

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, pendidikan terakhir dan masa kerja.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin Responden

Gambaran umum mengenai jenis kelamin, karyawan CV. Berkah Noahtu Bandar Lampung Bagian Divisi Mekanik. Berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut :

Tabel 4.1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| No | Jenis Kelamin | Frequency (Orang) | Persentase (%) |
|--------------|----------------------|--------------------------|-----------------------|
| 1 | Laki-Laki | 33 | 91,7 |
| 2 | Perempuan | 3 | 8,3 |
| Total | | 36 | 100 |

Sumber: Hasil data diolah tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin diketahui bahwa jumlah responden tertinggi yaitu jenis kelamin laki-laki artinya karyawan CV. Berkah Noahtu Bandar Lampung Bagian Divisi Mekanik didominasi oleh jenis kelamin laki-laki sebanyak 33 Orang dengan persentase 91,7% sedangkan jenis kelamin perempuan berjumlah 3 Orang dengan persentase 8,3%.

2. Usia Responden

Gambaran umum mengenai usia, karyawan CV. Berkah Noahtu Bandar Lampung Bagian Divisi Mekanik adalah sebagai berikut :

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Usia

| No | Usia (Tahun) | Frequency (Orang) | Persentase (%) |
|--------------|--------------|-------------------|----------------|
| 1 | 20 – 30 | 18 | 50,0 |
| 2 | 31 – 40 | 13 | 36,1 |
| 3 | 41 – 50 | 5 | 13,9 |
| 4 | > 51 | 0 | 0 |
| Total | | 36 | 100 |

Sumber: Hasil data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia dapat dilihat bahwa karyawan CV. Berkah Noahtu Bandar Lampung Bagian Divisi Mekanik yang paling banyak berusia 20 – 30 Tahun sebanyak 18 orang atau sebesar 50,0%.

3. Pendidikan Terakhir Responden

Gambaran umum mengenai pendidikan terakhir karyawan CV. Berkah Noahtu Bandar Lampung Bagian Divisi Mekanik adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

| Pendidikan Terakhir | Frequency (Orang) | Persentase (%) |
|---------------------|-------------------|----------------|
| SMA | 6 | 16,7 |
| SMK | 16 | 44,4 |
| D3 | 10 | 27,8 |
| S1 | 4 | 11,1 |
| Total | 36 | 100 |

Sumber: Hasil data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir dapat dilihat bahwa karyawan CV. Berkah Noahtu Bandar Lampung

Bagian Divisi Mekanik pendidikan terakhir didominasi oleh SMK sebanyak 16 orang dengan persentase 44,4%.

4. Masa Kerja

Gambaran umum mengenai masa kerja CV. Berkah Noahtu Bandar Lampung adalah sebagai berikut :

Tabel 4.4
Responden Berdasarkan Masa Kerja

| Masa Kerja (Tahun) | Frequency (Orang) | Persentase (%) |
|--------------------|-------------------|----------------|
| 0 – 3 | 14 | 38,9 |
| 4 – 6 | 20 | 55,6 |
| > 7 | 2 | 5,6 |
| Total | 36 | 100 |

Sumber: Hasil data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.4 Responden Berdasarkan Masa Kerja dapat dilihat bahwa CV. Berkah Noahtu Bandar Lampung Bagian Divisi Mekanik masa kerja tertinggi didominasi oleh 4 – 6 tahun sebanyak 20 orang atau sebesar 55,6%.

