

## **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **4.1 Deskripsi Data**

Deskripsi data adalah menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat simpulan yang berbentuk umum atau generalisasi. Dalam deskripsi data ini penulis akan menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain :

#### **4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden**

##### **1. Jenis Kelamin Responden**

Gambaran umum mengenai jenis kelamin karyawan PT. Nusantara Sakti Group adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.1  
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
Pria	23	71,9%
Wanita	9	28,1%
Total	32	100%

Sumber : Data Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.1 responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat bahwa jenis kelamin karyawan PT. Nusantara Sakti Group yang paling banyak adalah berjenis kelamin pria sebanyak 23 responden atau sebesar 71,9%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Nusantara Sakti Group berjenis kelamin pria.

## 2. Lama Kerja Responden

Gambaran umum mengenai lama kerja karyawan PT. Nusantara Sakti Group adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.2**  
**Responden Berdasarkan Lama Kerja**

Lama Kerja	Jumlah	Persentase
1 Tahun	9	28,1%
Antara 1 -5 Tahun	12	37,5%
Antara 6 -10 Tahun	7	21,9%
> 10 Tahun	4	12,5%
Total	32	100%

Sumber : Data Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.2 responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat bahwa lama kerja karyawan PT. Nusantara Sakti Group yang paling banyak memiliki lama kerja antara 1 -5 tahun sebanyak 12 responden atau sebesar 37,5%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Nusantara Sakti Group memiliki lama kerja antara 1 -5 tahun.

### 4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

**Tabel 4.3**

**Hasil Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja**

No	Pernyataan	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)	
		f	%	f	%	F	%	f	%	f	%
1	Selalu berangkat lebih awal untuk bekerja.	0	0%	5	16%	14	44%	11	34%	2	6%
2	Saya meminta izin jika tidak masuk kerja.	0	0%	6	19%	18	56%	7	22%	1	3%
3	Tugas/beban kerja menekan waktu kerja yang secara efektif dan efisien.	0	0%	5	16%	15	47%	9	28%	3	9%
4	Pekerjaan yang menjadi tanggung jawab karyawan dapat dipertanggung jawabkan.	0	0%	4	13%	18	56%	9	28%	1	3%
5	Peraturan perusahaan dapat dilaksanakan dengan baik.	0	0%	2	6%	13	41%	10	31%	7	22%

6	Terdapat malu jika penampilan saya terlihat tidak rapi.	0	0%	6	19%	17	53%	8	25%	1	3%
7	Prosedur kerja perusahaan dapat dilaksanakan dengan baik.	0	0%	3	9%	16	50%	9	28%	4	13%
8	Saling menghargai berbagai pendapat.	0	0%	6	19%	12	38%	10	31%	4	13%
9	Karyawan yang bekerja harus menjaga keamanan peralatan yang ada di kantor.	0	0%	6	19%	17	53%	7	22%	2	6%
10	Hukuman selalu diberikan kepada karyawan yang merusak perlengkapan kantor.	1	3%	0	0%	13	41%	9	28%	9	28%

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.3 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 10 yaitu hukuman selalu diberikan kepada karyawan yang merusak perlengkapan kantor dengan jumlah responden sebanyak 9 responden atau 28% dan yang terkecil pada pernyataan 2 yaitu saya meminta izin jika tidak masuk kerja. dengan jumlah 1 responden atau 3%.

**Tabel 4.4**

**Hasil Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja**

No	Pernyataan	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1	Cahaya atau penerang sangat besar manfaat bagi karyawan.	1	3%	3	9%	14	44%	12	38%	2	6%
2	Cahaya yang kurang jelas mengakibatkan pengelihatan menjadi lambat/rabut.	0	0%	6	19%	13	41%	10	31%	3	9%
3	Saya merasa penerangan di ruangan kerja masih minim.	0	0%	4	13%	13	41%	10	31%	5	16%
4	Ruang tempat kerja karyawan memiliki sirkulasi udara yang baik.	0	0%	0	0%	4	13%	14	44%	14	44%
5	Saya tidak dapat bekerja dengan baik bila ada bau yang tidak sedap di ruang kerja.	0	0%	6	19%	12	38%	14	44%	0	0%
6	Menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan.	0	0%	6	19%	13	41%	10	31%	3	9%
7	Suasana keluarga yang baik antara atasan dan bawahan.	0	0%	3	9%	13	41%	11	34%	5	16%
8	Komunikasi yang baik antara karyawan dengan pimpinan membantu karyawan dalam bekerja.	1	3%	3	9%	14	44%	12	38%	2	6%

