

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

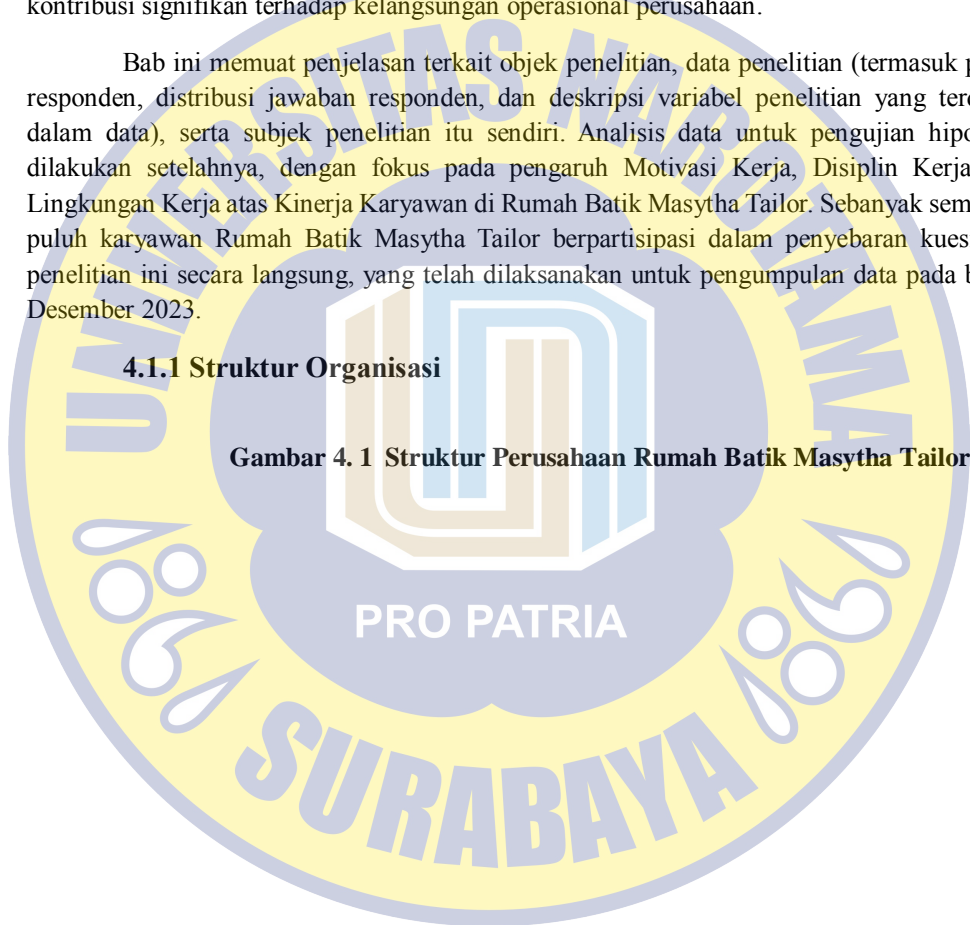
4.1 Deskripsi Obyek Penelitian

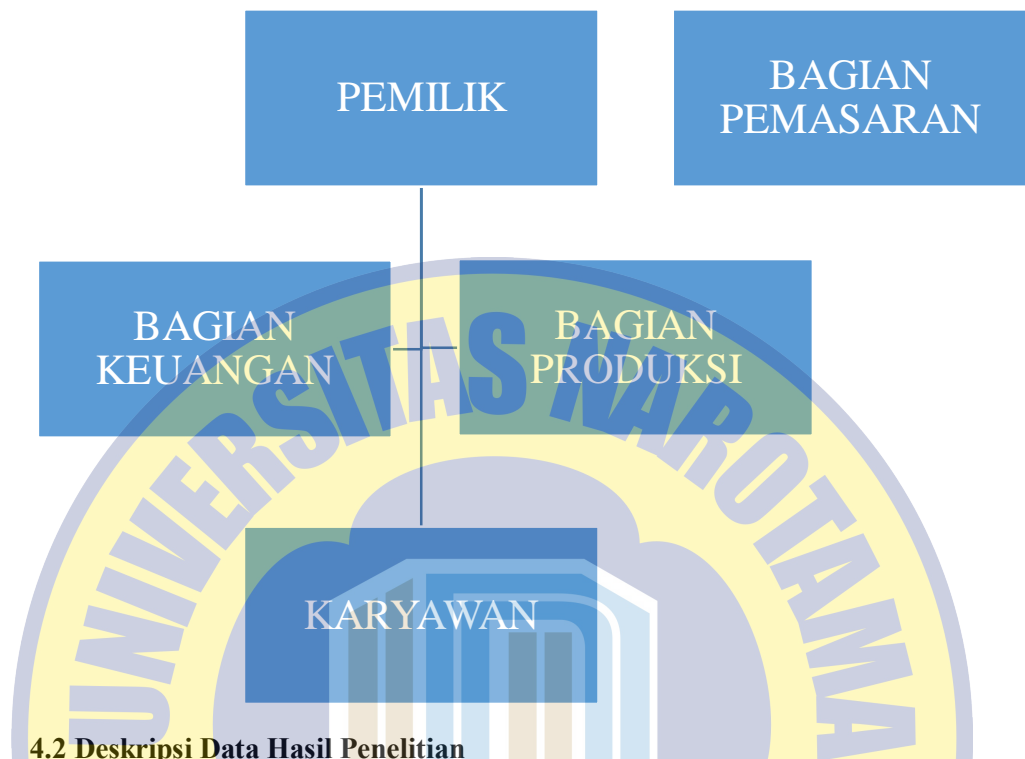
Rumah Batik Masytha merupakan sebuah pusat kerajinan batik yang menjual berbagai macam jenis batik Jawa Timur. Rumah Batik Masytha berada di Jalan Yos Sudarso Jombang. Responden penelitian ini memakai pekerja Rumah Batik Masytha yang meliputi perempuan, yang dianggap sebagai sumber daya manusia berharga yang memberikan kontribusi signifikan terhadap kelangsungan operasional perusahaan.

