

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Detugas akhir obyek penelitian

4.1.1 Sejarah PT Suryamas Megah Steel

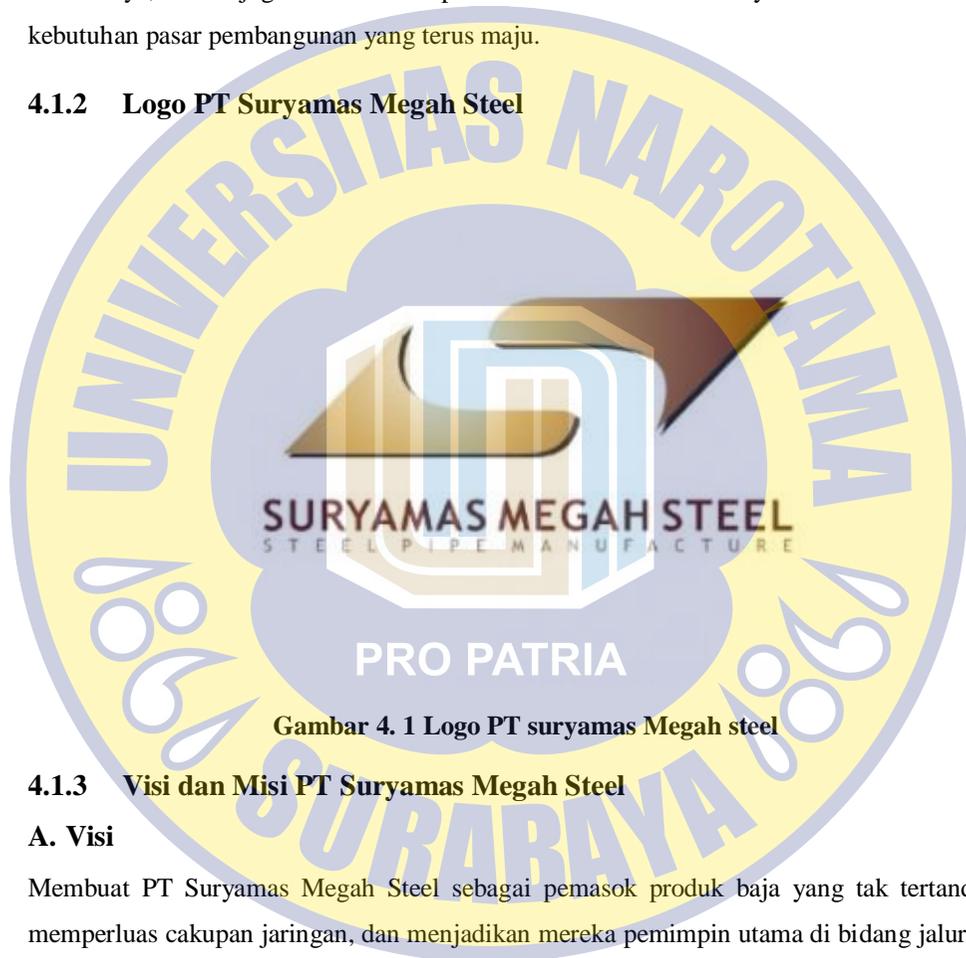
Bersamaan dengan kemajuan finansial yang pasti di Indonesia dan meningkatnya minat terhadap baja untuk proyek pengembangan daerah setempat, PT SURYAMAS MEGAH STEEL didirikan sebagai perusahaan yang menghabiskan banyak waktu dalam pengembangan jalur C dan saluran air. Bisnis ini harus terus meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan kepada pelanggan agar dapat bertahan dan berkembang dalam lingkungan bisnis saat ini dan masa depan. Perusahaan juga harus mempertimbangkan permintaan, persyaratan, dan harapan pelanggannya yang terus meningkat. Seiring dengan perkembangan ekonomi yang positif di Indonesia dan meningkatnya permintaan akan besi baja untuk proyek konstruksi masyarakat, PT SURYAMAS MEGAH STEEL didirikan sebagai entitas bisnis yang mengkhususkan diri dalam produksi pipa dan kanal C. Menghadapi persaingan yang ketat dalam lingkungan bisnis saat ini dan di masa depan, serta mengingat tuntutan, kebutuhan, dan harapan pelanggan yang terus berkembang, perusahaan ini dihadapkan pada keharusan untuk bertahan dan mengembangkan operasionalnya dengan terus meningkatkan kualitas layanan yang diberikan kepada pelanggan.

