

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 jenis kelamin, usia, dan masa kerja.

) Deskripsi Karakteristik Responden

) Jenis Kelamin Responden

Gambaran umum mengenai jenis kelamin karyawan pada CV. Princess Bandar Lampung. Berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut :

Tabel 4.1

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frequency (Orang)	Persentase (%)
1.	Laki-laki	14	46,67
2.	Perempuan	16	53,33
	Total	30	100

Sumber : Hasil data diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin diketahui bahwa jumlah responden tertinggi yaitu jenis kelamin perempuan artinya karyawan di CV. Princess Bandar Lampung didominasi oleh jenis kelamin perempuan sebanyak 16 Orang dengan persentase 53,3% sedangkan jenis kelamin laki-laki berjumlah 14 Orang dengan persentase 46,67%.

J) Usia Responden

Gambaran umum mengenai usia, karyawan pada CV. Princess Bandar Lampung adalah sebagai berikut :

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (Tahun)	Frequency (Orang)	Persentase (%)
1.	21-30	23	76,67
2.	31-40	6	20
3.	41-50	1	3,33
	Total	30	100

Sumber : Hasil data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia dapat dilihat bahwa karyawan CV. Princess Bandar Lampung yang paling banyak berusia 21 – 30 Tahun sebanyak 23 orang atau sebesar 76,67%, sedangkan usia karyawan CV. Princess Bandar Lampung terendah ada pada rentang usia 41-50 tahun dengan jumlah 1 orang atau sebesar 3,33%

J) Masa Kerja

Gambaran umum mengenai masa kerja karyawan di CV. Princess Bandar Lampung adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja (Tahun)	Frequency (Orang)	Persentase (%)
1.	0 – 4	19	63,33
2.	5 - 9	11	36,67
3	>10	0	0

	Total	30	100
--	--------------	-----------	------------

Sumber : Hasil data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.4 Responden Berdasarkan Masa Kerja dapat dilihat bahwa karyawan di CV. Princess Bandar Lampung masa kerja yang tinggi didominasi oleh 0-4tahun sebanyak 19 orang atau sebesar 63,33% dan usia terendah ada pada rentang usia 5-9 tahun sebanyak 11 orang atau 36,67%.

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

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

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

No	Pernyataan	Skala Pilihan									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Setiap unit kerja di perusahaan ini memiliki standar kerja yang jelas.	10	33,33	6	20,00	5	16,67	5	16,67	4	13,33
2	Memperhatikan dengan serius setiap perintah dan instruksi dari atasan.	6	20,00	10	33,33	10	33,33	2	6,67	2	6,67
3	Proses pengambilan keputusan di perusahaan ini transparan.	9	30,00	11	36,67	7	23,33	2	6,67	1	3,33
4	Kebijakan dan aturan kerja di perusahaan ini sangat jelas.	11	36,67	10	33,33	7	23,33	1	3,33	1	3,33
5	Sarana dan prasarana yang disediakan oleh perusahaan ini, mendukung saya untuk lebih kreatif dalam bekerja.	8	26,67	8	26,67	8	26,67	4	13,33	2	6,67
6	Hubungan antar unit kerja di perusahaan ini berjalan harmonis.	9	30,00	14	46,67	2	6,67	5	16,67	0	0,00
7	Di perusahaan ini sangat mengedepankan kerja sama tim.	5	16,67	11	36,67	5	16,67	8	26,67	1	3,33
8	Rekan kerjasaya, membantusaya jika menghadapi masalah dalam pekerjaan.	11	36,67	8	26,67	4	13,33	6	20,00	1	3,33

Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

Dari Tabel 4.4 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang ditunjukkan ke 30 responden, pernyataan 6 mengenai “Hubungan antar unit kerja di perusahaan ini berjalan harmonis” mendapat respon tertinggi dengan jawaban Setuju yaitu sebanyak 14 orang atau 46,67%. sedangkan pernyataan 4, 7 dan 8 mengenai “Kebijakan dan aturan kerja di perusahaan ini sangat jelas”, “Di perusahaan ini sangat mengedepankan kerja sama tim”, “Apakah anda suka menyelesaikan pekerjaan secara bersama sama” dan “Rekan kerjasaya, membantu saya

jika menghadapi masalah dalam pekerjaan” mendapat respon terendah dengan jawaban Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju sebanyak 1 orang atau 3,33%.