Bab ini memuat penjelasan terkait objek penelitian, data penelitian (termasuk profil responden, distribusi jawaban responden, dan deskripsi variabel penelitian yang terdapat dalam data), serta subjek penelitian itu sendiri. Analisis data untuk pengujian hipotesis dilakukan setelahnya, dengan fokus pada pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja atas Kinerja Karyawan di Rumah Batik Masytha Tailor. Sebanyak sembilan puluh karyawan Rumah Batik Masytha Tailor berpartisipasi dalam penyebaran kuesioner penelitian ini secara langsung, yang telah dilaksanakan untuk pengumpulan data pada bulan Desember 2023.

4.1.1 Struktur Organisasi

Gambar 4.1 Struktur Perusahaan Rumah Batik Masytha Tailor





4.2 Deskripsi Data Hasil Penelitian

4.2.1 Profil responden

Profil merujuk pada atribut khusus dari responden yang memberikan informasi tentang karakteristik dari individu yang terlibat dalam penelitian. Sampel penelitian ini terdiri dari 30 karyawan Rumah Batik Masytha Tailor Jombang. Berikut adalah hasil profil responden:

Tabel 4.1 Profil Responden Berdasarkan Umur

Usia (Tahun)	Total	Presentase (%)
20 - 30	45	45%
31 - 50	55	55%
Total	30	100%

Sumber: Hasil Olahan Peneliti, 2023

Sesuai Tabel 2.1, dapat ditarik simpulan bahwasanya penelitian ini yang memiliki usia 20 hingga 30 dengan jumlah 10 orang dan usia 31 hingga 50 dengan jumlah 20 orang.

4.2.2 Distribusi Jawaban Responden

Distribusi jawaban responden dalam penelitian terhadap setiap pernyataan indikator atau variabel diukur menggunakan mean (rata-rata) dan deviasi standar, yang kemudian digambarkan dalam distribusi respon. Dengan menghitung interval kelas, nilai rata-rata, dan menggunakan skala Likert yang dipergunakan pada penelitian ini, data dapat diklasifikasikan, yaitu:

$$\begin{aligned} \text{Nilai Interval Kelas} &= (\text{nilai tertinggi} - \text{nilai paling rendah}) + \text{total kelas} \\ &= (5-1) + 5 \\ &= 0,8 \end{aligned}$$

Diperoleh tingkat penilaian jawaban responden dengan batas sebesar 0,8, berdasarkan perhitungan nilai interval kelas, yaitu:

Tabel 4.2 Tingkat Kategori Jawaban Responden

Nilai Mean	Kategori	
	Tingkatan	Kode
1,00 hingga 1,80	Tidak Setuju Sekali	STS
1,81 hingga 2,60	Tidak Setuju	TS
2,61 hingga 3,40	Cukup Setuju	CS
3,41 hingga 4,20	Setuju	S
4,21 hingga 5,00	Setuju Sekali	SS

Sumber: Hasil Olahan Peneliti, 2023

Angka mean dan deviasi standar yang diperoleh dapat memberikan informasi tentang distribusi jawaban dari responden. Ketika nilai mean cukup tinggi dan deviasi standarnya relatif kecil dibandingkan dengan mean, hal ini menunjukkan bahwa data cenderung homogen dan bahwa mean dengan baik mewakili seluruh data. Mean dan deviasi standar ini digunakan untuk menjelaskan bagaimana distribusi respon dari responden terhadap setiap indikator variabel penelitian, sebagai berikut:

