

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Konveksi

1. Profil Konveksi

Nama Konveksi: Hanrif Collection

Alamat Konveksi : Jalan Tenggels, Golantepus
RT 02 RW 06 Kecamatan
Mejobo Kabupaten Kudus

Tahun Berdiri : 2008

Nama Pemilik : Muhammad Hanafi

2. Sejarah Berdiri

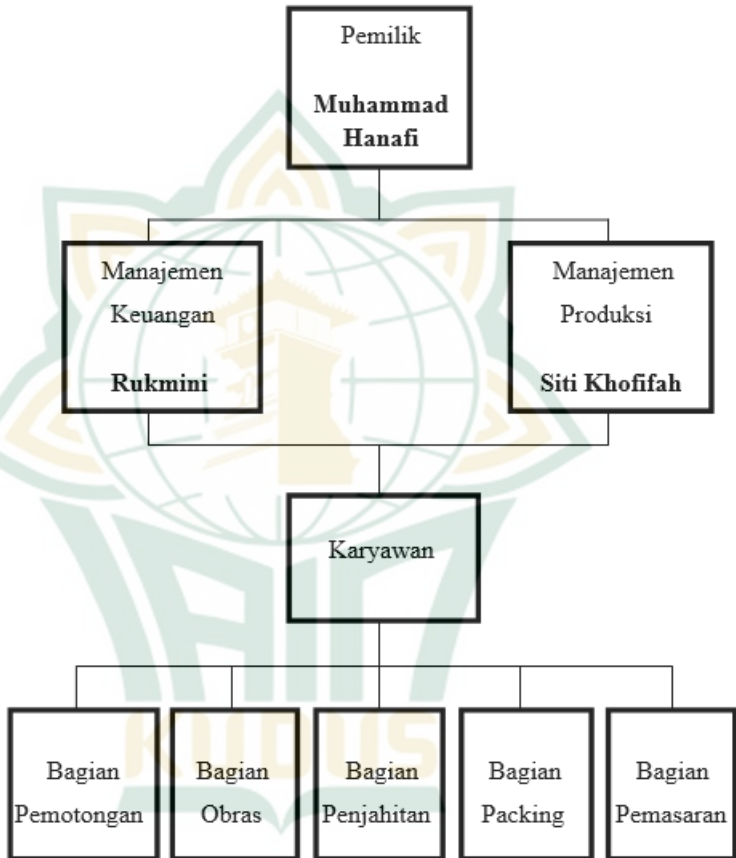
Konveksi Hanrif Collection merupakan UMKM yang bergerak di bidang industri pakaian di Kudus. Konveksi ini mulai merintis usaha sejak tahun 2008-2010 - sekarang. Nama pemilik adalah Bapak Muhammad Hanafi. Alasan konveksi tersebut diberi nama Hanrif Collection yaitu Bapak Hanafi mempunyai sales yang bernama Rifki orang Rembang yang juga membuatkan web dan mempunyai inisiatif membuat nama usaha Konveksi Bapak Hanafi tersebut dengan penggabungan nama Hanafi dan nama Rifki yaitu tercetuslah Hanrif (Hanafi & Rifki) Collection.

Awal mula konveksi ini di dirikan yaitu bapak Hanafi yang bekerja di suatu konveksi yang sudah cukup besar dengan teman atau ikut atasan saat itu telaten kerja sehingga beliau mendapat tawaran dari pemilik jika ingin mendirikan UMKM konveksi bisa mengambil kain ditempat kerjanya tersebut. Kemudian beliau tertarik dengan tawaran tersebut. Dengan keadaan waktu itu Bapak Hanafi mempunyai anak kecil, beliau berfikir bagaimana caranya di rumah tetapi bisa menghasilkan pendapatan. Selesai berdiskusi dengan istrinya beliau mulai merintis usaha tersebut. Dengan penghasilan yang didapat sewaktu bekerja, Pak Hanafi menyicil membeli mesin jahit. Perlahan penghasilan terkumpul sehingga bisa menambah membeli mesin jahit dan melengkapi peralatan lainnya. Sesudah peralatan dan persiapan sudah mencukupi pada tahun 2010 usaha ini sudah bisa berjalan operasional. Usaha konveksi ini didirikan dengan tujuan ingin mempunyai suatu usaha selain itu

dapat membuka lowongan pekerjaan bagi tetangga sekitar yang membutuhkan penghasilan.

3. Struktur Organisasi

Gambar 4.1
Struktur Organisasi Hanrif Collection



Sumber: wawancara dengan pemilik Konveksi Hanrif Collection

Perusahaan konveksi Hanrif Collection Kudus dipimpin oleh Bapak Muhammad Hanafi selaku pemilik sebagai pembuat kebijakan yang akan dijalankan oleh semua karyawan dan bertugas mengawasi kinerja semua bagian dalam usaha konveksi tersebut. Untuk manajemen keuangan dipegang oleh Ibu Rukmini selaku istri dari Bapak Muhammad Hanafi yang bertugas mengatur

masuk dan keluaranya barang, modal, dan keuntungan dalam konveksi. Manajemen produksi dipegang oleh Ibu Siti Khofifah yang bertanggung jawab atas kegiatan produksi yang berjalan sesuai pedoman pemilik. Dalam kegiatan produksi, karyawan bertindak sesuai dengan bidangnya masing-masing.

4. Produk Yang Dihasilkan

Produk yang dihasilkan di konveksi Hanrif Collection antara lain:

- 1) Jas Almameter
- 2) Seragam OSIS SD,SMP,SMK
- 3) Seragam Pramuka SD,SMP,SMK
- 4) Kaos Olahraga
- 5) Hem Batik

B. Gambaran Umum Responden

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan dan peneliti melakukan observasi langsung untuk mendapatkan data-data dan informasi yang dibutuhkan untuk penelitian. Perolehan data-data dan informasi diperoleh dengan menyebarkan kuesioner secara langsung kepada responden. Namun sebelum peneliti menyebarkan angket, peneliti terlebih dahulu meminta izin kepada pemilik tempat penelitian.

1. Jenis Kelamin

Adapun data presentase mengenai jenis kelamin responden pada karyawan di konveksi Hanrif Collection Kabupaten Kudus adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1

Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Responden	Persentase (%)
1	Laki-laki	4	7,1 %
2	Perempuan	52	92,9%
Total		56	100%

Sumber Data: Data Primer yang Diolah, 2023

Berdasarkan dari tabel 4.1 di atas, diketahui jumlah dari 56 responden laki-laki sebanyak 4 orang dengan persentase 7,1%. Sedangkan responden perempuan sebanyak 52 orang dengan persentase 92,9%.

Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan di konveksi Hanrif Collection Kudus adalah perempuan.

2. Pendidikan Terakhir Responden

Informasi yang menerangkan pendidikan terakhir 56 responden karyawan di konveksi Hanrif Collection Kudus dapat diketahui paada tabel di bawah ini:

Tabel 4.2
Pendidikan Terakhir Responden

No	Pendidikan Terakhir	Responden	Persentase (%)
1	SD	8	14,3%
2	SMP	22	39,3%
3	SMA/SMK	26	46,4%
4	Sarjana	0	-
Total		56	100%

Sumber Data: Data Primer yang Diolah,2023

Berdasarkan tabel 4.2 di atas ditunjukkan bahwa responden yang berpendidikan terakhir SD sebanyak 8 orang atau tingkat persentasenya 14,3%. Sedangkan untuk lulusan SMP terdapat 22 orang atau 39,3% dan responden karyawan yang lulusan SMA/SMK ada 26 orang dengan persentase 46,4%. Namun untuk lulusan sarjana tidak terdapat responden.

3. Usia Responden

Data mengenai umur responden di konveksi Hanrif Collection Kudus adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3
Usia Responden

No	Usia	Responden	Persentase (%)
1	< 20 Tahun	1	1,8%
2	20-25 Tahun	9	16,1%
3	26-30 Tahun	16	28,6%
4	>30 Tahun	30	53,6%
Total		56	100%

Sumber Data: Data Primer yang Diolah,2023

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.3 memberikan informasi bahwa responden di Konveksi Hanrif Collection Kudus yang memiliki usia <20 tahun

sebanyak 1 orang atau 1,8% antara usia 20-25 tahun sebanyak 9 orang atau 16,1% antara 26-30 tahun ada sebanyak 16 orang atau 28,6% dan usia > 30 tahun sebanyak 30 orang dengan persentase 53,6%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa usia responden yang paling banyak yaitu di atas 30 tahun.

4. Lama Bekerja Responden

Hasil yang menerangkan lama kerja 56 karyawan pada konveksi Hanrif Collection Kudus dapat diketahui dalam tabel berikut:

**Tabel 4.4
Lama Bekerja Responden**

No	Lama Kerja	Responden	Persentase (%)
1	<1 Tahun	11	19,6%
2	1-5 Tahun	17	30,4%
3	6-10 Tahun	18	32,1%
4	>11 Tahun	10	17,9%
Total		56	100%

Sumber Data: Data Primer yang Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.4 di atas terlihat bahwa lama kerja responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini pada kurun <1 tahun sebanyak 11 orang atau tingkat persentasenya 19,6%. Kemudian responden dengan lama kerja 1-5 tahun terdapat 17 orang atau 30,4% antara 6-10 tahun sebanyak 18 orang atau 32,1%. Sedangkan responden selama >11 tahun adalah 10 orang dengan persentase 17,9%.

C. Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban responden mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah:

A. Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Tabel 4.5
Hasil Jawaban Responden Variabel “Gaya Kepemimpinan”

No.	Pernyataan	Jawaban						Mean
		STS	TS	N	S	SS	Total	
1.	Pemilik konveksi memiliki kekuasaan penuh dalam peraturan bekerja dan pengambilan keputusan.	0	1	5	38	12	56	4,08
		0%	1,8 %	8,9 %	67,9 %	21,4 %	100%	
2.	Saya tidak diperkenankan untuk memberikan masukan maupun saran.	0	0	1	44	11	56	4,17
		0%	0%	1,8 %	78,6 %	19,6 %	100%	
3.	Pemimpin selalu mengkomunikasikan segala sesuatu dengan karyawan sehingga tercipta kerja sama yang serasi.	0	0	4	37	15	56	4,19
		0%	0%	7,1 %	66,1 %	26,8 %	100%	
4.	Pemimpin konveksi memberi motivasi kepada semua karyawan.	0	1	4	34	17	56	4,19
		0%	1,8 %	7,1 %	60,7 %	30,4 %	100%	
5.	Pemimpin konveksi memberikan kesempatan kepada karyawan untuk ikut serta dalam pengambilan keputusan.	0	0	2	40	14	56	4,21
		0%	0%	3,6 %	71,4 %	25,0 %	100%	
6.	Saya bebas dalam melaksanakan pekerjaan saya tanpa adanya tuntutan dari pemimpin.	0	0	6	36	14	56	4,14
		0%	0%	10,7 %	64,3 %	25 %	100%	

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2023.

Berdasarkan tabel 4.5 distribusi frekuensi variabel kinerja karyawan menunjukkan bahwa pada item (X1.1) Pemilik konveksi memiliki kekuasaan penuh dalam peraturan bekerja dan pengambilan keputusan, menyatakan responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 0 atau sebesar 0%, tidak setuju berjumlah 1 orang dengan persentase 1,8%, netral berjumlah 5 orang dengan persentase 8,9%, setuju berjumlah 38 orang dengan persentase 67,95, dan yang menjawab sangat setuju berjumlah 12 orang dengan persentase 21,4%.

Item (X1.2) Karyawan tidak diperkenankan untuk memberikan masukan maupun saran, menunjukkan responden yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju berjumlah 0 orang atau sebesar 0%, netral berjumlah 1 orang dengan persentase 1,8, setuju berjumlah 44 orang dengan persentase 78,6%, dan sangat setuju berjumlah 11 orang dengan persentase 19,6%.

Item (X1.3) Pemimpin selalu mengkomunikasikan segala sesuatu dengan karyawan sehingga tercipta kerja sama yang serasi, menunjukkan responden yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju berjumlah 0 orang atau 0%, netral berjumlah 4 atau sebesar 7,1%, setuju berjumlah 37 atau sebesar 66,1%, dan sangat setuju berjumlah 15 atau sebesar 26,8%.

Item (X1.4) Pemimpin konveksi memberi motivasi kepada semua karyawan, menunjukkan responden yang menjawab sangat tidak setuju 0 orang atau sebesar 0%, tidak setuju berjumlah 1 orang dengan persentase 1,8%, yang menjawab netral berjumlah 4 orang dengan persentase 7,1%, setuju berjumlah 34 orang dengan persentase 60,7%, dan yang menjawab sangat setuju berjumlah 17 orang dengan persentase 30,4%.

Item (X1.5) Pemimpin konveksi memberikan kesempatan kepada karyawan untuk ikut serta dalam pengambilan keputusan, menunjukkan responden yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju berjumlah

0 orang atau sebesar 0%, netral berjumlah 2 orang dengan persentase 3,6%, kemudian yang menjawab setuju berjumlah 40 orang dengan persentase 71,4%, dan yang menjawab sangat setuju berjumlah 14 orang dengan persentase 25,0%.

Item (X1.6) Karyawan bebas dalam melaksanakan pekerjaan tanpa adanya tuntutan dari pemimpin, menunjukkan responden yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju berjumlah 0 orang atau sebesar 0%, kemudian netral berjumlah 6 atau sebesar 10,7%, setuju berjumlah 36 atau sebesar 64,3%, dan sangat setuju berjumlah 14 atau sebesar 25,0%.

B. Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Tabel 4.6
Hasil Jawaban Responden Variabel “Lingkungan Kerja”

No.	Pernyataan	Jawaban						Mean
		STS	TS	N	S	SS	Total	
1.	Kondisi penerangan di tempat kerja saya sudah mencukupi.	0	0	0	46	10	56	4,17
		0%	0%	0%	82,1%	17,9%	100%	
2.	Ruangan kerja saya senantiasa terjaga kesejukannya.	0	0	0	44	12	56	4,21
		0%	0%	0%	78,6%	21,4%	100%	
3.	Kondisi tata letak ruang saya menyenangkan.	0	0	0	43	13	56	4,23
		0%	0%	0%	76,8%	23,2%	100%	
4.	Saya sudah merasa nyaman dengan tata warna pada ruangan.	0	0	0	42	14	56	4,25
		0%	0%	0%	75,0%	25,0%	100%	
5.	Ruang kerja karyawan tidak terlalu bising.	0	0	2	40	14	56	4,21
		0%	0%	3,6%	71,4%	25,0%	100%	
6.	Fasilitas yang disediakan untuk bekerja	0	0	0	46	10	56	4,17
		0%	0%	0%	82,1%	17,9%	100%	

	sudah memadai.							
7.	Saya memiliki hubungan yang baik dan saling menghargai dengan pemimpin.	0	0	2	37	17	56	4,26
		0%	0%	3,6%	66,1%	30,4%	100%	
8.	Saya memiliki hubungan yang harmonis dengan sesama rekan kerja.	0	0	0	37	19	56	4,33
		0%	0%	0%	66,1%	33,9%	100%	

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2023.

Berdasarkan tabel 4.6 distribusi frekuensi variabel kinerja karyawan diatas menunjukkan bahwa item (X2.1) Kondisi penerangan di tempat kerja sudah mencukupi, menghasilkan jawaban responden yang memilih sangat tidak setuju berjumlah 0 orang atau sebesar 0%, tidak setuju berjumlah 0 orang atau sebesar 0%, yang menjawab netral berjumlah 0 orang atau sebesar 0%, kemudian yang menjawab setuju berjumlah 46 orang dengan persentase 82,1%, dan sangat setuju berjumlah 10 orang dengan persentase 17,9%.

Item (X2.2) Ruangan kerja senantiasa terjaga kesejukannya, menunjukkan responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 0 orang atau sebesar 0%, tidak setuju berjumlah 0 orang atau sebesar 0%, yang menjawab netral berjumlah 0 orang atau sebesar 0%, kemudian yang menjawab setuju berjumlah 44 orang dengan persentase 78,6%, dan yang menjawab sangat setuju berjumlah 12 orang dengan persentase 21,4%.

Item (X2.3) Kondisi tata letak ruang menyenangkan, menunjukkan responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 0 orang atau sebesar 0%, yang menjawab tidak setuju berjumlah 0 orang atau sebesar 0%, kemudian yang menjawab netral sebesar 0 orang atau sebesar 0%, yang menjawab setuju berjumlah 43 orang dengan persentase 76,8%, dan yang menjawab sangat setuju berjumlah 13 orang dengan persentase 23,2%.

Item (X2.4) Karyawan sudah merasa nyaman dengan tata warna pada ruangan, menunjukkan responden yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju berjumlah 0 orang atau sebesar 0%, yang menjawab netral 0 orang dengan presentase 0%, kemudian yang menjawab setuju 42 orang dengan persentase 75,0%, dan yang menjawab sangat setuju berjumlah 14 orang dengan persentase 25,0%.

Item (X2.5) Ruang kerja karyawan tidak terlalu bising, menunjukkan responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 0 atau sebesar 0%, tidak setuju berjumlah 0 atau sebesar 0%, netral berjumlah 2 atau sebesar 3,6%, kemudian setuju berjumlah 40 atau sebesar 71,4%, dan sangat setuju berjumlah 14 atau sebesar 25,0%.

Item (X2.6) Fasilitas yang disediakan untuk bekerja sudah memadai, menunjukkan responden yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju berjumlah 0 orang atau sebesar 0%, netral juga berjumlah 0 atau sebesar 0%, kemudian setuju berjumlah 46 atau sebesar 82,1%, dan sangat setuju berjumlah 10 atau sebesar 17,9%.

Item (X2.7) Karyawan memiliki hubungan yang baik dan saling menghargai dengan pemimpin, menunjukkan responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 0 orang atau sebesar 0%, tidak setuju berjumlah 0 atau sebesar 0%, netral sebesar 2 atau sebesar 3,6%, kemudian setuju berjumlah 37 atau sebesar 66,1%, dan sangat setuju berjumlah 17 atau sebesar 30,4%.

Item (X2.8) Karyawan memiliki hubungan yang harmonis dengan sesama rekan kerja, menunjukkan responden yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju berjumlah 0 orang dengan persentase 0%, yang menjawab netral berjumlah 0 orang atau sebesar 0%, kemudian yang menjawab setuju berjumlah 37 orang dengan persentase 66,1%, dan yang menjawab sangat setuju berjumlah 19 orang dengan persentase 33,9%.

C. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.7

Hasil Jawaban Responden Variabel “Kinerja Karyawan”

No.	Pernyataan	Jawaban					Total
		STS	TS	N	S	SS	
1.	Saya mampu menghasilkan barang sesuai dengan jumlah yang ditargetkan.	0	0	5	41	10	56
		0%	0%	8,9%	73,2%	17,9%	100%
2.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dari awal proses sesuai dengan tugas bagian saya samapi finishing sesuai dengan target waktu yang ditentukan.	0	0	12	33	11	56
		0%	0%	21,4%	58,9%	19,6%	100%
3.	Saya mampu menguasai apa yang harus dikerjakan dalam bidang pekerjaan saya.	0	0	12	36	8	56
		0%	0%	21,4%	64,3%	14,3%	100%
4.	Saya mempunyai keterampilan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan sesuai bidang saya.	0	0	14	36	6	56
		0%	0%	21,4%	64,3%	10,7%	100%
5.	Saya memiliki kecakapan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.	0	2	9	32	13	56
		0%	3,6%	16,1%	57,1%	23,2%	100%
6.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.	0	1	11	33	11	56
		0%	1,8%	19,6%	58,9%	19,6%	100%
7.	Saya mampu memaksimalkan	0	0	10	35	11	56
		0%	0%	17,9%	62,5%	19,6%	100%

	waktu untuk aktivitas yang bermanfaat dalam pekerjaan saya.						
8.	Dalam bekerja saya dapat memanfaatkan tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku yang ada untuk memaksimalkan hasil pekerjaan saya.	0	0	13	33	10	56
		0%	0%	23,2%	58,9%	17,9%	100%
9.	Saya memiliki komitmen untuk menyelesaikan pekerjaan saya secara mandiri.	0	0	12	39	5	56
		0%	0%	21,4%	69,6%	8,9%	100%
10.	Saya mampu bertanggung jawab penuh secara mandiri dalam menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya.	0	0	12	36	8	56
		0%	0%	21,4%	64,3%	14,3%	100%

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2023.

Berdasarkan tabel 4.7, distribusi frekuensi variabel kinerja karyawan menunjukkan bahwa pada item (Y.1) Karyawan mampu menghasilkan barang sesuai dengan jumlah yang ditargetkan, dengan jawaban responden yang memilih sangat tidak setuju dan tidak setuju berjumlah 0 orang atau sebesar 0%, netral berjumlah 5 atau sebesar 8,9%, kemudian setuju berjumlah 41 atau sebesar 73,2% dan sangat setuju berjumlah 10 atau sebesar 17,9%.

Item (Y.2) Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan awal sampai akhir proses sesuai dengan target waktu yang ditetapkan, menunjukkan responden yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju berjumlah 0 orang dengan persentase 0%, netral berjumlah 12 atau sebesar 21,4%, yang setuju sebanyak 33 atau sebesar 58,9%, dan sangat setuju berjumlah 11 atau sebesar 19,6%.

Item (Y.3) Karyawan mampu menguasai apa yang harus dikerjakan dalam bidang pekerjaan, menunjukkan responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju dan tidak setuju berjumlah 0 orang atau sebesar 0%, yang menjawab netral ada 12 orang dengan persentase 21,4%, kemudian yang menjawab setuju ada 36 orang dengan presentase sebesar 64,3%, dan responden yang menjawab sangat setuju ada 8 orang dengan persentase 14,3%.

Item (Y.4) Karyawan mempunyai keterampilan yang harus dikerjakan dalam bidang pekerjaan, menunjukkan responden yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju berjumlah 0 orang atau sebesar 0%, netral berjumlah 14 atau sebesar 25,0%, kemudian setuju berjumlah 36 atau sebesar 64,3%, dan sangat setuju berjumlah 6 atau sebesar 10,7%.

Item (Y.5) Karyawan memiliki kecakapan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan, menunjukkan responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 0 atau sebesar 0%, yang tidak setuju ada 2 atau sebesar 3,6%, kemudian yang menjawab netral berjumlah 9 dengan sebesar 16,1%, setuju berjumlah 32 dengan persentase 57,1%, dan yang menjawab sangat setuju sebesar 13 atau sebesar 23,2%.

Item (Y.6) Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, menunjukkan responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 0 atau sebesar 0%, tidak setuju berjumlah 1 atau sebesar 1,8%, netral sebanyak 11 atau sebesar 19,6%, kemudian setuju sebanyak 33 atau sebesar 58,9%, dan sangat setuju berjumlah 11 atau sebesar 19,6%.

Item (Y.7) Karyawan mampu memaksimalkan waktu untuk aktivitas yang bermanfaat dalam pekerjaan, menunjukkan responden menjawab sangat tidak setuju berjumlah 0 atau sebesar 0%, tidak setuju berjumlah 0 atau sebesar 0%, netral berjumlah 10 atau sebesar 17,9%, setuju berjumlah 35 atau sebesar 62,5%, dan sangat setuju berjumlah 11 atau sebesar 19,6%.

Item (Y.8) Dalam bekerja karyawan dapat memanfaatkan tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku yang ada untuk memaksimalkan hasil pekerjaan, menunjukkan responden yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju berjumlah 0 atau sebesar 0%, kemudian

netral ada 13 atau sebesar 23,2%, setuju berjumlah 33 atau sebesar 58,9%, dan sangat setuju berjumlah 10 atau sebesar 17,9%.

Item (Y.9) Karyawan memiliki komitmen untuk menyelesaikan pekerjaan secara mandiri, menunjukkan responden yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju berjumlah 0 atau sebesar 0%, netral berjumlah 12 atau sebesar 21,4%, setuju berjumlah 39 atau sebesar 69,6%, dan sangat setuju berjumlah 5 atau sebesar 8,9%.

Item (Y.10) Karyawan mampu bertanggung jawab penuh secara mandiri dalam menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya, menunjukkan responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 0 atau sebesar 0%, tidak setuju berjumlah 0 orang atau sebesar 0%, kemudian yang menjawab netral ada 12 atau sebesar 21,4%, setuju berjumlah 36 atau sebesar 64,3%, dan sangat setuju ada 8 atau sebesar 14,3%.

D. Hasil Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengukur ketepatan instrumen yang digunakan dalam penelitian. Validitas diperiksa dengan membandingkan antara nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Pada penelitian ini menggunakan data responden yang dihitung dengan rumus $df = n - 2$. Jika dihitung yaitu $df = 56 - 2 = 54$ responden dengan alpha 0,05 didapat dari r tabel adalah 0,222. Berikut hasil pengolahan SPSS yang diperoleh:

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Ket
Gaya Kepemimpinan (X1)	X1.1	0,769	0,222	Valid
	X1.2	0,731	0,222	Valid
	X1.3	0,737	0,222	Valid
	X1.4	0,764	0,222	Valid
	X1.5	0,559	0,222	Valid
	X1.6	0,671	0,222	Valid
Lingkungan Kerja	X2.1	0,648	0,222	Valid
	X2.2	0,548	0,222	Valid

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Ket
(X2)	X2.3	0,515	0,222	Valid
	X2.4	0,544	0,222	Valid
	X2.5	0,650	0,222	Valid
	X2.6	0,471	0,222	Valid
	X2.7	0,687	0,222	Valid
	X2.8	0,688	0,222	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,660	0,222	Valid
	Y.2	0,755	0,222	Valid
	Y.3	0,749	0,222	Valid
	Y.4	0,639	0,222	Valid
	Y.5	0,815	0,222	Valid
	Y.6	0,748	0,222	Valid
	Y.7	0,742	0,222	Valid
	Y.8	0,848	0,222	Valid
	Y.9	0,738	0,222	Valid
	Y.10	0,826	0,222	Valid

Sumber: Hasil Olah Data Primer Dengan SPSS

26.

Berdasarkan pada tabel 4.8 diatas dapat disimpulkan bahwa semua item memiliki r hitung lebih besar dari r tabel (0,222). Sehingga hasil uji validitas setiap instrument dinyatakan valid dan terpenuhi.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah instrumen yang bertujuan sebagai pengukur variabel kuesioner tersebut. Suatu kuesioner bisa dinyatakan reliabel jika jawaban seseorang yang diberikan terhadap pernyataan atau pertanyaan adalah konsisten.¹ Berikut hasil uji reliabilitas dari variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini:

¹ Priyatno, *Paham Analisa Statistik Data Dengan SPSS*.

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>
Gaya Kepemimpinan (X_1)	0,796
Lingkungan Kerja (X_2)	0,741
Kinerja Karyawan (Y)	0,918

Sumber: Hasil Olah Data Primer Dengan SPSS 26.

Berdasarkan hasil tabel 4.9 terlihat bahwa nilai *Cronbach'Alpha* variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,796, variabel lingkungan kerja sebesar 0,741, dan variabel kinerja karyawan sebesar 0,918. Dalam hal ini, *Cronbach's Alpha* dari semua variabel memiliki nilai lebih besar dari 0,60. Maka dari itu, instrumen yang digunakan dapat dikatakan reliabel.

E. Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah residual pada model regresi berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dapat dikatakan normal jika nilai signifikansi $> 0,05$. Berikut merupakan hasil uji normalitas pada penelitian ini:

Tabel 4.10
Hasil Uji Normalitas

N	Unstandardized Residual
Test Statistic	0,114
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,067

Sumber: Hasil Olah Data Primer Dengan SPSS 26.

Berdasarkan tabel 4.10 diketahui hasil uji normalitas dengan signifikansi lebih dari 0,05 yaitu $0,067 > 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada data penelitian ini berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik adalah model yang tidak terjadi korelasi di antara variabel

independen.² Hasil perolehan uji multikolinearitas untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIP
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,755	1,324
Lingkungan Kerja (X2)	0,755	1,324

Sumber: Hasil Olah Data Primer Dengan SPSS 26.

Berdasarkan tabel 4.11 diketahui bahwa hasil nilai *tolerance* kedua variabel > 0,10 yaitu pada variabel gaya kepemimpinan adalah 0,755 dan lingkungan kerja adalah 0,755. Sedangkan hasil nilai VIP kedua variabel tersebut < 10 yaitu variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja sebesar 1,324. Hasil pengujian tersebut disimpulkan model penelitian ini bebas dari multikolinearitas, yang menunjukkan bahwa tidak ada korelasi antar variabel yang tinggi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas merupakan keadaan dimana terjadi ketidak samaan varian dari residual untuk semua pengamatan dalam model regresi. Uji heteroskedastisitas bertujuan mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varian dan residual dalam model regresi. Pada penelitian ini peneliti menggunakan uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji glejser untuk mengetahui apakah terdapat bukti ada atau tidaknya heteroskedastisitas. Jika signifikansi > 0,05 maka dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut hasil uji heteroskedastisitas pada penelitian ini:

Tabel 4.12
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,638
Lingkungan Kerja (X2)	0,654

Sumber: Hasil Olah Data Primer Dengan SPSS 26.

Berdasarkan dari tabel 4.12 di atas pengujian melalui uji glejser yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi masing-masing variabel bebas lebih besar

² Priyatno.

dari 0,05. Dimana variabel gaya kepemimpinan dengan nilai Sig. 0,638 > 0,05 dan variabel lingkungan kerja dengan nilai Sig. 0,654 > 0,05. Maka dapat disimpulkan data penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

F. Hasil Uji Hipotesis

1. Uji Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara variabel independen dan variabel dependen. Uji ini digunakan untuk memprediksi nilai dari variabel bebas ketika variabel bebas mengalami kenaikan atau penurunan. Selain itu, digunakan untuk menentukan arah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, terlepas dari apakah masing-masing variabel independen tersebut berhubungan secara positif atau negatif.³ Berikut adalah hasil uji regresi linier berganda untuk penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Keterangan	Nilai Koefisien
Konstanta	-7,673
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,956
Lingkungan Kerja (X2)	0,689

Sumber: Hasil Olah Data Primer Dengan SPSS

26.

Persamaan koefisien regresi linier berganda berdasarkan hasil uji yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = -7,673 + 0,956 X_1 + 0,689 X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan yang ditulis, kita dapat melihat arti dari perolehan tingkat koefisien regresi linier berganda, yaitu:

a. Konstanta = -7,673

Nilai konstanta sebesar -7,673 dapat diartikan jika kinerja karyawan tetap sebesar -7,673. Maka variabel independen gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja akan tetap dan tidak berubah. Setiap variabel dalam penelitian ini dibatasi pada nilai minimalnya (tidak boleh nol). Jadi meskipun

³ Priyatno.

nilai konstanta negative, ini tidak menjadi permasalahan.

- b. Koefisien Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) = 0,956

Variabel gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,956 dengan nilai positif berarti bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Koefisien untuk variabel gaya kepemimpinan adalah 0,956 yang berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan gaya kepemimpinan (X1) akan menghasilkan peningkatan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,956.

- c. Koefisien Variabel Lingkungan Kerja (X2) = 0,689

Variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 0,689 dengan nilai positif yang artinya lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Koefisien lingkungan kerja (X2) sebesar 0,689 artinya setiap kenaikan satuan lingkungan kerja akan mengakibatkan peningkatan efisiensi kinerja karyawan (Y) sebesar 0,689.

2. Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji-t)

Uji-t digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh signifikan dari masing-masing variabel independen yaitu gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja pada variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Tabel diperoleh dari rumus:

$$\begin{aligned}
 Df &= N - k - 1 \\
 &= 56 - 2 - 1 \\
 &= 53
 \end{aligned}$$

Dengan tingkat signifikansi 0,50 maka diperoleh t_{tabel} yaitu 1,674.

Tabel 4.14
Distribusi tabel T

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
Df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67269	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.97915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127

54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67282	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226

Sumber: <http://junaidichaniago.wordpress.com>

Berikut adalah tabel hasil perolehan nilai t_{hitung} dalam penelitian ini:

Tabel 4.15
Hasil Uji T (Persial)

Variabel	t hitung	Sig.
Gaya Kepemimpinan (X1)	4,151	0,000
Lingkungan Kerja (X2)	2,698	0,009

Sumber: Hasil Olah Data Primer Dengan SPSS 26.

a. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan uji statistik yang dapat dilihat pada tabel 4.15 diperoleh hasil pada variabel gaya kepemimpinan t_{hitung} sebesar 4,151 dengan nilai signifikansi 0,000. Maka dapat disimpulkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,151 > 1,674$ dan nilai signifikansi 0,000 atau lebih kecil dari 0,05. Artinya H_1 diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel bebas gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan.

b. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan pengujian pada tabel 4.15 diperoleh hasil pada variabel lingkungan kerja t_{hitung} sebesar 2,698 dengan nilai signifikansi sebesar 0,009. Dari sini dapat disimpulkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,698 > 1,674$ dan nilai signifikansi sebesar 0,009 atau lebih kecil dari 0,05. Artinya H_2 diterima. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

3. Uji F

Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja, secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan tersebut.

F_{tabel} diperoleh:

$$Df_1 = k - 1$$

$$= 3 - 1$$

$$= 2$$

$$Df_2 = n - k$$

$$= 56 - 2$$

$$= 54$$

Dengan melihat F_{tabel} (2;54) dan nilai signifikansi 0,05, maka diperoleh nilai F_{tabel} adalah 3,17 pada distribusi nilai f_{tabel} berikut:

Tabel 4.16
Distribusi tabel F

Titik Presentase Distribusi F untuk Probabilitas = 0,05										
Df untuk penyebut (N2)	Df untuk pembilang (N1)									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03
50	4.03	3.18	2.29	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00

Sumber: <http://junaidichaniago.wordpress.com>

Berikut merupakan tabel hasil perolehan nilai F_{hitung} dalam penelitian ini:

Tabel 4.17
Hasil Uji F (Simulan)

F _{tabel}	F _{hitung}	Sig.
3,17	23,572	0,000

Sumber: Hasil Olah Data Primer Dengan SPSS 26.

Berdasarkan hasil pengolahan data di atas terlihat nilai f_{hitung} sebesar 23,572 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Artinya f_{hitung} lebih besar dari f_{tabel} yaitu 23,572 > 3,17, dan hasil nilai signifikansi menunjukkan 0,000 < 0,05. Dari sini dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simulan

berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Konveksi Hanrif Collection di Kudus.

4. Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui persentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien tersebut menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model dapat menjelaskan variasi variabel dependen.⁴ Berikut hasil uji koefisien determinasi dengan pengolahan SPSS:

Tabel 4.18
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,686	0,471	0,451	3,495

Sumber: Hasil Olah Data Primer Dengan SPSS 26.

Dapat dilihat dari tabel 4.18 di atas terlihat bahwa nilai koefisien determinasi atau Adjusted R-Square sebesar 0,451, artinya bahwa gaya kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebanyak 45,1%, sedangkan sisanya yaitu 54,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

G. Analisis dan Pembahasan

Konveksi merupakan sebuah usaha produksi pakaian yang dibuat dalam jumlah lebih banyak sesuai permintaan. Konveksi secara lebih spesifik adalah industri kecil skala rumah tangga yang merupakan tempat pembuatan barang pakaian dan sejenisnya. Penelitian ini dilakukan di tempat konveksi yaitu Hanrif Collection Kudus.

Pada penelitian ini menggunakan variabel independen yaitu gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja kemudian variabel dependennya yaitu kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 56 responden yaitu jumlah keseluruhan karyawan pada konveksi Hanrif Collection Kudus. Responden tersebut diketahui perempuan

⁴ Priyatno.

berjumlah 52 responden sedangkan laki-laki berjumlah 4 responden.

Dari hasil observasi banyak seperti pihak dari sekolah yang menjadi pelanggan pada konveksi Hanrif Collection Kudus ini. Menunjukkan bahwa pada konveksi ini memproduksi antara lain, jas almameter sekolah, seragam OSIS dari sekolah dasar sampai sekolah menengah atas/kejuruan maupun seragam pramuka, kaos olahraga, dan hem batik.

Dari hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan sebelumnya, terbukti bahwa variabel bebas gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan pada konveksi Hanrif Collection Kudus. Berikut adalah pembahasan hasil pengolahan data:

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada Konveksi Hanrif Collection Kudus

Pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Konveksi Hanrif Collection Kudus. Hal ini dibuktikan dengan uji persial yang menyatakan bahwa $t_{hitung} 4,151 > t_{tabel} 1,674$ dan nilai signifikansi yaitu 0,000 dimana lebih kecil dari 0,05. Dapat dilihat dari nilai koefisien regresi yang menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,956 yang berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan, maka gaya kepemimpinan akan mengalami peningkatan sebesar 0,956.

Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pernyataan tersebut dapat di buktikan berdasarkan hasil respon yang didapatkan dari responden terhadap indikator gaya kepemimpinan yang dijabarkan melalui item yang diubah menjadi pernyataan-pernyataan pada kuesioner yang diberikan kepada responden.

Hasil menunjukkan bahwa pada indikator keputusan dibuat bersama bawahan diperkenankan memberi saran menjadi indikator yang berpengaruh besar terhadap gaya kepemimpinan. Hal tersebut dapat di buktikan berdasarkan hasil jawaban terhadap indikator tersebut yang dijabarkan menjadi pernyataan dalam

kuesioner mempunyai nilai rata-rata tertinggi dengan nilai 4,21.

Dari hasil tersebut karyawan pada konveksi Hanrif Collection, mereka memiliki rasa keikutsertaan karena diberikan kebebasan menyampaikan saran maupun masukan pada saat pengambilan keputusan. Hal ini, menyatakan bahwa jika semakin baik gaya kepemimpinan yang diberikan pemilik konveksi Hanrif Collection Kudus, maka akan semakin meningkatkan kinerja para karyawannya. Oleh karena itu, pemimpin diharapkan untuk selalu memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyampaikan pendapat serta saran, dan memberi contoh sikap yang baik sehingga dapat menjadi panutan bagi karyawan. Sehingga dalam upaya mempengaruhi para karyawan untuk mencapai target dan mencapai tujuan bersama dapat berjalan dengan lebih mudah.

Menurut pendapat Robbins dari penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang, penelitian ini menerima pernyataan teori Robbins yang mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini memiliki kesamaan dengan beberapa penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Delfi Ramadhany tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PDAM Tirta Kencana Samarinda)” dan menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.⁵ Selain itu, penelitian yang dilakukan Bryan Johannes Tampi yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, TBK (Regional Sales Manado)” memperoleh

⁵ Ramadhany, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.”

hasil bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.⁶

Dengan demikian, hipotesis pertama (H_1) yang memperhitungkan variabel gaya kepemimpinan (X_1) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada Konveksi Hanrif Collection Kudus dapat di **terima**.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Konveksi Hanrif Collection Kudus

Pada penelitian ini menunjukkan bahwa, variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada konveksi Hanrif Collection Kudus memperoleh hasil yang menyatakan nilai t_{hitung} sebesar $2,698 > t_{tabel}$ $1,674$ dan nilai signifikansi sebesar $0,009$ dimana lebih rendah dari tingkat signifikansi $0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima. Dengan demikian, variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Konveksi Hanrif Collection di Kudus.

Telah dilakukan penelitian yang menyangkut lingkungan kerja di konveksi Hanrif Collection Kudus yang meliputi pencahayaan ruangan, sirkulasi tempat kerja, tata letak ruangan, skema warna ruangan, kebisingan, fasilitas, hubungan antara karyawan dengan bawahan, dan hubungan antar rekan kerja untuk menciptakan suasana kerja aman dan tenang.

Variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di konveksi Hanrif Collection Kudus. Pernyataan tersebut dapat dibuktikan dengan hasil jawaban responden terhadap indikator lingkungan kerja yang dideskripsikan dengan item-item yang diubah menjadi kuesioner yang kemudian diberikan kepada responden.

Memperoleh hasil bahwa, indikator hubungan sesama rekan kerja yang harmonis tanpa saling merendahkan antar sesama rekan kerja menjadi indikator yang paling berpengaruh terhadap lingkungan kerja. Hal ini dapat dibuktikan dengan perolehan nilai rata-rata

⁶ Tampi, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado) | Tampi | Acta Diurna Komunikasi."

pada tabel frekuensi lingkungan kerja yaitu dengan memperoleh nilai 4,33.

Berdasarkan hasil tersebut karyawan pada konveksi Hanrif Collection Kudus cenderung merasa betah dalam bekerja, karena salah satu faktornya adalah memiliki rekan kerja yang harmonis dan saling membantu, yang menyebabkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya dengan hati menyenangkan dan tanpa rasa khawatir. Dengan keadaan lingkungan kerja yang demikian, menjadi faktor penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini diperkuat dengan lingkungan kerja islami yang sudah diberikan oleh pemilik konveksi, salah satunya yaitu dengan adanya motivasi untuk selalu beribadah, sholat 5 waktu, dan dengan menyediakan tempat untuk sholat para karyawannya.

Jika hal ini terjadi di perusahaan-perusahaan, maka akan mendorong terjadinya peningkatan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang terjaga baik itu lingkungan kerja fisik maupun non fisik dapat meningkatkan dorongan dari dalam diri karyawan untuk segera menyelesaikan tugas dengan cepat sehingga produksi yang dihasilkan selesai tepat waktu. Karena pelanggan akan merasa bahwa konveksi tidak hanya memiliki hasil produksi yang berkualitas, tetapi juga akan menilai memenuhi pesanan sesuai waktu yang dibataskan. Oleh karena itu, lingkungan kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di Konveksi Hanrif Collection Kudus.

Hasil penelitian ini menerima teori menurut Robbin yang menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PTPN VI Unit Optir Sariak”.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan kesamaan dengan penelitian sebelumnya yaitu Apfia Ferawat mengenai “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”, diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan tersebut.⁷ Hasil penelitian ini juga memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan Ronal Donra Sihalodo dan Hotlin Siregar yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan” yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja secara persial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.⁸

Maka hipotesis kedua (H_2) yang memperhitungkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) Pada Konveksi Hanrif Collection Kudus dapat di **terima**.



⁷ Ferawati, “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.”

⁸ Ronal And Hotlin, “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Super Setia Sagita Medan.”