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Tabel 4.5
Hasil Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)

| No | Pernyataan | Jawaban | | | | | | | | | |
|----|---|---------|-----|-------|------|--------|------|--------|------|---------|-----|
| | | SS (5) | | S (4) | | KS (3) | | TS (2) | | STS (1) | |
| | | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | Atasan dan bawahan menjalani hubungan kerja dengan baik | 1 | 2,8 | 6 | 16,7 | 22 | 61,1 | 5 | 13,9 | 2 | 5,6 |
| 2 | Hubungan kerja yang baik meningkatkan kinerja karyawan | 1 | 2,8 | 7 | 19,4 | 21 | 58,3 | 7 | 19,4 | 1 | 2,8 |

| | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|------|----|------|----|------|----|------|---|-----|
| 3 | Adanya kerja sama antara atasan dan bawahan | 4 | 11,1 | 10 | 27,8 | 17 | 47,2 | 5 | 13,9 | 0 | 0 |
| 4 | Atasan memberikan dukungan dan bimbingan yang baik terhadap karyawan | 1 | 2,8 | 11 | 30,6 | 18 | 50,0 | 5 | 13,9 | 1 | 2,8 |
| 5 | Perusahaan menciptakan kondisi yang mendukung kerja sama yang baik antara atasan dengan bawahan | 1 | 2,8 | 6 | 16,7 | 22 | 61,1 | 5 | 13,9 | 2 | 5,6 |
| 6 | Komunikasi yang baik meningkatkan kinerja karyawan | 2 | 5,6 | 7 | 19,4 | 20 | 55,6 | 7 | 19,4 | 0 | 0 |
| 7 | Memiliki suasana kekeluargaan dalam perusahaan | 5 | 13,9 | 9 | 25,0 | 18 | 50,0 | 3 | 8,3 | 1 | 2,8 |
| 8 | Komunikasi dengan rekan sekerja berjalan dengan baik | 5 | 13,9 | 4 | 11,1 | 7 | 19,4 | 20 | 55,6 | 0 | 0 |

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.5 hasil jawaban responden dari beberapa pernyataan yang diajukan kepada 36 responden mengenai variabel Lingkungan Kerja Non Fisik pernyataan yang tertinggi pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 7 yaitu Memiliki suasana kekeluargaan dalam perusahaan dan pernyataan 8 yaitu Komunikasi dengan rekan sekerja berjalan dengan baik, dengan jumlah responden sebanyak masing-masing 5 responden atau 13,9 % dan pernyataan yang terendah pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 1 yaitu Atasan dan bawahan menjalani hubungan kerja dengan baik, pernyataan 2 yaitu Hubungan kerja yang baik meningkatkan kinerja karyawan, 4 Atasan

memberikan dukungan dan bimbingan yang baik terhadap karyawan dan pernyataan 5 yaitu Perusahaan menciptakan kondisi yang mendukung kerja sama yang baik antara atasan dengan bawahan, dengan jumlah masing-masing responden sebanyak 1 responden

atau 2,8 %.

Tabel 4.6
Hasil Jawaban Responden Variabel Kompensasi Finansial (X2)

| No | Pernyataan | Jawaban | | | | | | | | | |
|----|---|-----------|------|----------|------|-----------|------|-----------|------|------------|-----|
| | | SS (5) | | S (4) | | KS (3) | | TS (2) | | STS (1) | |
| | | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | Gaji yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan standar yang berlaku | 1 | 2,8 | 7 | 19,4 | 21 | 58,3 | 5 | 13,9 | 2 | 5,6 |
| 2 | Pemberian gaji selalu tepat waktu | 2 | 5,6 | 10 | 27,8 | 16 | 44,4 | 8 | 22,2 | 0 | 0 |
| 3 | Insentif yang diberikan kepada karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan | 4 | 11,1 | 12 | 33,3 | 16 | 44,4 | 4 | 11,1 | 0 | 0 |
| 4 | Bonus yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan kinerja | 1 | 2,8 | 15 | 41,7 | 14 | 38,9 | 5 | 13,9 | 1 | 2,8 |
| 5 | Perusahaan memberikan tunjangan berupa jaminan sosial tenaga kerja | 1 | 2,8 | 7 | 19,4 | 21 | 58,3 | 5 | 13,9 | 2 | 5,6 |
| 6 | Adanya jaminan sosial tenaga kerja meningkatkan | 2 | 5,6 | 10 | 27,8 | 16 | 44,4 | 8 | 22,2 | 0 | 0 |