1. Deskripsi Variabel Motivasi Kerja (X1)

Motivasi adalah salah satu variabel independen dalam penelitian ini, yang direpresentasikan oleh proksi X1 dan diukur melalui lima pernyataan. Hasil dari analisis deskriptif adalah:

Tabel 4.3 Tingkat Kategori Jawaban Responden

Indikator/ Pernyataan		Mean	Std. Dev
X1.1	Adanya fasilitas penunjang pekerjaan yang layak	4,80	0,55
X1.2	Terdapat interaksi antar karyawan	4,60	0,49
X1.3	Pemberian penghargaan untuk karyawan	4,13	0,77
X1.4	Terdapat peluang untuk peningkatan jenjang kari	3,13	0,73
X1.5	Dalam bekerja mendapatkan motivasi dari pimpinan	4,70	0,53

<i>Mean Motivasi Kerja</i>	4,27	0,61
----------------------------	-------------	-------------

Sumber: Data Olahan IBM SPSS Statistics 25, 2023

Secara keseluruhan, Motivasi Kerja (X1) seperti yang terlihat dalam Tabel 4.3 memiliki nilai mean sebesar 4,27 dan standar deviasi sebesar 0,61. Nilai rata-rata ini memperlihatkan bahwasanya secara umum, responden sepakat penuh dengan beberapa pernyataan yang terkait dengan Motivasi Kerja (X1). Untuk variabel Motivasi Kerja (X1), standar deviasi tidak melebihi nilai mean, menunjukkan bahwa tidak ada variasi yang signifikan dalam respons atas beberapa pernyataan itu. Hal tersebut mengungkapkan bahwasanya data terkait Motivasi Kerja memiliki sebaran yang homogen.

Dari Tabel 4.3 juga terlihat bahwa pernyataan “Adanya fasilitas penunjang pekerjaan yang layak” memiliki nilai mean sebesar 4,80, yang merupakan nilai tertinggi di antara semua item untuk variabel Motivasi Kerja (X1). Pernyataan ini menonjol sebagai indikator yang kuat pada pembentukan variabel Motivasi Kerja (X1), dengan hasil yang menunjukkan tingkat persetujuan yang sangat tinggi. Rata-rata responden sebagai karyawan menganggap bahwasanya fasilitas yang layak mampu menunjang pelaksanaan pekerjaan karyawan sehingga dapat memperlancar penyelesaian pekerjaan. Oleh karena itu, fasilitas yang layak dari Perusahaan dapat dipertahankan menjadi faktor kuat untuk menambah motivasi kerja dalam organisasi.

2. Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (X2)

Disiplin kerja adalah bagian dari variabel independen dalam penelitian ini, direpresentasikan oleh proksi X2, yang diukur melalui lima pernyataan. Hasil dari analisis deskriptif adalah:

Tabel 4.4 Deskripsi Indikator dan Variabel Disiplin Kerja

	Indikator/ Pernyataan	Mean	Std. Dev
X2.1	Saya selalu hadir tepat waktu	3,93	0,86
X2.2	Saya selalu taat pada peraturan yang ditentukan Perusahaan	4,67	0,47
X2.3	Saya mampu bekerja sesuai standar yang ditetapkan	4,57	0,50
X2.4	Berhati-hati, teliti dan bertanggung jawab pada pekerjaan	4,73	0,45
X2.5	Saya mampu bekerja baik pada seluruh karyawan	4,67	0,47

<i>Mean Disiplin Kerja</i>	4,51	0,55
----------------------------	-------------	-------------

Sumber: Data Olahan IBM SPSS Statistics 25, 2023

Secara keseluruhan, variabel Disiplin Kerja (X2) memiliki nilai rata-rata sebesar 4,51 dengan standar deviasi sebesar 0,55, seperti yang terlihat dalam Tabel 4.4. Dari hasil interpretasi mean, rata-rata persetujuan responden terhadap item pernyataan yang mencerminkan variabel Disiplin Kerja (X2) sedikit di bawah nilai mean. Ini menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan antara kedua item pernyataan tersebut karena data yang dikumpulkan untuk variabel Disiplin Kerja memiliki distribusi yang homogen.

Dari Tabel 4.4 juga terlihat bahwa pernyataan “Berhati-hati, teliti dan bertanggung jawab pada pekerjaan” memiliki nilai mean sebesar 4,73, yang merupakan nilai tertinggi di antara semua item untuk variabel Disiplin Kerja (X2). Pernyataan ini menonjol sebagai indikator yang kuat dalam membentuk variabel Disiplin Kerja (X2), dengan hasil yang menunjukkan tingkat persetujuan yang sangat tinggi. Rata-rata responden sebagai karyawan menilai bahwa berhati-hati, teliti dan bertanggung jawab adalah tindakan atau bentuk dari pengerjaan setiap pekerjaan oleh karyawan. Oleh karena itu, Berhati-hati, teliti dan bertanggung jawab pada pekerjaan dapat dipertahankan sebagai faktor kuat untuk menambah disiplin kerja dalam organisasi

3. Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Motivasi kerja adalah salah satu variabel independen dalam penelitian ini, direpresentasikan oleh proksi (X3) dan diukur melalui empat pernyataan. Hasil dari analisis deskriptif adalah:

Tabel 4.4 Deskripsi Indikator dan Variable Lingkungan Kerja

	Indikator/ Pernyataan	Mean	Std. Dev
X3.1	Penerangan/ Cahaya di tempat kerja sudah memadai	4,93	0,25
X3.2	Sirkulasi udara di tempat kerja sudah memadai	4,53	0,57
X3.3	Keamanan di tempat kerja terjamin	4,73	0,45
X3.4	Komunikasi antar karyawan berjalan dengan baik	4,53	0,57
	Mean Lingkungan Kerja	4,68	0,46

Sumber: Data Olahan IBM SPSS Statistics 25, 2023

Secara keseluruhan, variabel Lingkungan Kerja (X3) memiliki nilai rata-rata sebesar 4,68 dengan standar deviasi sebesar 0,46, seperti yang terlihat dalam Tabel 4.5. Berdasarkan hasil mean, secara umum responden sangat setuju dengan pernyataan-pernyataan yang mencerminkan variabel Lingkungan Kerja (X3). Untuk variabel Lingkungan Kerja (X3), standar deviasi yang lebih kecil dari nilai mean menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan antara kedua item pernyataan tersebut, menunjukkan bahwa data yang terkumpul dalam variabel Lingkungan Kerja memiliki distribusi yang seragam.

Pertanyaan “Penerangan/ Cahaya di tempat kerja sudah memadai” dengan nilai mean sebesar 4,93, menunjukkan bahwa ini merupakan item dengan nilai mean tertinggi di antara semua pernyataan yang terkait dengan variabel Lingkungan Kerja (X3), sesuai dengan yang terlihat dalam Tabel 4.5. Kategori sangat setuju ditetapkan untuk temuan ini, menunjukkan tingkat persetujuan yang tinggi dari responden. Hal ini menandakan bahwa pernyataan ini menjadi indikator yang kuat dalam pembentukan variabel Lingkungan Kerja (X3). Rata-rata responden sebagai karyawan menilai bahwa pencahayaan yang alami atau sesuai mampu meningkatkan produktifitas dan konsentrasi juga mampu melaksanakan kegiatan secara efektif. Oleh karena itu, Penerangan/ Cahaya di tempat kerja sudah memadai dapat dipertahankan sebagai faktor kuat untuk mendorong lingkungan kerja dalam organisasi

4. Deskripsi Variabel Kinerja karyawan (Y)

Kinerja Karyawan adalah variabel dependen pada penelitian ini, diukur melalui empat pernyataan. Hasil analisis deskriptif adalah:

Tabel 4.5 Deskripsi Indikator dan Variabel Kinerja Karyawan

	Indikator/ Pernyataan	Mean	Std. Dev
Y.1	Saya mampu menjalankan apa yang menjadi standar kerja	4,90	0,30
Y.2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan waktunya	4,93	0,25
Y.3	Saya mampu mengatasi kendala dalam pekerjaan	4,83	0,37
Y.4	Saya mampu bersikap secara profesional	4,87	0,43
	Mean Kinerja Karyawan	4,88	0,34

Sumber: Data Olahan IBM SPSS Statistics 25, 2023

Secara keseluruhan, variabel Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai rata-rata sebesar 4,88 dengan standar deviasi sebesar 0,34, seperti yang terlihat dalam Tabel 4.6. Berdasarkan nilai rata-rata tersebut, dapat disimpulkan bahwa responden umumnya sangat setuju dengan pernyataan-pernyataan yang mencerminkan variabel Kinerja Pegawai (Y). Variabel Kinerja Pegawai (Y) memiliki standar deviasi yang lebih rendah dari nilai mean, menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan antara kedua item pernyataan tersebut, dan bahwa data dalam variabel Kinerja Pegawai terdistribusi secara merata.

Dari Tabel 4.6 terungkap bahwa pernyataan “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan waktunya” memiliki nilai mean tertinggi di antara semua item pada variabel Kinerja Pegawai (Y), yaitu 4,93. Temuan ini diberi kategori sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pernyataan tersebut menjadi bagian penting dalam pembentukan variabel Kinerja Pegawai (Y) dan dianggap sebagai indikator yang kuat. Rata-rata responden sebagai karyawan menilai bahwa Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan waktunya agar tidak banyak pekerjaan yang menunda dan juga tidak merugikan perusahaan dikarenakan pekerjaan terselesaikan secara tepat waktu. Oleh karena itu, Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan waktunya dapat dipertahankan sebagai faktor kuat untuk mendorong kinerja karyawan dalam organisasi.

