

## **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **4.1 Deskripsi Objek Penelitian**

#### **4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan**

Pasmira Gresik adalah sebuah perusahaan yang memproduksi fashion untuk kalangan muslim. Pasmira Gresik lahir sebagai salah satu brand fashion hijab lokal, dan saat ini memasuki pasar nasional. Dengan tujuan awal untuk memenuhi kebutuhan wanita muslimah akan kebutuhan fashion yang syar'i namun tetap berkesan modern. Pasmira Gresik tercipta pada tahun 2006 sebagai alternatif busana muslim yang terjangkau bagi kalangan menengah, juga sebagai alternatif bagi busana muslim berkualitas, simple, syar'i dan trendy. Pasmira Gresik memiliki kantor pusat di Gresik Jawa Timur, dan memiliki kantor cabang di Bandung Jawa Barat, Indonesia (HRD Pasmira Gresik, 2021).

#### **4.1.2 Visi dan Misi**

##### **4.1.2.1 Visi**

Menjadi rumah terbaik bagi semua pihak di bisnis busana muslim.

##### **4.1.2.2 Misi**

1. Menjadikan semua orang nyaman dan modis berbusana muslim.
2. Menarik para Muslim dan Muslimah untuk menggunakan busana muslim tanpa harus takut ketinggalan model.

## 4.2 Deskripsi Variabel Penelitian

### 4.2.1 Deskripsi Data Penelitian

Responden yang ditentukan berdasarkan sampel yaitu sebanyak 83 orang. Setiap responden diberikan lembar kuesioner yang berisi pernyataan untuk dijawab. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan.

### 4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	15 orang	18%
Perempuan	68 orang	82%
<b>Total</b>	<b>83 orang</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data diolah peneliti*

Berdasarkan tabel 4.1 di atas jumlah persentase laki-laki sebanyak 15 orang atau 18% dan perempuan sebanyak 68 orang atau 82%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan di Pasmira Gresik ialah perempuan, yaitu sebanyak 82%. Hal tersebut dikarenakan perempuan lebih teliti dan juga lebih memahami tentang fashion seperti model pakaian yang akan dibuat. Perempuan juga lebih pintar dalam hal memadupadankan berbagai macam seperti pakaian, kerudung, celana, tas, sepatu yang akan dipakai.

### 4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Deskripsi responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut ini:

1. Range

= Usia tertinggi - usia terendah

= 40-21

= 19

2. Jumlah kelas

$$\begin{aligned}
&= 1 + 3,3 \text{ Log } n \\
&= 1 + 3,3 \text{ Log } 83 \\
&= 1 + 3,3 (1,91) \\
&= 1 + 6,30 \\
&= 7,3 \\
&= 7
\end{aligned}$$

P range skala

$$\begin{aligned}
&= a/b \\
&= 19/7 \\
&= 2,7 \\
&= 3
\end{aligned}$$

Dari perhitungan di atas diketahui bahwa range adalah 7 dan range skala 3, sehingga hasil rekapitulasi tanggapan responden usia pada karyawan di Pasmira Gresik sebagai berikut :

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik responden berdasarkan usia**

Usia	Jumlah Orang	Persentase
21 – 28	54	65%
29 – 36	26	31,3%
37 - 40	3	3,7%
<b>Total</b>	83	100%

*Sumber : Data diolah peneliti*

Berdasarkan tabel 4.2 diatas menunjukkan jumlah dan persentase usia responden dalam penelitian ini yaitu didominasi usia 21 - 28 tahun dengan jumlah responden sebanyak 83 dan persentase mencapai 65%. Sehingga disimpulkan bahwa karyawan di Pasmira Gresik mayoritas berusia 21-28 tahun. Hal tersebut dikarenakan di umur 21-28 tahun adalah umur yang masih muda dalam pemikiran

dan tenaga seseorang, tenaga dan pemikiran seseorang akan lebih maksimal diusia muda tersebut. Usia yang masih muda biasanya mempunyai tingkat pemikiran yang lebih tinggi seperti lebih mengikuti trend yang terbaru dibanding dengan tenaga kerja yang sudah berusia lebih tua.