| | kinerja karyawan | | | | | | | | | | |
|---|--|---|------|----|------|----|------|---|------|---|-----|
| 7 | Perusahaan menyediakan fasilitas yang mendukung pekerjaan agar lebih mudah | 4 | 11,1 | 12 | 33,3 | 16 | 44,4 | 4 | 11,1 | 0 | 0 |
| 8 | Fasilitas yang disediakan perusahaan sudah sesuai dengan standar keselamatan kerja | 1 | 2,8 | 15 | 41,7 | 14 | 38,9 | 4 | 11,1 | 2 | 5,6 |

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.6 hasil jawaban responden dari beberapa pernyataan yang diajukan kepada 36 responden mengenai variabel Kompensasi Finansial pernyataan yang tertinggi pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 3 yaitu Insentif yang diberikan kepada karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan pernyataan 7 yaitu Perusahaan menyediakan fasilitas yang mendukung pekerjaan agar lebih mudah, dengan jumlah responden sebanyak 4 responden atau 11,1 % dan pernyataan yang terendah pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 1 yaitu Karyawan harus dilibatkan dalam mengambil keputusan Gaji yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan standar yang berlaku, pernyataan 4 Bonus yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan kinerja, Pernyataan 5 yaitu Perusahaan memberikan tunjangan berupa jaminan sosial tenaga kerja dan pernyataan 8 Fasilitas yang disediakan perusahaan sudah sesuai dengan standar keselamatan kerja, dengan jumlah masing-masing responden sebanyak 1 responden atau 2,8 %.

Tabel 4.7

Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

| No | Pernyataan | Jawaban | | | | | | | | | |
|----|--------------------------------|---------|-----|-------|------|--------|------|--------|------|---------|-----|
| | | SS (5) | | S (4) | | KS (3) | | TS (2) | | STS (1) | |
| | | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | Kinerja karyawan sesuai dengan | 1 | 2,8 | 15 | 41,7 | 15 | 41,7 | 4 | 11,1 | 1 | 2,8 |

| | | | | | | | | | | | |
|---|---|----|------|----|------|----|------|---|------|---|---|
| | kualitas yang ditetapkan oleh perusahaan | | | | | | | | | | |
| 2 | Karyawan dalam bekerja teliti terhadap hasil yang dikerjakan secara optimal | 2 | 5,6 | 11 | 30,6 | 16 | 44,4 | 7 | 19,4 | 0 | 0 |
| 3 | Memiliki dedikasi dan disiplin yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan | 4 | 11,1 | 12 | 33,3 | 16 | 44,4 | 4 | 11,1 | 0 | 0 |
| 4 | Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan jumlah target yang ditetapkan | 16 | 44,4 | 16 | 44,4 | 4 | 11,1 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 5 | Kuantitas kerja karyawan sesuai dengan standar kerja yang ditentukan perusahaan | 15 | 41,7 | 15 | 41,7 | 6 | 16,7 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 6 | Mampu untuk menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang telah ditetapkan | 2 | 5,6 | 12 | 33,3 | 15 | 41,7 | 7 | 19,4 | 0 | 0 |
| 7 | Dapat bekerjasama dengan rekan kerja dalam bekerja | 5 | 13,9 | 11 | 30,6 | 16 | 44,4 | 4 | 11,1 | 0 | 0 |
| 8 | Adanya kerjasama dapat memaksimalkan hasil dari pekerjaan | 17 | 47,2 | 15 | 41,7 | 4 | 11,1 | 0 | 0 | 0 | 0 |

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.7 hasil jawaban responden dari beberapa pernyataan yang diajukan kepada 36 responden mengenai variabel Kinerja Karyawan pernyataan yang tertinggi pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 8 yaitu Adanya kerjasama dapat memaksimalkan hasil dari pekerjaan, dengan jumlah responden sebanyak 17 responden atau 47,2 % dan pernyataan yang terendah pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 1 yaitu Kinerja

karyawan sesuai dengan kualitas yang ditetapkan oleh perusahaan, dengan jumlah responden sebanyak 1 responden atau 2,8 %.

