju Selaras sebesar 0,229 satuan.
- c. Koefisien regresi untuk $X_2 = 0,437$ menyatakan bahwa setiap penambahan kompensasi non finansial sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja pada karyawan bagian produksi pada PT.Rudant Maju Selaras sebesar 0,437 satuan.

Tabel 4.15
Hasil Uji Koefisien Korelasi

Variabel	Nilai korelasi (R)	R Square (R ²)
Lingkungan Kerja Fisik (X1), Kompensasi Non Finansial (X2) dan Kinerja (Y)	0,527	0,278

Sumber: data diolah pada tahun 2021

Tabel 4.15 diatas diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,527 yang menunjukkan tingkat keeratan hubungan antara variabel independen dan dependen positif kuat. Sedangkan nilai koefisien determinasi R square (R²) sebesar 0,278 atau 27,8% menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik dan kompensasi non finansial sisanya 72,2 % dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain diluar penelitian ini.

4.5. Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1. Hasil Uji T (uji parsial)

Uji T (uji parsial) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independent. Berdasarkan pengolahan data uji T diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 4.16
Hasil Uji T

Variabel	Sig.	Alpha	Kondisi	T_{hitung}	T_{tabel}	Kondisi	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	0,669	0,05	Sig>alpha	0,430	1,669	$F_{hitung} < T_{tabel}$	Ho diterima, Ha ditolak
Kompensasi Non Finansial (X2)	0,000	0,05	Sig<alpha	4,851	1,669	$F_{hitung} > T_{tabel}$	Ho ditolak, Ha diterima

Sumber: data diolah pada tahun 2021

1. Pengaruh Lingkungan kerja fisik (X1) Terhadap Kinerja(Y)

Ho : Lingkungan Kerja Fisik (X1) tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan bagian produksi (Y) pada PT. Rudant Maju Selaras.

Ha : Lingkungan Kerja Fisik (X1) berpengaruh terhadap Kinerja karyawan bagian produksi (Y) pada PT.Rudant Maju Selaras.

Tabel 1.16 terlihat bahwa variabel lingkungan kerja fisik (X1) bahwa nilai t_{hitung} sebesar 0,430 sedangkan t_{tabel} dengan $(dk=65-2=63)$ adalah 1,669, jadi t_{hitung} $(0,430) < t_{tabel}$ $(1,669)$ dan nilai sig $0,669 > alpha$ 0,05 yang artinya Ho ditolak dan Ha diterima.

Kesimpulan : Lingkungan Kerja Fisik (X1) tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan bagian produksi (Y) pada PT.Rudant Maju Selaras.

2. Pengaruh Kompensasi Non Finansial (X2) Terhadap Kinerja Kerja (Y)

Ho : Kompensasi Non Finansial (X2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan bagian produksi (Y) pada PT.Rudant Maju Selaras.

Ha : Kompensasi Non Finansial (X2) berpengaruh terhadap Kinerja karyawan bagian produksi (Y) pada PT.Rudant Maju Selaras.

Dari tabel 1.16 terlihat bahwa variabel Kompensasi Non Finansial (X2) bahwa nilai t hitung sebesar 4,851 sedangkan t_{tabel} dengan ($dk=65-2=63$) adalah 1,669, jadi $t_{hitung} (4,851) > t_{tabel} (1,669)$ dan nilai sig $0,000 < \alpha 0,05$ yang artinya Ho diterima dan Ha ditolak .

Kesimpulan : Kompensasi Non Finansial (X2) berpengaruh terhadap Kinerja karyawan bagian produksi (Y) pada PT.Rudant Maju Selaras.

4.5.2. Hasil Uji F (Secara Simultan)

Uji F merupakan uji simultan (keseluruhan bersama-sama). Uji simultan ini bertujuan untuk menguji apakah antara Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Kompensasi Non Finansial (X2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yaitu Kinerja karyawan bagian produksi (Y) pada PT.Rudant Maju Selaras.