9	Hubungan yang baik antara karyawan dengan pimpinan membuat karyawan nyaman dalam bekerja.	2	6%	4	13%	19	59%	6	19%	1	3%
10	Kondisi keamanan lingkungan kerja kantor memiliki keamanan yang baik.	0	0%	0	0%	4	13%	14	44%	14	44%
11	Saya merasa nyaman bekerja di tempat yang aman.	0	0%	0	0%	2	6%	14	44%	16	50%

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.4 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 11 yaitu Saya merasa nyaman bekerja di tempat yang aman. dengan jumlah responden sebanyak 16 responden atau 50% dan yang terkecil pada pernyataan 5 yaitu saya tidak dapat bekerja dengan baik bila ada bau yang tidak sedap di ruang kerja. dengan jumlah 0 responden atau 0%.

**Tabel 4.5**

**Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan**

No	Pernyataan	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1	Jumlah pekerjaan yang diselesaikan sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.	0	0%	2	6%	11	34%	13	41%	6	19%
2	Karyawan bekerja sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan.	0	0%	6	19%	14	44%	10	31%	2	6%
3	Karyawan bekerja dengan mengikuti prosedur yang sudah ditetapkan.	0	0%	4	13%	14	44%	11	34%	3	9%
4	Karyawan melakukan pekerjaan dengan teliti dan cermat.	0	0%	2	6%	11	34%	16	50%	3	9%
5	Karyawan mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan oleh perusahaan.	0	0%	1	3%	13	41%	14	44%	4	13%
6	Karyawan bekerja dengan mengikuti aturan- aturan yang telah ditetapkan.	0	0%	6	19%	14	44%	10	31%	2	6%
7	Karyawan selalu menyelesaikan tugas tepat waktu.	0	0%	3	9%	14	44%	11	34%	4	13%
8	Karyawan selalu berusaha konsisten dalam melakukan pekerjaan.	0	0%	3	9%	11	34%	16	50%	2	6%
9	Karyawan selalu berusaha untuk bekerja secara tepat sesuai target.	0	0%	5	16%	14	44%	12	38%	1	3%
10	Tanggung jawab terhadap perusahaan memotivasi saya dalam bekerja.	0	0%	3	9%	14	44%	10	31%	5	16%
11	Saya mempunyai inisiatif untuk	0	0%	0	0%	13	41%	14	44%	5	16%

	mengerjakan tugas yang menjadi tanggungjawab saya.										
12	Saya merasa bahwa saya mampu melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan.	0	0%	8	25%	14	44%	7	22%	3	9%

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 1 yaitu jumlah pekerjaan yang diselesaikan sesuai dengan yang diinginkan perusahaan dengan jumlah responden sebanyak 6 responden atau 19% dan yang terkecil pada pernyataan 9 yaitu karyawan selalu berusaha untuk bekerja secara tepat sesuai target. dengan jumlah 1 responden atau 3%.

## 4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

### 4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden terlebih dahulu dilakukan uji validitas yang diujicobakan kepada 30 responden. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi product moment.

**Tabel 4.6**

**Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja**

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Pernyataan 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 3	0,002	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	0,012	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Data Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.6 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan disiplin kerja memperoleh hasil

yang didapatkan adalah nilai Sig < Alpha. Dengan demikian seluruh item disiplin kerja dinyatakan valid.

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja**

<b>Pernyataan</b>	<b>Sig</b>	<b>Alpha</b>	<b>Kondisi</b>	<b>Simpulan</b>
Pernyataan 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 2	0,000	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	0,005	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	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 9	0,023	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 10	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 11	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Data Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.7 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan lingkungan kerja memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < Alpha. Dengan demikian seluruh item lingkungan kerja dinyatakan valid

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan**

<b>Pernyataan</b>	<b>Sig</b>	<b>Alpha</b>	<b>Kondisi</b>	<b>Simpulan</b>
Pernyataan 1	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 2	0,000	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
Pernyataan 11	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 12	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Data Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.7 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan kinerja karyawan memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai  $Sig < Alpha$ . Dengan demikian seluruh item kinerja karyawan dinyatakan valid.

#### 4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka pengujian kemudian melakukan uji realibilitas terhadap masing-masing variabel SPSS. Hasil uji realibilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut menggunakan rumus Alpha Cronbach dengan bantuan program .

**Tabel 4.9**

**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Koefisien r	Simpulan
Disiplin Kerja	0,912	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Lingkungan Kerja	0,855	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Kinerja Karyawan	0,922	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi

Sumber : Data Diolah, 2020

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.9 diatas nilai cronbach's alpha sebesar 0,912 untuk variabel disiplin kerja dengan tingkat reliabel sangat tinggi, nilai cronbach's alpha sebesar 0,855 untuk variabel lingkungan kerja dengan tingkat reliabel sangat tinggi dan nilai cronbach's alpha sebesar 0,922 untuk variabel kinerja karyawan dengan tingkat reliabel sangat tinggi.

### 4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

#### 4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Untuk mengetahui data normal atau mendekati normal bisa dilakukan dengan Uji Non Parametrik One-Sampel Kolmogorov – Smirnov Test pada SPSS. Hasil perhitungan uji normalitas sebagai berikut :

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Normalitas**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Disiplin Kerja	0,693	0,05	Sig > Alpha	Normal
Lingkungan Kerja	0,879	0,05	Sig > Alpha	Normal
Kinerja Karyawan	0,516	0,05	Sig > Alpha	Normal

Sumber : Data Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.10 One-Sample Kolmogorov Test-Smirnov diatas, menunjukkan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan dengan tingkat signifikan diperoleh data sig > Alpha maka data disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan berasal dari populasi berdistribusi normal.

#### 4.3.2 Hasil Uji Lineritas

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah model regresi dapat didekati dengan persamaan linear dan uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi ataupun regresi linear. Hasil uji linearitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Linearitas**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	0,133	0,05	Sig > Alpha	Linear
Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	0,906	0,05	Sig > Alpha	Linear

Sumber : Data Diolah, 2020

#### **Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan tabel 4.11 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* 0,133 > 0,05 maka Ho diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.



### Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.11 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity*  $0,906 > 0,05$  maka  $H_0$  diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

#### 4.3.3 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi atau hubungan yang kuat antara sesama variabel independen. Hasil uji tersebut adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.12**

#### Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF		Kondisi	Simpulan
Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	1,853	10	VIF<10	Tidak ada gejala mutikolinieritas
Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	1,853	10	VIF<10	Tidak ada gejala mutikolinieritas

Sumber : Data Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.12 hasil perhitungan pada table coefficient menunjukkan nilai VIF variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 1,853 dan nilai VIF variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 1,853. Dari semua variabel menunjukkan nilai VIF setiap variabel  $< 10$  maka tidak ada gejala mutikolinieritas antar variabel independen terhadap variabel dependen.

## 4.4 Hasil Analisis Data

### 4.4.1 Regresi Linear Berganda

**Tabel 4.13**

#### Hasil Uji Persamaan Regresi Linear Berganda

Variable	Kofesien Regresi
Constanta	2,121
Disilin Kerja	0,784
Lingkungan Kerja	0,335

Sumber : Data Diolah, 2020

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

$$Y = 2,121 + 0,784X_1 + 0,335X_2 + e$$

1. Nilai konstanta sebesar 2,121 yang berarti bahwa tanpa adanya disiplin kerja dan lingkungan kerja maka besaran kinerja karyawan sebesar 2,121 satuan.
2. Koefisien Disiplin Kerja  
Jika disiplin kerja naik sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,784 satu satuan.
3. Koefisien Lingkungan Kerja  
Jika lingkungan kerja naik sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,335 satu satuan.

**Tabel 4.14**

**Hasil Uji Model Summary**

Variabel	R (Korelasi)	R Squares (Koefisien Determinasi)
Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	0,864	0,747
Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	0,731	0,534
Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	0,886	0,785

Sumber : Data Diolah, 2020

**1. Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan tabel 4.15 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi r squares sebesar 0,747 artinya disiplin kerja dapat menjelaskan kinerja karyawan sebesar 74,7% dan sisanya 15,3% dijelaskan oleh

variabel lain dan disiplin kerja memiliki hubungan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,864.

## 2. Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.15 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi  $r$  squares sebesar 0,534 artinya lingkungan kerja dapat menjelaskan kinerja karyawan sebesar 53,4% dan sisanya 46,6% dijelaskan oleh variabel lain dan lingkungan kerja memiliki hubungan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,731.

## 3. Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.15 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi  $r$  squares sebesar 0,785 artinya disiplin kerja dan lingkungan kerja dapat menjelaskan kinerja karyawan sebesar 78,5% dan sisanya 21,5% dijelaskan oleh variabel lain. disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki hubungan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,886.

### 4.4.2 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t parsial digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji hipotesis secara parsial (Uji t) adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.16**

#### Hasil Uji Pasiial (Uji t)

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Disiplin Kejra Terhadap Kinerja Karyawan	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh
Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber : Data Diolah, 2020

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Ho: Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Nusantara Sakti Group

Ha: Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Nusantara Sakti Group

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai  $\alpha$  (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

1. Jika nilai  $sig < 0,05$  maka Ho ditolak
2. Jika nilai  $sig > 0,05$  maka Ho diterima
3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

Berdasarkan tabel 4.15 didapat perhitungan pada disiplin kerja diperoleh nilai  $sig (0,000) < \text{Alpha } (0,05)$  dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Ho: Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Nusantara Sakti Group

Ha: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Nusantara Sakti Group

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai  $\alpha$  (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

1. Jika nilai  $sig < 0,05$  maka Ho ditolak
2. Jika nilai  $sig > 0,05$  maka Ho diterima
3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

Berdasarkan tabel 4.15 didapat perhitungan pada lingkungan kerja diperoleh nilai sig (0,030) < Alpha (0,05) dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### 4.4.3 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji f)

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

**Tabel 4.17**

**Hasil Uji Simultan (Uji f)**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber : Data Diolah, 2020

#### **Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

$H_0$ : Disiplin kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Nusantara Sakti Group

$H_a$ : Disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Nusantara Sakti Group

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai  $\alpha$  (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

1. Jika nilai sig < 0,05 maka  $H_0$  ditolak
2. Jika nilai sig > 0,05 maka  $H_0$  diterima
3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

Berdasarkan tabel 4.16 didapat perhitungan pada disiplin kerja dan lingkungan kerja diperoleh nilai sig (0,000) < Alpha (0,05) dengan

demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## **4.5 Pembahasan**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Nusantara Sakti Group. Pada penelitian ini sampel yang digunakan adalah karyawan PT. Nusantara Sakti Group yang berjumlah 32 karyawan. Berdasarkan hasil kuisioner, responden dalam penelitian ini sebagian besar karyawan PT. Nusantara Sakti Group berjenis kelamin pria dan memiliki lama kerja antara 1-5 Tahun.

### **4.5.1 Pembahasan Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Nusantara Sakti Group Bandar Lampung**

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan langsung atau tidak langsung. Dengan disiplin kerja yang tinggi akan membuat karyawan bekerja lebih rajin dalam melaksanakan tugas pekerjaannya sehingga kinerja karyawan lebih optimal. Nugraha & Sari (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Berdasarkan hasil uji t pada disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Surono (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan Nugraha & Sari (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya jika disiplin kerja karyawan meningkat maka akan

meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan yang memiliki karyawan dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi pada setiap perilaku dalam bekerja maka berdampak pada lebih maksimalnya hasil pekerjaan yang dilakukan, oleh karena itu PT. Nusantara Sakti Group Bandar Lampung harus dapat membangun sikap disiplin pada para karyawan seperti memberikan keterangan jika tidak bisa masuk ke kantor, dimana perilaku tersebut menunjukkan sikap disiplin yang menaati aturan yang telah ditetapkan perusahaan.

#### **4.5.2 Pembahasan Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Nusantara Sakti Group**

Lingkungan kerja yang memiliki suasana yang nyaman dan ketersediaan fasilitas dalam mendukung proses pekerjaan dapat mendukung produktivitas kerja karyawan. Sembiring (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Berdasarkan hasil uji t pada lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sembiring (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan Sari (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya jika lingkungan kerja karyawan meningkat maka akan meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan yang memiliki suasana nyaman dan tersedianya perlengkapan dengan lengkap maka akan meningkatkan kinerja karyawan, oleh karena itu PT. Nusantara Sakti Group memberikan pengharum ruangan sehingga karyawan lebih nyaman dan fokus bekerja.

#### **4.5.3 Pembahasan Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Nusantara Sakti Group**

Nugraha & Sari (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Sembiring (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Berdasarkan hasil uji f pada disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Surono (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Nugraha & Sari (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, penelitian yang dilakukan oleh Sembiring (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan Sari (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan artinya jika disiplin kerja dan lingkungan kerja meningkat maka akan meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan yang memiliki karyawan dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi pada setiap perilaku dalam bekerja serta memiliki suasana nyaman dan tersedianya perlengkapan dengan lengkap maka akan meningkatkan kinerja karyawan, oleh karena itu PT. Nusantara Sakti Group Bandar Lampung harus meningkatkan kedisiplinan karyawan serta lingkungan kerja karyawan sehingga berdampak pada kinerja karyawan yang lebih optimal.