

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

1. Sejarah Berdirinya Konveksi Rapi Collection Pati

Konveksi rapi collection adalah perusahaan perorangan yang didirikan oleh ibu Totok pada tahun 1990 dan saat ini berlokasi di jalan Kembang joyo gang kelud Kecamatan Pati Kabupaten Pati. Rapi collection merupakan perusahaan konveksi yang bergerak di bidang produksi dan penjualan pakaian. Kegiatan operasional perusahaan berdasarkan atas pesanan yang diterima dari konsumen (*job order*).

Pendirian usaha ini berawal dari niat sang pemilik yang pada saat itu berprofesi sebagai ibu rumah tangga, ingin mencoba berkecimpung di dunia bisnis. Melihat peluang pasar yang cukup menjanjikan di bidang konveksi, pemilikpun menjatuhkan pilihannya untuk membuka usaha di bidang konveksi.

Pada awalnya, perusahaan ini hanya menerima pesanan berupa dasi sekolah saja yang mayoritas merupakan pesanan dari daerah Pati dan sekitarnya. Namun seiring berjalannya waktu permintaan pasarpun semakin beragam. Hal ini memaksa rapi collection untuk dapat mengikuti selera konsumen agar tetap terus bertahan. Hingga saat ini rapi collection telah memproduksi berbagai jenis pakaian seperti seragam sekolah, kaos olahraga, training, jaket sekolah, jaket kantor, dan lain sebagainya.

Setelah perkembangannya yang begitu pesat konveksi rapi collection menjadi salah satu perusahaan konveksi unggulan di Kabupaten Pati. Selain di daerah Pati dan sekitarnya yang menjadi tujuan utama pemasaran produknya, pemasaran rapi collection ini juga sudah sampai di Kalimantan dan Riau. Konveksi rapi collection rata-rata per orang bisa memproduksi 2 sampai 3 buah perhari untuk baju dewasa, sedangkan untuk kaos per orang bisa memproduksi sebanyak 25 buah setiap harinya.

2. Aktivitas Rapi Collection

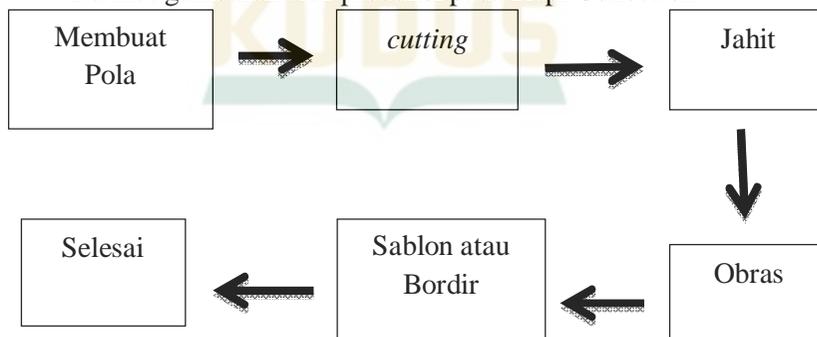
Rapi Collection adalah sebuah unit usaha yang bergerak di bidang konveksi yang dalam praktek usahanya Rapi Collection melakukan kegiatan produksi berdasarkan atas

spesifikasi yang ditentukan oleh pemesan. Dalam menjalankan kegiatan usahanya Rapi Collection selalu berusaha mengutamakan kepuasan konsumen dengan memberikan kualitas produk yang baik dan tepat waktu sesuai keinginan konsumen.

Rapi Collection melayani pesanan baik partai besar maupun partai kecil. Untuk penerimaan pesanan Rapi Collection memberlakukan sistem langsung dan tidak langsung. Sistem langsung dimana konsumen secara langsung datang ke perusahaan, sedangkan sistem tidak langsung konsumen bisa memesan melalui telepon dan sistem ini biasanya dilakukan oleh konsumen dari luar pulau Jawa seperti Kalimantan dan Riau. Rapi Collection tidak menganjurkan konsumen selain pelanggan tetap untuk melakukan pemesanan melalui media komunikasi seperti telepon dimaksudkan agar konsumen dapat melakukan negosiasi langsung dengan pihak perusahaan dan melihat langsung contoh produk yang dihasilkan.

Kegiatan produksi dimulai dari penerimaan pesanan secara langsung oleh bagian umum. Setelah adanya kesepakatan harga dan perjanjian antara kedua belah pihak, pemilik akan melakukan permintaan pembelian bahan baku ke supplier yang sudah menjadi langganannya. Selanjutnya dimulailah proses produksi atas pesanan dari konsumen tersebut yang dilakukan di bagian produksi. Setelah produksi selesai, selanjutnya barang akan dikirim atau diambil langsung oleh konsumen. Adapun biaya pengiriman biasanya ditanggung oleh konsumen.