4.3 Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

4.3.1 Pengujian Instrumen Data

1. Uji Validitas

Tabel 4.6 Deskripsi Indikator dan Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	Pernyataan/ Indikator	Pearson Correlation	Sig. (2- tailed)	Simpulan
Motivasi Kerja (X1)	X1.1	0,549	0,002	Valid
	X1.2	0,754	0,000	Valid
	X1.3	0,783	0,000	Valid
	X1.4	0,587	0,001	Valid
	X1.5	0,607	0,000	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,582	0,001	Valid
	X2.2	0,907	0,000	Valid
	X2.3	0,560	0,001	Valid
	X2.4	0,560	0,001	Valid
	X2.5	0,607	0,000	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	X3.1	0,607	0,000	Valid
	X3.2	0,595	0,001	Valid

	X3.3	0,595	0,001	Valid
	X3.4	0,754	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,597	0,000	Valid
	Y.2	0,595	0,001	Valid
	Y,3	0,595	0,001	Valid
	Y,4	0,715	0,000	Valid

Sumber: Data Olahan IBM SPSS Statistics 25, 2023

Hasil uji validitas instrumen data pada Tabel 4.7 menunjukkan bahwa semua pernyataan atau indikator untuk variabel Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai Korelasi Pearson (Pearson's r) yang melebihi nilai kritis 0,374 (r Tabel Product Moment) untuk ukuran sampel 30 ($df = N - 2 = 30 - 2 = 28$). Selain itu, dilaporkan juga nilai Sig. Dimana nilai p kurang dari 0,05 untuk uji dua sisi. Temuan ini mengonfirmasi keabsahan setiap pernyataan atau indikator dari masing-masing variabel penelitian, memvalidasi penggunaan data yang mewakili indikator untuk keperluan pengujian penelitian ini.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 4.8 Hasil Uji Instrumen Data Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Simpulan
Motivasi Kerja (X1)	0,762	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,893	Reliabel
Lingkungan Kerja(X3)	0,786	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,758	Reliabel

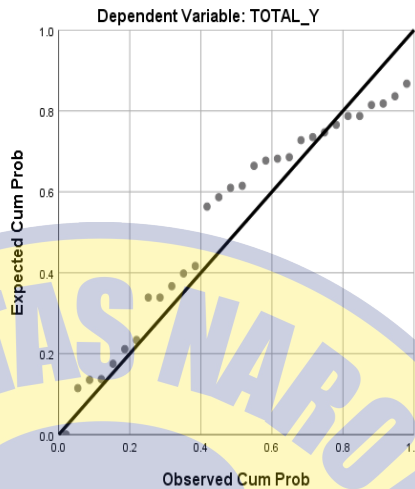
Sumber: Data Olahan IBM SPSS Statistics 25, 2023

Temuan dari uji reliabilitas instrumen data untuk setiap variabel penelitian, yaitu Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y), terlihat dalam Tabel 4.8 menggunakan metode Cronbach Alpha. Nilai yang diperoleh melebihi 0,6. Berdasarkan hasil tersebut, semua variabel dianggap konsisten dan data yang mewakili variabel-variabel tersebut dapat diandalkan untuk mengevaluasi penelitian ini.

4.3.2 Pengujian Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4. 2 Grafik Plot Normalitas P

Sumber: Data Olahan IBM SPSS Statistics 25, 2023

Gambar 4.1 menampilkan distribusi atau titik-titik data yang mengikuti garis linearitas diagonal regresi. Grafik plot normalitas P memperlihatkan bahwasanya data terdistribusi dengan normal atau sudah mencapai standar normalitas tradisional. Temuan dari uji normalitas Kolmogorov-Smirnov disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.9 Hasil Uji Instrumen Data Validitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		TOTAL_Y
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	19.5333
	Std. Deviation	.30553
Most Extreme Differences	Absolute	.153
	Positive	.134
	Negative	-.153
Test Statistic		.153
Asymp. Sig. (2-tailed)		.071 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data Olahan IBM SPSS Statistics 25, 2023

Tabel 4.9 menunjukkan hasil uji Kolmogorov-Smirnov yang menyoroiti bahwa data Unstandardized Residual memiliki nilai Asymp. Nilai p-value (dua sisi) yang lebih besar dari 0,05, mengindikasikan bahwa data dapat disimpulkan sebagai distribusi normal atau memenuhi asumsi normalitas. Data ini disajikan berdasarkan grafik P Plot sebelumnya, dan dapat digunakan untuk mengevaluasi estimasi model penelitian.

