

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Gambaran Umum Penelitian

PT. KG Fashion Indonesia adalah perusahaan yang bergerak dibidang industry pakaian jadi (Garmen Industri) yang bahan pembuatannya berbahan dasar Cotton, T/C, Polyster, Denim, Taslan dll dengan hasil produksi jaket dan celana merk T-BUCK dan Mark. Perusahaan ini berdomisili di Kp. Bangkongreang 04/04, Desa Benda, Kecamatan Cicurug, Kabupaten Sukabumi, Jawa barat, Indonesia, Phone 0266-7379-23/24 fax 0266-7379-22.

Mr. Lee Nam Sik berkewarganegaraan Korea Selatan selaku Direktur atau pempinan tertinggi di perusahaan sudah sangat berpengalaman selain sudah sangat lama tinggal di Indonesia hampir 40 Tahun dan tentunya sangat hafal akan kultur dan budaya masyarakat Indonesia serta sangat menguasai bisnis industry garmen. Maka dengan latar belakang seperti itu beliau sangat yakin apabila mendirikan perusahaan tidak akan mengalami masalah dan akan berkembang sesuai harapan. Sasaran awal lokasi pendirian beliau melihat sumber daya manusia lingkungan dan kemudahan sarana transportasi baik dan untuk perusahaan ataupun untuk karyawan sekitar dan alhamdulillah sampai sekarang perusahaan ini bisa mempekerjakan kurang lebih 2.000 orang tenaga kerja.

Perusahaan mulai dirintis pendirian di akhir tahun 2007 atau sekitar bulan Agustus 2007 tepatnya sekitar tanggal 14 dan mulai bisa beroperasi diawal tahun 2008 tepatnya dilahan warga yang sudah dilakukan pembebasan lahan seluas 11.205 meter dan bangunan sekitar 6.378 meter berada diantara beberapa perusahaan yang jenis usahanya sama. Dalam kegiatan usahanya perusahaan ini mengerjakan proses produksi yang di peruntukan dengan tujuan pasar exsport import dengan status perusahaan swasta (PMA).

PT KG Fashion Indonesia adalah perusahaan export import yang bergerak dibidang industry garmen/manufacturing atau pembuatan baju barang yang dimana untuk bahan baku 100% import dari China/Korea. Perusahaan ini didirikan pada tanggal 28 Agustus 2007. Mr. lee Nam Sik selaku direktur dan pemilik perusahaan diatas tanah luas

seluas kurang lebih 7.500 m² dari hasil pembelian dan pembebasan lahan dari warga sekitar. Selanjutnya pada tahun berjalan seiring dengan meningkatnya produktifitas, maka pihak pemilik perusahaan memutuskan untuk melakukan perluasan lahan area produksi sehingga sampai saat ini jumlah keseluruhan luas tanah mencapai 11.205 m² dan bangunan 9.126 m² dengan posisi gedung 2 tingkat.

Untuk proses produksi pada awalnya perusahaan ini memproduksi berbagai merk terkenal seperti: NIKE, ADIDAS, REEBOK, H&M, GAP, OLD NAVY, ZOO YORK, dll, baik dalam bentuk produksi jacket, T-shirt ataupun celana yang kesemuanya untuk di export ke luar negeri dengan mayoritas pasar Eropa dan Amerika. Selanjutnya pada tahun 2010 pertengahan pemilik perusahaan memutuskan untuk menggandeng salah satu buyer dari Korea dengan Brand T-BUCK/MARK untuk bekerjasama yang sampai dengan saat ini masih diproduksi, perbedaan brand yang sekarang 100% export ke Korea. Sampai dengan saat ini perusahaan kami PT. KG Fashion Indonesia masih dipercaya oleh buyer T-Buck dan Mark satu-satunya perusahaan garmen di Indonesia yang mampu bekerja sama untuk memenuhi kebutuhan pasar asia khususnya korea. Adapun visi dan misi yang di miliki perusahaan sebagai berikut:

VISI : Menjadi perusahaan yang unggul terdepan dengan kualitas unggul

MISI : Memberdayakan Sumber aya Manusia disekitar dengan dasar kebersamaan membangun dan menjaga keberlangsungan usaha.

4.1.2. Karakteristik Responden

Merupakan karakteristik responden yang digunakan dalam penelitian. Hal ini menunjukkan seperti apakah demografi responden dilihat dari jenis kelamin, usia, pendidikan, pekerjaan, penghasilan, lama bekerja, dan jabatan. Dengan mengetahui demografi responden maka kita akan mengetahui karakteristik responden di PT. KG Fashion Indonesia.

Di bawah ini penulis sajikan tabel karakteristik responden secara lengkap termasuk prosentasenya. Harapannya dengan diketahui karakteristik tersebut maka dapat diketahui kaitan antara jawaban responden atas pernyataan yang disampaikan dengan perilaku responden sehingga akan menjadi lebih jelas nantinya.

Tabel 4.1. Karakteristik Responden

KARAKTERISTIK	KATEGORI	JUMLAH	PERENTASI
Jenis Kelamin	Laki-laki	33	33%
	Perempuan	67	67%
Jumlah		100	100%
Usia	<20 tahun	9	9%
	20 - 30 tahun	56	56%
	30 - 40 tahun	32	32%
	40 - 50 tahun	3	3%
	>50 tahun	-	-
Jumlah		100	100%
Pendidikan	SD/Sederajat	3	3%
	SLTP	39	39%
	SLTA	57	57%
	Diploma	-	-
	Sarjana	1	1%
Jumlah		100	100%
Pekerjaan	Kary. Swasta	100	100%
	PNS/BUMN	-	-
	Wiraswasta	-	-
	Pelajar/mahasiswa	-	-
Jumlah		100	100%
Penghasilan	<1.000.000	-	-
	Rp 1.000.000 – 2.000.000	-	-
	Rp 2.100.000 – 3.000.000	-	-
	Rp 3.100.000 – 4.000.000	73	73%
	Rp 4.100.000 – 5.000.000	17	17%
	>5.000.000	10	10%
Jumlah		100	100%
Lama Bekerja	6bulan-1 tahun	3	3%
	1-5 tahun	49	49%
	5-10 tahun	34	34%
	10-15 tahun	13	13%
	>15 tahun	1	1%
Jumlah		100	100%
Jabatan	Chief	12	12%
	Supervisor	9	9%
	Operator	32	32%
	Helper	13	13%
	QC	18	18%
	ADM	6	6%
	Dll	10	10%
Jumlah		100	100%