Uji F : Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Kompensasi Non Finansial (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Ho : Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Kompensasi Non Finansial (X2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan bagian produksi (Y) pada PT.Rudant Maju Selaras.

Ha : Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Kompensasi Non Finansial (X2) berpengaruh terhadap Kinerja karyawan bagian produksi (Y) pada PT.Rudant Maju Selaras.

Tabel 4.17
Hasil Uji F

Variabel	F _{hitung}	F _{tabel}	Kondisi	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Kompensasi Non Finansial (X2)	11,925	3,15	$F_{hitung} > F_{tabel}$	0,000	0,05	Sig < Alpha	Ho ditolak dan Ha diterima

Sumber: data diolah pada tahun 2021

Tabel 4.17 maka diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 11,929 sedangkan F_{tabel} 3,15 dan $df_1 = k-1$ ($3-1=2$) dan $df_2 = n-k$ ($65-3=62$) adalah 3,15. Jadi nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $11,929 > 3,15$ dan $sig\ 0,000 < 0,05$ alpha maka H_0 yang diajukan ditolak dan H_a diterima.

Kesimpulan : Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Kompensai Non Finansial (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan bagian produksi (Y) pada PT.Rudant Maju Selaras.

4.6. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja karyawan bagian produksi pada PT.Rudant Maju Selaras, pada bagian ini akan diuraikan mengenai pembahasan hasil penelitian yang telah diperoleh. Berdasarkan hasil yang diperoleh dalam penelitian ini, diketahui bahwa Lingkungan Kerja Fisik tidak berpengaruh terhadap Kinerja, Kompensasi Non Finansial berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. Penejelasan mengenai pengujian hipotesis akan diuraikan sebagai berikut:

4.6.1. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja karyawan

Variabel Lingkungan Kerja Fisik memiliki T_{hitung} sebesar 0,430 dan nilai signifikan sebesar 0,669. Dapat disimpulkan bahwa nilai t_{hitung} $0,430 < t_{tabel}$ 1,669 dengan taraf signifikan $0,669 > \alpha$ 0,05 maka hipotesis (H1) “Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap Kinerja karyawan bagian produksi pada PT.Rudant Maju Selaras” ditolak. Dengan ini dapat dikatakan bahwa semakin baik atau tidak baiknya lingkungan kerja fisik maka tidak mempengaruhi naik turunnya kinerja yang diberikan oleh karyawan bagian produksi pada PT.Rudant Maju Selaras. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Saat melaksanakan tugas, tidak semua karyawan merasa lingkungan kerja membuat karyawan tidak nyaman dalam bekerja, terkadang karyawan tidak memperdulikan lingkungan disekitar tempat karyawan bekerja. Dalam hal ini lingkungan kerja tidak dapat menjadi tolak ukur meningkat atau menurunnya kinerja karyawan bagian produksi pada PT.Rudant Maju Selaras.

Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan dapat dijelaskan dengan beberapa faktor. Skor tertinggi indikator lingkungan kerja fisik terdapat pada faktor pewarnaan, yaitu desain tata diruang kerja tidak mengganggu aktifitas kerja sehingga mendukung aktifitas kerja karyawan.

Hal ini menunjukkan desain tata ruangan yang nyaman dan mendukung aktifitas kerja akan mendorong karyawan bagian produksi untuk meningkatkan kinerja, lingkungan kerja terhadap pekerjaan juga dapat membuat karyawan nyaman dalam bekerja. Menurut Nitisemito (2018) Lingkungan Kerja Fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hendra Habiwibowo dan Hari Susanta Nugraha (2018) “Pengaruh Pengawasan dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja karyawan (bagian produksi pada PT.Politama Pakindo Kabupaten Semarang)” Kesimpulan dari penelitian tersebut adalah Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (bagian produksi pada PT.Politama Pakindo Kabupaten Semarang). Mendukung penelitian Indra Setiawan dan Andy Dwi Bawono (2017) “Pengaruh Motivasi, Stress Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja karyawan (studi empiris pada kantor BPPKAD kabupaten Sragen)”. Kesimpulan dari penelitian tersebut adalah Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (studi empiris pada kantor BPPKAD kabupaten Sragen).