2. Uji Multikolinieritas

Tabel 4.10 Hasil Uji Asumsi Klasik Multikolinieritas Collinearity Statistics

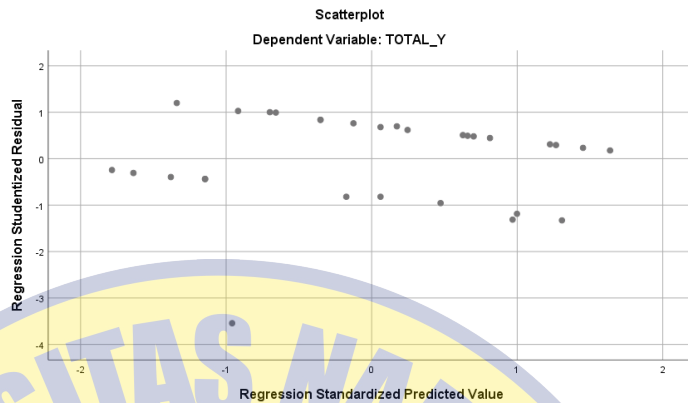
		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	17.655	.582		30.343	.000		
	X1	1.000	.052	.903	19.300	.000	.745	1.343
	X2	.091	.019	.234	4.815	.000	.794	1.260
	X3	.204	.029	.341	7.021	.000	.923	1.084

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Olahan IBM SPSS Statistics 25, 2023

Hasil yang tercantum dalam Tabel 4.10 memvalidasi temuan mengenai kolinearitas statistik antara variabel Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Setiap variabel menunjukkan nilai Tolerance yang melebihi 0,100 dan nilai VIF yang kurang dari 10,00. Dengan demikian, seluruh data yang terkait dengan variabel independen dipastikan tidak mengalami gejala multikolinieritas dan memenuhi asumsi klasik multikolinieritas. Oleh karena itu, data ini dapat digunakan untuk menguji model estimasi dalam penelitian ini.

3. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4. 3 Grafik Scatterplot

Sumber: Data Olahan IBM SPSS Statistics 25, 2023

Gambar 4.3 menampilkan Scatterplot dengan pola distribusi yang tidak terdefinisi dengan jelas untuk setiap titik data. Titik-titik tersebut tersebar di sekitar atau di atas dan di bawah nilai nol. Hal ini menunjukkan bahwa data penelitian tidak menunjukkan tanda-tanda heteroskedastisitas. Grafik tersebut dihasilkan melalui uji heteroskedastisitas Glejser, yang memberikan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.11 Hasil Uji Asumsi Klasik Multikolinieritas Collinearity Statistics

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.144	1.635		-.088	.930
	TOTAL_X1	.001	.053	.006	.025	.980
	TOTAL_X2	.012	.066	.041	.185	.855
	TOTAL_X3	.018	.069	.053	.258	.798

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: Data Olahan IBM SPSS Statistics 25, 2023

Tabel 4.11 menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) secara signifikan mempengaruhi Residual Absolut (ABS_RES), dengan nilai yang melebihi 0,05. Ini menandakan bahwa data tersebut tidak mengalami heteroskedastisitas, sehingga dapat digunakan untuk menguji model estimasi dalam penelitian ini.

4.3.3 Model Analisis Data

Tabel 4.11 Persamaan Estimasi Model Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.655	.582		30.343	.000
	X1	1.000	.052	.903	19.300	.000
	X2	.091	.019	.234	4.815	.000
	X3	.204	.029	.341	7.021	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Olahan IBM SPSS Statistics 25, 2023

Tabel 4.12 memperlihatkan persamaan regresi linier berganda yang diperoleh dari model penelitian, dengan menggunakan Koefisien Tidak Terstandar pada bagian B. Persamaan tersebut mencakup nilai koefisien yang memperhitungkan kesalahan.:

$$Y = \alpha + \beta X_1 + \beta X_2 + \beta X_3 + e,$$

$$Y = 17,655 + 1,000X_1 + 0,091X_2 + 0,204X_3 = e$$

Hasil persamaan regresi linier berganda yang telah diperoleh, bisa diterangkan diantaranya:

- A. Nilai konstan (α) sebesar 15.314 menunjukkan nilai tetap ketika variabel Kinerja Karyawan (Y) tidak dipengaruhi oleh variabel Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3).
- B. Koefisien regresi X1 (βX_1) sebesar 1.000 menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) memiliki pengaruh positif yang tetap terhadap Kinerja Karyawan (Y), artinya setiap kenaikan satu satuan variabel Motivasi Kerja (X1) akan menghasilkan peningkatan sebesar 1.000 pada Kinerja Karyawan (Y), dengan asumsi variabel lain tidak dimasukkan dalam penelitian ini.
- C. Koefisien regresi X2 (βX_2) sebesar 0,091 menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) memiliki dampak positif yang tetap terhadap Kinerja Karyawan (Y). Ini berarti setiap peningkatan satu satuan variabel Disiplin Kerja (X2) akan mengakibatkan peningkatan sebesar 0,091 pada Kinerja Karyawan (Y), dengan asumsi variabel lain tidak dimasukkan dalam penelitian ini.
- D. Koefisien regresi X3 (βX_3) sebesar 0,204 menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X3) memiliki dampak positif yang tetap terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan kata lain, setiap peningkatan satu satuan variabel Lingkungan Kerja (X3) akan menghasilkan peningkatan sebesar

