

## 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. PLN (Persero) UIP3B Sumatera UPT Tanjung Karang. adalah, sebagai berikut.

**Tabel 4.1**  
**Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	21	70,0%
Perempuan	9	30,0%
Total	30	100%

Sumber : Data Diolah, 2022

Tabel 4.1 responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat bahwa PT. PLN (Persero) UIP3B Sumatera UPT Tanjung Karang, paling banyak berjenis kelamin laki - laki yang berjumlah 21 karyawan atau sebesar 70,0%, artinya sebagian besar karyawan PT. PLN (Persero) UIP3B Sumatera UPT Tanjung Karang. berjenis kelamin laki – laki.

## 2. Usia Responden

Gambaran umum mengenai usia, PT. PLN (Persero) UIP3B Sumatera UPT Tanjung Karang, adalah sebagai berikut.

**Tabel 4.2**

### Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
17 – 30 Tahun	11	36,7%
30 – 45 Tahun	13	43,3%
45 – 60 Tahun	6	20,0%
Total	30	100%

Sumber : Data Diolah, 2022

Tabel 4.2 responden berdasarkan usia dapat dilihat bahwa PT. PLN (Persero) UIP3B Sumatra UPT Tanjung Karang, paling banyak berusia 30-45 Tahun yang berjumlah 13 karyawan atau sebesar 43,3% artinya sebagian besar karyawan PT. PLN (Persero) UIP3B Sumatra UPT Tanjung Karang berusia 30-45 Tahun

## 3. Pendidikan Terakhir Responden

Gambaran umum mengenai pendidikan terakhir, PT. PLN (Persero) UIP3B Sumatera UPT Tanjung Karang, adalah sebagai berikut.

**Tabel 4.3**

### Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Usia	Jumlah	Persentase
SMA	7	23,3%
D3	10	33,3%
S1	12	40,0%
S2	1	3,3%
Total	30	100%

Sumber : Data Diolah, 2022

Tabel 4.3 responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat bahwa PT. PLN (Persero) UIP3B Sumatera UPT Tanjung Karang, paling banyak memiliki pendidikan terakhir S1 yang berjumlah 12 karyawan atau sebesar 40,0%, artinya sebagian besar karyawan PT. PLN (Persero) UIP3B Sumatera UPT Tanjung Karang, memiliki pendidikan terakhir S1

#### 4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Tabel 4.4

##### Hasil Jawaban Responden Disiplin kerja

No	Pernyataan	Jawaban									
		STS		TS		KS		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Bapak/Ibu selalu hadir tepat waktu pada jam kerja.	3	10,0	1	3,3	5	16,7	6	20,0	15	50,0
2.	Bapak/Ibu selalu meminta izin apabila tidak masuk kerja.	2	6,7	2	6,7	4	13,3	10	33,3	12	40,0
3.	Bapak/Ibu merasa sistem pendataan kehadiran sudah efektif.	2	6,7	4	13,3	4	13,3	7	23,3	13	43,3
4.	Bapak/Ibu selalu menggunakan seragam kerja yang telah ditentukan.	2	6,7	1	3,3	3	10,0	11	36,7	13	43,3
5.	Bapak/Ibu menggunakan tanda pengenal didalam perusahaan.	1	3,3	3	10,0	8	26,7	7	23,3	11	36,7
6.	Bapak/Ibu selalu menaati peraturan yang diterapkan.	1	3,3	2	6,7	8	26,7	6	20,0	13	43,3
7.	Bapak/Ibu selalu bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.	0	0,0	4	13,3	3	10,0	8	26,7	15	50,0
8.	Bapak/Ibu selalu mengerjakan tugas penuh dengan tanggungjawab.	1	3,3	3	10,0	2	6,7	8	26,7	16	53,3
9.	Bapak/Ibu mengerjakan tugas yang sudah diberikan dengan sangat baik dan cermat	1	3,3	5	16,7	3	10,0	9	30,0	12	40,0
10.	Bapak/Ibu selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti	1	3,3	3	10,0	4	13,3	11	36,7	11	36,7