Berikut gambaran alur produksi pada Rapi Collection:



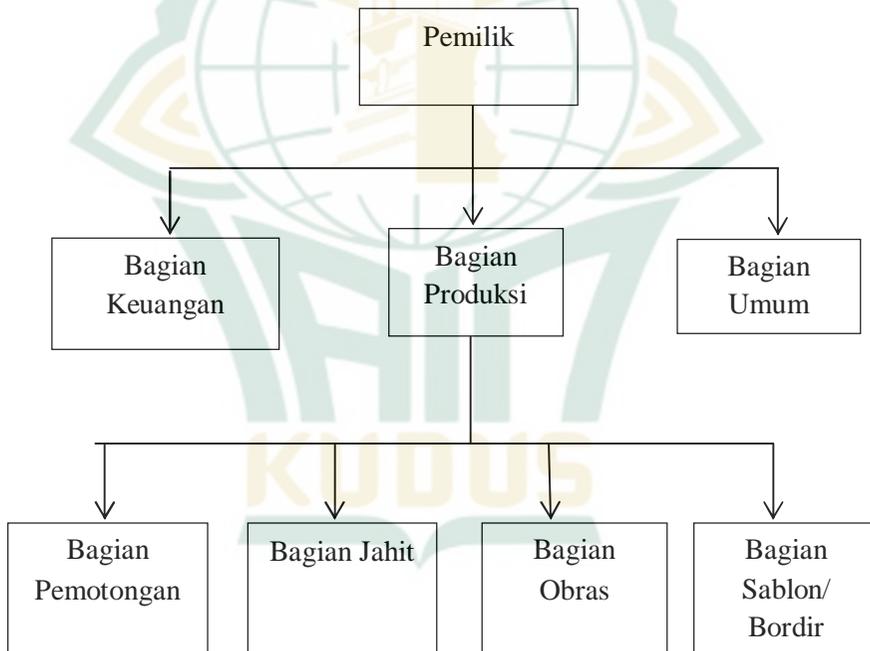
Gambar 4.1
Alur Proses Produksi Rapi Collection

3. Struktur dan Fungsi Organisasi

a. Struktur Organisasi

Pada dasarnya suatu perusahaan perlu membuat struktur organisasi yang secara rinci menjelaskan mengenai tugas, tanggung jawab, dan wewenang tiap-tiap fungsi yang terdapat di dalamnya. Dengan dibentuknya struktur organisasi dimaksudkan agar dapat mengarahkan semua anggota organisasi dalam menjalankan tugasnya untuk mencapai tujuan perusahaan.

Struktur organisasi pada manajemen Rapi Collection masih tergolong sederhana. Pemilik perusahaan menjabat sebagai pemimpin yang langsung membaahi bagian keuangan, bagian produksi, dan bagian umum. Berikut gambaran struktur organisasi Rapi Collection:



Gambar 4.2
Struktur Organisasi Rapi Collection

b. Fungsi Organisasi

- 1) **Pemilik**
Berdasarkan jenis usahanya yaitu perorangan, pemilik bertanggung jawab penuh atas assets, kewajiban, dan modal perusahaan. Dalam aktivitas usahanya pemilik sebagai pemimpin perusahaan bertanggung jawab dalam mengawasi dan mengontrol seluruh kegiatan operasional perusahaan.
- 2) **Bagian Keuangan**
Bagian keuangan bertanggung jawab dalam mencatat setiap transaksi dan membuat pembukuan atas penerimaan dan pengeluaran kas.
- 3) **Bagian Produksi**
Bagian produksi merupakan karyawan pada bagian pemotongan. Selain tugas pokoknya pada bagian pemotongan, bagian produksi juga bertanggung jawab untuk mengawasi setiap kegiatan pada bagian produksi. Pengawasan tersebut dilakukan agar seluruh tahap-tahap produksi berjalan dengan efektif dan efisien, sehingga barang pesanan dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu.
Bagian produksi terbagi atas 4 bagian, yaitu:
 - a) Bagian pemotongan
 - b) Bagian jahit
 - c) Bagian obras
 - d) Bagian sablon atau bordir
- 4) **Bagian Umum**
Bagian umum bertanggung jawab atas kegiatan seperti menerima order, melakukan penawaran, dan melayani konsumen.

B. Gambaran Umum Responden

1. Deskripsi Identitas Responden

Identitas responden merupakan segala sesuatu yang erat hubungannya dengan diri responden secara individu, jumlah responden dalam penelitian ini adalah 35 orang yang merupakan responden konveksi Rapi Collection Pati.

2. Jenis Kelamin Responden

Data mengenai jenis kelamin dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.1
Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid laki-laki	1	2,9	2,9	2,9
perempuan	34	97,1	97,1	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Sumber : Data Primer 2019 yang diolah melalui SPSS'23

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa dari 35 responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 1 orang atau (2,9%) dan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 34 orang atau (97,1%).

3. Umur Responden

Tabel 4.2
Umur Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid kurang dari 25	10	28,6	28,6	28,6
25 sampai 40	21	60,0	60,0	88,6
lebih dari 40	4	11,4	11,4	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Sumber : Data Primer 2019 yang diolah melalui SPSS'23

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden berumur kurang dari 25 tahun berjumlah 10 atau (28,6%), umur 25 sampai 40 tahun berjumlah 21 atau (60,0%) dan umur lebih dari 40 tahun berjumlah 4 atau (11,4%).

4. Pendidikan Terakhir Responden

Tabel 4.3
Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMP	8	22,9	22,9	22,9
SMA	25	71,4	71,4	94,3
S1	2	5,7	5,7	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Sumber : Data Primer 2019 yang diolah melalui SPSS'23

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa karyawan yang berpendidikan SMP berjumlah 8 orang atau (22,9%) dan SMA berjumlah 25 orang atau (71,4%) dan S1 berjumlah 2 orang atau (5,7%).

5. Lama Menjadi Karyawan

Tabel 4.4
Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang dari 5 tahun	21	60,0	60,0	60,0
lebih dari 5 tahun	14	40,0	40,0	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Sumber : Data Primer 2019 yang diolah melalui SPSS'23

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa karyawan yang bekerja kurang dari 5 tahun berjumlah 21 orang atau (60,0%) dan yang bekerja lebih dari 5 tahun berjumlah 14 orang atau(40,0%).

C. Deskripsi Angket

Secara keseluruhan berdasarkan hasil rekapitulasi jawaban karyawan yang diambil sebagai responden dalam penelitian dijelaskan sebagai beriku ini:

1. Variabel Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Adapun tanggapan responden mengenai pernyataan kompensasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.5
Frekuensi Variabel Kompensasi (X₁)

Butir Pertanyaan	Frekuensi									
	STS	%	TS	%	R	%	S	%	SS	%
	1		2		3		4		5	
Butir 1	0	0	1	2,9	12	34,3	12	34,3	10	28,6
Butir 2	0	0	1	2,9	7	20,0	19	54,3	8	22,9
Butir 3	0	0	1	2,9	9	25,7	13	37,1	12	34,3
Butir 4	0	0	0	0	8	22,9	22	62,9	5	14,3

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.5 tentang jawaban responden mengenai kompensasi dapat diketahui responden setuju dengan penerapan kompensasi seperti: gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, perusahaan memberikan insentif secara berkala selain gaji tetap, perusahaan memberikan tunjangan hari raya yang cukup selain gaji pokok, tersedianya sarana umum seperti tempat ibadah, tempat parkir, toilet dan lain-lain. Hal ini terlihat dari rata-rata jawaban responden terhadap kuesioner kompensasi adalah setuju.

2. Variabel Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kesadaran kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku.

Adapun tanggapan responden mengenai pernyataan disiplin kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.6
Frekuensi Variabel Disiplin kerja

Butir Pertanyaan	Frekuensi									
	STS	%	TS	%	R	%	S	%	SS	%
	1		2		3		4		5	
Butir 1	0	0	2	5,7	11	31,4	17	48,6	5	14,3
Butir 2	0	0	5	14,3	4	11,4	17	48,6	9	25,7
Butir 3	0	0	2	5,7	9	25,7	14	40,0	10	28,6
Butir 4	0	0	4	11,4	4	11,4	18	51,4	9	25,7
Butir 5	0	0	4	11,4	5	14,3	15	42,9	11	31,4

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.6 tentang jawaban responden mengenai disiplin kerja dapat diketahui responden setuju dengan penerapan disiplin kerja seperti: saya hadir tepat waktu sesuai dengan jam kerja yang sudah ditentukan, selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan perusahaan, melakukan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dengan baik, melakukan pekerjaan secara hati-hati saat menggunakan segala peralatan atau perlengkapan kantor, saya tidak pernah melalaikan prosedur kerja. Hal ini terlihat dari rata-rata jawaban responden terhadap kuesioner disiplin kerja adalah setuju.

3. Variabel Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keadaan fisik dan non fisik dimana karyawan menjalankan tugasnya dan mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Adapun tanggapan responden mengenai pernyataan lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.7
Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja

Butir Pertanyaan	Frekuensi									
	STS	%	TS	%	R	%	S	%	SS	%
	1		2		3		4		5	
Butir 1	0	0	3	8,6	10	28,6	18	51,4	4	11,4
Butir 2	0	0	2	5,7	7	20,0	19	54,3	7	20,0
Butir 3	0	0	2	5,7	9	25,7	21	60,0	3	8,6
Butir 4	0	0	0	0	8	22,9	21	60,0	6	17,1

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.7 tentang jawaban responden mengenai lingkungan kerja dapat diketahui responden setuju dengan penerapan lingkungan kerja seperti: peralatan yang lengkap mempermudah pekerjaan yang saya lakukan, saya merasa nyaman dengan suasana kerja yang ada diperusahaan, penerangan lampu dalam ruangan yang memadai, bertindak sopan terhadap atasan dan sesama rekan kerja. Hal ini terlihat dari rata-rata jawaban responden terhadap kuesioner lingkungan kerja adalah setuju.

4. Variabel Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Adapun tanggapan responden mengenai pernyataan kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.8
Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan

Butir Pertanyaan	Frekuensi									
	STS	%	TS	%	R	%	S	%	SS	%
	1		2		3		4		5	
Butir 1	0	0	2	5,7	7	20,0	22	62,9	4	11,4
Butir 2	0	0	2	5,7	9	25,7	18	51,4	6	17,1
Butir 3	0	0	0	0	5	14,3	25	71,4	5	14,3
Butir 4	0	0	3	8,6	7	20,0	15	42,9	10	28,6
Butir 5	0	0	0	0	5	14,3	13	37,1	17	48,6

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.8 tentang jawaban responden mengenai kinerja karyawan dapat diketahui responden setuju dengan penerapan kinerja karyawan seperti: dapat menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang sudah ditentukan, melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan, dapat menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang sudah ditentukan, mampu mengambil inisiatif dalam bekerja, mampu memahami dan menguasai tugas-tugas yang diberikan perusahaan. Hal ini terlihat dari rata-rata jawaban responden terhadap kuesioner kinerja karyawan adalah setuju.

D. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Sedangkan untuk mengetahui tingkat validitas instrumen dari masing-masing variabel, maka dengan *degree of freedom* (df) = $n-k$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan k adalah konstruk dengan α 0,05. Pada kasus ini, besarnya df dapat dihitung $35-3$ atau $df=32$ dengan α 0,05 di dapat r tabel 0,2869. Apabila nilai r hitung $>$ r tabel dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid.

Pengujian validitas ini dibantu dengan program SPSS. Dari hasil pengolahan SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.9
Hasil Pengujian Validitas Variabel Penelitian

Variabel	Item	Corected item-total (r hitung)	r table	Kriteria
Kompensasi (X1)	X1.1	0,820	0,2869	<i>Valid</i>
	X1.2	0,806	0,2869	<i>Valid</i>
	X1.3	0,694	0,2869	<i>Valid</i>
	X1.4	0,618	0,2869	<i>Valid</i>

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Hasil ditabel 4.9 menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan mengenai kompensasi (X1) yang sebanyak 4 pernyataan adalah valid karena menunjukkan hasil r hitung yang lebih besar dari r tabel. Artinya semua butir pernyataan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 4.10
Hasil Pengujian Validitas Variabel Penelitian

Variabel	Item	Corected item-total (r hitung)	R table	Kriteria
Disiplin kerja (X2)	X2.1	0,676	0,2869	<i>Valid</i>
	X2.2	0,713	0,2869	<i>Valid</i>
	X2.3	0,747	0,2869	<i>Valid</i>
	X2.4	0,430	0,2869	<i>Valid</i>
	X2.5	0,657	0,2869	<i>Valid</i>

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Hasil ditabel 4.10 menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan mengenai disiplin kerja (X2) yang sebanyak 5 pernyataan adalah valid karena menunjukkan hasil r hitung yang lebih besar dari r tabel. Artinya semua butir pernyataan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 4.11
Hasil Pengujian Validitas Variabel Penelitian

Variabel	Item	Corected item-total (r hitung)	r table	Kriteria
Lingkungan Kerja (X3)	X3.1	0,822	0,2869	<i>Valid</i>
	X3.2	0,819	0,2869	<i>Valid</i>
	X3.3	0,869	0,2869	<i>Valid</i>
	X3.4	0,638	0,2869	<i>Valid</i>

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Hasil ditabel 4.11 menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan mengenai lingkungan kerja (X3) yang sebanyak 4 pernyataan adalah valid karena menunjukkan hasil r hitung yang lebih besar dari r tabel. Artinya semua butir pernyataan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 4.12
Hasil Pengujian Validitas Variabel Penelitian

Variabel	Item	Corected item-total (r hitung)	r table	Kriteria
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,724	0,2869	<i>Valid</i>
	Y.2	0,707	0,2869	<i>Valid</i>
	Y.3	0,686	0,2869	<i>Valid</i>
	Y.4	0,851	0,2869	<i>Valid</i>
	Y.5	0,729	0,2869	<i>Valid</i>

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Hasil ditabel 4.12 menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan mengenai kinerja karyawan (Y) yang sebanyak 5 pernyataan adalah valid karena menunjukkan hasil r hitung yang lebih besar dari r tabel. Artinya semua butir pernyataan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Berdasarkan tabel 4.10 semua item pertanyaan variabel kompensasi, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan dikatakan valid. Hal ini dilihat dari r hitung yang lebih besar dari r tabel ($r_{hitung} > 0,2869$) sehingga syarat validitas item terpenuhi.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menguji konsistensi internal instrument pengukuran dengan menggunakan *Cronbach Alpha*. Instrument untuk mengukur masing-masing variabel dilakukan reliable jika memiliki *Cronbach Alpha* lebih dari 0.60. Jika nilai *Cronbach Alpha* < 0,60 maka instrumen dikatakan tidak reliable. Pengujian reliabilitas ini dibantu dengan program SPSS. Dari hasil pengolahan SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Item	Alpha Cronbach	Nilai Kritis	Ket
Kompensasi	4	0,716	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja	5	0,880	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja	4	0,798	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	5	0,790	0,60	Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.13 diatas diketahui nilai cronbach alpha dari keseluruhan variabel mempunyai nilai yang lebih besar dari 0,60, sehingga instrumen variabel adalah reliabel. Dengan demikian syarat reliabilitas instrumen terpenuhi.

E. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinearitas

Uji ini dimaksudkan untuk mendeteksi gejala korelasi antara variabel bebas yang satu dengan yang lainnya. Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai tolerance atau nilai VIF dengan asumsi jika nilai tolerance < 0,1 dan nilai VIF > 10 maka terjadi gejala multikolinearitas. Berdasarkan hasil penghitungan SPSS diperoleh uji multikolinearitas sebagai berikut:

Tabel 4.14
Hasil Uji Multikolinearitas

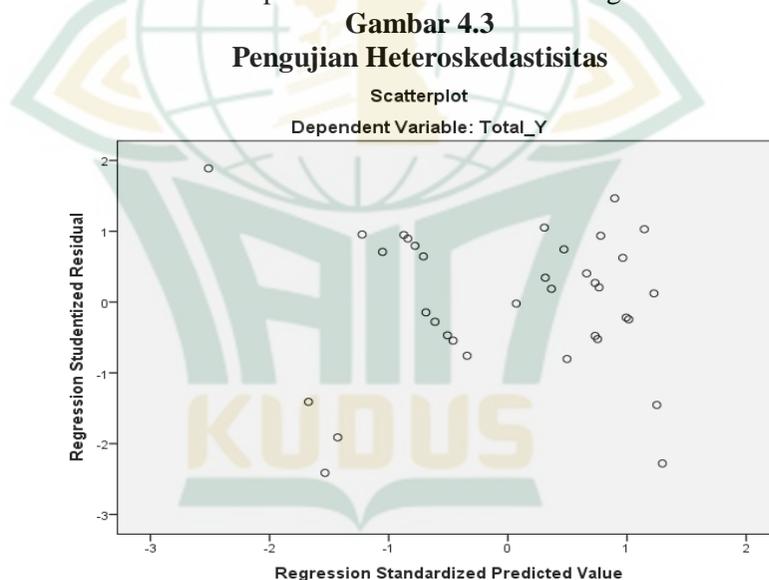
Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kompensasi	0,445	2,249	Bebas multikolinearitas
Disiplin kerja	0,368	2,714	Bebas multikolinearitas
Lingkungan kerja	0,493	2,029	Bebas multikolinearitas

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Dari hasil pengujian multikolinearitas yang dilakukan diketahui bahwa nilai tolerance variabel kompensasi 0,445 nilai *tolerance* variabel disiplin kerja 0,368 dan nilai *tolerance* variabel lingkungan kerja 0,493. Nilai VIF variabel kompensasi 2,249, nilai VIF variabel disiplin kerja 2,714 dan nilai VIF variabel lingkungan kerja 2,029. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada variabel bebas yang memiliki tolerance kurang dari 0,1 dan tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian ini melihat penyebaran titik-titik di scatterplot. Hasil dari SPSS 23 sebagai berikut:



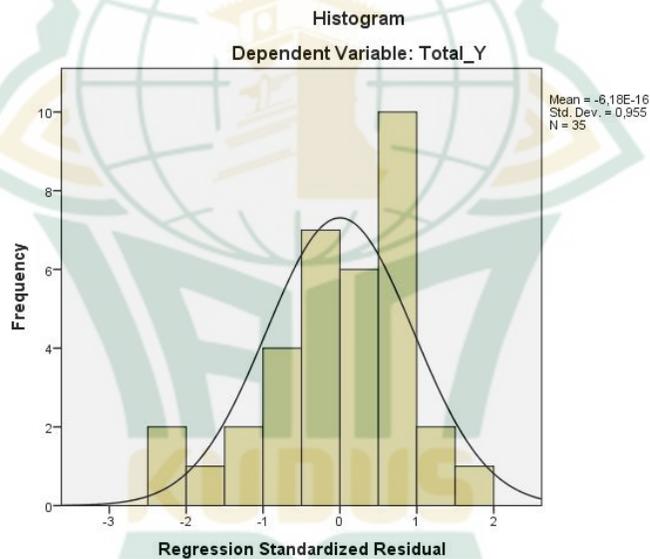
Sumber : Data Primer 2019 yang diolah melalui SPSS'23

Hasil tampilan output SPSS diatas menunjukkan bahwa tidak ada pola yang jelas serta titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Dengan demikian asumsi heteroskedastisitas terpenuhi.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Seperti yang diketahui bahwa uji t dan uji f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Berdasarkan hasil uji normalitas grafik histogram, residual data telah menunjukkan normal yang berbentuk lonceng sempurna. Selain dengan menggunakan histogram, kita juga bisa melihat uji normalitas dengan menggunakan grafik normal *p-p plot*. Untuk mengetahui normalitas dengan melihat diagram normal probability plot. Dari hasil perhitungan diperoleh hasil sebagai berikut:

Gambar 4.4
Histogram

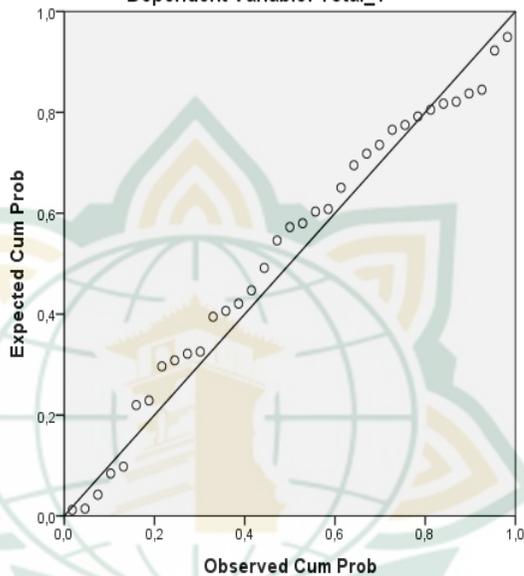


Sumber : Data Primer 2019 yang diolah melalui SPSS'23

Gambar 4.5
Hasil Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Total_Y



Sumber : Data Primer 2019 yang diolah melalui SPSS'23

Berdasarkan pengujian diatas, pada grafik histogram menunjukkan bahwa kurva membentuk lonceng sempurna. Gambar normal probability plot menunjukkan penyebaran titik tidak menjauhi garis diagonal dan mengikutiarah garisnya. Hal ini menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal. Dengan demikian asumsi normalitas terpenuhi.

F. Uji Statistik

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Model statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis digunakan analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif. Dengan menggunakan bantuan program SPSS didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.15
Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	3,198	1,810	
Kompensasi	,318	,155	,263
Disiplin Kerja	,287	,104	,387
Lingkungan Kerja	,401	,144	,338

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer 2019 yang diolah melalui SPSS'23

Berdasarkan tabel diatas maka persamaan regresi yang didapatkan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 3,198 + 0,318X_1 + 0,287X_2 + 0,3401X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

b₁ = Koefisien Regresi Kompensasi

b₂ = Koefisien Regresi Disiplin Kerja

b₃ = Koefisien Regresi Lingkungan Kerja

X₁ = Kompensasi

X₂ = Disiplin Kerja

X₃ = Lingkungan Kerja

a = Konstanta

e = Variabel independen lain diluar model regresi

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada tabel 4.15 , variabel kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja adalah bertanda positif, yang berarti variabel bebas tersebut digunakan dalam penelitian mempunyai hubungan yang searah dengan variabel terikatnya. Jika nilai dari variabel bebas tersebut meningkat maka akan mendorong peningkatan kinerja karyawan.

- a. Nilai konstan (α) sebesar 3,198 artinya jika variabel kompensasi (X₁), disiplin kerja (X₂) dan lingkungan kerja (X₃) nilainya adalah 0 (nol), maka besarnya kinerja karyawan berada pada angka 3,198.
- b. Koefisien regresi (X₁) dari perhitungan linier berganda didapat nilai koefisien (b₁) = 0,318 hal ini berarti setiap ada peningkatan kompensasi (X₁) maka kinerja karyawan juga

akan meningkat sebesar 31,8% dengan anggapan variabel disiplin kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) adalah konstan.

- c. Koefisien regresi (X_2) dari perhitungan linier berganda didapat nilai koefisien (b_2) = 0,287 hal ini berarti setiap ada peningkatan disiplin kerja (X_2) maka kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 28,7% dengan anggapan variabel kompensasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_3) adalah konstan.
- d. Koefisien regresi (X_3) dari perhitungan linier berganda didapat nilai koefisien (b_3) = 0,401 hal ini berarti setiap ada peningkatan lingkungan kerja (X_3) maka kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 40,1% dengan anggapan variabel kompensasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) adalah konstan.

2. Koefisien Determinasi

Uji determinasi adalah uji yang digunakan untuk mengetahui besaran dalam persen pengaruh variabel independen secara keseluruhan terhadap variabel dependen. Dari uji determinasi dihasilkan nilai adjusted R^2 sebagaimana dapat dilihat dari dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.16
Hasil Uji Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,880 ^a	,774	,752	1,378

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi, Disiplin Kerja
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer 2019 yang diolah melalui SPSS'23

Berdasarkan hasil uji determinasi diketahui nilai *adjusted R square* sebesar 0,752, yang mengandung arti bahwa pengaruh variabel kompensasi (X_1), disiplin kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) dipengaruhi sebesar 75,2%. Jadi dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh antara kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 75,2%, sedangkan sisanya 24,8% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar penelitian ini. Nilai standar error of the estimate sebesar 1,378. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin kecil nilai ini, maka semakin tepat model memprediksi variabel Y .

3. Uji F

Uji F seringkali juga dinamakan dengan *analysis of variance*. Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen. Seperti terdapat pengaruh secara bersama-sama kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dari hasil perhitungan SPSS diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4.17
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	201,407	3	67,136	35,347	,000 ^b
	Residual	58,879	31	1,899		
	Total	260,286	34			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi, Disiplin Kerja

Sumber : Data Primer 2019 yang diolah melalui SPSS'23

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ berarti kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara serentak dan signifikan memengaruhi kinerja karyawan. F_{tabel} diperoleh dari:

$$F_{tabel} = \alpha ; \frac{db(Reg)}{db(S)} \rightarrow \alpha/2; \frac{k}{n - k - 1} \rightarrow 0,05/2;$$

$$\frac{3}{35 - 3 - 1} \rightarrow 0,05; \frac{3}{31} = 2,911$$

Dimana:

α = Alpha

db(Reg) = derajat Bebas Regresi

db(S) = Derajat Bebas Sisa

n = Jumlah Responden

k = Banyak Prediktor

Dari hasil uji F pada tabel diketahui besarnya $F_{hitung} = 35,347$. Pengujian dilakukan dengan cara membandingkan antara F_{hitung} dengan F_{tabel} , karena F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($35,347 > 2,911$) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, artinya kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara serentak dan signifikan memengaruhi kinerja karyawan, maka H_3 diterima.

4. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesis diterima yang berarti kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara parsial atau individu memengaruhi kinerja karyawan t_{tabel} diperoleh dari $(\alpha/2; n-k-1)$, sehingga diperoleh $t_{tabel} (0,05/2; 35-3-1) = 31$ adalah 1,695. Berdasarkan tabel 4.17 dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4.18
Hasil Analisis Uji t (Parsial)
Coefficients^a

Model		t	Sig.
1	(Constant)	1,767	,087
	Kompensasi	2,051	,049
	Disiplin Kerja	2,753	,010
	Lingkungan Kerja	2,780	,009

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer 2019 yang diolah melalui SPSS'23

G. Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil uji t di atas, maka dapat diketahui hasil uji hipotesis sebagai berikut:

1. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan
 Berdasarkan pada tabel 4.18 dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} sebesar 2,051 dan tingkat probabilitas signifikan-t (*p-value*) sebesar 0,49. Nilai tersebut menunjukkan bahwa $t_{hitung} 2,051 > 1,695$ dan *p-value* $0,49 < (\alpha) 0,05$, **H1 diterima**. Artinya kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di rapi collection Pati.
2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
 Berdasarkan pada tabel 4.18 dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} sebesar 2,753 dan tingkat probabilitas signifikan-t (*p-value*) sebesar 0,10. Nilai tersebut menunjukkan bahwa $t_{hitung} 2,753 > 1,695$ dan *p-value* $0,10 < (\alpha) 0,05$, maka **H2 diterima**. Artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di rapi collection Pati.
3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
 Berdasarkan pada tabel 4.18 dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} sebesar 2,780 dan tingkat probabilitas signifikan-t (*p-value*) sebesar 0,009. nilai tersebut menunjukkan bahwa

t_{hitung} 2,780 > 1,695 dan p-value 0,009 < (α) 0,05, maka **H3 diterima**. Artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Rapi Collection Pati.

4. Pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Dari hasil uji F pada tabel diketahui besarnya F_{hitung} = 35,347. Pengujian dilakukan dengan cara membandingkan antara F_{hitung} dengan F_{tabel} , karena F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} (35,347 > 2,911) dengan signifikansi 0,000 < 0,05, artinya kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara serentak dan signifikan memengaruhi kinerja karyawan, maka **H4 diterima**. Artinya kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Rapi Collection Pati.

H. Pembahasan

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawannya yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap. Hasil penelitian yang dilakukan peneliti menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Rapi Collection Pati dengan hasil pengujian statistik kompensasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t_{hitung} 2,051 > 1,695 maka **H1 diterima**. Dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi merupakan variabel bebas yang berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Apabila kompensasi di Rapi Collection Pati semakin baik, maka kinerja karyawan akan lebih meningkat lagi. Dari hasil pengujian tersebut membuktikan bahwa responden mengetahui maksud dari kompensasi, gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, perusahaan memberikan insentif secara berkala, selain gaji tetap, perusahaan memberikan tunjangan hari raya yang cukup selain gaji pokok, tersedianya sarana umum seperti tempat ibadah, tempat parkir, toilet dan lain-lain. Dari bulir-bulir pertanyaan tersebut dapat diketahui bahwa adanya kompensasi mampu mempengaruhi kinerja karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka.

Masalah kompensasi bukan hanya penting karena merupakan dorongan utama seseorang menjadi karyawan,

tetapi besar pula pengaruhnya terhadap semangat dan kegairahan kerja mereka. Hasil penelitian mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Mardhi Astutik tahun 2016 pada PT. Sejahtera Usaha secara tidak langsung menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja adalah kesadaran kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Hasil penelitian yang dilakukan peneliti menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Rapi Collection Pati, dengan hasil pengujian statistik disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai $t_{hitung} 2,753 > 1,695$, maka **H2 diterima**.

Apabila karyawan pada Rapi Collection Pati mempunyai ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Artinya karyawan mempunyai kemampuan dalam menjahit yang baik dan rapi sehingga mampu memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, semakin baik disiplin kerja karyawan yang bisa dilihat oleh karyawan yang lain maka karyawan akan memiliki inisiatif dalam bekerja sehingga mampu bekerja sama dengan tim dan meningkatkan kinerja karyawan.

Dari hasil pengujian tersebut membuktikan bahwa responden mengetahui maksud dari disiplin kerja selalu hadir tepat waktu sesuai dengan jam kerja yang sudah ditentukan, mampu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan perusahaan, mampu melakukan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dengan baik, mampu melakukan pekerjaan secara hati-hati saat menggunakan segala peralatan atau perlengkapan kantor, tidak pernah melalaikan prosedur kerja. Dari bulir-bulir pertanyaan tersebut dapat diketahui bahwa adanya disiplin kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka.

Disiplin kerja merupakan sikap yang sangat diperlukan dan mendapat perhatian dalam setiap pekerjaan yang dilakukan oleh setiap orang dalam usaha untuk meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan organisasi. Hal ini didasarkan pada penelitian yang dilakukan oleh Heny Sidanti tahun 2015 pada pegawai negeri sipil di sekretariat DPRD Kabupaten Madiun

membuktikan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja instansi yang bersangkutan. Variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja instansi yang bersangkutan. Variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja instansi yang bersangkutan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Hasil penelitian yang dilakukan peneliti menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Rapi Collection Pati, dengan hasil pengujian statistik lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t_{hitung} 2,780 > 1,695, maka **H3 diterima**.

Apabila lingkungan kerja di Rapi Collection Pati semakin ditingkatkan, maka semakin baik kinerja karyawan, karena lingkungan yang nyaman sangat diharapkan oleh karyawan. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan karena karyawan akan lebih mudah untuk berkonsentrasi dan merasa senang sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan.

Dari hasil pengujian tersebut membuktikan bahwa responden mengetahui maksud dari lingkungan kerja, peralatan yang lengkap mempermudah pekerjaan yang saya lakukan, merasa nyaman dengan suasana kerja yang ada diperusahaan, penerangan lampu dalam ruangan yang memadai, bertindak sopan terhadap atasan dan sesama rekan kerja. Hal ini terlihat dari rata-rata jawaban responden terhadap kuesioner lingkungan kerja adalah setuju.

Pandangan Manulang menegaskan bahwa kondisi-kondisi pekerjaan yang menyenangkan apabila waktu jam kerja akan memperbaiki moral karyawan dan kesungguhan bekerja, peralatan yang baik, ruangan kerja yang nyaman, perlindungan-perlindungan terhadap marabahaya, ventilasi yang baik, penerangan yang cukup, dan kebersihan bukan saja dapat menambah kegairahan bekerja, tetapi pula akan menaikkan efisiensi. Hal ini didasarkan pada penelitian yang dilakukan oleh Maftri Yuliana, Leonardi Budi H, Edward Gagah pada BMT Taruna Sejahtera Ungaran membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap

kinerja instansi yang bersangkutan. Variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja instansi yang bersangkutan.

4. Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Hasil penelitian yang dilakukan peneliti menunjukkan bahwa kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di Rapi Collection Pati. Dari hasil uji F pada tabel diketahui besarnya $F_{hitung} = 35,347$. Pengujian dilakukan dengan cara membandingkan antara $F_{hitung} = F_{tabel}$, karena F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($35,347 > 2,911$), artinya kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi kinerja karyawan Rapi Collection Pati.

Hal ini didasarkan pada penelitian yang dilakukan oleh Muliati tahun 2014 pada pegawai dinas bina marga provinsi Sulawesi Tengah membuktikan bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja instansi yang bersangkutan. Variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja instansi yang bersangkutan. Variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja instansi yang bersangkutan.

5. Hasil Analisis R^2 (Koefisien Determinasi)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerapkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu. Uji determinasi adalah uji yang digunakan untuk mengetahui besaran dalam persen pengaruh variabel independen secara keseluruhan terhadap variabel dependen. Dari uji determinasi dihasilkan nilai adjusted R^2 sebesar 0,752, yang mengandung arti bahwa pengaruh variabel kompensasi (X_1), disiplin kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) dipengaruhi sebesar 75,2%. Jadi dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh antara kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 75,2%, sedangkan sisanya 24,8% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar penelitian ini. Nilai standar error of

the estimate sebesar 1,378. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin kecil nilai ini, maka semakin tepat model memprediksi variabel Y.