PT. SURYAMAS MEGAH STEEL yang didirikan di Surabaya, Indonesia pada tahun 2008, telah menunjukkan komitmen yang tinggi dalam menciptakan barang-barang berkualitas. Kemajuan mereka dalam memperoleh sertifikat Administrasi Mutu ISO 9001:2008 pada tahun 2010 merupakan bukti nyata komitmen organisasi terhadap norma-norma mutu. Fokus utama organisasi ini adalah pembuatan jalur besi yang digunakan untuk berbagai keperluan konstruksi, seperti selubung, atap, bidang tanah, dan kebutuhan lainnya. secara eksplisit untuk klien. Dengan melihat semakin terbukanya minat terhadap barang-barang besi. PT. Produksi berbagai komponen bangunan SURYAMAS MEGAH STEEL terus berkembang dan terdiversifikasi. Mereka kini memproduksi jalur besi, namun juga memperluas jangkauan produknya dengan menyertakan C kanal, Bracket C, Secure, outline baja ringan, Spandek, dan produk lain yang membantu kebutuhan pembangunan.

Kewajiban organisasi terhadap prinsip-prinsip mutu tidak hanya tercermin dalam wasiat ISO 9001:2008 yang mereka peroleh, namun juga dalam upaya terus-menerus mereka

untuk meningkatkan dan mengembangkan produk-produk kreatif. PT. SURYAMAS MEGAH STEEL berupaya mengatasi masalah klien dengan memberikan pengaturan pengembangan yang dapat diandalkan dan terbaik. Oleh karena itu, organisasi ini tidak hanya berperan penting dalam industri lini besi, namun juga berperan penting dalam menyediakan berbagai komponen pembangunan fundamental. Kemakmuran mereka tidak hanya tercermin dalam konfirmasi kualitasnya, namun juga dalam kemampuan mereka untuk terus menyesuaikan dan memenuhi kebutuhan pasar pembangunan yang terus maju.

4.1.2 Logo PT Suryamas Megah Steel



Gambar 4. 1 Logo PT suryamas Megah steel

4.1.3 Visi dan Misi PT Suryamas Megah Steel

A. Visi

Membuat PT Suryamas Megah Steel sebagai pemasok produk baja yang tak tertandingi, memperluas cakupan jaringan, dan menjadikan mereka pemimpin utama di bidang jalur besi, membuat komitmen besar dalam menyediakan suku cadang pengembangan berbeda untuk produk baja di seluruh Indonesia.

B.Misi

1. Memberikan barang-barang baja dengan pedoman kualitas yang lebih baik daripada mengatasi masalah pasar.

2. Untuk menjamin kepuasan pelanggan, berikan layanan pelanggan berkualitas tinggi yang luar biasa.

3. Terus meningkatkan untuk membangun komitmen organisasi terhadap peningkatan pengembangan produk baja di Indonesia.

4.2 Detugas akhir Data Hasil Penelitian

Informasi untuk pemeriksaan ini diperoleh melalui pembuatan survei yang dilakukan antara tanggal 21 Desember 2023 hingga 3 Januari 2024. Analisis juga telah menetapkan aturan khusus bagi responden, khususnya pekerja PT Suryamas Megah Steel. Setelah secara efektif mengumpulkan 50 contoh tes dalam jumlah yang telah ditentukan sebelumnya, ilmuwan tersebut menyelesaikan survei pada tanggal 3 Januari 2024.

Temuan penelitian ini akan mencakup informasi tentang nama, usia, jenis kelamin, dan posisi responden. Kemudian, informasi kuantitatif terhadap faktor lingkungan Kerja (X1), (X2), faktor Disiplin dan Motivasi Kerja (X3), dan kinerja karyawan (Y) akan dicoba melalui serangkaian uji instrumen (validitas dan reliabilitas), anggapan tradisional. tes, investigasi kumbuh berbagai lurus, dan pengujian spekulasi. Penanganan informasi dalam eksplorasi ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi IBM SPSS Measurements 25 dan Microsoft Succeed 2013.