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 22*).

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)

| Pernyataan | Sig | Alpha | Kondisi | Kesimpulan |
|------------|--------------|-------|-------------|------------|
| Butir 1 | 0,002 | 0,05 | Sig < alpha | Valid |
| Butir 2 | 0,000 | 0,05 | Sig < alpha | Valid |
| Butir 3 | 0,000 | 0,05 | Sig < alpha | Valid |
| Butir 4 | 0,014 | 0,05 | Sig < alpha | Valid |
| Butir 5 | 0,002 | 0,05 | Sig < alpha | Valid |
| Butir 6 | 0,000 | 0,05 | Sig < alpha | Valid |
| Butir 7 | 0,000 | 0,05 | Sig < alpha | Valid |
| Butir 8 | 0,001 | 0,05 | Sig < alpha | Valid |

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.8 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 4.9

Hasil Uji Validitas Kompensasi Finansial (X2)

| Pernyataan | Sig | Alpha | Kondisi | Kesimpulan |
|------------|--------------|-------|-------------|------------|
| Butir 1 | 0,001 | 0,05 | Sig < alpha | Valid |
| Butir 2 | 0,000 | 0,05 | Sig < alpha | Valid |
| Butir 3 | 0,000 | 0,05 | Sig < alpha | Valid |

| | | | | |
|---------|--------------|------|-------------|-------|
| Butir 4 | 0,000 | 0,05 | Sig < alpha | Valid |
| Butir 5 | 0,001 | 0,05 | Sig < alpha | Valid |
| Butir 6 | 0,000 | 0,05 | Sig < alpha | Valid |
| Butir 7 | 0,000 | 0,05 | Sig < alpha | Valid |
| Butir 8 | 0,000 | 0,05 | Sig < alpha | Valid |

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji validitas diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan mengenai variabel Kompensasi Finansial (X2), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < 0,05 (alpha). Dengan demikian seluruh item pernyataan Kompensasi Finansial (X2) dinyatakan valid.

Tabel 4.10

Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

| Pernyataan | Sig | Alpha | Kondisi | Kesimpulan |
|-------------------|--------------|--------------|----------------|-------------------|
| Butir 1 | 0,003 | 0,05 | Sig < alpha | Valid |
| Butir 2 | 0,000 | 0,05 | Sig < alpha | Valid |
| Butir 3 | 0,000 | 0,05 | Sig < alpha | Valid |
| Butir 4 | 0,000 | 0,05 | Sig < alpha | Valid |
| Butir 5 | 0,003 | 0,05 | Sig < alpha | Valid |
| Butir 6 | 0,000 | 0,05 | Sig < alpha | Valid |
| Butir 7 | 0,000 | 0,05 | Sig < alpha | Valid |
| Butir 8 | 0,000 | 0,05 | Sig < alpha | Valid |

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.10 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 22*) dengan membandingkan antara Alpha dengan interpretasi nilai r. Hasil uji reliabilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.11
Interprestasi Nilai r Alpha Indeks Korelasi

| 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 4.11 ketentuan reliabel diatas maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut :

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Koefisien Cronbach Alpha | Koefisien r | Keterangan |
|---------------------------------|--------------------------|-----------------|---------------|
| Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) | 0,692 | 0,6000 – 0,7999 | Tinggi |
| Kompensasi Finansial (X2) | 0,858 | 0,8000 – 1,0000 | Sangat Tinggi |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0,839 | 0,8000 – 1,0000 | Sangat Tinggi |

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.12 hasil uji reliabilitas diatas diketahui bahwa nilai *cronbach alpha* tertinggi yaitu sebesar 0,858 untuk variabel Kompensasi Finansial dengan tingkat reliabel sangat tinggi sedangkan nilai *cronbach alpha* terendah yaitu 0,692 untuk variabel Lingkungan Kerja Non Fisik dengan tingkat reliabel tinggi.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Linearitas

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 22*). Hipotesis yang diajukan dan kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

1. Rumusan hipotesis:

Ho = Model regresi berbentuk linier.