0,204 pada Kinerja Karyawan (Y), dengan asumsi variabel lain tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

4.3.4 Pengujian Hipotesis

1. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.12 Uji Koefisien Determinan R^2

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.971 ^a	.943	.937	.17169
a. Predictors: (Constant), TOTAL_X3, TOTAL_X2, TOTAL_X1				
b. Dependent Variable: TOTAL_Y				

Sumber: Data Olahan IBM SPSS Statistics 25, 2023

Berdasarkan hasil uji R pada tabel 4.13, nilai yang diperoleh adalah sebesar 0,971, menandakan bahwa variabel independen adalah prediktor yang sangat handal. Kemudian, tabel 4.14 menunjukkan bahwa nilai R^2 adalah sebesar 0,943. Ini mengindikasikan bahwa pengaruh gabungan dari variabel independen, yaitu Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3), terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan (Y), memberikan kontribusi sebesar 97,1% dari keseluruhan variasi. Sisanya, sebesar 2,9%, dipengaruhi oleh faktor tambahan yang tidak dipertimbangkan dalam penelitian ini.

2. Uji F

Tabel 4.13 Uji F ANOVA

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12.700	3	4.233	143.616	.000 ^b
	Residual	.766	26	.029		
	Total	13.467	29			
a. Dependent Variable: TOTAL_Y						
b. Predictors: (Constant), TOTAL_X3, TOTAL_X2, TOTAL_X1						

Sumber: Data Olahan IBM SPSS Statistics 25, 2023

Hasil uji ANOVA pada tabel 4.14 menunjukkan bahwa nilai signifikansi model adalah 0,000, yang kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa faktor Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Temuan ini juga menunjukkan bahwa model penelitian ini sesuai dan dapat diandalkan. Berdasarkan hipotesis penelitian, hipotesis nol (H_0)

ditolak, sementara hipotesis alternatif (H4) yang menyatakan bahwa motivasi kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, diterima.

3. Uji t

Tabel 4.14 Uji t Coefficients

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.655	.582		30.343	.000
	TOTAL_X1	1.000	.052	.903	19.300	.000
	TOTAL_X2	.091	.019	.234	4.815	.000
	TOTAL_X3	.204	.029	.341	7.021	.000

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: Data Olahan IBM SPSS Statistics 25, 2023

1. Variabel Motivasi Kerja (X1) mempunyai nilai signifikan $0,000 > 0,05$. Berarti H_0 tidak valid H_1 valid, sehingga variabel Motivasi Kerja (X1) berpengaruh positif secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y).
2. Variabel Disiplin Kerja (X2) mempunyai nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Berarti H_0 tidak valid H_2 valid, sehingga variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y).
3. Variabel Lingkungan Kerja (X3) mempunyai nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Berarti H_0 tidak valid H_3 valid, sehingga variabel Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh positif secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y).

4.4 Pembahasan

4.4.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis data, terlihat bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) memiliki pengaruh parsial yang signifikan dan menguntungkan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil tersebut diperoleh karena nilai p-value variabel Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) kurang dari 0,05, yakni 0,000, dengan nilai t hitung sebesar 7,021, yang menunjukkan arah positif. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H1) dari penelitian ini terbukti. Temuan penelitian menegaskan bahwa tingkat motivasi kerja, terutama di Rumah Batik Masytha Tailor, berperan besar dalam menentukan kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) memiliki mean sebesar 4,27. Ini menandakan bahwa rata-rata responden sangat setuju dengan pertanyaan kuesioner tentang variabel Motivasi Kerja (X1). Selain itu, nilai mean yang melebihi standar deviasi menunjukkan bahwa data tersebut homogen.

Temuan lebih lanjut pada analisis deskripsi variabel Motivasi Kerja (X1) penelitian ini yaitu pernyataan mengenai “Adanya fasilitas penunjang pekerjaan yang layak” yaitu sebesar 4,80. Artinya, para karyawan percaya bahwa adanya fasilitas fasilitas penunjang yang layak mampu menunjang pelaksanaan pekerjaan karyawan sehingga dapat memperlancar penyelesaian pekerjaan itu sendiri dan kemajuan serta pengembangan potensi individu. Hasil signifikan yang dicapai pada penelitian ini sesuai atau di dukung oleh penelitian terdahulu dari Aditya Trisna *et al.*,(2021), Nafisa Nur Aini *et al.*,(2020), Erisa Amelia *et al.*,(2021), Maribet Hutagalung *et al.*,(2019), dan Faradillasandi *et al.*,(2023) yang seluruhnya menemukan atau mengungkapkan bahwa motivasi kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan di sebuah perusahaan.