4.3 Hasil penelitian (Perhitungsn dan Pengolahan Data)

4.3.1 Hasil karakteristik responden dan jawaban responden

Informasi kualitas responden digunakan untuk menentukan profil responden yang menjadi subjek pemeriksaan ini. Berikut ini adalah hasil eksplorasi informasi atribut responden: Responden Berdasarkan PeriodePengelompokkan karakteristik responden berdasarkan Periode disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 4. 1 prsentase umur karyawan

Umur	JUMLAH	PRESENTASE
20-30	25	50%
30-40	17	34%
>40	8	16%
Total	50	100%

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa dari 50 responden yang diambil terdapat 25 responden yang berusia 20-30 tahun dengan presentase sebesar 50%, 17 responden berusia 30-40 tahun dengan presentase sebesar 34%, 8 responden yang berusia > 40 tahun dengan presentase sebesar 8%. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan PT Suryamas Megah Steel cabang Sidoarjo di dominasi oleh rentang usia 20 -30 tahun.

2. Responden berdasarkan gender

Tabel 4. 2 Responden berdasarkan gender

JENIS KELAMIN	JUMLAH	PRESENTASE
LAKI- LAKI	48	96%
PEREMPUAN	2	4%
TOTAL	50	100%

Berdasarkan data di atas, dapat diketahui bahwa dari 50 responden yang diambil terdapat 48 responden yang berjenis kelamin laki – laki dengan presentase sebesar 96% dan 2 responden yang berjenis kelamin perempuan dengan presentase sebesar 4%. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan di PT Suryamas Megah Steel cabang Sidoarjo di dominasi oleh laki laki.

3. Responden berdasarkan Pendidikan

Tabel 4. 3 presentase berdasarkan Pendidikan

PENDIDIKAN	JUMLAH	PRESENTASE
SD/SMP	0	0%
SMA/SMK	46	92%
SARJANA (S1)	4	8%
TOTAL	50	100%

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari 50 responden yang diambil terdapat 4 responden yang memiliki latar belakang pendidikan strata 1 (S1) dengan presentase sebesar 8% dan terdapat 46 responden yang memiliki latar belakang smk/sma sdrajat dengan presentase sebesar 92%. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan di PT Suryamas Megah Steel cabang Sidoarjo di dominasi oleh laki laki.

4.Responden berdasarkan masa jabatan

Tabel 4. 4 presentase berdasarkan masa jabatan

Massa jabatan	JUMLAH	PRESENTASE
0-5 tahun	6	12%
5-10 tahun	42	84%
10- 20 tahun	2	4%
TOTAL	50	100%

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari 50 responden yang diambil terdapat 6 responden yang memiliki masa jabatan 0 – 5tahun dengan presentase sebesar 12% , terdapat 42 responden yang memiliki masa jabatan 5-10 tahun dengan presentase sebesar 84% dan terdapat 2 responden yang memiliki masa jabatan lebih dari 10 tahun dengan presentase sebesar 4%. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan di PT Suryamas Megah Steel cabang Sidoarjo di dominasi masa .jabatan 5- 10 tahun.

1.Profil jawaban responden

Perhitungan kategori dalam skala ini berdasarkan nilai maksimal dan nilai minimal dibagi dengan jumlah kategori (skala likert), yaitu : $(5-1)/5 = 0,8$

Tabel 4. 5 kategori kriteria

Kriteria	Kategori
1.00 – 1.80	Sangat Tidak Setuju
1.80 – 2.60	Tidak Setuju
2.60 – 3.40	Netral
3.40 – 4.20	Setuju
4.20 – 5.00	Sangat Setuju

Berikut ini adalah persentase nilai distribusi untuk masing-masing pertanyaan (item) kuesioner yang telah disebarkan:

Tabel 4. 6 Distribusi frekuesnsi lingkungan kerja (X1)

NO	Indikator	Skor jawaban					Mean
		1	2	3	4	5	
		STS	TS	CS	S	SS	
1	Lingkungan kerja saya aman kerana sudah menerapkan system keselamatan dan kesehatan kerja (K3)			2	15	33	4.62
2	Lingkungan kerja saya merupakan tempat yang layak unntuk bekerja				17	33	4.66
3	Hubungan kerja saya dengan karyawan lain sangat Harmonis			1	16	33	4.64
TOTAL Mean							4.64

Dari tabel di atas dapat dinyatakan bahwa pernyataan keempat memiliki rata-rata paling tinggi 4,66, sedangkan yang terendah adalah pernyataan pertama yang memiliki nilai rata-rata yaitu 4,62. Secara keseluruhan distribusi pernyataan lingkungan Kerja (X1) memiliki rata-rata nialai 4,64 yang berarti responden memberikan nilai sangat setuju.

