

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

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

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan terhadap Pegawai Dinas Perhubungan Terminal Kemiling Kota Bandar Lampung yang berjumlah 30 Pegawai. Untuk mengetahui karakteristik responden dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	20 – 25	12	40,0
2.	26 – 30	7	23,3
3.	31– 35	6	20,0
4.	36 – 40	5	16,7
Total		30	100,0

Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

Tabel 4.1 menjelaskan bahwa karakteristik responden berdasarkan usia diketahui usia 20 – 25 tahun menempati tingkat tertinggi artinya Pegawai Dinas Perhubungan Terminal Kemiling Kota Bandar Lampung didominasi oleh pegawai yang berusia 20 – 25 tahun sebanyak 12 orang atau sebesar 40,0%.

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	SMA	22	73,3
2.	Diploma	2	6,7
3.	Sarjana	6	20,0
Total		30	100,0

Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

Tabel 4.2. menjelaskan bahwa karakteristik berdasarkan pendidikan diketahui pendidikan SMA menempati tingkat tertinggi artinya Pegawai Dinas Perhubungan Terminal Kemiling Kota Bandar Lampung didominasi oleh pegawai yang pendidikannya SMA sebanyak 22 orang.

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Berkerja

No.	Lama Berkerja	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	< 1 Tahun	6	20,0
2.	1-5 Tahun	13	43,3
3.	5-10 Tahun	11	36,7
Total		30	100,0

Sumber : data diolah tahun 2020

Tabel 4.3. menjelaskan bahwa pegawai Dinas Perhubungan Terminal Kemiling Kota Bandar Lampung yang paling banyak adalah responden dengan lama bekerja 1 sampai 5 tahun dengan sebanyak 14 orang atau sebesar 43,3%.

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Hasil jawaban mengenai kuesioner yang disebar kepada 30 responden sebagai berikut:

Tabel 4.4
Hasil Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1)

No.	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Cahaya lampu yang kurang terang akan memperlambat dalam menyiapkan pekerjaan di waktu kerja malam	9	30,0	15	50,0	5	16,7	1	3,3	0	0,0
2.	Penerangan ditempat kerja cukup baik, sehingga membuat saya nyaman berkerja.	12	40,0	7	23,3	10	33,3	1	3,3	0	0,0
3	Perwarnaannya di ruangan sudah tertata dengan baik sehingga dapat menunjang dalam berkerja	9	30,0	12	40,0	8	26,7	1	3,3	0	0,0
4	Ruangan yang temperaturnya cukup membuat ruangan kerja menjadi sejuk sehingga berkerja lebih nyaman	6	20,0	9	30,0	13	43,3	2	6,7	0	0,0
5.	Tempat ruangan untuk beristirahat yang nyaman dalam berkerja.	5	16,7	7	23,3	16	53,3	2	6,7	0	0,0
6.	Nyaman dengan kebersihan yang terdapat pada ruangan berkerja.	11	36,7	12	40,0	6	20,0	1	3,3	0	0,0
7.	Kualitas udara disekitar tempat berkerja kurang baik.	7	23,3	15	50,0	7	23,3	1	3,3	0	0,0
8.	Sirkulasi udara disekitar tempat	8	26,7	12	40,0	10	33,3	0	0,0	0	0,0

	berkerja sudah cukup baik.										
9.	Tingkat kebisingan dalam berkerja mempengaruhi fokus dan mengganggu dalam berkerja.	3	10,0	14	46,7	13	43,3	0	0,0	0	0,0
10.	Tempat berkerja terganggu suara bising sehingga tidak dapat berkerja dengan nyaman.	5	16,7	12	40,0	12	40,0	1	3,3	0	0,0
11.	Fasilitas yang tersediadilingkungan kerja telah mendukung jalannya perkerjaan	6	20,0	12	40,0	12	40,0	0	0,0	0	0,0
12.	Instansi tidak memberikan jaminan keamanan dalam asuransi	7	23,3	11	36,7	12	40,0	0	0,0	0	0,0

Sumber : data diolah tahun 2020

Tabel 4.4 menjelaskan bahwa diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 30 responden, pernyataan 1 mengenai “Cahaya lampu yang kurang terang akan memperlambat dalam menyiapkan perkerjaan.” Mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 15 orang atau 50,0%. Sedangkan pernyataan 6 mengenai “Nyaman dengan kebersihan yang terdapat pada ruangan berkerja.” Mendapat respon terendah dengan jawaban tidak setuju yaitu sebanyak 1 orang atau 3,3%.