Ha = Model regresi tidak berbentuk linier.

2. 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 4.13
Hasil Uji Linearitas

| Variabel | Sig | Alpha | Kondisi | Keterangan |
|---|-------|-------|-------------|------------|
| Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) | 0,893 | 0,05 | Sig > alpha | Linier |
| Kompensasi Finansial (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) | 0,649 | 0,05 | Sig > alpha | Linier |

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.13 hasil uji linearitas diatas dapat disimpulkan bahwa hasil perhitungan ANOVA didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linearity* dari variabel Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja

Karyawan diperoleh nilai Signifikansi sebesar $0,893 > 0,05$ (alpha) maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier. Nilai Sig pada baris *Deviantion from linearity* dari variabel Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai Sig sebesar $0,649 > 0,05$ (alpha) maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier. Hasil nilai signifikansi untuk keseluruhan variabel independen lebih besar dari nilai alpha ($0,05$), Dapat disimpulkan bahwa data tersebut menyatakan variabel independen memiliki hubungan dengan variabel dependen atau model regresi berbentuk linier.

4.3.2 Hasil 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 $(1-R^2)$ 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 :

1. Jika nilai VIF > 10 maka ada gejala multikolinieritas.

Jika nilai VIF < 10 maka tidak ada gejala multikolinieritas.

Tabel 4.14
Hasil Uji Multikolinieritas

| Variabel | VIF | Kondisi | Kesimpulan |
|---------------------------------|-------|------------|------------------------------------|
| Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) | 2,942 | VIF > 10 | Tidak ada gejala multikolinieritas |
| Kompensasi Finansial (X2) | 2,942 | VIF > 10 | Tidak ada gejala multikolinieritas |

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.14 hasil uji multikolinieritas diatas dapat disimpulkan bahwa hasil perhitungan pada *table coefficients* diperoleh nilai VIF sebesar $2,942 < 10$ maka tidak ada gejala multikolinieritas.

4.4 Hasil Uji 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 22*). Berikut hasil pengujian regresi linier berganda :

Tabel 4.15

Hasil Uji Koefisien Regresi Linier Berganda

| Variabel | R (Korelasi) | R Square (Determinasi) |
|--|-------------------------|-----------------------------------|
| Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) dan Kompensasi Finansial (X2) | 0,861 ^a | 0,742 |

Sumber : *Data diolah, 2020*

Berdasarkan tabel 4.15 hasil uji koefisien regresi linier berganda diatas, menunjukkan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,861 artinya hal ini menunjukkan tingkat hubungan antara Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompensasi Finansial dengan Kinerja Karyawan pada CV. Berkah Noahtu Bandar Lampung Bagian Divisi Mekanik adalah positif dan kuat. Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,742 artinya Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompensasi Finansial mempengaruhi Kinerja Karyawan pada CV. Berkah Noahtu Bandar Lampung Bagian Divisi Mekanik sebesar 0,742 atau 74,2 % sedangkan sisanya yaitu 25,8% dipengaruhi oleh variabel yang lain.

Tabel 4.16
Hasil Uji Persamaan Koefisien Regresi Linear Berganda

| Variabel | B | Std. Error |
|---------------------------------|-------|------------|
| (Constant) | 5,847 | 2,488 |
| Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) | 0,438 | 0,170 |
| Kompensasi Finansial (X2) | 0,463 | 0,137 |

Sumber : Data Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.16 hasil uji persamaan koefisien regresi linear berganda diatas dengan pengolahan data menggunakan program SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 22*). Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 5,847 + 0,438X_1 + 0,463X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Lingkungan Kerja Non Fisik

X2 = Kompensasi Finansial

a = Konstanta

b1, b2 = Koefisien Regresi

e = Variabel Pengganggu

Persamaan regresi diatas menunjukkan bahwa :

1. Nilai konstanta variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 5,847 menyatakan bahwa jika tidak ada Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompensasi Finansial, maka besarnya Kinerja Karyawan pada CV. Berkah Noahtu Bandar Lampung adalah 5,847 satuan.