#### 4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik responden berdasarkan tingkat Pendidikan**

Tingkat Pendidikan	Jumlah Orang	Persentase
S1	32 Orang	38,6
SMA/SMK	51 Orang	61,4
<b>Jumlah</b>	<b>83 Orang</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data diolah peneliti*

Berdasarkan tabel 4.3 dapat dijelaskan bahwa jumlah dan persentase pendidikan responden dalam penelitian ini didominasi pendidikan SMA/SMK yaitu sebanyak 51 orang atau persentase 61,4%. Sehingga disimpulkan bahwa karyawan di Pasmira Gresik didominasi berpendidikan SMA/SMK. Hal tersebut dikarenakan untuk mempelajari sistem pekerjaan diperusahaan tersebut seperti menginput data dikomputer dan pelayanan maupun kinerja packing tidak diperlukan adanya kompetensi dasar yang mengharuskan lulusan S1, lulusan SMA/SMK juga bisa untuk melakukan hal tersebut seperti packing pelayanan dan lain sebagainya.

#### 4.3 Tanggapan Responden

Langkah-langkah dalam menentukan responden adalah sebagai berikut:

1. Skor tertinggi – Skor terendah

$$(5 \times 83) - (1 \times 83) = 415 - 83 = 332$$

$$P = 332/5$$

$$P = 66,4$$

$$P = 66$$

**Tabel 4.4**  
**Tanggapan Responden**

No	Skala	Kategori
1	83 – 149	Sangat Tidak Setuju
2	150 – 216	Tidak Setuju
3	217 – 283	Ragu – Ragu
4	284 – 350	Setuju
5	351 - 415	Sangat Setuju

*Sumber : Data diolah peneliti*

Berdasarkan tabel di atas berikut ini ialah hasil pengamatan kuesioner kepada 83 responden/karyawan mengenai disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Pasmira Gresik.

#### 4.3.1 DiSiplin Kerja (X1)

Disiplin kerja diukur berdasarkan penilaian responden pada karyawan di Pasmira Gresik terhadap beberapa indikator disiplin kerja dalam lembar kuisisioner. Berikut ini adalah hasil tanggapan responden terhadap variabel disiplin kerja :

**Tabel 4.5**  
**Tanggapan Responden Terkait DiSiplin Kerja (X1)**

Item	Tanggapan Responden					Skor Nilai					Total
	SS	S	RG	TS	STS	5	4	3	2	1	
1	16	20	28	15	4	80	80	84	30	4	278
2	14	19	39	11	0	70	76	117	22	0	285
3	16	17	32	16	2	80	68	96	32	2	278
<b>Total</b>	46	56	99	42	6	230	224	297	84	6	841
<b>Rata-Rata Total Skor</b>											280

*Sumber : Data diolah peneliti*

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa jawaban responden terhadap disiplin kerja sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil kuesioner pada pernyataan pertama, diperoleh skor nilai 278, yang berarti sebagian besar karyawan di Pasmira Gresik masih ragu-ragu untuk bisa hadir tepat waktu dan melakukan pekerjaan sampai selesai.

2. Berdasarkan hasil kuesioner pada pernyataan kedua, diperoleh skor total 285, yang berarti sebagian besar karyawan di Pasmira Gresik setuju bahwa mereka selalu menggunakan seragam kerja yang ditentukan oleh perusahaan.
3. Berdasarkan hasil kuesioner pada pernyataan ketiga, diperoleh skor total 278, yang berarti sebagian besar karyawan di Pasmira Gresik masih ragu-ragu untuk dapat melaksanakan pekerjaan sesuai Standar Operasional Prosedur (SOP).