Tabel 4. 7 Distribusi frekuesnsi Disiplin kerja (X2)

NO	Indikator	Skor jawaban					Mean
		1	2	3	4	5	
		STS	TS	CS	S	SS	
1	Saya selalu hadir tepat waktu dan tidak pernah terlambat dalam bekerja			5	17	28	4.46
2	Saya selalu menaati peraturan kerja dan memetuhi prosedur yang berlaku kerja di tempat kerja saya				20	30	4.60
3	Saya bekerja berdasarkan SOP yang ada ditempat kerja saya			1	22	27	4.52
4	Saya memiliki tingkat kewaspadaan tinggi dan selalu berhati hati dalam bekerja			1	18	31	4.60
5	Saya mematuhi etika kerja yang ada ditempat kerja saya				17	33	4.66
TOTAL MEAN							4.56

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa pernyataan keempat memiliki rata-rata paling tinggi 4,66, sedangkan yang terendah adalah pernyataan ketiga yang memiliki nilai rata-rata yaitu 4,52. Secara keseluruhan distribusi pernyataan Disiplin Kerja memiliki rata-rata nilai 4,54 yang berarti responden memberikan nilai sangat setuju.

Tabel 4. 8 Distribusi frekuensi Insentif (X3)

NO	Indikator	Skor jawaban					Mean
		1	2	3	4	5	
		STS	TS	CS	S	SS	
1	Saya mendapatkan insentif ketika produktifitas saya meningkat		1	6	20	23	4.30
2	Saya mendapatkan upah lembur apa bila saya diminta bekerja melebihi dari jam kerja saya		1		18	31	4.58
3	Insentif yang saya peroleh sesuai dengan lama kerja saya (senioritas)		2	5	26	17	4.16
4	System pemberian insentif di tempat kerja saya sesuai dengan kinerja masing masing karyawan		1	4	20	25	4.38
5	Insentif yang saya peroleh sudah sangat adil dan layak		2	8	21	19	4.14
TOTAL MEAN							4.31

Dari tabel di atas dapat dinyatakan bahwa pernyataan keempat memiliki rata-rata paling tinggi 4,58, sedangkan yang terendah adalah pernyataan kelima yang memiliki nilai rata-rata yaitu 4,14. Secara keseluruhan distribusi pernyataan insentif(X3) memiliki rata-rata nilai 4,31 yang berarti responden memberikan nilai sangat setuju.

Tabel 4. 9 Distribusi frekuensi Kinerja karyawan (Y)

NO	Indikator	Skor jawaban					Mean
		1	2	3	4	5	
		STS	TS	CS	S	SS	
1	Kuantitas kerja saya (beban kerja)yang saya terima telah sesuai dengan kompensasiyang saya terima			3	26	21	4.36
2	Hasil kerja saya sangat memuaskan pimpinan saya				28	22	4.44
3	saya bekerja dalam tim			3	10	37	4.68
TOTAL MEAN							4.49

Dari tabel di atas dapat dinyatakan bahwa pernyataan keempat memiliki rata-rata paling tinggi 4,68, sedangkan yang terendah adalah pernyataan pertama nilai rata-rata yaitu 4,36. Secara keseluruhan distribusi pernyataan kinerja karyawan (Y) memiliki rata-rata nilai 4,49 yang berarti responden memberikan nilai sangat setuju.

4.3.2 Hasil uji instrumen

A. Uji validitas

Uji Validitas merupakan suatu metode untuk menentukan tingkat keaslian atau validitas suatu instrumen. Suatu instrumen dianggap sah dengan asumsi bahwa instrumen yang bersangkutan dapat mengukur apa yang direncanakan untuk diukur. Valid artinya instrumen yang digunakan dalam penelitian dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diperkirakan.