Tabel 4.5
Hasil Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (X2)

No.	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Dapat selalu hadir tepat waktu	0	0,0	0	0,0	13	43,3	17	56,7	0	0,0
2.	Mampu memiliki disiplin tinggi supaya dapat meningkatkan kinerja dalam pekerjaannya.	0	0,0	6	20,0	18	60,0	6	20,0	0	0,0
3.	Pemimpin menempatkan pegawai dalam bidang kerja sesuai dengan latar belakang pendidikannya.	0	0,0	0	0,0	14	46,7	13	43,3	3	10,0
4.	Dapat selalu mentaati jam kerja yang telah ditentukan oleh instansi.	5	16,7	15	50,0	9	30,0	1	3,3	0	0,0
5.	Instansi memberikan sanksi yang tegas bagi yang melanggar peraturan	0	0,0	0	0,0	19	63,3	11	36,7	0	0,0
6.	Tidak menunda-nunda pekerjaan yang telah diberikan kepada saya.	0	0,0	5	16,7	16	53,3	8	26,7	1	3,3
7.	Pemimpin mau membantu memecahkan permasalahan pekerjaan setiap pegawai apabila dibutuhkan.	0	0,0	5	16,7	15	50,0	9	30,0	1	3,3
8.	Mempunyai keterampilan untuk menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya	0	0,0	2	6,7	12	40,0	14	46,7	2	6,7
9.	Siap menerima pengarahan dan hukuman dari atasan setiap melakukan kesalahan	0	0,0	6	20,0	8	26,7	14	46,7	2	6,7
10.	Meminta izin apabila tidak dapat masuk kerja	0	0,0	0	0,0	13	43,3	14	46,7	3	10,0
11.	Meminta izin apabila terlambat datang.	0	0,0	5	16,7	11	36,7	14	46,7	0	0,0
12.	Pemimpin memiliki hubungan yang baik dengan pegawai.	0	0,0	7	23,3	10	33,3	13	43,3	0	0,0

Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

Tabel 4.5 menjelaskan bahwa diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 30 responden pernyataan 5 mengenai “Instansi memberikan sanksi yang tegas bagi yang melanggar peraturan” Mendapatkan respon tertinggi yaitu 19 orang atau 63,3% dengan menjawab sangat setuju, sedangkan pernyataan 7 mengenai “Pemimpin mau membantu memecahkan permasalahan pekerjaan setiap pegawai apabila dibutuhkan.” Mendapatkan responden terendah jawaban sangat tidak setuju masing-masing sebanyak 1 orang atau 3,3%.

Tabel 4.6
Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y)

No.	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh instansi dapat saya capai dengan baik dan optimal.	0	0,0	1	3,3	17	56,7	12	40,0	0	0,0
2.	Dengan pengetahuan yang dimiliki dapat menguasai tugas yang diberikan dan dikerjakan dengan hasil yang baik.	0	0,0	5	16,7	10	33,3	12	40,0	3	10,0
3.	Dapat mencapai target kerja yang telah ditetapkan oleh instansi.	0	0,0	1	3,3	17	56,7	12	40,0	0	0,0
4.	Dapat mampu dan memahami tugas-tugas rutin yang dikerjakan setiap harinya di instansi.	9	30,0	12	40,0	8	26,7	1	3,3	0	0,0
5.	Dapat bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah di bebaskan	12	40,0	7	23,3	10	33,3	1	3,3	0	0,0