11	Bapak/Ibu selalu menggunakan peralatan kerja dengan hati – hati.	1	3,3	2	6,7	5	16,7	12	40,0	10	33,3
12	Bapak/Ibu selalu memperhatikan prosedur yang telah ditetapkan oleh instansi.	1	3,3	3	10,0	4	13,3	11	36,7	11	36,7

Sumber : Data diolah, 2022

Tabel 4.4 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 8, yaitu Bapak/Ibu selalu mengerjakan tugas penuh dengan tanggungjawab.. sebanyak 16 responden atau sebesar 53,3%, dan jawaban sangat setuju terkecil terdapat pada pernyataan 11, yaitu Bapak/Ibu selalu menggunakan peralatan kerja dengan hati hati atau sebesar 10 orang dengan prosesntase 33,3%

**Tabel 4.5**

**Hasil Jawaban Responden Lingkungan Kerja Non Fisik**

No	Pernyataan	Jawaban									
		STS		TS		KS		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Bapak/Ibu merasa pemimpin memberikan motivasi.	2	6,7	2	6,7	2	6,7	10	33,3	14	46,7
2	Bapak/Ibu merasa pemimpin memberikan apresiasi.	1	3,3	3	10,0	3	10,0	9	30,0	14	46,7
3	Bapak/Ibu merasa pemimpin selalu melibatkan bawahan dan rekan kerja dalam membuat keputusan.	1	3,3	2	6,7	5	16,7	9	30,0	13	43,3
4	Bapak/Ibu merasa karyawan saling tolong – menolong.	1	3,3	3	10,0	2	6,7	6	20,0	18	60,0
5	Bapak/Ibu merasa hubungan antar sesama karyawan sudah berjalan dengan baik.	1	3,3	2	6,7	5	16,7	9	30,0	13	43,3
6	Bapak/Ibu selalu terbuka dengan pendapat orang lain.	1	3,3	3	10,0	2	6,7	8	26,7	16	53,3
7	Bapak/Ibu merasa terbuca nya kesempatan untuk maju.	1	3,3	4	30,0	4	30,0	9	30,0	12	40,0
8	Bapak/Ibu merasa ada nya promosi di tempa kerja.	1	3,3	4	13,3	1	3,3	10	33,3	14	46,7
9	Bapak/Ibu merasa keamanan di luar tempat kerja sudah terjaga	1	3,3	3	10,0	5	16,7	7	23,3	14	46,7

10	Bapak/Ibu merasa keamanan di dalam tempat kerja sudah terjaga	1	3,3	3	10,0	4	13,3	10	33,3	12	40,0
----	---	---	-----	---	------	---	------	----	------	----	------

Sumber : Data diolah, 2022

Tabel 4.5 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 4, yaitu Bapak/Ibu merasa karyawan saling tolong – menolong, sebanyak 18 responden atau sebesar 60,0%, dan jawaban sangat setuju terkecil terdapat pada pernyataan 7, Bapak/Ibu merasa terbuka nya kesempatan untuk maju, sebanyak 12 responden atau sebesar 40,0%

**Tabel 4.6**

**Hasil Jawaban Responden Kinerja Karyawan**

No	Pernyataan	Jawaban									
		STS		TS		KS		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Bapak/Ibu merasa hasil kerja yang dihasilkan sudah sesuai dengan tugas dan tanggungjawab.	1	3,3	3	10,0	2	6,7	14	46,7	10	33,3
2	Bapak/Ibu merasa hasil kerja sudah memenuhi target.	2	6,7	2	6,7	2	6,7	11	36,7	13	43,3
3	Bapak/Ibu kuantitas kerja yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan anda.	1	3,3	4	13,3	5	16,7	10	33,3	10	33,3
4	Bapak/Ibu merasa kualitas yang dihasilkan sudah sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan.	2	6,7	3	10,0	1	3,3	11	36,7	13	43,3
5	Bapak/Ibu merasa menuntaskan hasil kerja sesuai dengan prosedur – prosedur yang sudah ditetapkan.	1	3,3	3	10,0	2	6,7	9	30,0	15	50,0
6	Bapak/Ibu merasa kualitas hasil pekerjaan diterima dengan baik oleh atasan.	1	3,3	3	10,0	4	13,3	9	30,0	13	43,3