Uji validitas dapat diselesaikan dengan melihat nilai besar $<0,05$, sehingga dapat diasumsikan bahwa semua petunjuk penting. Uji validitas dalam eksplorasi ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. 10 Uji Validitas 3

Pernyataan Kuisisioner	Syarat Sig.	Nilai Sig.	Keterangan
Lingkungan kerja X1.1	0,05	0,00	Valid
Lingkungan kerja X1.2	0,05	0,00	Valid
Lingkungan kerja X1.3	0,05	0,00	Valid

Pernyataan Kuisisioner	Syarat Sig.	Nilai Sig.	Keterangan
Disiplin kerja X1.1	0,05	0	Valid
Disiplin kerja X1.2	0,05	0	Valid
Disiplin kerja X1.3	0,05	0	Valid
Disiplin kerja X1.4	0,05	0	Valid
Disiplin kerja X1.5	0,05	0	Valid

Pernyataan Kuisisioner	Syarat Sig.	Nilai Sig.	Keterangan
-------------------------------	--------------------	-------------------	-------------------

Insentif X1.1	0,05	0	Valid
Insentif X1.2	0,05	0	Valid
Insentif X1.3	0,05	0	Valid
Insentif X1.4	0,05	0	Valid
Insentif X1.5	0,05	0	Valid

Pernyataan Kuisisioner	Syarat Sig.	Nilai Sig.	Keterangan
kinerja karyawan Y1.1	0,05	0	Valid
kinerja karyawan Y1.2	0,05	0	Valid
kinerja karyawan X1.3	0,05	0	Valid

Sumber : diolah menggunakan program SPSS statistik 25

Berdasarkan Tabel di atas yang telah di olah menggunakan software SPSS 25 dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja, Disiplin kerja, Insentif dan kinerja karyawan memiliki hasil yang dapat dinyatakan valid atau Signifikan Karena memiliki hasil dibawah 0,05.

B. Uji reliabilitas

. Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 060. Uji Reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel di bawah sebagai berikut:

Tabel 4. 11 Uji Realibilitas 4

Variabel	Nilai Chronbach alpha	Nilai Sig.	Keterangan
X1	0,652	0,6	Valid
X2	0,701	0,6	Valid
X3	0,796	0,6	Valid
Y	0,607	0,6	Valid

Sumber : diolah menggunakan program SPSS statistik 25

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja, Disiplin kerja, Insentif dan kinerja karyawan dinyatakan reliabel karena nilai Cronbach's Alpha menunjukkan nilai di atas 0,60.

4.3.3 Hasil uji asumsi klasik

A. Uji normalitas

Pada pengujian normalitas ini menggunakan metode statistik uji one sample kolmogorof smirnov. Untuk menentukan suatu variabel telah terdistribusi normal dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Apabila nilai Apabila nilai Asymp. Sig > 0,05, maka variabel tersebut dapat disimpulkan telah terdistribusi normal
- b. Apabila nilai Asymp. Sig < 0,05, maka variabel tersebut dapat disimpulkan tidak terdistribusi normal

Tabel 4. 12 Uji Normalitas5

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	Unstandardized Residual	Taraf sig.	Status
Asymp. Sig (2-tailed)	0.200	0,05	BERDISTRIBUSI NORMAL

Sumber : diolah menggunakan program SPSS statistik 25

Berdasarkan hasil uji normalitas data metode Kolmogorov Smirnov dengan total 50 responden, didapatkan hasil nilai sig sebesar $0,2 > 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa residual berdistribusi normal / data berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

B. Uji multikolinearitas

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat toleransi variabel dan Variance Inflation Factor (VIF) dengan membandingkan sebagai berikut:

10 $VIF < 5$ maka tidak terdapat multikolinearitas

Tolerance > 0,1 maka tidak terdapat multikolinearitas

Tabel 4. 13 Uji multikolinearitas 1

variabel bebas	syarat fiv	Fiv	keterangan
X1	10.00	1.205	Tidak terjadi multikolienaritas
X2	10.00	1.482	Tidak terjadi multikolienaritas
X3	10.00	1.432	Tidak terjadi multikolienaritas

Sumber : diolah menggunakan program SPSS statistik 25

C. Uji heteroskedastisitas

Dalam pengujian heteroskedastisitas dilakukan untuk menentukan apakah terdapat ada tidaknya ketidaksamaan varians residual dalam semua pengamatan pada model regresi yang digunakan. Dalam penelitian ini uji heteroskedastisitas menggunakan Uji Glejser, yaitu dengan meregresikan variabel independen terhadap nilai absolut residual. Untuk menentukan suatu penyakit heteroskedastisitas sebagai berikut :

Jika nilai signifikan $> 0,05$, maka variabel tersebut dapat disimpulkan tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas (homokedastisitas).