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari jenis kelamin, karyawan PT KG Fashion Indonesia lebih didominasi oleh perempuan yaitu sebesar 67% dibandingkan laki-laki yang hanya sebesar 33%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang dibutuhkan lebih banyak perempuan karena, perempuan lebih teliti dalam melaksanakan pekerjaan menjahit terutama di produksi. Dilihat dari usia responden karyawan, usia-usia yang lebih dominan yaitu usia 20 – 30 tahun sebanyak 56%. Hal ini menunjukkan bahwa usia responden masih *Fresh graduate* (energik) dan mengindikasikan bahwa tingkat kematangan berfikir dan emosional dalam mengambil suatu keputusan cukup baik hingga memiliki kinerja yang baik.

Selanjutnya jika dilihat dari tingkat pendidikan responden karyawan PT KG Fashion Indonesia didominasi lulusan SLTA/SMA yaitu jumlahnya mencapai 57%.karenan pada umumnya lulusan tersebut sudah menjadi tarafan tingkat pendidikan unruk diperusahaan. Pada jenis pekerjaan didalam penelitian ini 100% karyawan PT KG Fashion Indonesia. Dilihat dari tingkat penghasilan responden PT KG Fashion Indonesia sebagian besar didominasi oleh karyawan dengan penghasilan yaitu sebesar Rp. 3.000.000 – 4.000.000 jumlahnya mencapai 73%, karena penghasilan tersebut sudah menjadi upah minimum provinsi sesuai dengan domisi perusahaan yang didirikan.

Untuk lama bekerja karyawan di PT KG Fashion Indonesia didominasi oleh karyawan yang bekerja selama 1 – 5 tahun mencapai jumlah 49%, untuk yang lamanya bekerja selama 5 – 10 tahun mencapai 43%, untuk yang lamanya bekerja selama 10 – 15 tahun sebanyak 15% dan yang lamanya bekerja selama lebih dari 15 tahun hanya 1%. Selanjutnya untuk jabatan karyawan di PT KG Fashion Indonesia hasil responnya didominasi oleh bagian operator dengan jumlah sebanyak 32%, bagian QC dengan jumlah sebanyak 18%, bagian helper dengan jumlah responden sebanyak 13%, jabatan bagian chief dengan jumlah responden sebanyak 12%, supervisor dengan jumlah responden sebanyak 9%, bagian ADM dengan jumlah responden sebanyak 6%, dan bagian-bagian tertentu sebanyak 10% responden.

4.1.3. Tanggapan Responden

Dalam sebuah penelitian, tanggapan responden yang merupakan jawaban atas apa yang mereka sampaikan dalam benak pikiran responden menjadi hal yang sangat penting. Oleh karena itu, apa yang mereka sampaikan merupakan data awal yang akan digunakan untuk berbagai uji nantinya. Oleh sebab itu proses pengumpulan data yang dilakukan khususnya lewat kuesioner harus benar-benar diperhatikan. Tujuannya agar data yang didapatkan tersebut mampu mewakili persepsi yang ada pada diri masing-masing responden bukan sekedar asal isi saja.

Berdasarkan hasil penelitian yang melibatkan 100 responden PT KG Fashion Indonesia, dibawah ini disajikan deskripsi tanggapan responden yang berhubungan dengan masing-masing variabel yang diteliti sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja (X_1)

Berdasarkan hasil penelitian, dibawah ini penulis sajikan tanggapan responden mengenai item pernyataan variabel motivasi kerja sebagai berikut:

Tabel 4.2. Tanggapan Responden Atas Variabel Motivasi Kerja

NO	INDIKATOR	STS		TS		R		S		SS		NILAI F(X)	TAFSIR (n=f(x)/n)
		FK	%	FK	%	FK	%	FK	%	FK	%		
1	Perhatian pemimpin	20	20%	15	15%	34	34%	28	28%	3	3%	279	2.79
2	Pemimpin berperilaku baik	20	20%	12	12%	39	39%	26	26%	3	3%	280	2.80
3	Karyawan mampu berinteraksi	12	12%	13	13%	26	26%	43	43%	16	16%	368	3.68
4	Kemajuan perusahaan	6	6%	9	9%	22	22%	58	58%	5	5%	337	3.37
5	Karyawan mampu bekerja sendiri	5	5%	8	8%	23	23%	39	39%	25	25%	371	3.71
6	Karyawan menerima jaminan	-	-	8	8%	16	16%	47	47%	29	29%	397	3.97
7	Upah sesuai dengan Pekerjaan	2	2%	12	12%	23	23%	45	45%	18	18%	365	3.65
8	Karyawan memiliki komunikasi baik	6	6%	7	7%	26	26%	42	42%	23	23%	381	3.81
9	Mendapatkan dukungan/ pengakuan hasil kerja	5	5%	8	8%	25	25%	54	54%	8	8%	352	3.52
10	Terpenuhi kebutuhan	3	3%	6	6%	22	22%	61	61%	8	8%	365	3.65
11	Dukungan pemimpin	5	5%	10	10%	20	20%	54	54%	11	11%	346	3.46

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Olah Data)

Tabel 4.2. di atas menunjukkan tanggapan responden atas variabel motivasi kerja mulai dari indikator pertama yaitu perhatian pemimpin sampai dengan dukungan pemimpin. Pada indikator pertama yaitu perhatian pemimpin, sebanyak 28% responden menjawab setuju dan 3% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 2.73 (setuju).

Pada indikator kedua yaitu pemimpin berperilaku baik, sebanyak 26% responden menjawab setuju dan 3% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 2,80 (setuju).. Demikian halnya dengan indikator ketiga yaitu karyawan mampu berinteraksi, sebanyak 43% responden menjawab setuju dan 16% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 3.68 (setuju). Hasil indikator keempat yaitu kemajuan perusahaan, sebanyak 58% responden menjawab setuju dan 8% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 3.37 (setuju).