Tabel 4.5
Hasil Jawaban Responden Kedisiplinan (X2)

No	Pernyataan	Skala Pilihan									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Mampu menyelesaikan tugas/pekerjaan sesuai waktu yang telah ditetapkan.	9	30,00	11	36,67	7	23,33	1	3,33	2	6,67
2	Mampu menggunakan fasilitas kerja dengan baik.	10	33,33	4	13,33	11	36,67	4	13,33	1	3,33
3	Loyalitas penting bagi perusahaan dan karyawan	7	23,33	13	43,33	6	20,00	3	10,00	1	3,33
4	Loyalitas dapat menunjang kinerja	12	40,00	7	23,33	5	16,67	6	20,00	0	0,00
5	Hadir tepat waktu sesuai jam masuk.	8	26,67	11	36,67	7	23,33	4	13,33	0	0,00
6	Mematuhi peraturan yang ada/telah ditetapkan.	8	26,67	9	30,00	4	13,33	5	16,67	4	13,33
7	Rekan kerja membantu jika ada masalah dalam pekerjaan.	9	30,00	11	36,67	4	13,33	5	16,67	1	3,33
8	Kerja sama tim sangat baik.	8	26,67	11	36,67	7	23,33	3	10,00	1	3,33
9	Mempunyai inisiatif yang tinggi untuk mengerjakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.	12	40,00	7	23,33	6	20,00	4	13,33	1	3,33
10	Rekan kerja anda berinisiatif membantu pekerjaan anda yang sudah deadline.	12	40,00	5	16,67	7	23,33	4	13,33	2	6,67

Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

Dari Tabel 4.5 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang ditunjukkan ke 30 responden, pernyataan 4, 9 dan 10 mengenai “Loyalitas dapat menunjang kinerja”, “Mempunyai inisiatif yang tinggi untuk mengerjakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya” dan “Rekan kerja anda berinisiatif membantu pekerjaan anda yang sudah

deadline“ mendapat respon tertinggi dengan jawaban Setuju yaitu sebanyak 12 orang atau 40,00%. sedangkan pernyataan 2, 3, 7, 8 dan 9 mengenai “Mampu menggunakan fasilitas kantor dengan baik”, “Loyalitas penting bagi perusahaan dan karyawan”, “Rekan kerja membantu jika ada masalah dalam pekerjaan”, “Kerja sama tim sangat baik” dan “Mempunyai inisiatif yang tinggi untuk mengerjakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya” mendapat respon terendah dengan jawaban Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju sebanyak 1 orang atau 3,33%.

Tabel 4.6
Hasil Jawaban Responden Kinerja (Y)

No	Pernyataan	Skala Pilihan									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Jumlah pekerjaan yang diselesaikan sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.	14	46,67	2	6,67	8	26,67	4	13,33	2	6,67
2	Karyawan selalu berusaha untuk bekerja secara tepat sesuai target.	7	23,33	8	26,67	11	36,67	3	10,00	1	3,33
3	Karyawan melakukan pekerjaan dengan teliti dan cermat.	4	13,33	12	40,00	11	36,67	3	10,00	0	0,00
4	Karyawan mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan oleh perusahaan.	10	33,33	8	26,67	7	23,33	4	13,33	1	3,33
5	Karyawan bekerja sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan.	5	16,67	10	33,33	9	30,00	4	13,33	2	6,67
6	Karyawan selalu menyelesaikan tugas tepat waktu.	8	26,67	10	33,33	6	20,00	4	13,33	2	6,67
7	Apakah anda hadir sesuai waktu yang telah ditentukan	11	36,67	8	26,67	7	23,33	4	13,33	0	0,00
8	Apakah ada cuti atau libur yang diberikan perusahaan tiap tahunnya	10	33,33	10	33,33	7	23,33	3	10,00	0	0,00
9	Apakah anda suka menyelesaikan pekerjaan secara bersama-sama	8	26,67	11	36,67	6	20,00	4	13,33	1	3,33
10	Apakah rekan kerja anda mau diajak bekerja sama	7	23,33	8	26,67	7	23,33	7	23,33	1	3,33

Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

Dari Tabel 4.6 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang ditunjukkan ke 30 responden, pernyataan 1 mengenai “Jumlah pekerjaan yang diselesaikan sesuai dengan yang diinginkan perusahaan..” mendapat respon tertinggi dengan jawaban Sangat Setuju yaitu sebanyak 14 orang atau 46,67%. sedangkan pernyataan 2, 4, 9 dan 10 mengenai “Karyawan selalu berusaha untuk bekerja secara tepat sesuai target”, “Karyawan mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang

diinginkan oleh perusahaan”, “Apakah anda suka menyelesaikan pekerjaan secara bersama sama” dan “Apakah rekan kerja anda mau di ajak bekerja sama” mendapat respon terendah dengan jawaban Sangat Tidak Setuju sebanyak 1 orang atau 3,33%.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Validitas Instrumen ditentukan dengan mengorelasikan antara skor yang diperoleh setiap butir pernyataan dengan skor total. Rumus yang digunakan untuk mencari nilai korelasi adalah korelasi *Product Moment*, pengolahan data menggunakan program SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 20*).

Tabel 4.7

Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Kesimpulan
Q1	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Q2	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Q3	0,002	0,05	Sig < alpha	Valid
Q4	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Q5	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Q6	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Q7	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Q8	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.7 hasil Uji Validitas diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan mengenai variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < 0,05 (alpha). Dengan demikian seluruh item pernyataan Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) dinyatakan valid.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Kedisiplinan(X2)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Kesimpulan
Q1	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Q2	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Q3	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Q4	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Q5	0,001	0,05	Sig < alpha	Valid
Q6	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Q7	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Q8	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Q9	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Q10	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid

Sumber : Hasil data diolah pada tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.8 hasil Uji Validitas diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan mengenai variabel Kedisiplinan (X2), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < 0,05 (alpha). Dengan demikian seluruh item pernyataan Kedisiplinan (X2) dinyatakan valid.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Kesimpulan
Q1	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Q2	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Q3	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Q4	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Q5	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Q6	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Q7	0,001	0,05	Sig < alpha	Valid
Q8	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Q9	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Q10	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid

Sumber : Hasil data diolah pada tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.9 hasil Uji Validitas diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan mengenai variabel Kinerja Karyawan (Y), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < 0,05 (alpha). Dengan demikian seluruh item pernyataan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana mengukur data memberikan hasil relatif konsisten bila dilakukan pengukuran ulang pada subjek yang sama, fungsi dari uji reliabilitas adalah mengetahui sejauh mana keadaan alat ukur atau kuesioner (angket) tersebut. Reliabel artinya konsisten atau stabil, suatu alat ukur dikatakan reliabel apabila hasil alat ukur tersebut konsisten sehingga dapat dipercaya. Pengelolaan data menggunakan program SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 20*) dengan membandingkan antara Alpha dengan interpretasi nilai r. Hasil uji realibilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.10

Daftar Interpretasi Koefisien

Nilai Korelasi	Keterangan
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

Sumber : Sugiyono, 2018

Berdasarkan tabel 4.10 ketentuan reliabel diatas, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut :

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien <i>alpha choronbach</i>	Koefisien r	Kesimpulan
Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)	0,837	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Kedisiplinan (X2)	0,902	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Kinerja (Y)	0,851	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi

Sumber : Hasil data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.11 hasil uji reliabilitas diatas diketahui bahwa nilai *cronbach alpha* tertinggi yaitu sebesar 0,902 untuk variabel Kedisiplinan dengan tingkat reliabel sangat tinggi sedangkan nilai *cronbach alpha* terendah yaitu 0,837 untuk variabel Lingkungan Kerja Non Fisik dengan tingkat reliabel sangat tinggi.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.3.1 Hasil Linieritas

Uji linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Pengolahan data dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 20*). Hipotesis yang diajukan dan kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

) Rumusan hipotesis:

Ho = Model regresi berbentuk linier.

Ha = Model regresi tidak berbentuk linier.

) Kriteria pengambilan keputusan:

Ho ditolak apabila Sig < 0,05 (alpha) yang berarti model regresi tidak berbentuk linier.

Ho diterima apabila Sig > 0,05 (alpha) yang berarti model regresi berbentuk linier.

Dari hasil pengolahan data, diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) terhadap Kinerja (Y)	0,677	0,05	Sig > 0,05	Linier
Kedisiplinan (X2) terhadap Kinerja (Y)	0,876	0,05	Sig > 0,05	Linier

Sumber : Hasil data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.12 hasil uji linieritas diatas dapat disimpulkan bahwa hasil perhitungan ANOVA didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linearity* dari variabel Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Kayawan diperoleh nilai Sig sebesar $0,677 > 0,05$ (alpha) maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier. Nilai Sig pada baris *Deviantion from linearity* dari variabel Kedisiplinan terhadap Kinerja Kayawan diperoleh nilai Sig sebesar $0,876 > 0,05$ (alpha) maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier. Hasil nilai signifikansi untuk keseluruhan variabel *independent* lebih besar dari nilai alpha (0,05), Dapat disimpulkan bahwa data tersebut menyatakan variabel *independent* memiliki hubungan dengan variabel *dependent* atau model regresi berbentuk linier.

4.3.2 Hasil 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. Pengolahan

data dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 22*).

Prosedur Pengujian :

- J) Jika nilai VIF > 10 maka ada gejala multikolinieritas.
Jika nilai VIF < 10 maka tidak ada gejala multikolinieritas.
- J) 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	VIF	Kesimpulan
Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)	0,595	1,681	Tidak ada gejala multikolinieritas
Kedisiplinan (X2)	0,595	1,681	Tidak ada gejala multikolinieritas

Sumber : Hasil data diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.13 hasil uji multikolinieritas diatas dapat disimpulkan bahwa hasil perhitungan pada *table coefficients* diperoleh nilai VIF sebesar $1,681 < 10$ maka tidak ada gejala multikolinieritas sedangkan nilai *collinierity tolerance* diperoleh nilai sebesar $0,595 > 0,1$ maka tidak ada gejala multikolinieritas.

4.4 Regresi Hasil Analisis Data

4.4.1 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apakah nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Apakah pengaruhnya positif atau negatif. Pengolahan data menggunakan program SPSS

(*Statistical Program and Service Solution seri 20*). Berikut hasil pengujian regresi linier berganda :

Tabel 4.14

Hasil Uji Koefisien Regresi Linear Berganda

Variabel	R (Korelasi)	R Square (Determinasi)
Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) dan Kedisiplinan (X2)	0,285 ^a	0,081

Sumber : Hasil data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.14 hasil uji koefisien regresi linear berganda diatas, menunjukkan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,285 artinya hal ini menunjukkan tingkat hubungan antara Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kedisiplinan dengan Kinerja Karyawan pada CV. Princess Bandar Lampung adalah positif dan kuat. Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,081 artinya Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kedisiplinan mempengaruhi Kinerja Karyawan pada CV. Princess Bandar Lampung sebesar 0,081 atau 8,1% sedangkan sisanya yaitu 91,9% dipengaruhi oleh variabel yang lain.