Jika nilai signifikan $< 0,05$, maka variabel tersebut dapat disimpulkan telah terjadi gangguan heteroskedastisitas.

Tabel 4. 14 Uji heterokedasitas

Model	Nilai Sig.	Taraf Sig.	Keterangan
Lingkungan kerja	0,436	0,05	Tidak terjadi heterokedesitas
Disiplin kerja	0,119	0,05	Tidak terjadi heterokedesitas
Insentif	0,55	0,05	Tidak terjadi heterokedesitas

Sumber : diolah menggunakan program SPSS statistik 25

Berdasarkan tabel hasil uji heterokedastisitas menggunakan uji glejser, output menunjukkan tidak adanya hubungan yang signifikan antara seluruh variabel independent terhadap nilai absolut residual yaitu ditunjukkan dengan nilai Sig $> 0,05$. Artinya model ini terbebas dari heterokedastisitas.

D. Uji autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi. Uji autokorelasi biasanya untuk data time series (data runtun waktu) sehingga data ordinal atau interval tidak wajib menggunakan uji autokorelasi. (Sahir, 2022)

- Kriteria pengambilan kesimpulan:
- Jika $DW < dL$ atau $DW > 4 - dL$, maka terdapat autokorelasi.
- Jika $dU < DW < 4 - dU$, maka tidak terdapat autokorelasi.

4. Jika $dL \leq DW \leq dU$ atau $4 - dU \leq DW \leq 4 - dL$, uji Durbin Watson tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti (inconclusive)

Tabel 4. 15 Uji auto korelasi 8

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.967 ^a	.935	.930	.208	1.954

a. Predictors: (Constant), X3.Total, X1.Total, X2.Total

b. Dependent Variable: Y.Total

Sumber : diolah menggunakan program SPSS statistik 25

Berdasarkan hasil uji autokorelasi pada table diatas didapatkan nilai sebagai berikut :

- $du = 1.6739$
- $4-du = 2,3261$
- $d = 1,954$
- $dL = 1,4206$
- $4 - dL = 2,5794$

Berdasarkan hasil pembandingan, diketahui nilai $du < d < 4 - du$ atau $1.6739 < 1,954 < 2,5794$. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi, yang berarti model ini termasuk model regresi yang baik karena tidak terjadi autokorelasi.

4.3.4 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi ganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediator di manipulasi (di naik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua

Berdasarkan perhitungan regresi linier berganda variabel lingkungan kerja (X1), disiplin kerja (X2), insentif (X3) dan kinerja karyawan (Y) ngan menggunakan SPSS, maka diperoleh hasil uji sebagai berikut :

Tabel 4. 16 Uji Regresi linear berganda 2

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients	
1	(Constant)	5.237	.432		.000
	X1.Total	-.079	.027	-.120	.006
	X2.Total	.207	.020	.486	.000
	X3.Total	.213	.015	.664	.000

a. Dependent Variable: Y.Total

Sumber : diolah menggunakan program SPSS statistik 25

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada tabel diatas diperoleh nilai konstanta sebesar 5.237. Koefisien lingkungan kerja (X1) sebesar -0,079 , disiplin kerja(X2) sebesar 0,207.dan koefisien insentif (X3) sebesar 0.213 Maka dapat diketahui bahwa :

$$Y = 5.237 + -0.079 + 0.207 + 0.213 X I + e_i$$

1. Variabel lingkungan kerja (X1) memiliki pengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan sebesar -0,079. Apabila lingkungan kerja mengalami penurunan satu satuan maka Kinerja Karyawan akan mengalamai penurunan sebesar 0,079 .Sehingga apabila lingkungan kerja semakin baik, tentunya kinerja karyawan juga akan meningkat.
2. Variabel disiplin kerja (X2) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,207. Apabila Diisiplin kerja mengalami kenaikan satu satuan

maka Kinerja Karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,207 Sehingga apabila disiplin kerja semakin baik, maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

3. Variabel insentif (X3) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0.213. Apabila Disiplin kerja mengalami kenaikan satu satuan maka Kinerja Karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0.213 Sehingga apabila insentif semakin baik, maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Data di atas menunjukkan bahwa hasil analisis regresi yaitu variabel insentif memiliki pengaruh yang paling besar terhadap kinerja karyawan PT Suryamas megah steel, selanjutnya diikuti dengan variabel Disiplin kerja dan lingkungan kerja.