4.6.2. Pengaruh Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja karyawan

variabel kompensasi non finansial memiliki t_{hitung} sebesar 4,851 dan nilai signifikan sebesar 0,000. Dapat disimpulkan bahwa $t_{hitung} 4,851 < t_{tabel} 1,669$ dengan taraf signifikan $0,000 < \alpha 0,05$. maka hipotesis (H2) “Kompensasi Non Finansial berpengaruh terhadap Kinerja karyawan bagian produksi pada PT.Rudant Maju Selaras” diterima. Dengan ini dapat dikatakan bahwa semakin besar kompensasi non finansial yang diberikan dapat mempengaruhi naik turunnya kinerja yang diberikan oleh karyawan bagian produksi pada PT.Rudant Maju Selaras. Hasil penelitian ini

menunjukkan bahwa kompensasi non finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Adanya pemberian reward (penghargaan) dan pemberian tim kerja atau rekan kerja yang meyenangkan membuat semangat dalam diri karyawan dalam bekerja sehingga kinerja yang diberikan tidak optimal.

Pengaruh kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan dapat dijelaskan dengan beberapa faktor. Skor tertinggi indikator kompensasi non finansial terdapat pada faktor kenyamanan, yaitu rekan kerja membuat karyawan nyaman dalam bekerja. Hal ini menunjukkan rekan kerja yang mendukung akan mendorong karyawan bagian produksi untuk bersemangat dan meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja. Menurut Panggabean (2014) Kompensasi Non Finansial merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yaitu, pada penelitian Aprilia Ariskha, Muhammad Yamin Siregar, Laili Khatmi Safitri (2020) “Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Kinerja karyawan PT.Jaya Beton Indonesia Cabang Medan” kesimpulan dari penelitian tersebut kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Jaya Beton Indonesia Cabang Medan.

4.6.3. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja karyawan

pengaruh antara variabel lingkungan kerja fisik (X1) dan kompensasi non finansial (X2) terhadap kinerja karyawan bagian produksi (Y) pada PT.Rudant Maju Selaras. hasil ini didukung oleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $11,929 > 3,15$ dengan taraf signifikan $0,000 < \alpha 0,05$ maka hipotesis (H3) yang berbunyi “Lingkungan kerja fisik dan kompensasi non finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT.Rudant

Maju Selaras” diterima. Dengan ini dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja fisik dan kompensasi non finansial dilakukan secara bersama-sama maka kinerja yang diberikan oleh karyawan bagian produksi akan meningkat.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja fisik dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT.Rudant Maju Selaras. Sehingga di simpulkan bahwa lingkungan kerja fisik dan kompensasi non finansial dapat dikatakan sangat mempengaruhi karyawan dalam menjalani dan menyelesaikan pekerjaan untuk mencapai suatu tujuan perusahaan. Lingkungan kerja fisik dan kompensasi non finansial yang dilakukan bersama-sama dapat mendorong karyawan untuk memberikan kinerja yang maksimal, yaitu dengan memberikan lingkungan kerja yang nyaman dan pemberian kompensasi non finansial yang sesuai dan adil agar dapat tercapainya tujuan perusahaan. Hasil tersebut sesuai dengan teori yang dikemukakan para ahli, menurut Khurosani (2018) Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang karyawan yang didasarkan pada kriteria-kriteria tertentu baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerja sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan didalam suatu organisasi.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh oleh Hendra Habiwibowo dan Hari Susanta Nugraha (2018) “Pengaruh Pengawasan dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja karyawan (bagian produksi pada PT.Politama Pakindo Kabupaten Semarang)” dan. Aprilia Ariskha, Muhammad Yamin Siregar, Laili Khatmi Safitri (2020) “Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Kinerja karyawan PT.Jaya Beton Indonesia Cabang Medan”. Kesimpulan dari penelitian tersebut adalah lingkungan kerja fisik dan kompensasi non finansial memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.