7	Bapak/Ibu merasa sudah menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.	2	6,7	3	10,0	2	6,7	11	36,7	12	40,0
8	Bapak/Ibu merasa menyelesaikan tugas dengan tepat waktu adalah hal penting dan harus dicapai	1	3,3	3	10,0	3	10,0	9	30,0	14	46,7
9	Bapak/Ibu merasa sudah bekerja sesuai dengan prosedur dan jadwal.	1	3,3	3	10,0	4	30,0	8	20,0	14	46,7
10	Bapak/Ibu merasa rekan kerja dapat diajak kerja sama.	1	0,0	4	13,3	5	16,7	7	23,3	13	43,3
11	Bapak/Ibu merasa rekan kerja membantu dalam menghadapi tantangan kerja.	2	6,7	2	6,7	4	13,3	9	30,0	13	43,3
12	Bapak/Ibu merasa rekan kerja dapat diajak untuk membuat keputusan dalam menghadapi tantangan baru.	1	3,3	4	13,3	4	13,3	11	36,7	10	33,3

Sumber : Data diolah, 2022

Tabel 4.6 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 5, yaitu Bapak/Ibu merasa menuntaskan hasil kerja sesuai dengan prosedur – prosedur yang sudah ditetapkan, sebanyak 15 responden atau sebesar 50,0%, dan jawaban sangat setuju terkecil terdapat pada pernyataan 12 Bapak/Ibu merasa rekan kerja dapat diajak untuk membuat keputusan dalam menghadapi tantangan baru, sebanyak 10 responden atau sebesar 33,3%

## 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 responden. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi product moment..

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Validitas Variabel**

Variabel	Pertanyaan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Disiplin Kerja	Butir 1	0,00	0,05	sig < alpha	valid
	Butir 2	0,00	0,05	sig < alpha	valid
	Butir 3	0,00	0,05	sig < alpha	valid
	Butir 4	0,00	0,05	sig < alpha	valid
	Butir 5	0,00	0,05	sig < alpha	valid
	Butir 6	0,00	0,05	sig < alpha	valid
	Butir 7	0,00	0,05	sig < alpha	valid
	Butir 8	0,00	0,05	sig < alpha	valid
	Butir 9	0,00	0,05	sig < alpha	valid
	Butir 10	0,00	0,05	sig < alpha	valid
	Butir 11	0,00	0,05	sig < alpha	valid
	Butir 12	0,00	0,05	sig < alpha	valid
Lingkungan Kerja Non Fisik	Butir 1	0,00	0,05	sig < alpha	valid
	Butir 2	0,00	0,05	sig < alpha	valid
	Butir 3	0,00	0,05	sig < alpha	valid
	Butir 4	0,00	0,05	sig < alpha	valid
	Butir 5	0,00	0,05	sig < alpha	valid
	Butir 6	0,00	0,05	sig < alpha	valid
	Butir 7	0,00	0,05	sig < alpha	valid
	Butir 8	0,00	0,05	sig < alpha	valid
	Butir 9	0,00	0,05	sig < alpha	valid
	Butir 10	0,00	0,05	sig < alpha	valid
Kinerja	Butir 1	0,00	0,05	sig < alpha	valid
	Butir 2	0,00	0,05	sig < alpha	valid
	Butir 3	0,00	0,05	sig < alpha	valid
	Butir 4	0,00	0,05	sig < alpha	valid
	Butir 5	0,00	0,05	sig < alpha	valid
	Butir 6	0,00	0,05	sig < alpha	valid
	Butir 7	0,00	0,05	sig < alpha	valid
	Butir 8	0,00	0,05	sig < alpha	valid
	Butir 9	0,00	0,05	sig < alpha	valid
	Butir 10	0,00	0,05	sig < alpha	valid
	Butir 11	0,00	0,05	sig < alpha	valid
	Butir 12	0,00	0,05	sig < alpha	valid