4.3.5 Hasil Uji Hipotesis

Uji T parsial

Uji t menggunakan beberapa dasar analisis untuk menentukan pengaruh dan hubungan antar variabel. Berikut dasar analisis yang digunakan pada uji t :

Dengan ketentuan pengambilan keputusan sebagai berikut :

1. Apabila nilai signifikan > taraf signifikan (0,05), maka H0 ditolak sehingga variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat secara parsial.
2. Apabila nilai signifikan < taraf signifikan (0,05), maka H0 diterima sehingga variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat secara parsial.

Tabel 4. 17 Uji T parsial 10

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.237	.432		12.126	.000
	X1.Total	-.079	.027	-.120	-2.904	.006
	X2.Total	.207	.020	.486	10.594	.000
	X3.Total	.213	.015	.664	14.709	.000

a. Dependent Variable: Y.Total

Sumber : diolah menggunakan program SPSS statistik 25

Berdasarkan hasil uji parsial (Uji t) antar masing – masing variabel independent terhadap variabel dependent diperoleh pengujian hipotesis sebagai berikut :

1. Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh variabel X1 terhadap variabel Y adalah sebesar 0,006 < 0,05 dan, maka HO ditrima Di simpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y1)

2. Pengujian Hipotesis Kedua (H2)

Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh variabel X2 terhadap variabel Y adalah sebesar 0,00 < 0,05, maka HO ditrima Di simpulkan bahwa variabel disiplin kerja(X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y1)

3. Pengujian Hipotesis Kedua (H3)

Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh variabel X3 terhadap variabel Y adalah sebesar 0,00 < 0,05, maka HO ditrima Di simpulkan bahwa variabel insentif (X3) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y1)

Uji F Simultan

Untuk menguji adanya pengaruh secara simultan atau secara bersama-sama variabel bebas yang terdiri dari lingkungan kerja (X1), disiplin kerja (X2) insentif (X3) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

- Apabila nilai signifikan > taraf signifikan (0,05), maka H0 ditolak sehingga variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat secara simultan.
- Apabila nilai signifikan < taraf signifikan (0,05), maka H0 diterima sehingga variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat secara simultan.

Tabel 4. 18 Uji F simultan 11

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	28.548	3	9.516	219.169	.000 ^b
	Residual	1.997	46	.043		
	Total	30.546	49			

a. Dependent Variable: Y.Total

b. Predictors: (Constant), X3.Total, X1.Total, X2.Total

Sumber : diolah menggunakan program SPSS statistik 25

Berdasarkan data di atas dapat dikatakan bahwa variabel bebas (lingkungan kerja, disiplin kerja dan insentif) berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan). Hal ini dapat dilihat nilai signifikansi yaitu 0.000 lebih kecil daripada 0.05 dengan ini maka H_0 di terima.

3. Koefisien Determinasi (R Square)

Menurut (Sahir, 2022) Koefisien determinasi dalam banyak kasus direpresentasikan pada tingkat dasar dengan memeriksa besarnya dampak faktor bebas terhadap variabel dependen. Dengan asumsi koefisien determinasi pada model regresi tetap kecil atau mendekati nol, berarti dampak semua faktor bebas terhadap variabel terikat semakin kecil atau nilainya mendekati 100 persen, artinya dampaknya semakin besar. seluruh faktor otonom pada variabel dependen semakin besar.

Tabel 4.19 Uji R square 12

Model Summary ^b						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	
1	.967 ^a	.935	.930	.208	1.954	

a. Predictors: (Constant), X3.Total, X1.Total, X2.Total

b. Dependent Variable: Y.Total

Sumber : diolah menggunakan program SPSS statistik 25

Berdasarkan output diatas, diketahui nilai R Square sebesar 0,935, hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel X1 dan X2 DAN X3 secara simultan terhadap variabel Y adalah sebesar 93,5%. Sedangkan sisanya 6.5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yang diteliti.