6.	Dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu untuk menghindarkan penumpukan pekerjaan.	7	23,3	15	50,0	7	23,3	1	3,3	0	0,0
7.	Dapat menggunakan dengan baik fasilitas dan peralatan yang diberikan instansi untuk menyelesaikan pekerjaan.	0	0,0	1	3,3	17	56,7	12	40,0	0	0,0
8.	Dapat mampu bekerja sama dengan rekan kerja lainnya.	0	0,0	8	26,7	12	40,0	9	30,0	1	3,3
9.	Dapat tidak meninggalkan kantor pada jam kerja, kecuali keperluan pekerjaan.	1	3,3	6	20,0	13	43,3	8	26,7	2	6,7
10.	Dapat taat terhadap pertauran yang ada di instansi.	8	26,7	10	33,3	11	36,7	1	3,3	0	0,0

Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

Tabel 4.6 menjelaskan bahwa diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 30 responden, pernyataan 1 mengenai “Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh instansi dapat saya capai dengan baik dan optimal.” Mendapat respon tertinggi dengan jawaban netral yaitu sebesar 17 orang atau 56,7%, sedangkan pernyataan 9 mengenai “Dapat tidak meninggalkan kantor pada jam kerja, kecuali keperluan pekerjaan.” Mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 1 orang atau 3,3%.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan kolerasi *product moment*. Uji validitas ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 20.0 Kriteria pengujian untuk uji validitas ini adalah :

1. Bila probabilitas (sig) < 0,05 maka instrument valid
2. Bila probabilitas (sig) > 0,05 maka instrument tidak valid

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja Fisik (X1)

Butir Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Pernyataan 1	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 2	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 3	0,001	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 4	0,001	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 5	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 6	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 7	0,002	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 8	0,002	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 9	0,005	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 10	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 11	0,001	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 12	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

Tabel 4.7. menjelaskan bahwa hasil uji validitas untuk variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) sebanyak 12 pernyataan diperoleh nilai Sig < Alpha (0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) dinyatakan valid.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

Butir Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Pernyataan 1	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 2	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 3	0,010	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 4	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 5	0,005	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 6	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 7	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 8	0,009	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 9	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 10	0,003	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 11	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 12	0,001	0,05	Sig < Alpha	Valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

Tabel 4.8 menjelaskan bahwa hasil uji validitas untuk pernyataan variabel Disiplin Kerja (X2) sebanyak 12 pernyataan diperoleh nilai Sig < Alpha (0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel Disiplin Kerja (X2) dinyatakan valid.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Butir Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Pernyataan 1	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 2	0,004	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 3	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 4	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 5	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 6	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 7	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 8	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 9	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 10	0,001	0,05	Sig < Alpha	Valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

Tabel 4.9. menjelaskan bahwa hasil uji validitas untuk pernyataan variabel Kinerja (Y) sebanyak 10 pernyataan diperoleh nilai Sig < Alpha (0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel Kinerja (Y) dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 20.0 diperoleh hasil pengujian reliabilitas kuesioner digunakan dengan menggunakan *Alpha cronbach*. Hasil uji reliabilitas dikonsultasikan dengan daftar nilai r alpha indkes korelasi :

Tabel 4.10
Interprestasi Nilai 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 – 0,0199	Sangat Rendah

Sumber : Sugiyono (2012)

Tabel 4.10, menjelaskan bahwa ketentuan reliable diatas, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut :

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	0,859	Tinggi
Disiplin Kerja (X2)	0,845	Tinggi
Kinerja (Y)	0,821	Tinggi

Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

Tabel 4.11.menjelaskan bahwa hasil uji reliabilitas dengan nilai tertinggi adalah Lingkungan Kerja Fisik(X1) sebesar 0,859 dan nilai reliabilitas terendah adalah Disiplin (X2) sebesar 0,845.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Uji Linearitas

Uji Linearitas adalah untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan salah atau benar. Dalam penelitian ini pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.0.

Rumus hipotesis :

Ho : model regresi berbentuk linear.

Ha : model regresi tidak berbentuk linear.