Sumber : Data diolah, 2022

Tabel 4.7 hasil uji validitas variabel, menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan variabel disiplin kerja, lingkungan kerja non fisik dan kinerja karyawan memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai  $Sig < \alpha$ . Dengan demikian seluruh item pernyataan variabel disiplin kerja, lingkungan kerja non fisik dan kinerja karyawan dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

#### 4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

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

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel**

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Alpha	Simpulan
Disiplin kerja	0,966	0,60	Reliabel
Lingkungan kerja non fisik	0,964	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,964	0,60	Reliabel

Sumber : Data Diolah, 2022

Tabel 4.8 hasil uji reliabilitas, nilai cronbach's alpha, menjelaskan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan variabel disiplin kerja, lingkungan kerja non fisik dan kinerja karyawan memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Koefisien Cronbach Alpha  $> \alpha$ . Dengan demikian seluruh item pernyataan variabel disiplin kerja, lingkungan kerja non fisik dan kinerja karyawan dinyatakan reliabel.



### 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-Sample Kolmogorov – Smirnov Test pada SPSS. Hasil perhitungan uji normalitas sebagai berikut,

**Tabel 4.9**

**Hasil Uji Normalitas**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Disiplin kerja	0,111	0,05	Sig > Alpha	Normal
Lingkungan kerja non fisik	0,109	0,05	Sig > Alpha	Normal
Kinerja Karyawan	0,106	0,05	Sig > Alpha	Normal

Sumber : Data Diolah, 2022

Tabel 4.9 Menjelaskan bahwa One-Sample Kolmogorov Test-Smirnov diatas, menunjukkan nilai variabel disiplin kerja, lingkungan kerja non fisik dan kinerja karyawan memiliki tingkat signifikan diperoleh data sig > Alpha maka variabel disiplin kerja, lingkungan kerja non fisik dan kinerja karyawan berasal dari populasi berdistribusi normal.

#### 4.3.2 Hasil Uji Linieritas

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 4.10**

**Hasil Uji Linieritas**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan	0,241	0,05	Sig > Alpha	Linier
Lingkungan kerja non fisik Terhadap Kinerja Karyawan	0,122	0,05	Sig > Alpha	Linier

Sumber : Data Diolah, 2022

### 1. Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.10 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *deviation from linearity*  $0,241 > 0,05$  maka  $H_0$  diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

### 2. Lingkungan kerja non fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.10 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *deviation from linearity*  $0,122 > 0,05$  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 4.11**

**Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	VIF		Kondisi	Simpulan
Disiplin kerja	1,107	10	VIF<10	Tidak ada gejala multikolinieritas
Lingkungan kerja non fisik	1,107	10	VIF<10	Tidak ada gejala multikolinieritas

Sumber : Data Diolah, 2022

Tabel 4.11 Menjelaskan bahwa hasil perhitungan pada tabel coefficient menunjukkan bahwa nilai VIF pada variabel disiplin kerja, lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan  $< 10$ , maka tidak ada gejala multikolinieritas antar variabel independen terhadap variabel dependen.

## 4.4 Hasil Analisis Data

### 4.4.1 Regresi Linear Berganda

**Tabel 4.12**

**Persamaan Regresi Linear Berganda**

Variable	B
(Constant)	.658
Disiplin kerja	.278
Lingkungan kerja non fisik	.513

Sumber : Data Diolah, 2022

Tabel 4.12 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,658 + 0,278 X_1 + 0,513 X_2$$

1. Nilai konstanta sebesar 0,658 yang berarti bahwa tanpa adanya variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja non fisik, maka besarnya kinerja karyawan adalah 0,658 satuan.
2. Koefisien disiplin kerja, artinya jika disiplin kerja naik sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,278 satu satuan.
3. Koefisien lingkungan kerja non fisik, artinya jika lingkungan kerja non fisik naik sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,513 satu satuan.