#### 4.3.2 Motivasi (X2)

Motivasi diukur berdasarkan penilaian responden pada karyawan di Pasmira Gresik terhadap beberapa indikator motivasi dalam lembar kuisisioner. Berikut ini adalah hasil tanggapan responden terhadap variabel motivasi :

**Tabel 4.6**  
**Tanggapan Responden Terkait Motivasi (X2)**

Item	Tanggapan Responden					Skor Nilai					Total
	SS	S	RG	TS	STS	5	4	3	2	1	
1	16	22	28	13	4	80	88	84	26	4	282
2	17	14	43	9	0	85	56	129	18	0	288
3	19	16	33	13	2	95	64	99	26	2	286
<b>Total</b>	52	52	104	35	6	260	208	312	70	6	856
<b>Rata-Rata Total Skor</b>											285

*Sumber : Data diolah peneliti*

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa jawaban responden terhadap motivasi sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil kuesioner pada pernyataan pertama, diperoleh skor nilai 282, yang berarti sebagian karyawan di Pasmira Gresik masih ragu-ragu bahwa kebutuhan fisiologis mereka dipenuhi oleh perusahaan.
2. Berdasarkan hasil kuesioner pada pernyataan kedua, diperoleh skor total 288, yang berarti sebagian besar karyawan di Pasmira Gresik setuju bahwa mereka dapat menunjukkan potensi dalam bekerja di perusahaan.

- Berdasarkan hasil kuesioner pada pernyataan ketiga, diperoleh skor total 286, yang berarti sebagian besar karyawan di Pasmira Gresik setuju bahwa mereka dihargai oleh rekan kerja lainnya.

#### 4.3.3 Lingkungan Kerja (X3)

Lingkungan kerja diukur berdasarkan penilaian responden pada karyawan di Pasmira Gresik terhadap beberapa indikator lingkungan kerja dalam lembar kuisisioner. Berikut ini adalah hasil tanggapan responden terhadap variabel lingkungan kerja :

**Tabel 4.7**  
**Tanggapan Responden Terkait Lingkungan Kerja (X3)**

Item	Tanggapan Responden					Skor Nilai					Total
	SS	S	RG	TS	STS	5	4	3	2	1	
1	25	20	23	14	1	125	80	69	28	1	303
2	18	28	25	12	0	90	112	75	24	0	301
3	18	21	31	11	2	90	84	93	22	2	291
<b>Total</b>	61	69	79	37	3	305	276	237	74	3	895
<b>Rata-Rata Total Skor</b>											298

*Sumber : Data diolah peneliti*

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa jawaban responden terhadap lingkungan kerja sebagai berikut:

- Berdasarkan hasil kuesioner pada pernyataan pertama, diperoleh skor nilai 303, yang berarti sebagian besar karyawan di Pasmira Gresik setuju bahwa mereka diperlakukan dengan baik oleh atasan dan rekan kerja.
- Berdasarkan hasil kuesioner pada pernyataan kedua, diperoleh skor total 301, yang berarti sebagian besar karyawan di Pasmira Gresik setuju bahwa mereka merasa aman dalam melaksanakan pekerjaan karena tempat kerja menjamin keamanan karyawan dalam bekerja.

- Berdasarkan hasil kuesioner pada pernyataan ketiga, diperoleh skor total 291, yang berarti sebagian besar karyawan di Pasmira Gresik setuju bahwa mereka dapat menjalin hubungan baik dengan rekan kerja.

#### 4.3.4 Kinerja Karyawan (Y)

*Financial behavior* diukur berdasarkan penilaian responden pada karyawan di Pasmira Gresik terhadap beberapa indikator kinerja karyawan dalam lembar kuisisioner. Berikut ini adalah hasil tanggapan responden terhadap variabel kinerja karyawan :

**Tabel 4.8**  
**Tanggapan Responden Terkait Kinerja Karyawan (Y)**

Item	Tanggapan Responden					Skor Nilai					Total
	SS	S	RG	TS	STS	5	4	3	2	1	
1	22	21	35	5	0	110	84	105	10	0	309
2	17	26	36	4	0	85	104	108	8	0	305
3	24	28	27	4	0	120	112	81	8	0	321
Total	63	75	98	13	0	315	300	294	26	0	935
<b>Rata-Rata Total Skor</b>											312

*Sumber : Data diolah peneliti*

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa jawaban responden terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:

- Berdasarkan hasil kuesioner pada pernyataan pertama, diperoleh skor nilai 309, yang berarti sebagian besar karyawan di Pasmira Gresik setuju bahwa mereka mampu menghasilkan pekerjaan yang memenuhi kriteria yang ditetapkan perusahaan.
- Berdasarkan hasil kuesioner pada pernyataan kedua, diperoleh skor total 305, yang berarti sebagian besar karyawan di Pasmira Gresik setuju bahwa hasil pekerjaan mereka sudah sesuai dengan target perusahaan.



3. Berdasarkan hasil kuesioner pada pernyataan ketiga, diperoleh skor total 321, yang berarti sebagian besar karyawan di Pasmira Gresik setuju bahwa mereka memahami tentang tanggung jawab dan komitmen dalam bekerja.

#### 4.4 Hasil Pengujian Instrumen

##### 4.4.1 Uji Validitas

Berikut hasil uji validitas dari masing-masing variabel Kinerja Karyawan (Y), DiSiplin Kerja (X1), Motivasi (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) :

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Butir Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0,577	0,2159	Valid
	X1.2	0,513	0,2159	Valid
	X1.3	0,554	0,2159	Valid
Motivasi (X2)	X2.1	0,626	0,2159	Valid
	X2.2	0,475	0,2159	Valid
	X2.3	0,647	0,2159	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	X3.1	0,579	0,2159	Valid
	X3.2	0,583	0,2159	Valid
	X3.3	0,601	0,2159	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,680	0,2159	Valid
	Y2	0,533	0,2159	Valid
	Y3	0,557	0,2159	Valid

**Sumber : Lampiran**

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 4.9 menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel. *Degree of freedom* (df) diperoleh 81 dengan tingkat signifikansi 0,05 atau 5% maka diperoleh r table sebesar 0,2159. Semua item pada seluruh kuesioner mengenai variabel Disiplin Kerja (X1) dinyatakan **valid** karena r hitung > r tabel, dengan demikian

ke-3 item pernyataan tersebut dapat digunakan sebagai instrument penelitian. Motivasi (X2) dinyatakan **valid** karena  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, dengan demikian ke-3 item pernyataan tersebut dapat digunakan sebagai instrument penelitian. Lingkungan Kerja (X3) dinyatakan **valid** karena  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, dengan demikian ke-3 item pernyataan tersebut dapat digunakan sebagai instrument penelitian. Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan **valid** karena  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, dengan demikian ke-3 item pernyataan tersebut dapat digunakan sebagai instrument penelitian. Makna valid pada uji validitas yaitu sebagai instrument penelitian, apabila instrument penelitian dapat dipercaya kebenarannya sesuai dengan kenyataan yang ada dilapangan.

#### 4.4.2 Uji Reliabilitas

Berikut hasil uji reliabilitas dari masing-masing variabel Kinerja Karyawan (Y), DiSiplin Kerja (X1), Motivasi (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) :

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Cronbach Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,630	0,60	Reliabel
Motivasi (X2)	0,677	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,677	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,686	0,60	Reliabel

**Sumber : Lampiran**

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 4.10 hasil uji reliabilitas dengan menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ), menunjukkan bahwa semua variabel memiliki *Cronbach Alpha*  $>$  0,60. Hal tersebut menunjukkan bahwa kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja karyawan (Y), disiplin kerja (X1), motivasi (X2) dan lingkungan kerja (X3) tersebut adalah reliabel. Makna reliabel yaitu untuk memastikan apakah kuesioner penelitian yang akan dipergunakan untuk

mengumpulkan data variabel penelitian reliabel atau tidak. Hasil pengukuran harus reliabel dalam artian harus memiliki tingkat konsistensi dan kemantapan. Reliabilitas adalah konsistensi dari serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur.

#### 4.5 Uji Asumsi Klasik

##### 4.5.1 Uji Normalitas

Berikut hasil uji normalitas ditunjukkan pada tabel 4.11 :

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

Nilai Sig. (2-tailed)	Batas Nilai Sig	Keterangan
.636	0,05	Berdistribusi Normal

*Sumber : Lampiran*

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel 4.11 bahwa nilai residual regresi dalam penelitian ini berdistribusi normal dengan nilai signifikan sebesar 0,636 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka model regresi yang digunakan tersebut berdistribusi normal. Makna data dikatakan berdistribusi normal karena data yang berdistribusi normal tersebut memiliki sebaran pola yang normal atau terarah.

##### 4.5.2 Uji Multikolinieritas

Berikut hasil uji multikolinieritas dari masing-masing variabel Kinerja Karyawan (Y), DiSiplin Kerja (X1), Motivasi (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) :

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

<b>Variabel</b>	<b>Tolerance</b>	<b>VIF</b>	<b>Keterangan</b>
Disiplin Kerja (X1)	0,980	1,020	Non Multikolinieritas
Motivasi (X2)	0,984	1,016	Non Multikolinieritas
Lingkungan Kerja (X3)	0,983	1,017	Non Multikolinieritas

**Sumber : Lampiran**

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada tabel 4.12 menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan menunjukkan nilai VIF yang cukup kecil, dimana semuanya berada di bawah 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,10. Hal ini berarti bahwa variabel-variabel bebas yang digunakan dalam penelitian tidak menunjukkan adanya gejala multikolinieritas. Makna bebas dari gejala multikolinieritas yaitu apabila model regresi tidak terjadi korelasi antara variabel bebas (independent).

#### **4.5.3 Uji Heteroskedastisitas**

Berikut hasil uji heteroskedastisitas dari masing-masing variabel Kinerja Karyawan (Y), Disiplin Kerja (X1), Motivasi (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) :

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**  
**Uji Glejser**

<b>Variabel</b>	<b>Sig</b>	<b>Keterangan</b>
Disiplin Kerja (X1)	0,364	Tidak terdapat gejala heteroskedastisitas
Motivasi (X2)	0,863	Tidak terdapat gejala heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja (X3)	0,106	Tidak terdapat gejala heteroskedastisitas

**Sumber : Lampiran**

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada tabel 4.13 diatas menunjukkan bahwa hasil uji glejser dapat diketahui hasil sig > 0,05. Nilai sig DiSiplin Kerja (X1) sebesar 0,364 kemudian nilai sig Motivasi (X2) 0,863 dan nilai sig Lingkungan Kerja (X3) 0,106 Maka dapat disimpulkan bahwa di dalam model

regresi yang digunakan dalam penelitian tersebut tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Makna tidak terjadi gejala heteroskedastisitas yaitu apabila model regresi yang digunakan baik.

#### 4.6 Teknik Analisis Data

##### 4.6.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda yang dilakukan untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara variabel independen dengan variabel dependennya dengan persamaan:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Hasil analisis regresi linear berganda ditunjukkan pada tabel 4.14 berikut ini :

**Tabel 4.14**  
**Hasil Regresi Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients	Signifikan
Constant	3.746	.028
Disiplin Kerja	.334	.001
Motivasi	.180	.043
Lingkungan Kerja	.213	.016

*Sumber : Lampiran*

Berdasarkan hasil regresi berganda pada tabel 4.14 dapat disusun persamaan pertama dengan memasukkan hasil *unstandardized coefficients* dalam model regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 3,746 + 0,334 X_1 + 0,180 X_2 + 0,213 X_3 + e$$

Dari persamaan regresi diatas mempunyai makna sebagai berikut:

1. Nilai Disiplin Kerja (X1) adalah sebesar 0,334 yang artinya setiap kenaikan disiplin kerja (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y), semakin

tinggi nilai disiplin kerja (X1) maka semakin tinggi kinerja karyawan (Y) pada Pasmira Gresik.

2. Nilai Motivasi (X2) adalah sebesar 0,180 yang artinya setiap kenaikan motivasi (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y), semakin tinggi nilai motivasi (X2) maka semakin tinggi kinerja karyawan (Y) pada Pasmira Gresik.
3. Nilai Lingkungan Kerja (X3) adalah sebesar 0,213 yang artinya setiap kenaikan lingkungan kerja (X3) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y), semakin tinggi nilai lingkungan kerja (X3) maka semakin tinggi kinerja karyawan (Y) pada Pasmira Gresik.

#### 4.6.2 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Berikut hasil uji koefisien determinasi dari masing-masing variabel Kinerja Karyawan (Y), Disiplin Kerja (X1), Motivasi (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) :

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**  
**Model Summary**

R	R Square	Adjusted R Square
.458	.210	.180

*Sumber : Lampiran*

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel 4.15 diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,180 atau 18% artinya variabel bebas dalam penelitian ini berpengaruh sebesar 18% terhadap variabel terikat, sedangkan sisanya sebesar 82% disebabkan oleh faktor selain variabel yang ada didalam penelitian ini.

#### 4.6.3 Uji Hipotesis (Uji t)

Berikut hasil uji parsial (Uji t) masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji t**

Variabel	Signifikan t	Hasil
Disiplin Kerja (X1)	0,001	Signifikan
Motivasi (X2)	0,043	Signifikan
Lingkungan Kerja (X3)	0,016	Signifikan

**Sumber : Lampiran**

1. Variabel Disiplin Kerja (X1) mempunyai nilai sig sebesar 0,001 dimana kurang dari 0,05 atau  $0,001 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pasmira Gresik.
2. Variabel Motivasi (X2) mempunyai nilai sig sebesar 0,043 dimana lebih dari 0,05 atau  $0,043 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pasmira Gresik.
3. Variabel Lingkungan Kerja (X3) mempunyai nilai sig sebesar 0,016 dimana kurang dari 0,05 atau  $0,016 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pasmira Gresik.

## **4.7 Interpretasi Hasil Analisis**

### **4.7.1 Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh atau tidak antara variabel disiplin kerja dengan kinerja karyawan Pasmira Gresik. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pasmira Gresik. Seperti halnya dengan pernyataan menurut Sinambela (2016;332) menyatakan bahwa disiplin kerja sangat penting untuk pertumbuhan organisasi dan bermanfaat

untuk mendidik pegawai dalam mematuhi peraturan, prosedur dan kebijakan yang ada sehingga akan menghasilkan kinerja yang baik. Sehingga sama halnya dengan Pasmira Gresik jika karyawan mematuhi peraturan, prosedur dan kebijakan yang ada maka akan menghasilkan kinerja yang baik dan tentunya bisa mencapai tujuan perusahaan.

Disiplin kerja merupakan faktor penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan karena semakin baik disiplin kerja karyawan, maka hasilnya juga optimal dan dengan disiplin yang baik maka pencapaian tujuan organisasi akan segera tercapai, dikarenakan dengan disiplin yang tinggi, maka para karyawan atau bawahan akan menaati semua peraturan-peraturan yang ada sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan oleh perusahaan, tetapi jika disiplin kerja merosot akan menjadi penghalang dan tentunya akan memperlambat pencapaian tujuan sebuah organisasi atau perusahaan.

Pada pengujian variabel disiplin kerja menggunakan 3 indikator oleh peneliti Sutrisno (2014:194), yang digunakan yaitu yang pertama ketaatan terhadap ketentuan masuk, pulang dan jam istirahat, yang kedua yaitu ketaatan terhadap peraturan dasar tentang berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan, dan yang terakhir yaitu ketaatan terhadap prosedur operasional standar (SOP) dalam melaksanakan pekerjaan.

Hal tersebut dapat dilihat dari jawaban responden pada pertanyaan pertama kuesioner yang memiliki total skor sebesar 278 yang dapat diartikan bahwa sebagian besar karyawan Pasmira Gresik masih merasa ragu-ragu untuk bisa hadi tepat waktu dan melakukan pekerjaan sampai selesai, total skor pada pertanyaan kedua sebesar 285 yang dapat diartikan bahwa sebagian besar karyawan Pasmira



Gresik setuju bahwa mereka selalu menggunakan seragam kerja yang ditentukan oleh perusahaan, dan yang terakhir total skor pada pertanyaan ketiga sebesar 278 yang dapat diartikan bahwa sebagian besar karyawan Pasmira Gresik masih ragu-ragu dalam melaksanakan pekerjaan sesuai standar operasional prosedur (SOP).

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi dan bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Hasil dari pengaruh variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pasmira Gresik sehingga hasil tersebut sejalan dengan pendapat Hasibuan dan Silvy (2019), yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **4.7.2 Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh atau tidak antara variabel motivasi dengan kinerja karyawan Pasmira Gresik. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pasmira Gresik. Seperti halnya dengan pernyataan menurut Mangkunegara (2017;122) menyatakan bahwa motivasi merupakan kondisi jiwa yang mendorong seseorang dalam mencapai prestasinya secara maksimal. Sehingga sama halnya dengan Pasmira Gresik jika memberikan motivasi yang tinggi maka karyawan akan giat dan maksimal dalam bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan.

Motivasi merupakan pendorong/dorongan agar seseorang memiliki keinginan untuk melakukan hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia agar mau bekerja giat untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Semakin tinggi motivasi kerja yang diberikan terhadap karyawan maka ia akan bekerja keras, tekun, senang hati sehingga hasil sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai, dan meningkatnya kinerja seseorang karyawan di Pasmira Gresik, tetapi sebaliknya jika motivasi yang diberikan Pasmira Gresik dirasa karyawan kurang bahkan tidak ada maka hal tersebut akan menjadi penghalang dan tentunya akan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Pada pengujian variabel motivasi menggunakan 3 indikator oleh peneliti Suwatno (2011:177), yang digunakan yaitu yang pertama kebutuhan fisiologis, yang kedua yaitu kebutuhan aktualisasi diri, dan yang terakhir yaitu kebutuhan akan harga diri. Hal tersebut dapat dilihat dari jawaban responden pada pertanyaan pertama kuesioner yang memiliki total skor sebesar 282 yang dapat diartikan bahwa sebagian besar karyawan Pasmira Gresik masih ragu-ragu bahwa kebutuhan fisiologis mereka terpenuhi oleh perusahaan, total skor pada pertanyaan kedua sebesar 288 yang dapat diartikan bahwa sebagian besar karyawan Pasmira Gresik setuju bahwa mereka dapat menunjukkan potensi dalam bekerja diperusahaan, dan yang terakhir total skor pada pertanyaan ketiga sebesar 286 yang dapat diartikan bahwa sebagian besar karyawan Pasmira Gresik setuju bahwa mereka dihargai oleh rekan kerja lainnya.

Seseorang karyawan akan bersedia melakukan upaya yang lebih besar apabila diyakini bahwa upaya itu akan berakibat pada penilaian kinerja yang baik dan bahwa penilaian kinerja yang baik akan berakibat pada imbalan yang lebih besar dari organisasi. Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rosmaini dan Tanjung (2019), yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **4.7.3 Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh atau tidak antara variabel lingkungan kerja dengan kinerja karyawan Pasmira Gresik. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pasmira Gresik. Seperti halnya dengan pernyataan menurut Sunyoto (2012;43) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Sehingga seperti halnya dengan Pasmira Gresik jika meningkatkan lingkungan kerja maka kinerja karyawan juga akan meningkat dan tentunya tujuan perusahaan akan cepat tercapai.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Sedangkan lingkungan kerja yang tidak baik dapat memberikan akibat yang dalam jangka panjang terus terasa, seperti banyaknya tenaga yang dibutuhkan dan rancangan kerja yang tidak efisien, serta dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Pada pengujian variabel lingkungan kerja menggunakan 3 indikator oleh peneliti Wursanto (2009:269), yang digunakan yaitu yang pertama perlakuan yang

baik, kemudian yang kedua yaitu keamanan kerja, dan yang terakhir yaitu hubungan yang harmonis. Hal tersebut dapat dilihat dari jawaban responden pada pertanyaan pertama kuesioner yang memiliki total skor sebesar 303 yang dapat diartikan bahwa sebagian besar karyawan Pasmira Gresik setuju bahwa mereka diperlakukan dengan baik oleh atasan dan rekan kerja, total skor pada pertanyaan kedua sebesar 301 yang dapat diartikan bahwa sebagian besar karyawan Pasmira Gresik setuju bahwa mereka merasa aman dalam melaksanakan pekerjaan karena tempat kerja menjamin keamanan karyawan dalam bekerja, dan yang terakhir total skor pada pertanyaan ketiga sebesar 291 yang dapat diartikan bahwa sebagian besar karyawan Pasmira Gresik setuju bahwa mereka dapat menjalin hubungan baik dengan rekan kerja.

Lingkungan kerja yang baik, aman dan nyaman maka akan membuat karyawan meningkatkan kinerjanya sehingga tujuan yang ingin dicapai perusahaan akan cepat tercapai. Hasil ini sesuai dengan penelitian Sunarsi, dkk (2020), yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.