Dengan kriteria :

1. Jika probabilitas (sig) > 0,05 (alpha) maka Ho diterima, Ha ditolak.
2. Jika probabilitas (sig) < 0,05 (alpha) maka Ho ditolak, Ha diterima.

Berikut merupakan hasil dari uji linearitas :

Tabel 4.12
Hasil Uji Linearitas

Variabel	Sig	Alpha	Simpulan	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	0,813	0,05	Sig > Alpha	Linear
Disiplin Kerja (X2)	0,090	0,05	Sig > Alpha	Linear

Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

Dari hasil perhitungan linearitas pada tabel 4.12 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Kinerja (Y) sebesar 0,813 lebih besar dari 0,05 yang berarti Ho diterima dan nilai signifikansi untuk variabel Disiplin (X2) dan Kinerja (Y) sebesar 0,090 lebih besar dari 0,05 yang berarti Ho diterima. Hasil nilai signifikansi untuk keseluruhan variabel, keseluruhan variabel lebih besar dari nilai *Alpha* (0,05) yang berarti data dari populasi tersebut linear.

4.3.2 Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dapat dilakukan dengan membandingkan antara koefisien determinasi simultan dengan koefisien determinasi antar variabel. Selain cara tersebut gejala multikolinieritas dapat juga diketahui dengan menggunakan VIF (*Variance Inflation Factor*). Jika nilai VIF > 10 maka ada gejala multikolinieritas, sedangkan unsur (1-R²) disebut *Collinierity*

Tolerance. Artinya jika nilai *Collinierity Tolerance* dibawah 0,1 maka ada gejala multikolinieritas. Uji multikolinieritas dalam penelitian ini menggunakan pengelolaan yang dibantu oleh SPSS 20 (*Statistical Program and Service Solution*).

Prosedur 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	Nilai Tolerance	Kondisi	VIF	Kondisi	Kesimpulan
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	0,736	Tolerance <0,1	1,358	VIF >10	Tidak ada gejala multikolinieritas
Disiplin Kerja (X2)	0,736	Tolerance <0,1	1,358	VIF > 10	Tidak ada gejala multikolinieritas

Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

Tabel 4.13 Menunjukkan bahwa nilai VIF variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) sebesar $1,358 > 10$ atau nilai tolerance sebesar $0,736 < 0,1$. Dan Disiplin Kerja (X2) sebesar sebesar $1,358 > 10$ atau nilai tolerance sebesar $0,736 < 0,1$. Maka data yang diperoleh dari kedua variabel tersebut menunjukkan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas dalam variabel penelitian ini.

4.4 Hasil Pengujian Analisis Regresi Linear Berganda

Didalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel sebagai indikatornya yaitu Lingkungan Kerja Fisik (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y), pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.0. Berikut merupakan hasil pengujian regresi berganda :

Tabel 4.14
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	R Squares (koefisien determinasi)	Persentase (%)
Lingkungan Kerja Fisik	0,720	72%
Disiplin Kerja	0,489	51,1%
Kinerja Pegawai	0,815	81,5%

Sumber : Data diolah tahun 2020

Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja

Tabel 4.14 menjelaskan bahwa diperoleh nilai koefisien determinasi r squares sebesar 0,720 artinya lingkungan kerja fisik dapat menjelaskan kinerja sebesar 72% dan sisanya 28,0% dijelaskan oleh variabel lain.

Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Tabel 4.14 menjelaskan bahwa diperoleh nilai koefisien determinasi r squares sebesar 0,489 artinya disiplin kerja dapat menjelaskan kinerja sebesar 48,9% dan sisanya 51,1% dijelaskan oleh variabel lain.

Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Tabel 4.14 menjelaskan bahwa diperoleh nilai koefisien determinasi r squares sebesar 0,815 artinya lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja dapat menjelaskan kinerja sebesar 81,5% dan sisanya 18,5% dijelaskan oleh variabel lain.