2. Koefisien Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)

Apabila Lingkungan Kerja Non Fisik naik sebesar satu satuan, maka Kinerja Karyawan bagian divisi mekanik pada CV. Berkah Noahtu Bandar Lampung akan meningkat sebesar 0,438 satu satuan.

3. Koefisien Kompensasi Finansial (X2)

Apabila Kompensasi Finansial naik sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan bagian divisi mekanik pada CV. Berkah Noahtu Bandar Lampung akan meningkat sebesar 0,463 satu satuan.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 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 22*). Berikut hasil pengujian hipotesis secara parsial (Uji t) adalah sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja Non Fisik Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Ho : Lingkungan Kerja Non Fisik Tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Divisi Mekanik Pada CV. Berkah Noahtu Bandar Lampung.

Ha : Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Divisi Mekanik Pada CV. Berkah Noahtu Bandar Lampung.

Pengujian menggunakan uji dua arah dengan taraf nyata atau $\alpha = 5 \%$.

Dengan demikian maka taraf nyata/alpha adalah $0,05/2 = 0,025$.

Kriteria pengujian :

1. Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (Sig) dengan nilai α (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

Tabel 4.17

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

| Variabel | Sig | Alpha | Kondisi | Keterangan |
|---|-------|-------|---------------|----------------------------------|
| Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) | 0,014 | 0,05 | Sig $<$ alpha | H_0 ditolak dan menerima H_a |

Sumber : Data Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.17 hasil uji parsial (Uji t) didapat perhitungan pada Lingkungan Kerja Non Fisik, Nilai Sig diperoleh nilai sebesar 0,014. Dengan demikian nilai Sig $<$ alpha ($0,014 < 0,025$) maka H_0 ditolak dan menerima H_a sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan bagian divisi mekanik pada CV. Berkah Noahtu Bandar Lampung.

2. Kompensasi Finansial Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

H_0 : Kompensasi Finansial Tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Divisi Mekanik Pada CV. Berkah Noahtu Bandar Lampung.

H_a : Kompensasi Finansial Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Divisi Mekanik Pada CV. Berkah Noahtu Bandar Lampung.

Pengujian menggunakan uji dua arah dengan taraf nyata atau $\alpha = 5\%$. Dengan demikian maka taraf nyata/alpha adalah $0,05/2 = 0,025$.

Kriteria pengujian :

1. Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (Sig) dengan nilai α (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

Tabel 4.18

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan

| Variabel | Sig | Alpha | Kondisi | Keterangan |
|---|-------|-------|-------------|----------------------------------|
| Kompensasi Finansial (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) | 0,002 | 0,05 | Sig < alpha | H_0 ditolak dan menerima H_a |

Sumber : Data Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.18 hasil uji parsial (Uji t) didapat perhitungan pada Kompensasi Finansial, Nilai Sig diperoleh nilai sebesar 0,002. Dengan demikian nilai Sig $< \alpha$ ($0,002 < 0,025$) maka H_0 ditolak dan menerima H_a sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi Finansial secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan bagian divisi mekanik pada CV. Berkah Noahtu 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 independen (bebas) yaitu Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompensasi Finansial i secara bersama-sama terhadap variabel dependen (terikat) yaitu Kinerja Karyawan. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program SPSS

(*Statistical Program and Service Solution Seri 22*). Berikut hasil pengujian hipotesis secara simultan (Uji F) adalah sebagai berikut :

Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompensasi Finansial Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.

Ho : Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompensasi Finansial Tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Divisi Mekanik Pada CV. Berkah Noahtu Bandar Lampung.

Ha : Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompensasi Finansial Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Divisi Mekanik Pada CV. Berkah Noahtu Bandar Lampung.