**Tabel 4.13**

**Hasil Uji Model Summary**

Variable	R (Korelasi)	R Square (Determinasi)
Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	0,612	0,571
Lingkungan Kerja NonFisik Terhadap Karyawan	0,521	0,512
Disiplin Kerja Dan Lingkungan kerja non fisik Terhadap Kinerja Karyawan	0,884	0,641

Sumber : Data Diolah, 2022

Tabel 4.13 diatas, diperoleh nilai R square 1 sebesar 0,571 artinya menunjukkan bahwa besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 57,1%. Nilai R square 2 sebesar 0,512 menunjukkan bahwa besarnya pengaruh antara lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan sebesar 51,2%. Dan nilai R square 3 sebesar 0,641 menunjukan bahwa besarnya pengaruh antara variabel disiplin kerja, lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan sebesar 64,1% dan sisanya dijelaskan oleh sebab – sebab atau faktor – faktor lain yang tidak ikut diteliti dalam penelitian ini.

#### 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 4.14**  
**Hasil Uji Parsial (Uji t)**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan	0,006	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh
Lingkungan kerja non fisik Terhadap Kinerja Karyawan	0,013	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber : Data Diolah, 2022

1. Tabel 4.14 didapat perhitungan pada disiplin kerja diperoleh nilai sig (0,006) < Alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UIP3B Sumatera UPT Tanjung Karang
2. Tabel 4.14 didapat perhitungan pada lingkungan kerja non fisik diperoleh nilai sig (0,013) < Alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UIP3B Sumatera UPT Tanjung Karang.

#### 4.4.3 Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (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 4.15**  
**Hasil Uji Simultan (Uji f)**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Disiplin kerja dan Lingkungan kerja non fisik Terhadap Kinerja Karyawan	0,004	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber : Data Diolah, 2022

Tabel 4.15 didapat perhitungan pada disiplin kerja dan lingkungan kerja non fisik diperoleh nilai sig (0,004) < Alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UIP3B Sumatera UPT Tanjung Karang

### 4.5 Pembahasan

#### 4.5.1 Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan tujuannya. Disiplin merupakan fungsi penting dalam sebuah organisasi karena semakin baik kedisiplinan pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.. Dari hasil pengujian hipotesis I, menunjukkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UIP3B Sumatera UPT Tanjung Karang, Menurut Hasibuan ( dalam Farida dan Sri, 2016 ) mengatakan bahwa kedisiplinan diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku. Menurut Hasibuan (2015) kedisiplinan tercipta atas dasar kesadaran masing – masing individu dan

untuk meningkatkan kesadaran tersebut perusahaan harus memahami setiap sifat – sifat para karyawannya dan lebih menekankan kedisiplinan yang ada didalam perusahaan hal ini dengan tujuan agar tercipta prestasi kerja yang baik bagi para karyawan.

Dalam penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Chasanah, Feb Amni, dan Wiwit (2022) yang menyatakan bahwa dalam penelitiannya menunjukkan adanya pengaruh signifikan variable disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian tersebut dapat diartikan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya jika kedisiplinan karyawan meningkat maka semakin meningkat kinerja yang dihasilkan oleh karyawan juga akan meningkat dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi pada setiap sifat karyawan dalam bekerja maka akan berdampak pada maksimalnya hasil kinerja yang dicapai, artinya jika disiplin kerja karyawan dapat ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat.

Perusahaan harus dapat memberikan disiplin kerja yang sesuai harapan karyawannya karena dapat mendorong kinerja pegawai yang lebih maksimal disiplin kerja adalah cara memuaskan dengan memenuhi kebutuhan seorang karyawan yang berarti bahwa ketika kebutuhan karyawan dipenuhi oleh faktor tertentu, karyawan tersebut akan mengerahkan upaya terbaik untuk mencapai tujuan organisasi, maka dari itu PT. PLN (Persero) UIP3B Sumatera UPT Tanjung Karang harus dapat membangun sikap disiplin pada para karyawan seperti memberikan keterangan jika terlambat masuk ke kantor, dimana perilaku tersebut menunjukkan sikap disiplin yang menaati aturan yang telah ditetapkan perusahaan, perusahaan diharapkan lebih dapat memahami hal – hal yang dapat meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan agar tercipta lingkungan kerja yang sehat dan kondusif

#### **4.5.2 Pengaruh Lingkungan kerja non fisik Terhadap Kinerja Karyawan**

Lingkungan kerja non fisik sangat penting dalam perusahaan karena mencerminkan upaya perusahaan untuk menjaga dan meningkatkan keharmonisan karyawan. Jika lingkungan kerja non fisik dipenuhi maka akan karyawan akan nyaman dan semangat dalam bekerja sehingga berakibat pada peningkatan kinerja karyawan, sehingga memudahkan perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Duane et al (dalam Mangkunegara dan Prabu, 2011) lingkungan kerja non fisik merupakan semua aspek fisik psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas.

Sedarmayanti (2011) mengemukakan bahwa, Lingkungan kerja non fisik adalah suatu keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan antar sesama rekan kerja, ataupun hubungan antara atasan dengan bawahan. Dalam penelitian yang dilakukan Fitri dan Ary Ferdian (2021). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Infrastruktur Telekomunikasi Indonesia. Berdasarkan penelitian tersebut dapat diartikan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi perasaan positif yang dirasakan karyawan baik hubungan mereka antar sesama karyawan maupun hubungan dengan atasan maka semakin baik kinerja yang akan mereka dihasilkan.

Dari hasil pengujian hipotesis II, menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UIP3B Sumatera UPT Tanjung Karang, oleh karena itu untuk menciptakan lingkungan kerja non fisik yang harmonis di PT. PLN (Persero) UIP3B Sumatera UPT Tanjung Karang dengan cara pemimpin

harus dapat menjalin ikatan kerja yang harmonis terhadap karyawan dengan memberikan motivasi dan apresiasi terhadap para karyawan sehingga hal tersebut dapat menumbuhkan semangat kerja mereka dan untuk mendorong mereka agar bekerja lebih baik, dan para karyawan diharapkan dapat meningkatkan rasa peduli terhadap sesama karyawan, menumbuhkan rasa solidaritas dan tolong – menolong di lingkungan kerja agar hubungan di dalam perusahaan terasa lebih harmonis, mengingat bahwa didalam suatu organisasi setiap individu saling membutuhkan satu sama lain baik dalam bentuk kerja sama maupun dukungan dalam bekerja.

#### **4.5.3 Pengaruh Disiplin kerja Dan Lingkungan kerja non fisik Terhadap Kinerja Karyawan**

Rivai ( dalam Farida dan Sri, 2016 ) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma- norma sosial yang berlaku. Sedarmayanti (2013) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik merupakan suatu keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan, bawahan maupun sesama rekan kerja. Lingkungan kerja non fisik tidak dapat ditangkap dengan panca indra manusia, namun dapat dirasakan oleh perasaan karyawan misalnya hubungan antara pimpinan dengan karyawan, maupun hubungan antar sesama rekan kerja.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Susanti (2021) Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya jika kedisiplinan dan lingkungan kerja non fisik ditingkatkan maka semakin meningkat kinerja yang akan mereka dihasilkan. Instansi dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi pada setiap sifat karyawan dalam bekerja maka akan berdampak pada maksimalnya hasil kinerja yang dicapai. serta semakin



tinggi perasaan positif yang dirasakan karyawan baik hubungan mereka antar sesama karyawan maupun hubungan dengan atasan maka semakin baik kinerja yang akan mereka dihasilkan.

Dari hasil pengujian hipotesis III variabel menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UIP3B Sumatera UPT Tanjung Karang. Hal ini sama dengan beberapa penelitian yang membuktikan bahwa Prasetyo, Lia Vidiawati (2022) menyatakan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan Suryadi Sachro (2022) menyatakan hasil bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan artinya jika perusahaan meningkatkan disiplin kerja dan lingkungan kerja non fisik ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat. variabel disiplin kerja, lingkungan kerja non fisik menjelaskan kinerja karyawan sebesar 64,1% dan oleh karena itu sebaiknya PT. PLN (Persero) UIP3B Sumatera UPT Tanjung Karang memperhatikan faktor yang dapat meningkatkan kinerja yaitu disiplin kerja, lingkungan kerja non fisik.