Tabel 4.15
Hasil Uji Koefisien Regresi

	B	Standar Error
Constanta	-3,433	3,272
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	0,533	0,077
Disiplin Kerja (X2)	0,340	0,092

Sumber : Data diolah tahun 2020

Persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$Y = a + b_1X1 + b_2X2$ $Y = -3,433 + 0,533 X1 - 0,340 X2$
--

Keterangan :

Y = Kinerja

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

et = Error trem / unsur kesalahan

X1= Lingkungan Kerja Fisik

X2= Disiplin Kerja

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Konstanta a sebesar -3,433 menyatakan bahwa Lingkungan Kerja Fisik bagian Pegawai pada Dinas Perhubungan Terminal Kemiling Kota Bandar Lampung adalah sebesar -3,433 apabila Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja bernilai = 0.
- b. Koefisien regresi untuk X1 = 0,533 menyatakan bahwa setiap penambahan Lingkungan Kerja Fisik sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Kinerja bagian Dinas Perhubungan Terminal Kemiling Kota Bandar Lampung sebesar 0,533

- c. Koefisien regresi untuk $X_2 = 0,340$ menyatakan bahwa setiap penambahan Disiplin Kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Kinerja bagian Pegawai pada Dinas Perhubungan Terminal Kemiling Kota Bandar Lampung sebesar 0,340

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi antara konstanta dengan variabel independen. Berdasarkan pengolahan data uji t diperoleh data sebagai berikut:

Kriteria pengambilan keputusan :

1. Bila nilai $\text{sig} < \alpha (0,05)$ maka H_0 ditolak
2. Bila nilai $\text{sig} > \alpha (0,05)$ maka H_a diterima

Tabel 4.16

Hasil Uji Koefisien Regresi Lingkungan Kerja Fisik (X1) Dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Variabel	t_{hitung}	Sig
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	6.890	0,000
Disiplin Kerja (X2)	3,712	0,001

Sumber : Data diolah tahun 2020

1. Lingkungan Kerja Fisik (X1) terhadap Kinerja (Y)

H_0 : Lingkungan Kerja Fisik tidak berpengaruh terhadap Kinerja bagian Pegawai pada Dinas Perhubungan terminal Kemiling Kota Bandar Lampung

H_a : Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap Kinerja bagian Pegawai pada Dinas Perhubungan Terminal Kemiling Kota Bandar Lampung

Tabel 4.16 menjelaskan bahwa terlihat pada variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) bahwa nilai sig (0,000) < 0,05 maka Ho ditolak. Maka Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap Kinerja bagian Pegawai pada Dina Perhubungan Terminal Kemiling Kota Bandar Lampung

2. Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y)

Ho Disiplin Kerjaberpengaruh terhadap Kinerja bagian Pegawai pada Dinas Perhubungan Terminal Kemiling Kota Bandar Lampung

Ha : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja bagian Pegawai pada Dinas Perhubungan Terminal Kemiling Kota Bandar Lampung

Tabel 4.16 menjelaskan bahwa terlihat pada variabel Disiplin Kerja (X2) bahwa nilai sig (0,001) > 0,05 maka Ho ditolak. Maka Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja bagian Pegawai pada Dinas Perhubungan Terminal Kemiling Kota Bandar Lampung

4.5.2 Hasil Uji F

Uji F merupakan uji simultan (keseluruhan, bersama-sama). Uji simultan ini bertujuan untuk menguji apakah antara Lingkunga Kerja Fisik (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yaitu Kinerja (Y).

Ho : Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja bagian Pegawai pada Dinas perhubungan Terminal Kemiling Kota Bandar Lampung

Ha : Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja bagian Pegawai pada Dinas Perhubungan Terminal Kemiling Kota Bandar Lampung

Dengan kriteria :

1. Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak, Ha diterima
2. Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima, Ha ditolak

Tabel 4.17
Hasil Uji F

F_{hitung}	Sig
59,417	0,000

Sumber: Data diolah tahun 2020

Tabel 4.17 menjelaskan bahwa nilai sig < 0,05 yaitu 0,000 < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja secara bersama - sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Terminal Kemiling Kota Bandar Lampung

4.6 Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengolah lebih lanjut analisis data yang telah dilakukan sebelumnya, dari analisis data tersebut diperoleh beberapa kesimpulan yang akan dibahas pada pembahasan ini supaya rumusan masalah terpecahkan serta mencapai tujuan penelitian.