Pengujian menggunakan uji dua arah dengan taraf nyata atau $\alpha = 5 \%$. Dengan demikian maka taraf nyata/alpha adalah 0,05.

Kriteria pengujian :

1. Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai α (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut :
 - 1) Jika nilai Sig < 0,05 maka Ho ditolak
 - 2) Jika nilai Sig > 0,05 maka Ho diterima

Tabel 4.19
Hasil Uji Simultan (Uji-F)

| Variabel | Sig | Alpha | Kondisi | Keterangan |
|---|-------|-------|-------------|----------------------------|
| Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan | 0,000 | 0,05 | Sig < alpha | Ho ditolak dan menerima Ha |

Sumber : Data Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.19 hasil uji simultan (Uji-F) didapat perhitungan pada Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompensasi Finansial, Nilai Sig diperoleh nilai sebesar 0,000. Dengan demikian nilai Signifikansi < alpha (0,000 < 0,05) maka Ho ditolak dan menerima Ha sehingga dapat disimpulkan bahwa

Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompensasi Finansial secara silmutan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan bagian divisi mekanik pada CV. Berkah Noahtu Bandar Lampung.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis variabel Lingkungan Kerja Non Fisik secara parsial diperoleh nilai signifikansi variabel Lingkungan Kerja Non Fisik sebesar $0,014 < 0,025$, sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bagian Divisi Mekanik pada CV. Berkah Noahtu Bandar Lampung. Menurut Sanjaya (2020) Lingkungan Kerja Non Fisik juga disebut lingkungan kerja mental. Dengan kata lain, keadaan non fisik disekitarnya tidak bisa secara langsung dirasakan oleh perasaan manusia. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Noorainy (2017) yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik yang baik dan kondusif akan meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu sebaiknya karyawan bagian divisi mekanik pada CV. Berkah Noahtu Bandar Lampung harus mengevaluasi serta meningkatkan kondisi dan suasana lingkungan kerja non fisik agar kinerja karyawan selalu dapat meningkat.

4.6.2 Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis variabel Kompensasi Finansial secara parsial diperoleh nilai signifikansi variabel Budaya Organisasi sebesar $0,002 < 0,025$, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi Finansial Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan bagian divisi mekanik pada CV. Berkah Noahtu Bandar Lampung. Menurut Fredriksz (2017) Kompensasi Finansial adalah bentuk kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk uang atau jasa yang mereka sumbangkan pada perusahaan.

Hal ini didukung penelitian yang dilakukan Nurhasanah (2020) yang menyatakan bahwa Kompensasi Finansial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial sesuai dengan yang diharapkan karyawan maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.. Oleh karena itu sebaiknya karyawan CV. Berkah Noahtu Bandar Lampung mengevaluasi dan meninjau ulang kembali kompensasi finansial yang diberikan kepada karyawan agar karyawan lebih bersemangat sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

4.6.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis variabel Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompensasi Finansial secara simultan diperoleh nilai signifikansi variabel Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompensasi Finansial sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompensasi Finansial Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan bagian divisi mekanik pada CV. Berkah Noahtu Bandar Lampung. Menurut Noorainy (2017) Lingkungan Kerja Non Fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan rekan sesama kerja maupun atasan atau bawahan. Lingkungan Kerja Non Fisik yang baik diharapkan dapat memacu atau meningkatkan Kinerja Karyawan dan Menurut Fredriksz (2017) Kompensasi Finansial adalah bentuk kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk uang atau jasa yang mereka sumbangkan pada perusahaan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Noorainy (2017) yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan dan Nurhasanah (2020) yang menyatakan bahwa Kompensasi Finansial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik yang baik dan kompensasi finansial sesuai dengan yang diharapkan karyawan maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu perusahaan harus mengevaluasi kembali terkait lingkungan kerja non fisik yang ada pada ruang lingkup perusahaan dan terkait kompensasi finansial yang diberikan agar kinerja karyawan selalu mengalami peningkatan dan memiliki kontribusi yang baik bagi perusahaan.