Tabel 4.15

Hasil Uji Persamaan Koefisien Regresi Linear Berganda

Variabel	B	Std. Error
(Constant)	26,834	6,827
Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)	0,059	0,275
Kedisiplinan (X2)	0,213	0,205

Sumber : Hasil data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.15 hasil uji persamaan koefisien regresi linear berganda diatas dengan pengolahan data menggunakan program SPSS

(*Statistical Program and Service Solution seri 20*). Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 26,834 + 0,059X_1 + 0,213X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja

X₁ = Lingkungan Kerja Non Fisik

X₂ = Kedisiplinan

a = Konstanta

e = Variabel Pengganggu

Persamaan regresi diatas menunjukkan bahwa :

) Nilai konstanta variabel Kinerja (Y) sebesar 26,834 menyatakan bahwa jika tidak ada Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kedisiplinan, maka besarnya Kinerja Karyawan pada CV. Princess Bandar Lampung adalah 26,834 satuan.

) Koefisien Lingkungan Kerja Non Fisik (X₁)
Apabila Lingkungan Kerja Non Fisik naik sebesar satu satuan, maka Kinerja Karyawan pada CV. Princess Bandar Lampung akan meningkat sebesar 0,059 satu satuan.

) Koefisien Kedisiplinan (X₂)
Apabila Kedisiplinan naik sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan pada CV. Princess Bandar Lampung akan meningkat sebesar 0,213 satu satuan.

) Hasil Pengujian Hipotesis

) Hasil Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (Uji t) digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Program and Service Solution Seri 20*). Berikut hasil pengujian hipotesis secara parsial (Uji t) adalah sebagai berikut :

) Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Ho :Lingkungan Kerja Non Fisik tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan CV. Princess Bandar Lampung.

Ha :Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan CV. Princess Bandar Lampung.

Kriteria pengujian :

1. Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (Sig) dengan nilai (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:
 -) Jika nilai Sig < 0,05 maka Ho ditolak
 -) Jika nilai Sig > 0,05 maka Ho diterima
 -) Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka Ho ditolak
 -) Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka Ho diterima

Tabel 4.16

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja Non Fisik(X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0,216	2,0484	0,05	Ho diterima dan menolak Ha

Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.16 hasil uji parsial (Uji t) didapat perhitungan bahwa $t_{hitung} 0,216 < t_{tabel} 2,0484$ yang berarti H_0 diterima dan H_a ditolak.

Untuk menguji t dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha (5%) dan tingkat derajat kebebasan dk ($dk = 30 - 2 = 28$), sehingga diperoleh t tabel sebesar 2,0484.

Hipotesis 1 : Lingkungan Kerja Non Fisik(X1) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)CV. Princess Bandar Lampung.

J **Kedisiplinanberpengaruh terhadap Kinerja Karyawan**

H_0 :Kedisiplinantidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan CV.
Princess Bandar Lampung.

H_a :Kedisiplinanberpengaruh terhadap Kinerja Karyawan CV.
Princess Bandar Lampung.

Kriteria pengujian :

1. Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (Sig)dengan nilai (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

- J Jika nilai Sig < 0,05 maka H_0 ditolak
- J Jika nilai Sig > 0,05 maka H_0 diterima
- J Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak
- J Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima

Tabel 4.18

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel KedisiplinanTerhadap Kinerja Karyawan

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Alpha	Keterangan
Kedisiplinan(X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	1,041	2,0484	0,05	H_0 diterima dan menolak H_a

Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.18 hasil uji parsial (Uji t) didapat perhitungan bahwa $t_{hitung} 1,041 < t_{tabel} 2,0484$ yang berarti H_0 diterima dan H_a ditolak.

Untuk menguji t dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha (5%) dan tingkat derajat kebebasan dk ($dk = 30 - 2 = 28$), sehingga diperoleh t tabel sebesar 2,0484.

Hipotesis 2 : Kedisiplinan(X2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) CV. Princess Bandar Lampung.

4.5.2 Hasil Uji Simultan (Uji-F)

Uji F dengan uji serentak atau uji model/uji anova, yaitu uji untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel independent (bebas) yaitu Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kedisiplinan secara bersama-sama terhadap variabel dependent (terikat) yaitu Kinerja Karyawan. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Program and Service Solution Seri 20*). Berikut hasil pengujian hipotesis secara simultan (Uji F) adalah sebagai berikut :

4.5.3 Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kedisiplinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

H_0 : Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kedisiplinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan CV. Princess Bandar Lampung.

H_a : Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kedisiplinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan CV. Princess Bandar Lampung.

Kriteria pengujian :

-)] Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut :
 -)] Jika nilai $Sig < 0,05$ maka H_0 ditolak
 -)] Jika nilai $Sig > 0,05$ maka H_0 diterima
 -)] Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak

) Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima

Tabel 4.19

Hasil Uji Simultan (Uji-F)

Variabel	F_{hitung}	F_{tabel}	Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja Non Fisik(X1) dan Kedisiplinan (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y)	1,190	3,35	0,05	H_0 diterima dan menolak H_a

Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.19 hasil uji simultan (Uji-F) didapat perhitungan pada Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kedisiplinan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 1,190 sedangkan F_{tabel} dengan $\alpha = 0,05$ dan $df_1 = k - 1$ ($3 - 1 = 2$) dan $df_2 = n - k$ ($30 - 3 = 27$) adalah 3,35. Jadi nilai F_{hitung} lebih kecil daripada nilai F_{tabel} yaitu $1,190 < 3,35$ maka H_0 yang diajukan diterima dan H_a ditolak.

Hipotesis 3 : Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kedisiplinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan CV. Princess Bandar Lampung.

4.6 Pembahasan

) **Pembahasan Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) terhadap Kinerja (Y)**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis variabel Lingkungan Kerja Non Fisik secara parsial diperoleh nilai bahwa $t_{hitung} 0,216 < t_{tabel} 2,0484$, sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan CV. Princess Bandar Lampung. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Santika (2020) bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dapat diketahui bahwa suasana lingkungan kerja non fisik dapat

meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu perusahaan harus menciptakan suasana yang kondusif agar karyawan merasa nyaman dan akan meningkatkan kinerja dan berpengaruh positif bagi perusahaan.

J) **Pembahasan Kedisiplinan (X2) terhadap Kinerja (Y)**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis variabel Kedisiplinan secara parsial diperoleh nilai bahwa $t_{hitung} 1,041 < t_{tabel} 2,0484$, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kedisiplinan secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan CV. Princess Bandar Lampung. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Herlina (2016) bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Maka dapat diketahui bahwa kedisiplinan dapat memberikan efek jera kepada karyawan yang mempunyai perilaku buruk dan juga untuk meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu perusahaan harus tegas dalam meningkatkan mendisiplinkan karyawan nya karna itu akan berpengaruh positif bagi perusahaan.

J) **Pembahasan Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis variabel Lingkungan Kerja Non Fisik Kedisiplinan secara parsial diperoleh nilai bahwa $F_{hitung} 1,190 < F_{tabel} 3,35$, sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kedisiplinan secara simultan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan CV. Princess Bandar Lampung. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Santika (2020) bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan Herlina (2016) bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu perusahaan harus menciptakan suasana

yang kondusif agar karyawan merasa nyaman dan akan meningkatkan kinerja dan berpengaruh positif bagi perusahaan. Maka dapat diketahui bahwa kedisiplinan dapat memberikan efek jera kepada karyawan yang mempunyai perilaku buruk dan juga untuk meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu perusahaan harus tegas dalam meningkatkan mendisiplinkan karyawannya karena itu akan berpengaruh positif bagi perusahaan.