4.6.1 Pengaruh Lingkungan Kerja fisik (X₁) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik (X₁) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja (Y) Pegawai Non PNS Dinas Perhubungan Terminal Kemiling. Hasil penelitian ini sejalan dengan Fitri Noorainy (2017) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Non PNS Dinas Perhubungan Terminal Kemiling. Hal ini menunjukkan bahwa Dinas Perhubungan Terminal Kemiling perlu menerapkan lingkungan kerja fisik yang lebih baik terkait dengan penerangan, kebersihan, keamanan, untuk meningkatkan Kinerja Pegawai.

Lingkungan Kerja Fisik merupakan tempat pegawai melakukan aktivitasnya dan lingkungan kerja fisik juga mempengaruhi semangat kerja para pegawai. Lingkungan kerja fisik yang baik dan bagus akan meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Terminal Kemiling Kota Bandar Lampung. Hal tersebut sejalan dengan Lingkungan kerja fisik Sadarmayanti (2009) dalam Yoyo Sudaryo (2018) semua yang terdapat disekitar tempat kerja, dan yang dapat memengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

Terkait dengan adanya pendapat pegawai tentang lingkungan kerja fisik yang di berikan Dinas Perhubungan Terminal Kemiling Kota Bandar Lampung dirasa sudah baik akan tetapi ada beberapa keluhan dari pegawai tentang adanya kekurangan pada penerangan saat pegawai kerja malam, kebersihan pada tempat kerja kurang baik dan untuk keamanan pada tempat kerja juga kurang memadai. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik pada Dinas Perhubungan Terminal Kemiling harus lebih dievaluasi kembali agar para pegawai dapat bekerja dengan nyaman sehingga kinerja pada pegawai dapat optimal.

4.6.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X₂) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja (Y) pegawai Dinas Perhubungan Terminal Kemiling. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Astadi, Putri Intan Susanti (2016) menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa Dinas Perhubungan Terminal Kemiling perlu menerapkan kedisiplinan terhadap pegawainya terutama pada pegawai Non PNS mengenai kedisiplinan waktu, kedisiplinan peraturan instansi dan kedisiplinan tanggung jawab untuk meningkatkan kinerja pegawai. Disiplin Kerja merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Terminal Kemiling Kota Bandar Lampung.

Semakin baik penerapan kedisiplinan, maka akan semakin baik pula Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Terminal Kemiling Kota Bandar Lampung. Hal tersebut sejalan dengan Handoko dalam Sinambela (2016) Disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi.

Terkait dengan adanya pendapat dari pegawai Dinas Perhubungan Terminal Kemiling tentang disiplin kerja pegawai Non PNS masih terbilang kurang baik dikarenakan masih banyak pegawai Non PNS yang melalaikan aturan yang ada di instansi seperti kedisiplinan aturan waktu maupun kedisiplinan aturan instansi. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja pada Dinas Perhubungan Terminal Kemiling harus lebih diperhatikan lagi dikarenakan semakin tinggi kedisiplinan yang dimiliki pegawai maka sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

4.6.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja (Y) Pegawai Dinas Perhubungan Terminal Kemiling Kota Bandar Lampung. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ni Made Diah, Fridayana, Ni Nyoman Yulianthini (2016) yang menyatakan Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kesimpulan bahwa variabel lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu sebaiknya Dinas Perhubungan Terminal Kemiling Kota Bandar Lampung lebih memperhatikan lingkungan kerja fisik sehingga pegawai merasa nyaman berada di tempat kerja dan harus memperhatikan tingkat kedisiplinan pegawai agar kinerja pegawai optimal.