4.4.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan dan menguntungkan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y). Temuan ini didasarkan pada nilai P-value dari variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang kurang dari 0,05, yakni 0,000, dengan nilai t hitung sebesar 4,815, dan arah positif. Oleh karena itu, hipotesis kedua (H2) dari penelitian ini diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja, terutama di Rumah Batik Penjahit Masytha, memiliki dampak yang cukup besar terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan tersebut, diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) memiliki nilai mean sebesar 4,51, yang menunjukkan tingkat disiplin kerja yang tinggi. Lebih lanjut, nilai mean yang melebihi standar deviasi menunjukkan homogenitas data tersebut.

Temuan lebih lanjut pada analisis deskripsi variabel Disiplin Kerja (X2) penelitian ini yaitu menyatakan mengenai “berhati- hati, teliti, dan bertanggung jawab pada pekerjaan” yang memiliki nilai *mean* sebesar 4,73. Artinya, berhati- hati, telitili dan bertanggung jawab adalah Tindakan atau bentuk dari pengerjaan setiap pekerjaan oleh karyawan, sehingga bertanggung jawab sebagai indikator pada penelitian ini sangat kuat untuk mendorong disiplin kerja pada perusahaan. Hasil signifikansi yang di capai pada penelitian ini sesuai atau didukung oleh penelitian terdahulu dari Daffa Annasya *et al.*,(2023), Wida Wulandari *et al.*,(2022), Nizar Alfi *et al.*,(2023), Aditya Sendi *et al.*,(2023), dan Maribet Hutagalung *et al.*,(2019) yang menemukan atau mengungkapkan bahwa disiplin kerja mempunyai dampak signifikan terhadap kinerja karyawan di sebuah perusahaan.

4.4.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Analisis data menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X3) memiliki pengaruh yang signifikan dan menguntungkan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Penemuan ini didasarkan pada nilai P-value dari variabel Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y), yang kurang dari 0,05, yaitu 0,000, dengan nilai t hitung sebesar 4,815, dan arah positif. Dengan demikian, hipotesis kedua (H3) dari penelitian ini diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat lingkungan kerja, baik yang kondusif maupun yang tidak, terutama di Rumah Batik Penjahit Masytha, memiliki dampak yang cukup besar terhadap kinerja karyawan di dalam perusahaan atau organisasi tersebut. Berdasarkan analisis deskriptif, diketahui bahwa

variabel Disiplin Kerja (X2) memiliki nilai rata-rata sebesar 4,68, menunjukkan adanya korelasi dengan variabel Lingkungan Kerja (X3). Nilai mean yang dicapai melebihi nilai standar deviasi, yang menunjukkan homogenitas data tersebut.

Temuan lebih lanjut pada analisis deskripsi variabel Lingkungan Kerja (X3) penelitian ini yaitu menyatakan mengenai “Penerangan/ Cahaya di tempat kerja sudah memadai” yang memiliki nilai *mean* sebesar 4,93. Artinya, penerangan/ Cahaya di tempat kerja sudah memadai adalah pencahayaan yang alami atau yang sesuai mampu meningkatkan produktifitas dan konsentrasi para karyawan juga mampu melaksanakan pekerjaan secara efektif. Hasil signifikansi yang di capai pada penelitian ini sesuai atau didukung oleh penelitian terdahulu dari Muslim Faizal *et al.*,(2021), Ni Made Sapta *et al.*,(2021), Sri Estari *et al.*,(2022), dan Aditya Trisna *et al.*,(2021) yang seluruhnya menemukan atau mengungkapkan bahwa lingkungan kerja mempunyai dampak signifikan terhadap kinerja karyawan di sebuah perusahaan.

4.4.4 Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) memiliki pengaruh yang signifikan dan menguntungkan secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini terbukti dari nilai ANOVA yang signifikan, khususnya 0,000, menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai F hitung yang positif sebesar 143,616 menegaskan temuan tersebut. Dengan demikian, hipotesis keempat (H4) dari penelitian ini terbukti. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dampak gabungan dari motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja dalam suatu perusahaan atau organisasi, terutama di Rumah Batik Penjahit Masytha, memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Hasil analisis simultan menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) cocok atau kompatibel. Setiap variabel tersebut dapat berperan sebagai variabel pengukur yang mandiri dalam model penelitian ini, dengan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel yang diprediksi. Di perusahaan Penjahit Rumah Batik Masytha, peningkatan kinerja karyawan dapat dicapai dengan memanfaatkan motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja sebagai aspek yang bekerja secara bersama-sama. Hasil simultan tersebut, sedikitnya didukung oleh penelitian terdahulu Aditya Trisna *et al.*, (2023) yang mengungkapkan atau menemukan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja memengaruhi signifikan serta positif secara simultan terhadap kinerja karyawan di suatu perusahaan.