4.4 Analisis dan Pembahasan Hasil Penelitian

4.4.1 Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pada hasil penelitian ini variabel Lingkungan kerja(X1) memiliki berpengaruh negatif dan signifikan. lingkungan kerja (X1) memiliki pengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan sebesar -0,079. Apabila lingkungan kerja mengalami penurunan satu satuan maka Kinerja Karyawan akan mengalami penurunan sebesar 0,079 .Yang artinya jika lingkungan kerja mengalami penurunan maka kinerja karyawan juga mengalami penurunan,Di karenakan lingkungan kerja yang kurang aman atau hubungan kerja yang kurang harmonis sehinga

membuat kinerja karyawan nya menurun. bertolak belakang dengan teori (marnisah 2021) yang mengatakan Jika karyawan merasa nyaman di lingkungan kerjanya maka karyawan akan betah terhadap aktivitas di tempat kerjanya.

uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai variabel lingkungan kerja (X1) lebih kecil dari nilai α yaitu sebesar ($0,006 < 0,05$) yang artinya. Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan. Yang artinya Jika lingkungan kerja seperti pertemanan yang baik dan nyaman maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hal ini sejalan dengan Penelitian yang dilakukan oleh :(Septiawan,heryanda,2020)dengan judul “Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan “Dapat ditarik simpulan yaitu, (a) lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kerja pada CV Puspa

4.4.2 Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pada hasil penelitian ini variabel Disiplin kerja (X2) memiliki berpengaruh positif dan signifikan. Variabel disiplin kerja (X2) memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,207 Apabila Disiplin kerja mengalami kenaikan satu satuan maka Kinerja Karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,207. Yang artinya jika variabel disiplin kerja mengalami kenaikan maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan juga, Seperti karyawan yang menaati peraturan (SOP) sehingga kinerja karyawan akan meningkat juga. Hal ini sejalan dengan teori sofyana tsauri(2013) yang mengatakan disiplin kerja berperan untuk melakukan pekerjaan menjadi lebih efektif dan efisien.

uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai variabel lingkungan kerja (X2) lebih kecil dari nilai α yaitu sebesar ($0,000 < 0,05$) yang artinya Hasil penelitian ini menyebutkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh secara parsial signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. yang artinya apabila jika karyawan melakukan SOP dengan benar dan selalun hadir tepat waktu maka kinerja karyawan akan meningkat dikarenakan karyawan menjadi lebih disiplin. Hal ini sejalan dengan Penelitian yang dilakukan oleh (Vidia, Trianasari, 2021) dengan judul “pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada hotel banyuwali spa’n resort lovina” Hasil analisis menunjukkan bahwa secara simultan disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.4.3 Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan

Pada hasil penelitian ini variabel insentif (X3) memiliki pengaruh positif dan signifikan. Variabel insentif (X3) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0.213. Apabila Disiplin kerja mengalami kenaikan satu satuan maka Kinerja Karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0.213, Yang artinya variabel insentif mengambil peran sangat penting bagi perusahaan di karenakan Pemberian insentif bisa memberi dorongan pada karyawan supaya bersemangat dalam bekerja serta meningkatkan kinerja karyawan nya. hal ini sejalan dengan teori waloyo(2020) yang mengatakan insentif membuat karyawan mau bekerja dengan lebih baik dan agar mampu mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi

uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai variabel insentif (X3) lebih kecil dari nilai α yaitu sebesar $(0,000 < 0,05)$ yang artinya variabel insentif (X3) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y1) memiliki arti jika perusahaan memberikan insentif seperti upah lembur atau memberikan insentif ketika produktivitas meningkat maka akan menimbulkan semangat kepada karyawan sehingga membuat kinerja karyawan akan meningkat. Hal ini sejalan dengan Penelitian yang dilakukan oleh (1Merisa Oktaria 2Rinto Alexandro,2020) dengan judul “pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan dealer honda utama putra di pangkalan bun” Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa 1) Insentif dan motivasi kerja atau variabel independen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

4.4.4 Pengaruh variable bebas lingkungan kerja disiplin kerja dan insentif terhadap Kinerja Karyawan

Pada hasil penelitian ini bahwa variabel bebas (lingkungan kerja, disiplin kerja dan insentif) berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan). uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai variabel bebas (lingkungan kerja, disiplin kerja dan insentif) lebih kecil dari nilai α yaitu sebesar $(0,000 < 0,05)$ yang artinya variabel bebas memiliki pengaruh secara simultan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y1). memiliki arti bahwa setiap variabel bebas memiliki peran nya masing masing dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan.