

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Objek Penelitian

a. Sekilas Tentang Perusahaan

1) Sejarah dan Perkembangan Usaha

UD. Zaen's *collection* didirikan pada tahun 1993 di Desa Jepang Pakis, Kecamatan Jati, Kabupaten Kudus sebagai usaha dagang yang bergerak dalam bidang konveksi pakaian muslim mulai dari wanita, anak dan dewasa. UD. Zaen's *collection* dirintis oleh H. Selamat Zaenuri bersama istri sejak pertama kali didirikan hingga sekarang. Tempat produksi berdampingan dengan pemukiman penduduk.

Pada awal mulanya, H. Selamat Zaenuri bekerja sebagai penjahit pakaian pada sebuah industri konveksi di Jakarta. Pada tahun 1992 beliau memutuskan untuk kembali ke kota asal yaitu Kudus dan mencoba menerima pesanan seragam dari sekolah taman kanak-kanak, maupun Sekolah Dasar. Karena pekerjaan tersebut dirasa kurang menguntungkan sehingga pada tahun 1993 beliau mencoba membangun usaha konveksi dengan berbekal pengalaman dan sebuah mesin jahit serta modal awal sebesar Rp. 2.000.000. Seluruh kegiatan usaha dilakukan secara mandiri oleh H. Selamat Zaenuri dan istrinya yaitu mulai pengadaan bahan baku, mencari pembeli hingga kegiatan pemasaran yang dilakukan secara *door to door*.

Pada tahun 1995 Zaen's *collection* memiliki kurang lebih 7 karyawan dimana terbagi menjadi 5 karyawan menjahit dan 2 karyawan harian. Pakaian didistribusikan ke pasar-pasar kecil luar kudus, dan saat itu mengalami jatuh bangunannya Perusahaan tersebut.

Sejak tahun 1997, saat terjadinya krisis moneter Perusahaan tersebut berkembang begitu pesat, sehingga banyak permintaan dari dalam maupun luar daerah. UD. Zaen's *collection* memasarkan barangnya

pada pasar terbesar di Kota Kudus yaitu pasar Kliwon, setelah promosi dari mulut ke mulut, permintaan semakin bertambah, hingga mendapatkan permintaan pada swalayan terbesar di Kudus.

Dengan berkembangnya waktu, dan banyaknya akan permintaan *Zaen's collection* menambah pemasarannya diluar kota yaitu Solo dan dibawa oleh sales keluar Jawa, yaitu Sumatera dan Bali.

Pada tahun 2001 perusahaan konveksi *Zaen's collection* semakin berkembang, pada saat itu *Zaen's collection* memiliki karyawan jahit kurang lebih 70 dan karyawan harian kurang lebih 15. Semakin berkembangnya waktu dan banyaknya pesaing dalam bidang konveksi, *Zaen's collection* masih tetap mempertahankan kualitasnya, sehingga sekarang *Zaen's collection* menjadi distributor pakaian Wanita dewasa dan anak dengan memasarkan berbagai macam model pakaian sesuai dengan perkembangan mode dunia, yang sekarang menjadi ciri khas UD. *Zaen's collection*.

Pada tahun 2012 *Zaen's collection* ditetapkan sebagai usaha dagang dengan nomor 510/792/PK/25.03/2012 oleh Kantor Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kudus. Berkat kegigihan dan keuletan H. Slamet Zaenuri, usaha yang dirintis sejak tahun 1992 pun masih berlangsung dan berkembang hingga sekarang.

b. Visi dan Misi Perusahaan

1) Visi Perusahaan

Menjadi Perusahaan kecil menengah dibidang konveksi yang terbaik, yang memprioritaskan aktivitas bisnis yang terprogram dan memberikan hasil optimal, mampu melayani permintaan pesanan, memberikan kepuasan pada pelanggan dan menjaga hubungan baik dengan mitra bisnis, pelanggan dan karyawan.

2) Misi Perusahaan

Ikut berperan aktif dalam menciptakan lapangan pekerjaan. Berperan aktif dalam meningkatkan kualitas dan produktivitas yang dapat memberikan kepuasan para pelanggan, karyawan dan mitra bisnis.

Memenuhi kesejahteraan karyawan. Berusaha keras untuk menjalankan usaha mikro kecil menengah sebagai pilar utama perekonomian nasional.

2. Gambaran Umum Responden

Karakteristik responden tentu perlu disajikan guna menggambarkan keadaan atau kondisi responden yang dapat memberikan tambahan informasi guna memahami hasil-hasil dari penelitian. Penyajian data deskriptif penelitian ini bertujuan agar dapat dilihat profil dari data penelitian tersebut dan hubungan antar variable yang digunakan dalam penelitian. Dalam hal ini peneliti mengkarakteristik responden berdasarkan Jenis kelaminnya, adapun data mengenai jenis kelamin responden, yaitu:

Tabel 4.1
Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	3	10.0%
Perempuan	27	90.0%
Jumlah	30	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2023.

Berdasarkan penjelasan pada table di atas dapat diketahui mengenai jenis kelamin responden, ialah seluruh karyawan konveksi UD. Zaen's *collection*, menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 3 dari 30 responden atau persentasinya sebanyak 10.0% dan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 27 dari 30 responden atau prosentasinya sebanyak 90.0% .

3. Deskripsi Data Penelitian

Hasil penelitian masing-masing jawaban responden tentang karakteristik Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ialah sebagai berikut:

1) Variabel Motivasi Kerja

Tabel 4.2

Hasil Jawaban Kuesioner Responden

Variabel	Item	Total STS	%	Total TS	%	Total N	%	Total S	%	Total SS	%
Motivasi Kerja (X1)	X1.1	0	0	6	20.0	7	23.3	14	46.7	3	10.0
	X1.2	1	3.3	3	10.0	12	40.0	12	40.0	2	6.7
	X1.3	2	6.7	2	6.7	11	36.7	11	36.7	4	13.3
	X1.4	3	10.0	3	10.0	10	33.3	10	33.3	4	13.3
	X1.5	0	0	3	10.0	15	50.0	9	30.0	3	10.0
	X1.6	1	3.3	3	10.0	12	40.0	12	40.0	2	6.7

Sumber : Data primer yang diolah, 2023.

Berdasarkan data diatas dapat dipahami bahwa item (X1.1) reponden yang menjawab sangat setuju 3, setuju 14, netral 7, tidak setuju 6 dan sangat tidak setuju 0, bahwa responden rata-rata berpendapat setuju. Item (X1.2) yang menjawab sangat setuju 2, setuju 12, netral 12, tidak setuju 3 dan sangat tidak setuju 1, bahwa responden rata-rata berpendapat setuju dan netral. Item (X1.3) yang menjawab sangat setuju 4, setuju 11, netral 11, tidak setuju 2, dan sangat tidak setuju 2, bahwa reponden rata-rata berpendapat setuju dan netral. Item (X1.4) yang menjawab sangat setuju 4, setuju 10, netral 10, tidak setuju 3 dan sangat tidak setuju 3, bahwa responden mayoritas berpendapat netral dan setuju. Item (X1.5) yang menjawab sangat setuju 3, setuju 9, netral 15, tidak setuju 3 dan sangat tidak setuju 0, bahwa responden lebih mayoritas berpendapat netral. Item (X1.6) yang menjawab sangat setuju 2, setuju 12, netral 12, tidak setuju 3 dan sangat tidak setuju 1, bahwa responden lebih mayoritas berpendapat netral dan setuju.

2) Variabel Lingkungan Kerja

Tabel 4.3

Hasil Jawaban Kuesioner Responden

Variabel	Item	Total STS	%	Total TS	%	Total N	%	Total S	%	Total SS	%
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	3	10.0	3	10.0	10	33.3	10	33.3	4	13.3
	X2.2	0	0	2	6.7	7	23.3	13	43.3	8	26.7
	X2.3	1	3.3	2	6.7	6	20.0	10	33.3	11	36.7
	X2.4	0	0	2	6.7	13	43.3	12	40.0	3	10.0
	X2.5	1	3.3	2	6.7	14	46.7	11	36.7	2	6.7
	X2.6	0	0	6	20.0	7	23.3	14	46.7	3	10.0

Sumber : Data primer yang diolah, 2023.

Berdasarkan data di atas dapat dipahami bahwa item (X2.1) responden yang menjawab sangat setuju 4, setuju 10, netral 10, tidak setuju 3 dan sangat tidak setuju 3, bahwa responden rata-rata berpendapat setuju dan netral. Item (X2.2) yang menjawab sangat setuju 88, setuju 13, netral 7, tidak setuju 2, dan sangat tidak setuju 0, bahwa responden rata-rata berpendapat setuju. Item (X2.3) yang menjawab sangat setuju 11, setuju 10, netral 6, tidak setuju 2, dan sangat tidak setuju 1, bahwa responden rata-rata berpendapat sangat setuju. Item (X2.4) yang menjawab sangat setuju 3, setuju 12, netral 13, tidak setuju 2, dan sangat tidak setuju 0, bahwa responden rata-rata berpendapat netral. Item (X2.5) yang menjawab setuju 2, setuju 11, netral 14, tidak setuju 2, dan sangat tidak setuju 1, bahwa responden rata-rata berpendapat netral. Item (X2.6) yang menjawab sangat setuju 3, setuju 14, netral 7, tidak setuju 6, dan sangat tidak setuju 0, bahwa responden rata-rata berpendapat netral.

3) Variabel Pengalaman Kerja

Tabel 4.4
Hasil Jawaban Kuesioner Responden

Variabel	Item	Total STS	%	Total TS	%	Total N	%	Total S	%	Total SS	%
Pengalaman Kerja (X3)	X3.1	0	0	2	6.7	13	43.3	12	40.0	3	10.0
	X3.2	1	3.3	2	6.7	14	46.7	11	36.7	2	6.7
	X3.3	0	0	6	20.0	7	23.3	14	46.7	3	10.0
	X3.4	1	3.3	2	6.7	14	46.7	11	36.7	2	6.7
	X3.5	0	0	2	6.7	7	23.3	13	43.3	8	26.7
	X3.6	0	0	5	16.7	11	36.7	11	36.7	3	10.0

Sumber : Data primer yang diolah, 2023.

Berdasarkan data di atas dapat dipahami bahwa item (X3.1) responden yang menjawab sangat setuju, setuju 12, netral 13, tidak setuju 2, dan sangat tidak setuju 0, bahwa responden rata-rata berpendapat netral. Item (X3.2) yang menjawab sangat setuju 2, setuju 11, netral 14, tidak setuju 2, sangat tidak setuju, bahwa responden rata-rata berpendapat netral. Item (X3.3) yang menjawab sangat setuju 3, setuju 14, netral 7, tidak setuju 6 dan sangat tidak setuju 0, bahwa responden rata-rata berpendapat setuju. Item (X3.4) yang menjawab sangat setuju 2, setuju 11, netral 14, tidak setuju 2, dan sangat tidak setuju 1, bahwa responden rata-rata berpendapat

netral. Item (X3.5) yang menjawab sangat setuju 8, setuju 13, netral 7, tidak setuju 2, dan sangat tidak setuju 0, bahwa responden rata-rata berpendapat setuju. Item (X3.6) yang menjawab sangat setuju 3, setuju 11, netral 11, tidak setuju 5, dan sangat tidak setuju 0, bahwa responden rata-rata berpendapat netral dan setuju.

4) Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4.5
Hasil Jawaban Kuesioner Responden

Variabel	Item	Total STS	%	Total TS	%	Total N	%	Total S	%	Total SS	%
Kinerja Karyawan (Y1)	Y1.1	1	3.3	3	10.0	12	40.0	12	40.0	2	6.7
	Y1.2	2	6.7	2	6.7	11	36.7	11	36.7	4	13.3
	Y1.3	3	10.0	3	10.0	10	33.3	10	33.3	4	13.3
	Y1.4	0	0	3	10.0	15	50.0	9	30.0	3	10.0
	Y1.5	1	3.3	5	16.7	9	30.0	13	43.3	2	6.7
	Y1.6	0	0	2	6.7	13	43.3	12	40.0	3	10.0

Sumber : Data primer yang diolah, 2023.

Berdasarkan data di atas dapat dipahami bahwaitem (Y1.1) responden yang menjawab sangat setuju 2, setuju 12, netral 12, tidak setuju 3, dan sangat tidak setuju 1 bahwa responden rata-rata berpendapat netral dan setuju,. Item (Y1.2) yang menjawab sangat setuju 4, setuju 11, netral 11, tidak setuju 2, dan sangat tidak setuju 2, bahwa responden rata-rata berpendapat netral dan setuju. Item (Y1.3) yang menjawab sangat setuju 4, setuju 10, netral 10, tidak setuju 3, dan sangat tidak setuju 3, bahwa responden rata-rata berpendapat netral dan setuju. Item (Y1.4) yang menjawab sangat setuju 3, setuju 9, netral 15, tidak setuju 3, dan sangat tidak setuju 0, bahwa responden rata-rata berpendapat netral. Item (Y1.5) yang menjawab sangat setuju 2, setuju 13, netral 9, tidak setuju 5, sangat tidak setuju 1, bahwa responden rata-rata berpendapat setuju. Item (Y1.6) yang menjawab sangat setuju 3, setuju 12, netral 13, tidak setuju 2, dan sangat tidak setuju 0, bahwa responden rata-rata berpendapat netral.

4. Analisis Data

a. Uji Validitas

Uji Validitas bertujuan guna mengukur ketepatan suatu item dalam kuesioner atau skala, apakah bulir-bulir

item yang tercantum dalam kuesioner tersebut telah layak atau belum dalam mengukur apa yang ingin diukur.¹

Dalam pengujian validitas dibantu dengan program SPSS 22.0 untuk menentukan apakah kuesioner tersebut valid atau tidak. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 30 orang, maka di ketahui r_{tabel} sebesar 0.3610. Dari nilai r_{tabel} yang telah diketahui selanjutnya dapat digunakan sebagai kriteria untuk masing-masing pertanyaan dalam sebuah kuesioner. Kuesioner dari masing-masing pertanyaan dikatakan valid jika koefisien validitas lebih dari nilai r_{tabel} yaitu 0.3610. Untuk hasil uji validitas ialah sebagai berikut :

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	X1.1	0.837	0.3610	Valid
	X1.2	0.874	0.3610	Valid
	X1.3	0.892	0.3610	Valid
	X1.4	0.822	0.3610	Valid
	X1.5	0.840	0.3610	Valid
	X1.6	0.874	0.3610	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0.920	0.3610	Valid
	X2.2	0.743	0.3610	Valid
	X2.3	0.907	0.3610	Valid
	X2.4	0.721	0.3610	Valid
	X2.5	0.850	0.3610	Valid
	X2.6	0.822	0.3610	Valid
Pengalaman Kerja (X3)	X3.1	0.720	0.3610	Valid
	X3.2	0.919	0.3610	Valid
	X3.3	0.766	0.3610	Valid
	X3.4	0.919	0.3610	Valid
	X3.5	0.798	0.3610	Valid
	X3.6	0.900	0.3610	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0.853	0.3610	Valid
	Y1.2	0.865	0.3610	Valid
	Y1.3	0.849	0.3610	Valid
	Y1.4	0.831	0.3610	Valid
	Y1.5	0.886	0.3610	Valid
	Y1.6	0.726	0.3610	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023.

¹ Duwi Priyatno, *Paham Analisa Statistik Data SPSS*, (Yogyakarta : MediaKom, 2010), 90.

Berdasarkan tabel diatas, hasil pengujian validitas pada setiap variabel adalah sebagai berikut :

1) Motivasi Kerja

Pada variabel Motivasi Kerja terdiri dari 6 (enam) item pernyataan, di mana hasil uji vaiditas adalah *valid*, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan bernilai positif.

2) Lingkungan Kerja

Pada variabel Lingkungan Kerja terdiri dari 6 (enam) item pernyataan, di mana hasil uji vaiditas adalah *valid*, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan bernilai positif.

3) Pengalaman Kerja

Pada variabel Pengalaman Kerja terdiri dari 6 (enam) item pernyataan, di mana hasil uji vaiditas adalah *valid*, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan bernilai positif.

4) Kinerja Karyawan

Pada variabel Kinerja Karyawan terdiri dari 6 (enam) item pernyataan, di mana hasil uji vaiditas adalah *valid*, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan bernilai positif

Jadi dapat disimpulkan karena r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0.3610) dan bernilai positif. Dengan demikian butir atau pertanyaan tersebut dikatakan *valid*.

b. Uji Reliabilitas Instrumen

Uji realibilitas ialah instrumen yang digunakan guna mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Instrument suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* (α) > 0.60 untuk menguji reliabilitas instrument, penulis menggunakan analisis statistik SPSS 22.0.

Tabel 4.7
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Motivasi Kerja	0.923	Reliabel
2	Lingkungan Kerja	0.908	Reliabel
3	Pengalaman Kerja	0.914	Reliabel
4	Kinerja Karyawan	0.911	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2023.

Dari tabel diatas dapat di ketahui bahwa masing-masing dari Variabel memiliki Cronbach Alpha > 0,60 ($\alpha > 0,60$), yang artinya bahwa semua variabel X1, X2, X3 dan Y dapat dikatakan Reliabel.

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Multikolinieritas

Uji ini bertujuan guna menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Model yang baik itu tidak terjadinya korelasi antara variabel independen. Multikolonieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan lawannya variance inflation factor (VIF). Nilai yang umum dipakai untuk uji multikolonieritas adalah nilai *tolerance* ≥ 0.10 atau sama dengan nilai VIF ≤ 10 . Untuk hasil uji multikolonieritas adalah sebagai berikut :

Tabel 4.8
Hasil Uji Multikolonieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Motivasi Kerja	0.122	8.193	Tidak Multikolonieritas
Lingkungan Kerja	0.159	7.003	Tidak Multikolonieritas
Pengalaman Kerja	0.165	5.281	Tidak Multikolonieritas

Sumber : Data primer yang diolah, 2023.

Berdasarkan data yang telah diolah dalam tabel coefficients, dapat dilihat bahwa nilai toleran untuk Motivasi Kerja sebesar 0.122, Lingkungan Kerja 0.159, dan Pengalaman Kerja 0.165 lebih dari (\geq) 0.10. Karena korelasinya di bawah 90%, maka dikatakan tidak terjadinya multikolonieritas. Sedangkan semua variabel bebas memiliki nilai VIF kurang dari (\leq) 10 yaitu Motivasi Kerja sebesar 8.193, Lingkungan Kerja 7.003, dan Pengalaman Kerja sebesar 5.281. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas antara variabel independen dalam model regresi.

2) Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1. Jika terjadi korelasi, maka

dinamakan ada problem autokolerasi. Dalam penelitian ini penulis menggunakan autokorelasi uji *Durbin-Watson* (DW test) yang menggunakan titik kritis, yaitu batas bawah (dL) dan batas atas (dU). Tabel distribusi batas bawah (dL) dan batas atas (dU) dapat dicari dengan melihat nilai n serta k, yang mana $n = 30$ dan $k = 4$ maka didapatkan nilai $dL = 1.1426$ dan nilai $dU = 1.7386$. Secara lebih rinci hasil Durbin Watson hitung dijelaskan pada tabel di berikut :

Tabel 4.9
Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0.990 ^a	0.923	0.903	0.619	2.167

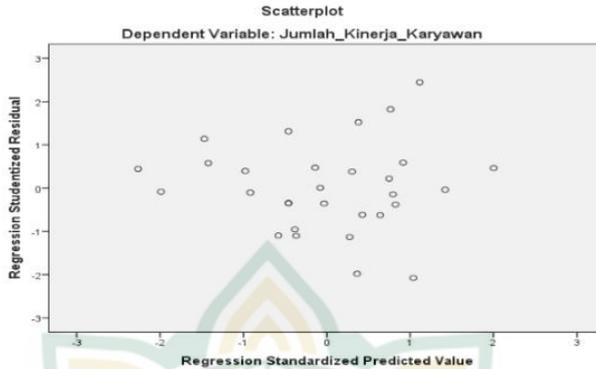
Sumber : Data primer yang diolah, 2023.

Dari hasil tabel diatas dapat dilihat nilai *Durbin Watson* hitung ialah sebesar 2.167, maka dinyatakan tidak terdapatnya autokorelasi positif dimana nilai (DW) $2.167 > (dU) 1.7386$ dan juga tidak terdapat autokorelasi negatif dimana nilai $4-DW = 1.833 > (dU) 1.7386$, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak adanya autokorelasi sama sekali baik autokorelasi positif maupun autokorelasi negatif.

3) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan guna menguji apakah dalam model regresi terjadi atau terdapat ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang tidak heterokedastisitas. Untuk hasil uji heterokedastisitas adalah sebagai berikut:

Gambar 4.1
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Dari grafik *scatterplots* diatas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y (kinerja karyawan). Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini, sehingga model regresi ini layak di pakai.

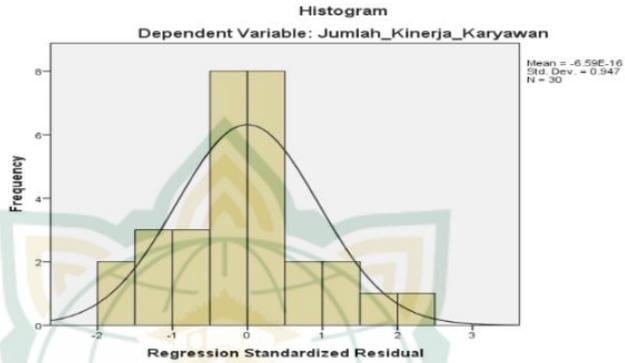
4) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan guna menguji apakah pada model regresi variabel bebas dan variable terikat mempunyai distribusi normal atau tidak.² Model regresi yang baik ialah yang mempunyai distribusi data normal ataupun yang mendekati normal. Cara yang digunakan untuk menguji uji normalitas data ialah dengan menggunakan histogram atau menggunakan normal *P- Plot* dengan cara melihat penyebaran datanya. Jika pada grafik tersebut penyebaran datanya menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Kemudia dapat juga menggunakan Tes statistic berdasarkan test of normality (*Kolmogorov Smimov test*) Kriteria pengujian ialah Jika angka signifikansi (SIG) > 0,05, maka data berdistribusi normal atau Jika angka

² Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*, (Semarang : Badan Penerbit Undip, 2011), 105.

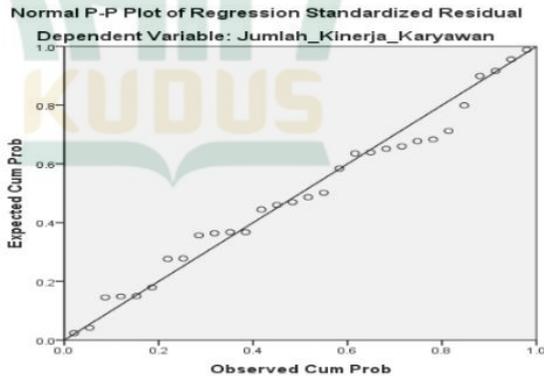
signifikansi (SIG) < 0,05, maka data berdistribusi tidak normal. Untuk mendeteksi memiliki distribusi normal atau tidak dapat dilihat pada histogram, *P-P Plot* dan *Kolmogorov Smimov test* sebagai berikut:

Gambar 4.2
Hasil Uji Normalitas



Dapat dilihat pada grafik histogram diatas menjelaskan bahwasanya residual data telah menunjukkan kurva normal yang membentuk lonceng sempurna.

Gambar 4.3
Hasil Uji Normalitas



Sedangkan grafik normal P- Plot menjelaskan bahwasanya terdapat titik-titik yang menyebar pada sekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti

arah garis diagonal. Dengan demikian, data yang digunakan telah memenuhi asumsi klasik serta dapat di katakan data tersebut normal.

Tabel 4.10
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{ab}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.58601753
Most Extreme Differences	Absolute	.110
	Positive	.110
	Negative	-.082
Test Statistic		.110
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{cd}

Sumber : Data primer yang diolah, 2023.

Berdasarkan hasil pengujian diatas menunjukkan bahwa variabel residual terdistribusi normal. Hal itu dapat di lihat bahwasanya signifikansi (*Asymp. Sig.*) ialah 0.200. Karena signifikansi $0.200 > 0,05$, maka hal ini menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

d. Uji Hipotesis

1) Analisis Linier Berganda

Analisis ini bertujuan guna menguji hipotesis dari penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya, yaitu guna mengetahui apakah terdapat pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Konveksi UD Zaen's collection, dari estimasi di peroleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji Linier Berganda

Keterangan	Nilai Koefisien	Sig.
<i>Konstanta</i>	0.380	0.008
Motivasi Kerja	0.644	0.000
Lingkungan Kerja	0.141	0.019
Pengalaman Kerja	0.218	0.045

Sumber : Data primer yang diolah, 2023.

Dari hasil data diatas, maka persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 0.380 + 0.644 + 0.141 + 0.218$$

Dimana :

b_0 : Konstanta

X_1 : Motivasi Kerja

X_2 : Lingkungan Kerja

X_3 : Pengalaman Kerja

Y : Kinerja Karyawan

$b_1 b_2 b_3$: Koefisien Regresi Variabel Bebas

Dari pemapaaran persaman di atas dapat maka mendapat beberapa analisis, diantaranya ialah :

- a) Konstanta sebesar 0.380 memberikan arti jika tanpa adanya pengaruh dari variabel independen, Motivasi Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Pengalaman Kerja (X_3) nilainya adalah 0. Rata-rata nilai variabel dependen (Y) memiliki nilai konstanta sebesar 0.380, karena adanya pengaruh dari variabel independen.
- b) Nilai koefisien regresi Motivasi Kerja sebesar 0.644. Hal ini berarti, jika Motivasi Kerja (X_1) terjadi kenaikan 100% maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 64.4%. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan, semakin baik Motivasi Kerj maka Kinerja Karyawan semakin meningkat.
- c) Nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja sebesar 0.141. Hal ini berarti, jika Lingkungan Kerja (X_2) terjadi kenaikan 100% maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 14.1%. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan, semakin baik Lingkungna Kerja maka Kinerja Karyawan semakin meningkat.
- d) Nilai koefisien regresi *brand ambassador* sebesar 0.218. Hal ini berarti, jika Pengalaman Kerja (X_3) terjadi kenaikan 100% maka Kinerja Karyawaan (Y) akan meningkat sebesar 21.8%. Koefisien

bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Pengalaman Kerja dengan Kinerja Karyawan, semakin baik Pengalaman Kerja maka Kinerja Karyawan semakin meningkat.

2) Uji T (parsial)

Uji ini bertujuan guna mengetahui apakah pada model regresi variabel bebas (X) secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat (Y). Table distribusi t ditentukan dengan mencari pada derajat kebebasan (df) = n-k, (n) ialah jumlah sampel dan (k) ialah jumlah variabel bebas. Sehingga t_{tabel} diperoleh (df) = 30-3 dengan signifikan 10% adalah 1.70329. Hasil yang berpengaruh adalah jika t_{hitung} lebih besardari t_{tabel} . Secara lebih rinci hasil t_{hitung} dijelaskan dalam tabel di bawah ini :

Tabel 4.12
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	Keterangan
Motivasi Kerja	9.579	1.70329	0.000	Berpengaruh dan Signifikan
Lingkungan Kerja	1.715	1.70329	0.019	Berpengaruh dan Signifikan
Pengalaman Kerja	2.111	1.70329	0.045	Berpengaruh dan Signifikan

Sumber : Data primer yang diolah, 2023.

Berdasarkan hasil uji t diatas dapat di simpulkan bahawa :

- a) Adanya Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Konveksi UD Zaen’s Collection. Karena nilai t_{hitung} sebesar 9.579 lebih besar dari pada t_{tabel} 1.70329 dengan signifiksn sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, hipotesis pertama (H_1) yang menyatakan Motivasi Kerja (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Konveksi UD Zaen’s Collection. **Diterima.**
- b) Adanya Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Konveksi UD Zaen’s Collection. Karena nilai t_{hitung} sebesar 1.715 lebih besar dari pada t_{tabel} 1.70329 dengan signifikan sebesar 0,019 lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, hipotesis kedua (H_2) yang menyatakan

Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Konveksi UD Zaen's Collection. **Diterima.**

- c) Adanya Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan Konveksi UD Zaen's Collection . Karena nilai t_{hitung} sebesar 2.111 lebih besar dari pada t_{tabel} 1.70329 dengan signifikan sebesar 0,045 lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, hipotesis ketiga (H_3) yang menyatakan Pengalama Kerja (X_3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Konveksi UD Zaen's Collection. **Diterima.**

3) Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen mempunyai pengaruh yang sama terhadap variabel dependen. Jika H_0 diterima jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ dan H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$. Tabel distribusi F dapat dicari dengan cara $df1 = k-1$ dan $df2 = n-k$, yang mana $df1 = 4-1=3$ dan $df2 = 30 - 4 = 26$ yang mana di menjadi 29, jadi nilai F_{tabel} untuk penelitian ini adalah 2.98. Secara lebih rinci hasil F_{hitung} dijelaskan dalam table di bawah ini :

Tabel 4.13
Hasil Uji Silmutan (Uji F)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	17.695	3	5.898	554.342	0.000 ^b
Residual	0.277	26	0.011		
Total	17.971	29			

Sumber : Data primer yang diolah, 2023.

Berdasarkan table yang tercantum diatas menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 554.342 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 dimana lebih kecil dari α yaitu sebesar 0,05 karena F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} yaitu 2.98 Maka keputusannya adalah menerima hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengalaman Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan.

4) Koefesien Derteminan (R^2)

Koefesien derteminan (R^2) di gunakan guna mengetahui ada tidaknya hubungan serta pengaruh antara dua variabel. Nilai koefesien determinasi adalah antara 0 sampai dengan 1. Bila koefesien derteminan (R^2) mendekati salah satu angka satu maka dapat dibilang pengaruh dari variabel *independent* terhadap variabel *dependent* semakin kuat.

Dalam penelitian ini, variabel dependen adalah Kinerja Karyawan (Y), selanjutnya variabel independen adalah *Motivasi Kerja* (X_1), *Lingkungan Kerja* (X_2) Dan *Pengalaman Kerja* (X_3). Hasil analisis koefesien derteminan (R^2) ialah sebagai berikut:

Tabel 4.14
Hasil Analisis Koefesien Derteminan (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.990 ^a	0.923	0.903	0.10315

Sumber : Data primer yang diolah, 2023.

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara dua variabel yaitu variabel dependen dan independen. Karena nilai *adjusted R square* sebesar 0.903 atau 90.3% yang mana nilai ini mendekati angka satu maka dapat di katakan sumbangan dari variabel independen terhadap variabel dependen semakin besar. Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat. Sedangkan sisanya ($100\% - 90.3\% = 9.7\%$) dipengaruhi oleh variabel yang lain yang mana tidak termasuk didalam penelitian ini.

B. Pembahasan

Dari pengujian yang telah dilakukan diperoleh bahwa terbukti Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengalaman Kerja secara berrsama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut memang perlu di perhitungkan dalam Kinerja Karyawan yang berkualitas. Semakin baik hal tersebut maka akan semakin menunjukkan hasil Kinerja Karyawan yang baik pula. Setelah menganalisis data yang telah di peroleh dengan menggunakan metode statistic, maka hal selanjutnya ialah pembahasan mengenai analisis tersebut.

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Konveksi UD Zaen's Collection

Motivasi merupakan salah satu penyebab tinggi rendahnya kinerja seorang karyawan. Motivasi sendiri adalah dorongan atau kehendak yang menyebabkan seseorang berbuat sesuatu hal sehingga mengarahkan seorang pegawai terhadap tujuannya. Hal ini dapat menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh pada menguatnya atau melenahnya kinerja seorang pegawai. Pemberian motivasi kerja dilakukan untuk melihat pengaruhnya terhadap sikap dan tingkah laku seorang karyawan dalam bekerja. Pemberian motivasi ini dapat memberikan efek negatif maupun positif dalam melaksanakan pekerjaan sebagai seorang pegawai.³

Menurut Wahjosumidjo motivasi adalah suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan presepsi, dan keputusan yang terjadi pada diriseseorang. Proses psikologis timbul diakibatkan oleh faktor di dalam diri seseorang itu sendiri (*intrinsic*) maupun faktor dari luar (*extrinsic*).⁴

Hasil perhitungan Uji t dalam penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Konveksi UD. Zaen's Collection . Karena nilai t_{hitung} sebesar 9.579 lebih besar dari pada t_{tabel} 1.70329 dengan signifiksn sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, hipotesis pertama (H_1) yang menyatakan Motivasi Kerja (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Konveksi UD Zaen's Collection.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lidia Lusri dan Hotlan Siagian, yang meneliti tentang “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Browita Citra Prima Surabaya” hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang positif antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin seorang

³ Wiwik Widiyanti Dan Dewi Fitriani, “*Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Depok*”, (2017)

⁴ Tsauri Sofyan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 182

karyawan mempunyai motivasi yang tinggi maka semakin meningkat pula kualitas karyawan dalam bekerja.⁵

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Konveksi UD Zaen's Collection

Menurut Kasmir (2016) lingkungan kerja adalah sebuah kondisi disekitar lingkungan kerja, dapat berupa ruangan, *layout*, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama pegawai. Menurut Sedarmayati (2014) mendefinisikan lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerjanya baik sebagai individu maupun sebuah kelompok.⁶

Menurut Syaidam (2020:226) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana pra sarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri. Walaupun lingkungan kerja merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan, akan tetapi untuk saat ini masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan kondisi lingkungan kerja disekitaran perusahaan tersebut.

Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan tempat dimana karyawan melaksanakan kegiatan-kegiatan dalam bekerja, dimana kondisi lingkungan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan yang nyaman ataupun kurang nyaman dapat berpengaruh pada produk yang dihasilkan oleh karyawan. Maka dari itu setiap perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang membuat karyawan betah dan merasa nyaman serta aman sehingga hasil kerja karyawan semaksimal mungkin, hal tersebut tentunya memberi keuntungan pada perusahaan.

Hasil dari perhitungan Uji t dalam penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Konveksi UD Zaen's Collection. Karena nilai t_{hitung} sebesar 1.715 lebih besar dari pada t_{tabel} 1.70329 dengan signifikan sebesar 0,019 lebih kecil dari 0,05. Oleh

⁵Lidia Lusri Dan Hotlan Siagian," *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Browita Citra Prima Surabaya*", 2017

⁶ Junaidi Junaidi," *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai*"i, 2021.

karena itu, hipotesis kedua (H_2) yang menyatakan Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Konveksi UD Zaen's Collection.

Hasil pada penelitian ini sendiri sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Daniel Surjosuseno "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi UD. Pabrik Ada Plastic" Hasil penelitian tersebut menyatakan Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan UD. Ada Plastic semakin tinggi tingkat kenyamanan dalam suatu lingkungan kerja maka dapat menghasilkan inerja karyawan yang berkualitas.⁷

3. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan Konveksi UD Zaen's Collection

Menurut Suwarto (2022) pengalaman kerja merupakan ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seorang karyawan dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik.⁸

Sedangkan menurut Ranupandojo dan Husnan (2011:71) mengemukakan pengalaman kerja adalah ukuran tentang waktu atau lama kerja yang telah ditempuh seseorang, dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik. Orang yang berpengalaman dalam bekerja memiliki kemampuan kerja yang lebih baik dari pada orang yang baru saja memasuki dunia kerja, karen orang tersebut telah belajar dari kegiatan-kegiatan dan permasalahan yang timbul dengan pekerjaan sebelumnya. Dengan adanya pengalaman kerja, maka telah terjadi proses penambahan ilmu pengetahuan dan keterampilan serta sikap pada diri seseorang, sehingga dapat menunjang pengembangan diri berkat pengalaman yang ada.⁹

Dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja merupakan berapa lama waktu yang telah ditempuh karyawan

⁷ Surjosuseno Daniel, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi UD. Pabrik Ada Plastic", 2015

⁸ Maulana Taufik Danstyo Rianto, "Pengaruh Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Diperusahaan X", 2022

⁹ Santoso Erik Agus, "Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Kecamatan Wonosari Kabupaten Bondowoso)", 2022

dalam bekerja sehingga karyawan lebih banyak memiliki pengalaman serta kemampuan yang semakin mumpuni dalam bekerja. Hal tersebut dikarenakan semakin lama seseorang tersebut bekerja maka semakin banyak juga ilmu serta keterampilan yang telah dipelajari.

Hasil perhitungan Uji t pada penelitian ini menunjukkan bahwa adanya Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan Konveksi UD Zaen's Collection . Karena nilai t_{hitung} sebesar 2.111 lebih besar dari pada t_{tabel} 1.70329 dengan signifikan sebesar 0,045 lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, hipotesis ketiga (H_3) yang menyatakan Pengalama Kerja (X_3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Konveksi UD Zaen's Collection

Hasil penelitian ini sendiri sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dewi Suriani dan Firmansyah Kusumayadi “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Dan Olah Raga (Dikpora) Kabupaten Bima”. Hasil dari pengujian pada penelitian tersebut menyatakan bahwa Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini menjelaskan bahwa hasil penelitian ini menunjukkan kondisi yang signifikan, berarti dimana semakin tinggi pengalaman sorang keryawan maka semakin tinggi pula kualiatas kinerja seorang karyawan tersebut.¹⁰

4. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan Konveksi UD Zaen's Collection

Berdasarkan table yang tercantum diatas menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 554.342 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 dimana lebih kecil dari α yaitu sebesar 0,05 karena F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} yaitu 2.98 Maka keputusannya adalah menerima hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengalaman Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil perhitungan uji F pada penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengalaman Kerja secara bersama-sama

¹⁰ Dewi Surianai Dan Firmansyah Kusumayadi,” *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Dan Olah Raga (Dikpora) Kabupaten Bima*”, 2021

terhadap Kinerja Karyawan. Karena nilai F_{hitung} sebesar 554.342 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 dimana lebih kecil dari α yaitu sebesar 0,05 karena F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} yaitu 2.98 Maka keputusannya adalah menerima hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengalaman Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan.

Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengalaman Kerja bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi Kerja yang tinggi sangat berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, ditunjukkan pada hasil penelitian yang menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Selain Motivasi kerja juga adanya Lingkungan kerja yang baik juga berpengaruh terhadap Kinerja karyawan, ditunjukkan pada hasil penelitian yang menyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Selain itu juga Semakin banyaknya Pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan maka akan semakin berkualitas pula kinerja seorang karyawan, ditunjukkan pada hasil penelitian yang dimana Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Dari semua variabel diatas variabel yang pengaruhnya paling tinggi adalah Motivasi Kerja karena mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 9.579 yang berarti lebih besar dari variabel lainnya.