Selanjutnya indikator kelima yaitu karyawan mampu bekerja sendiri, sebanyak 39% responden menjawab setuju dan 25% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 3.71 (setuju). Untuk indikator keenam yaitu karyawan menerima jaminan, sebanyak 47% responden menjawab setuju dan 29% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 3.97 (setuju). Dan untuk indikator ketujuh yaitu upah sesuai dengan pekerjaan, sebanyak 45% responden menjawab setuju dan 18% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 3.65 (setuju).

Hasil penelitian kedelapan yaitu karyawan memiliki komunikasi baik, sebanyak 42% responden menjawab setuju dan 23% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 3,81 (setuju). Berikutnya indikator kesembilan yaitu mendapatkan dukungan, sebanyak 54% responden menjawab setuju dan 8% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 3.52 (setuju). Lalu pada indikator kesepuluh yaitu terpenuhi kebutuhan kerja sehari-hari, sebanyak 61% responden menjawab setuju dan 8% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 3,65 (setuju).

Terakhir pada indikator kesebelas yaitu dukungan pemimpin, sebanyak 54% responden menjawab setuju dan 11% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 3.46 (setuju). Selanjutnya disampaikan bahwa secara total untuk variabel motivasi kerja, setelah dirata-rata ternyata di dapatkan data ada sebanyak 45% responden menjawab setuju dan 14% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 4.49 (setuju).

2. Disiplin kerja (X2)

Berdasarkan hasil penelitian, dibawah ini penulis sajikan tanggapan responden mengenai item pernyataan variabel disiplin kerja sebagai berikut:

Tabel 4.3. Tanggapan Responden Atas Variabel Disiplin Kerja

NO	INDIKATOR	STS		TS		N		S		SS		NILAI F(X)	TAFSIR (n=f(X)/n)
		FK	%	FK	%	FK	%	FK	%	FK	%		
1	Karyawan mentaati SOP	4	4%	7	7%	21	21%	55	55%	13	13%	366	3.66
2	Berhati-hati menggunakan alat kerja	1	1%	8	8%	14	14%	55	55%	22	22%	389	3.89
3	Menggunakan seragam kerja	3	3%	6	6%	51	51%	29	29%	11	11%	339	3.39
4	Karyawan memperbaiki atas teguran	-	-	3	3%	19	19%	70	70%	8	8%	383	3.83
5	Peraturan jam kerja	3	3%	9	9%	17	17%	59	59%	12	12%	368	3.68
6	Ketaatan dalam menjalankan perintah	-	-	7	7%	19	19%	62	62%	12	12%	379	3.79
7	Menerima konsekuensi ketika salah	1	1%	8	8%	18	18%	66	66%	7	7%	370	3.70

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Olah Data)

Table 4.3. diatas menunjukkan tanggapan responden atas variabel disiplin kerja mulai indikator pertama yaitu karyawan mentaati SOP hingga indikator kedelapan yaitu menerima konsekuensi ketika salah. Pada indikator pertama yaitu mentaati SOP, sebanyak 55% responden menjawab setuju dan 13% responden menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 3,66 (setuju). Pada indikator kedua yaitu berhati-hati menggunakan alat kerja, sebanyak 55% responden menjawab setuju dan 22% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 3,89 (setuju).

Demikian juga dengan indikator ketiga yaitu menggunakan seragam kerja, sebesar 29% responden menjawab setuju dan 11% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 3,39 (setuju). Hasil penelitian indikator keempat yaitu karyawan memperbaiki atas teguran, sebanyak 70% responden menjawab setuju dan 8% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 3,83 (setuju). Lalu pada indikator kelima yaitu peraturan jam kerja, sebanyak 59% responden menjawab setuju dan 12% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 3,68 (setuju).

Hasil pada indikator keenam yaitu ketaatan dalam menjalankan perintah, sebanyak 62% responden menjawab setuju dan 12% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 3,79 (setuju). Terakhir pada indikator ketujuh yaitu menerima konsekuensi ketika salah, sebanyak 66% responden menjawab setuju dan 7% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 3,70 (setuju). Selanjutnya disampaikan bahwa secara total untuk variabel disiplin kerja, setelah dirata-rata ternyata didapatkan data sebanyak 57% responden menjawab setuju dan 12% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 3,70 (setuju).

3. Lingkungan kerja

Berdasarkan hasil penelitian, dibawah ini penulis sajikan tanggapan responden mengenai indikator variabel lingkungan kerja sebagai berikut:

Tabel 4.4 Tanggapan responden Atas Variabel Lingkungan Kerja

NO	INDIKATOR	STS		TS		N		S		SS		NILAI F(X)	TAFSIR (n=f(X)/n)
		FK	%	FK	%	FK	%	FK	%	FK	%		
1	Penerangan cahaya	4	4%	9	9%	16	16%	54	54%	17	17%	371	3.71
2	Keamanan ditempat kerja	2	2%	8	8%	17	17%	44	44%	29	29%	390	3.90
3	Kebisingan ditempat kerja	6	6%	9	9%	39	39%	28	28%	18	18%	343	3.43
4	Menjalin hubungan harmonis	9	9%	7	7%	30	30%	40	40%	14	14%	343	3.43
5	Sirkulasi udara	3	3%	17	17%	27	27%	44	44%	9	9%	339	3.39
6	Meminimalisir kebisingan	5	5%	13	13%	28	28%	37	37%	17	17%	348	3.48
7	Fasilitas parkir	7	7%	4	4%	18	18%	46	46%	25	25%	378	3.78
8	Adanya petugas keamanan	5	5%	13	13%	9	9%	45	45%	28	28%	378	3.78
9	Kebutuhan cahaya	4	4%	6	6%	11	11%	58	58%	21	21%	386	3.86
10	Jaminan keselamatan kerja	-	-	8	8%	14	14%	49	49%	29	29%	399	3.99
11	Sirkulasi udara menunjang kinerja	3	3%	8	8%	20	20%	51	51%	18	18%	370	3.70
12	Ventilasi ruangan	5	5%	10	10%	21	21%	42	42%	17	17%	341	3.41
13	Penempatan mesin kerja yang sesuai	-	-	6	6%	23	23%	56	56%	15	15%	380	3.80
14	Hubungan baik karyawan dengan atasan	1	1%	7	7%	26	26%	54	54%	12	12%	369	3.69
15	Adanya musik ditempat kerja	1	1%	9	9%	15	15%	50	50%	25	25%	389	3.89

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Olah Data)

Table 4.4. diatas menunjukkan tanggapan responden atas variabel lingkungan kerja mulai dari indikator penerangan cahaya sampai dengan indikator keenam belas yaitu adanya musik ditempat kerja. Pada indikator pertama yaitu penerangan cahaya, sebanyak 54% responden menjawab setuju dan 17% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 3,71 (setuju). Pada indikator kedua yaitu keamanan ditempat kerja, sebanyak 44% responden menjawab setuju dan 29% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 3,90 (setuju). Demikian juga dengan indikator ketiga yaitu kebisingan ditempat kerja, sebanyak 28% responden menjawab setuju dan 18% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 3,43 (setuju).

Hasil penelitian pada indikator keempat yaitu menjalin hubungan harmonis dengan rekan kerja, sebanyak 40% responden menjawab setuju dan 14% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 3,43 (setuju). Untuk indikator kelima yaitu sirkulasi udara, sebanyak 44% responden menjawab setuju dan 9% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 3,39 (setuju). Pada indikator keenam yaitu meminimalisir kebisingan, sebanyak 37% responden menjawab setuju dan 17% menjawab sangat setuju dengan

angka penafsiran 3,48 (setuju). Untuk indikator ketujuh yaitu fasilitas parkir, sebanyak 46% responden menjawab setuju dan 25% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 3,78 (setuju). Demikian indikator kedelapan yaitu, adanya petugas keamanan, sebanyak 45% responden menjawab setuju dan 28% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 3,78 (setuju). Indikator ke Sembilan yaitu kebutuhan cahaya, sebanyak 58% responden menjawab setuju dan 21% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 3,86 (setuju).

Indikator kesepuluh yaitu jaminan keselamatan kerja, sebanyak 49% responden menjawab setuju dan 29% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 3,99 (setuju). Untuk indikator kesebelas yaitu sirkulasi udara menunjang kinerja, sebanyak 51% responden menjawab setuju dan 18% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 3,70 (setuju). Selanjutnya indikator kedua belas yaitu ventilasi ruangan, sebanyak 42% responden menjawab setuju dan 17% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 3,41 (setuju). Hasil penelitian indikator ketiga belas yaitu penempatan mesin kerja yang sesuai, sebanyak 56% responden menjawab setuju dan 15% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 3,80 (setuju).

Untuk indikator keempat belas yaitu hubungan baik karyawan dengan atasan, sebanyak 54% responden menjawab setuju dan 12% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 3,69 (setuju). Terakhir pada indikator kelima belas yaitu adanya music ditempat kerja, sebanyak 50% responden menjawab setuju dan 25% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 3,89 (setuju). Selanjutnya disampaikan bahwa secara total untuk variabel lingkungan kerja, setelah dirata-rata ternyata didapatkan data ada sebanyak 47% responden menjawab setuju dan 20% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 3,68 (setuju).

4. Kinerja Karyawan Y

Berdasarkan hasil penelitian, dibawah ini penulis sajikan tanggapan responden mengenai indikator variabel kinerja karyawan sebagai berikut:

Tabel 4.5. Tanggapan Responden Atas Variabel Kinerja Karyawan

NO	INDIKATOR	STS		TS		N		S		SS		NILAI F(X)	TAFSIR (n=f(X)/n)
		FK	%	FK	%	FK	%	FK	%	FK	%		
1	Melakukan pekerjaan sesuai standar perusahaan	5	5%	2	2%	18	18%	63	64%	12	12%	375	3.75
2	Hasil pekerjaan sesuai dengan target	-	-	2	2%	16	16%	60	60%	22	22%	402	4.02
3	Terampil dalam melaksanakan pekerjaan	2	2%	4	4%	25	25%	55	55%	14	14%	375	3.75
4	Menyelesaikan tugas	-	-	6	6%	19	19%	58	58%	17	17%	386	3.86
5	Menerima saran	2	2%	7	7%	26	26%	57	57%	8	8%	362	3.62
6	Menyelesaikan tugas dengan rapih	2	2%	4	4%	20	20%	61	61%	13	13%	379	3.79
7	Bersedia bekerja dalam tim	-	-	4	4%	22	22%	62	62%	12	12%	382	3.82
8	Mempunyai tanggung jawab	-	-	3	3%	18	18%	62	62%	17	17%	393	3.93
9	Menggunakan waktu dengan efektif	-	-	5	5%	23	23%	56	56%	16	16%	383	3.83

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Olah Data)

Tabel 4.5. diatas menunjukkan tanggapan responden atas variabel kinerja karyawan mulai dari indikator pertama yaitu melakukan pekerjaan sesuai standar perusahaan sampai indikator kesepuluh yaitu menggunakan waktu dengan efektif. Pada indikator pertama yaitu melakukan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan, sebanyak 63% responden menjawab setuju dan 12% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 3,75 (setuju). Pada indikator kedua yaitu hasil pekerjaan sesuai dengan target, sebanyak 60% responden menjawab setuju dan 22% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 4,02 (setuju).

Demikian halnya pada indikator ketiga yaitu, terampil dalam melaksanakan pekerjaan, sebanyak 55% responden menjawab setuju dan 14% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 3,75 (setuju). Hasil penelitian indikator keempat yaitu menyelesaikan tugas, sebanyak 58% responden menjawab setuju dan 17% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 3,66 (setuju). Demikian halnya pada indikator kelima yaitu menerima saran, sebanyak 57% responden menjawab setuju dan 8% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 3,59 (setuju).

Pada indikator keenam yaitu menyelesaikan tugas dengan rapih, sebanyak 61% responden menjawab setuju dan 13% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 3,79 (setuju). Hasil penelitian ketujuh yaitu bersedia bekerja dalam tim, sebanyak 62% responden menjawab setuju dan 12% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 3,82 (setuju). Untuk indikator kedelapan yaitu mempunyai tanggung jawab, sebanyak 62% responden menjawab setuju dan 12% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 3,93 (setuju).

Terakhir pada indikator kesembilan yaitu menggunakan waktu dengan efektif, sebanyak 56% responden menjawab setuju dan 16% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 3,83 (setuju). Selanjutnya disampaikan bahwa secara total untuk variabel kinerja karyawan setelah dirata-rata ternyata didapatkan data da sebanyak 58% responden menjawab setuju dan 14% responden menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 3,79 (setuju).

4.1.4. Hasil Uji Kualitas Data

Langkah selanjutnya yang dilakukan setelah mengetahui berbagai tanggapan atas responden adalah melakukan uji kualitas data. Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah berbagai indikator yang dilakukan tersebut valid atau tidak serta reliable atau tidak. Hal ini penting karena salah satu syarat bahwa sebuah data dapat dilakukan uji hipotesis adalah harus valid dan reliable. Dibawah ini disajikan hasil uji kualitas data beruoa uji validasi dan uji reliabilitas.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk melihat sejauh mana suatu alat pengukur itu bisa mengukur apa yang ingin diukur. Guna melihat valid atau tidak sebuah data maka kolom yang dilihat adalah kolom *Corrected Item-Total Correlation*. Dikatakan valid jika $r_{hitung} > 0,3$. Untuk melihat tingkat validitas semua item nyataan koesioner yang penulis susun, dapat dilihat pada tabel-tabel di bawah ini.

Tabel 4.6. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

NO	INDIKATOR	R_{hitung}	SIMPULAN	KETERANGAN
1	Perhatian pemimpin	0,557	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
2	Pemimpin berperilaku baik	0,496	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
3	Karyawan mampu berinteraksi	0,590	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
4	Kemajuan perusahaan	0,557	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
5	Karyawan mampu bekerja sendiri	0,353	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
6	Karyawan menerima jaminan	0,533	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
7	Upah sesuai dengan pekerjaan	0,397	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$

NO	INDIKATOR	R _{hitung}	SIMPULAN	KETERANGAN
8	Karyawan memiliki komunikasi baik	0,361	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
9	Pengakuan dari hasil kerja	0,380	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
10	Terpenuhi kebutuhan kerja	0,458	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
11	Dukungan pemimpin	0,535	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data Olahan)

Data diatas menunjukkan bahwa semua nilai r_{hitung} yang di sajikan pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* hasil perhitungan menggunakan SPSS (terlampir) lebih besar dibandingkan nilai 0,3 sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pertanyaan tentang variabel motivasi kerja tersebut valid dan dapat digunakan untuk uji-uji selanjutnya.

Tabel 4.7. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

NO	INDIKATOR	R _{hitung}	SIMPULAN	KETERANGAN
1	Karyawan mentaati SOP perusahaan	0,387	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
2	Berhati-hati menggunakan alat kerja	0,614	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
3	Menggunakan seragam kerja	0,317	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
4	Karyawan memperbaiki atas teguran	0,366	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
5	Peraturan jam kerja	0,503	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
7	Ketaatan dalam menjalankan perintah	0,326	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
8	Menerima konsekuensi ketika salah	0,541	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data Diolah)

Data diatas menunjukkan bahwa semua nilai r_{hitung} yang di sajikan pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* hasil perhitungan menggunakan SPSS (terlampir) lebih besar dibandingkan nilai 0,3 sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pertanyaan tentang variabel disiplin kerja tersebut valid dan dapat digunakan untuk uji-uji selanjutnya.

Tabel 4.8. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

NO	INDIKATOR	R _{hitung}	SIMPULAN	KETERANGAN
1	Penerangan Cahaya	0,458	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
2	Keamanan Ditempat Kerja	0,555	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
3	Kebisingan Ditempat Kerja	0,551	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
4	Menjalin Hubungan Harmonis	0,616	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
5	Sirkulasi Udara	0,455	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
6	Meminimalisir Kebisingan	0,417	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
7	Fasilitas Parkir	0,375	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
8	Adanya Petugas Keamanan	0,342	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
10	Kebutuhan cahaya	0,595	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
11	Jaminan Keselamatan Kerja	0,473	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
12	Sirkulasi Udara Menunjang Kinerja	0,409	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
13	Ventilasi Ruangan	0,482	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
14	Penempatan Mesin Kerja Yang Sesuai	0,550	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
15	Hubungan Baik Karyawan dengan Atasan	0,447	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
16	Adanya Musik Ditemoat Kerja	0,304	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data Olahan)

Data diatas menunjukkan bahwa semua nilai r_{hitung} yang di sajikan pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* hasil perhitungan menggunakan SPSS (terlampir) lebih besar dibandingkan nilai 0,3 sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pertanyaan tentang variabel disiplin kerja tersebut valid dan dapat digunakan untuk uji-uji selanjutnya.

Tabel 4.9. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

NO	INDIKATOR	R _{hitung}	SIMPULAN	KETERANGAN
1	Melakukan Pekerjaan Sesuai Dengan Standar Perusahaan	0,566	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
2	Hasil Pekerjaan Sesuai Dengan target	0,368	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$

NO	INDIKATOR	R _{hitung}	SIMPULAN	KETERANGAN
3	Terampil Dalam Melaksanakan Pekerjaan	0,485	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
4	Menyelesaikan Tugas Yang Diberikan	0,572	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
6	Menerima Saran	0,425	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
7	Menyelesaikan Tugas Dengan rapih	0,348	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
8	Bersedia Bekerja Dalam Tim	0,481	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
9	Mempunyai Tanggung Jawab	0,482	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
10	Menggunakan Waktu Dengan Efektif	0,404	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$

Sumber: Hasil Penelitian 2024, (Data Diolah)

Data diatas menunjukkan bahwa semua nilai r_{hitung} yang di sajikan pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* hasil perhitungan menggunakan SPSS (terlampir) lebih besar dibandingkan nilai 0,3 sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pertanyaan tentang variabel disiplin kerja tersebut valid dan dapat digunakan untuk uji-uji selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk melihat sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan bila alat pengukur tersebut digunakan berkali-kali untuk mengukur gejala yang sama. Dikatakan handal (*reliable*) jika memiliki koefisien keandalan atau *cronbach's alpha* sebesar 0,6 atau lebih. Dibawah ini penulis sajikan daftar *cronbach's alpha* untuk semua variabel penelitian yang ada baik variabel bebas maupun variabel terkaitnya atau dasar perhitungan dengan menggunakan SPSS.

Tabel 4.10. Hasil Uji Reliabilitas

NO	INDIKATOR	Cronbach a	SIMPULAN	KETERANGAN
1	Motivasi Kerja	0,810	Reliabel	Karena Cronbach a $> 0,6$
2	Disiplin Kerja	0,722	Reliabel	Karena Cronbach a $> 0,6$
3	Lingkungan Kerja	0,841	Reliabel	Karena Cronbach a $> 0,6$
4	Kinerja Karyawan	0,774	Reliabel	Karena Cronbach a $> 0,6$

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data Olahan)

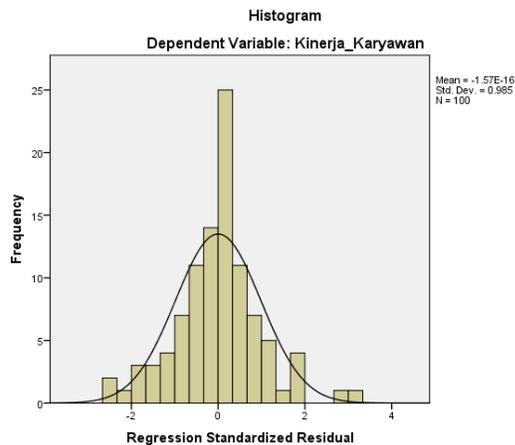
Diatas menunjukkan bahwa semua nilai *cronbach's alpha* yang tertera dalam Tabel *Reability Statistic* (terlampir) hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS untuk masing-masing variabel lebih besar dari 0,6 sehingga dapat dikatakan bahwa semua instrument penelitian ini handal (*reliable*) dan dapat digunakan untuk uji selanjutnya.

4.1.5. Hasil Uji Asumsi Klasik

Setelah melakukan uji kualitas data dan semua data yang dihasilkan layak untuk digunakan dalam uji selanjutnya maka yang perlu dilakukan adalah uji asumsi klasik. Uji ini wajib dilakukan sebelum seseorang melakukan analisis regresi linier berganda. Adapun uji klasik yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi: (1) uji normalitas, (2) uji multikolinieritas dan (3) uji hiteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, varibael pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Seperti diketahui bahwa uji F atau uji t mengasumsikan bahwa nilai residual harus mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel pendekatan *kolmogory-smirnov*. Dengan menggunakan analisis *kolmogory-smirnov* data residual dikatakan berdistribusi normal bila nilai *Asymp Sig (2-tailed)* > taraf nyata ($\alpha = 5\%$). Adapun uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan pendekatan histogram. Hasilnya seperti terlihat pada gambar dibawah ini:



Gambar 4.1. Hasil Uji Normalitas

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data Diolah)

Pada grafik histogram diatas terlihat bahwa variabel berdistribusi normal. Hal ini menunjukkan oleh gambar histogram tidak miring ke kanan maupun ke kiri sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan

Tabel 4.11. Hasil Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.12204602
	Absolute	.097
Most Extreme Differences	Positive	.097
	Negative	-.080
Kolmogorov-Smirnov Z		.969
Asymp. Sig. (2-tailed)		.305

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Pada tabel *Kolmogorov-smirnov* diatas diketahui nilai signifikansi $0,305 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk melihat apakah terdapat korelasi antara variabel bebas atau tidak. Multikolinieritas dilakukan dengan melihat *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Dikatakan tidak terjadi multikolinieritas jika nilai tolerance $> 0,1$ atau VIF < 10 . Dibawah ini disampaikan hasil uji multikolinieritas dengan melihat *Tolerance Inflation Factor* (VIF) nya.

Tabel 4.12. Hasil Uji Multikolinieritas (Tolerance dan VIF)

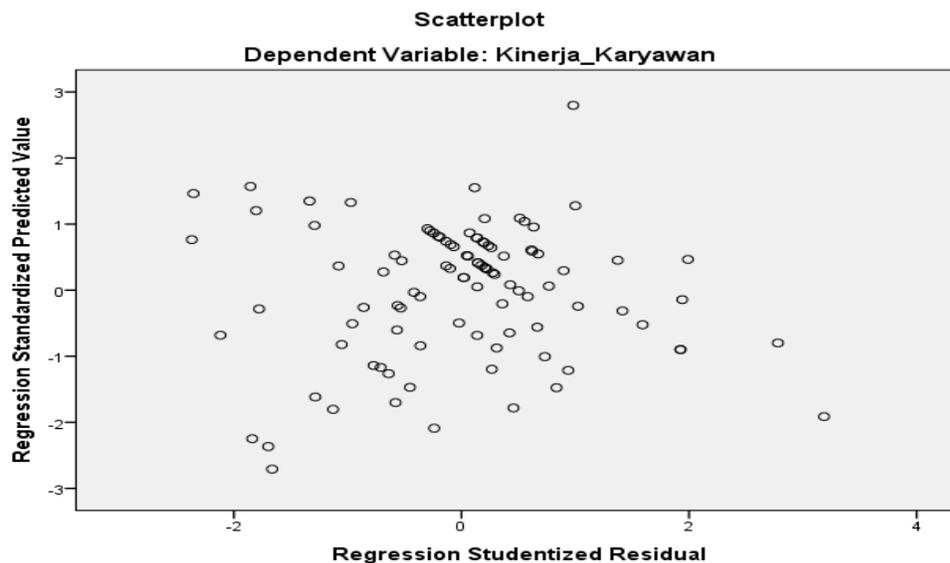
VARIABEL	COLLINEARITY STATISTICS			
	TOLERANCE		VIF	
	HASIL	SIMPULAN	HASIL	SIMPULAN
Motivasi Kerja	0,592	$> 0,1$	2,689	< 10
Disiplin Kerja	0,475	$> 0,1$	2,105	< 10
Lingkungan Kerja	0,519	$> 0,1$	1,926	< 10

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Hasil Data diatas menunjukkan bahwa semua nilai *tolerance* variabel independen yang diatas 0,1 serta nilai VIF variabel independennya semua dibawah 10 yang berarti bawah tidak terjadi multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variabel dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan pendekatan grafik. Dibawah ini penulis sampaikan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan pendekatan grafik.



Gambar 4.2. Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Pendekatan Grafik

Sumber: Hasil penelitian, 2024 (Data diolah)

Grafik Scatterplot diatas memperhatikan bahwa titik-titik menyebar secara tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas seta tersebar baik diatas maupun bawah angka nol pada sumbu Y. hal ini berti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan masukan variabel independennya.

4.1.6. Hasil Uji Hipotesis

Setelah semuanya data dinyatakan layak untuk dilakukan uji selanjutnya, maka langkah terakhir yang dilakukan adalah melakukan uji hipotesis. Uji ini bertujuan untuk menjawab rumusan masalah sekaligus dengan sementara atas jawaban rumusan masalah tersebut yang tertuang dalam hipotesis. Beberapa hal yang termasuk ke dalam uji hipotesis. Beberapa hal yang termasuk ke dalam uji hipotesis ini diantaranya antara persamaan regresi, uji F (uji simultan), koefisien determinasi (R^2) dan uji t (uji parsial).

1. Persamaan Regresi Linier Berganda

Hasil perhitungan dan pengolahan data dengan menggunakan *Statistical program for social science* (SPSS), didapatkan tabel *coefficients* seperti terlihat pada Tabel 4.12. dibawah ini. Dari tabel tersebut dapat diambil beberapa kesimpulan, salah satunya adalah persamaan regresi linier berganda.

Tabel 4.13. Hasil Regresi Berganda

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	12.187	2.744		4.442	.000		
1 Motivasi_Kerja	.135	.069	.126	1.252	.352	.592	2.689
Disiplin_Kerja	.542	.143	.424	3.780	.000	.475	2.105
Lingkungan_Kerja	.171	.056	.325	3.031	.003	.519	1.926

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Melihat nilai *Umstandardized Coefficients Beta* diatas, maka dapat ditentukan persamaan regresi linier berganda yang dihasilkan dari penelitian ini, sebagai berikut:

$$Y = 12,187 + 0,135X_1 + 0,542X_2 + 0,171X_3$$

Yang berarti bahwa:

- Konstanta sebesar 12,187 yang berarti jika variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja dianggap nol maka variabel kinerja karyawan
- Koefisien regresi variabel motivasi kerja diperoleh nilai sebesar 0,135 yang berarti jika variabel motivasi kerja mengalami kenaikan satu satuan, sementara variabel

disiplin kerja dan lingkungan kerja diasumsikan tetap maka kinerja kerja juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,135 dan sebaliknya.

- c. Koefisien regresi disiplin kerja diperoleh nilai sebesar 0,542 yang berarti jika variabel disiplin kerja mengalami kenaikan satu satuan, sementara variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja diasumsikan tetap maka kinerja juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,542 dan sebaliknya .
- d. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja diperoleh nilai sebesar 0,171 yang berarti bahwa jika variabel lingkungan kerja mengalami kenaikan satu satuan, sementara variabel motivasi kerja dan disiplin kerja diasumsikan tetap maka kinerja juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,171 dan sebaliknya.

2. Hasil Uji F

Uji F atau dikenal dengan Uji Simultan bertujuan untuk melihat seberapa besar pengaruh semua variabel bebas (*Independen*) dalam hal ini motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya (*dependen*). Adapun hasil Uji F dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel *Anova* dibawah ini.

Tabel 4.14. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	731.465	3	243.822	23.814	.000 ^b
	Residual	982.895	96	10.238		
	Total	1714.360	99			

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Tabel diatas menunjukkan bahwa F_{hitung} yang diolah dengan menggunakan SPSS adalah sebesar 23,814. Sementara nilai F_{tabel} yang dilihat pada tabel Nilai-nilai untuk distribusi F adalah 2,700. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa nilai $F_{hitung} = 23,814 >$ dari $F_{tabel} = 2,700$. Ini berarti bahwa variabel independen yang terdiri dari motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT KG Fashion Indonesia.

3. Koefisien Determinasi

Setelah variabel independen dinyatakan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT KG Fashion Indonesia, maka untuk melihat seberapa besar pengaruhnya dapat dilihat pada Tabel Model Summary hasil perhitungan dengan menggunakan *Statistical Program For Social Science* (SPSS), seperti terlihat dibawah ini.

Tabel 4.15. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.673 ^a	.457	.509	3.19976

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* adalah 0,509 atau 50,9% ini berarti bahwa variabel independen berupa motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen kinerja karyawan di PT KG Fashion Indonesia sebesar 50,9% sedangkan sisanya 49,1% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

4. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Langkah terakhir yang harus dilakukan adalah melakukan Uji t atau yang lebih dikenal dengan nama Uji Parsial. Jika Uji F bertujuan untuk melihat pengaruh secara bersama-sama, maka Uji t ini bertujuan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependennya secara parsial atau sendiri-sendiri. Jika dalam penelitian ini akan dilihat bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan serta lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT KG Fashion Indonesia.

Hasil Uji t penelitian ini dapat dilihat pada Tabel *Coefficient* 4.12 diatas yaitu dengan melihat nilai t maupun sig-nya. Guna lebih jelasnya dapat dilihat pada salinan tabel dibawah ini.

Tabel 4.16. Hasil Uji t (Uji Parsial)

VARIABEL	T		Sig		KESIMPULAN
	t_{hitung}	t_{tabel}	HASIL	$\alpha = 5\%$	
Motivasi Kerja	1,252	<1,985	0,352	>0,05	Tidak berpengaruh signifikan
Disiplin Kerja	3,780	>1,985	0,000	<0,05	Berpengaruh Signiikan
Lingkungan Kerja	3,031	>1,985	0,003	<0,05	Berpengaruh Signiikan

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data olahan)

Guna menentukan H_0 maupun H_1 yang ditolak atau diterima maka nilai t_{hitung} diatas dapat dibandingkan dengan nilai t_{tabel} pada tingkat signifikan 5% ($\alpha = 0,05$). Nilai t_{tabel} pada tingkat signifikan 5% ($\alpha=0,05$) adalah 1,985. Dengan membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} maka diambil kesimpulan sebagai berikut:

- a. Secara parsial motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT KG Fashion Indonesia karena t_{hitung} (1,252) < t_{tabel} (1,985) serta nilai signifikansinya diatas 0,05.
 - b. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT KG Fashion Indonesia karena t_{hitung} (3,780) > t_{tabel} (1,985) seta nilai signifikansinya dibawah 0,05.
 - c. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT KG Fashion Indonesia karena t_{hitung} (3,031) > t_{tabel} (1,985) seta nilai signifikansinya dibawah 0,05.
5. Pengaruh Dominan

Guna mengetahui variabel independen yang berpengaruh paling dominan terhadap variabel dependennya adalah dengan cara melihat besarnya nilai *Standardized Coefficient Beta* seperti terlihat pada Tabel 4.12.diatas. Tabel tersebut memperlihatkan bahwa variabel indenpenden yang mempunyai nilai *Standardized Coefficient Beta* paling besar adalah disiplin kerja yaitu sebesar 542 yang berarti bahwa variabel disiplin kerja merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT KG FASHion Indonesia.

4.2. Pembahasan

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan di awal, dimana penelitian ini di lakukan sampai saat ini ditemukan masalah yang ada di PT KG Fashion Indonesia. Khususnya mengenai kinerja karyawan sehingga perlu dilakukan penelitian di antaranya dengan menggunakan motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang berguna untuk memperoleh faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dari ketiga variabel independen yang digunakan, dua dari tiga variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT KG Fashion Indonesia, yaitu disiplin kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3), sedangkan variabel yang tidak berpengaruh signifikan yaitu variabel motivasi kerja (X_1).

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua pernyataan yang berbeda di kuesioner yang telah disebar dinyatakan valid, karena $r_{hitung} > 0,3$. Hasil uji reliabilitas menunjukkan semua memiliki koefisien keandalan atau *Cronbach' alpha* $> 0,6$. Hal ini menyatakan bahwa pernyataan koefisien reliable. Persamaan regresi yang diperoleh dari penelitian ini adalah $Y = 12,187 + 0,135X_1 + 0,542X_2 + 0,171X_3$. Dalam upaya mengidentifikasi seberapa jauh pengaruh variabel independen terhadap variabel dependennya, diperoleh dari nilai koefisien determinasi. Sebagaimana yang telah diuraikan sebelumnya, bahwa nilai koefisien determinasi yang dinyatakan dalam *adjusted R Square* adalah 50,9% atau 0,509 ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel independen adalah sebesar 50,9% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Pada hasil Uji F atau secara simultan menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} yang telah diolah menggunakan SPSS adalah sebesar 25,577 dengan signifikan sebesar 0,000 oleh karena itu nilai signifikan lebih kecil dari 0,000 ($0,000 < 0,005$). Sementara itu nilai F_{tabel} yang dilihat pada tabel nilai-nilai distribusi F adalah 2,700. Ini berarti bahwa variabel independen yang terdiri dari motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependennya yaitu kinerja karyawan di PT KG Fashion Indonesia. Selanjutnya untuk mengetahui signifikan atau tidaknya hasil penelitian dengan menghitung t_{hitung} .

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT KG Fashion Indonesia. Meskipun terdapat upaya untuk meningkatkan motivasi melalui berbagai insentif dan

program pengembangan dampaknya terhadap kinerja karyawan tidak sekuat yang diharapkan, meskipun pimpinan telah memberikan dukungan, motivasi kerja yang kurang optimal dapat mempengaruhi kinerja, penelitian ini menunjukkan bahwa faktor-faktor lain, seperti disiplin kerja, dan lingkungan kerja diantara kedua variabel tersebut ada salah satu variabel yang memiliki dominan dalam menentukan kinerja karyawan di perusahaan ini

Lalu untuk variabel disiplin kerja berdasarkan hasil penelitian variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT KG Fashion Indonesia. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial atau individu variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti untuk memastikan kinerja karyawan di PT KG Fashion Indonesia tetap optimal, disiplin kerja yang tinggi sangatlah penting. Setiap karyawan mempunyai tanggung jawab terhadap kedisiplinannya terhadap peraturan yang telah ditetapkan perusahaan. Perusahaan bisa memastikan bahwa setiap tanggung jawab dipegang oleh orang yang handal dan kinerja karyawan dapat mencapai hasil yang maksimal

Lalu variabel lingkungan kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan di PT KG Fashion Indonesia secara signifikan. Lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung berperan penting dalam meningkatkan efektivitas dan produktivitas karyawan. Jika lingkungan kerja nyaman dan sesuai dengan kebutuhan karyawan, maka kinerja mereka akan lebih optimal. Sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak mendukung, akan berdampak negatif pada kinerja dan pencapaian hasil yang diinginkan. Oleh sebab itu, menciptakan lingkungan kerja yang baik sangat penting untuk mencapai hasil yang maksimal di PT KG Fashion Indonesia.

Berdasarkan variabel yang diteliti di PT KG Fashion Indonesia, ditemukan bahwa terdapat dua variabel yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yaitu disiplin kerja, dan lingkungan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja, dan lingkungan kerja yang dilakukan perusahaan maka semakin baik pula kinerja karyawan. Sebaliknya, variabel motivasi kerja tidak menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja kurang memiliki dampak yang kuat terhadap kinerja karyawan di PT KG Fashion Indonesia.