

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

1. Sejarah Berdirinya KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Pati

KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah, yang bertempat di JL. Raya Pati-Tayu KM 3, Runting, Tambaharjo, Kecamatan Pati, Kabupaten Pati, Jawa Tengah 59119, Tlp: +62295383999. KSPPS Fastabiq Pati adalah suatu lembaga keuangan berbasis syariah yang tengah berkembang pesat di Pati. Bahkan, perkembangan KSPPS Fastabiq di Pati sampai membuka cabang kantor di berbagai kota.

Pada tanggal 27 Juli 1998, Pimpinan Daerah Pemuda Muhammadiyah Kabupaten Pati berinisiatif mendirikan Lembaga Keuangan Syariah, dengan membentuk Koperasi Serba Usaha(KSU) Fastabiq, dengan Badan Usaha Otonomi Baitul Maal Wat TamwilFastabiq, yang selanjutnya disebut BMT Fastabiq.

BMT Fastabiq dengan payung hukum Koperasi Serba Usaha(KSU) Fastabiq yang disahkan oleh Menteri Koperasi Pengusaha Kecildan Menengah melalui SK Nomor : 011/BH/KDK.11.9/X/1998, secara resmi mulai beroperasi bulan Nopember 1998 yang merupakan tonggak awal berdirinya BMT Fastabiq. Berdasarkan Rapat Anggota Khusus pada tanggal 9 Oktober 2004 diputuskan perubahan AD/ART menjadi KJKS (Koperasi Jasa Keuangan Syariah) BMT Fastabiq.

Berdasarkan Keputusan Bupati Pati a.n. Menteri Negara Koperasi dan Usaha kecil Menengah nomor 518/758/V/2006 tentang Pengesahan Akta Perubahan Anggaran Dasar KSU Fastabiq, tertanggal 27 Mei 2006, memutuskan mengesahkan Akta Perubahan Anggaran Dasar Koperasi Jasa Keuangan Syariah BMT Fastabiq, untuk selanjutnya disebut : KJKS BMTFastabiq, dengan badan hukum nomor : 011 a/BH/PAD/V/2006.

2. Visi dan Misi KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Pati

Dalam Suatu Organisasi maupun lembaga pasti memiliki visi, misi dan tujuan. Adapun visi, misi dan tujuan KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah adalah:

a. Visi

Menjadi KOPERASI Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah yang UNGGUL dan TERPERCAYA.

b. Misi

- 1) Mengedepankan dan membudayakan transaksi ekonomi sesuai nilai-nilai syariah.
- 2) Menjunjung tinggi akhlakul karimah dalam mengelola amanah umat
- 3) Mengutamakan kepuasan dalam melayani anggota.
- 4) Menjadi KSPPS yang tumbuh dan berkembang secara sehat.
- 5) Meningkatkan kesejahteraan pengelola dan anggota.
- 6) Melakukan pembinaan kaum dhuafa melalui program inkubasi.

3. Tujuan KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Pati

Meningkatkan kesejahteraan anggota dan pengelola dengan mengedepankan nilai-nilai syariah, menjunjung tinggi akhlakul karimah, dan melakukan pembinaan kaum dhuafa serta mengutamakan kepuasan anggota.

B. Gambaran Umum Responden

Responden yang di ambil sebagai sampel adalah karyawan di KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Pati. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik *simple random sampling* yaitu pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Untuk memenuhi syarat dalam proses analisis data, responden dalam penelitian ini telah ditetapkan sebanyak 68 orang yang di dapat dari perhitungan dengan menggunakan rumus Slovin.

1. Deskripsi Data Penelitian

Data hasil jawaban responden tentang pengaruh pengalaman, lingkungan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Pati adalah sebagai berikut:

a. Pengalaman Kerja (X_1)

Hasil jawaban responden untuk variabel pengalaman kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1
Hasil Jawaban Responden

Variabel	Item	Total SS		Total S		Total N		Total TS		Total STS	
			%		%		%		%		%
Pengalaman Kerja	P1	0	0%	36	53%	16	24%	16	24%	0	0%
	P2	4	6%	34	50%	13	19%	14	21%	3	4%
	P3	13	19%	33	49%	12	18%	10	15%	0	0%
	P4	21	31%	14	21%	18	27%	12	18%	3	4%
	P5	0	0%	36	53%	16	24%	16	24%	0	0%
	P6	13	19%	33	49%	12	18%	10	15%	0	0%
	P7	13	19%	33	49%	12	18%	10	15%	0	0%
	P8	21	31%	14	21%	18	27%	12	18%	3	4%

Sumber : Data yang Diolah, 2020

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa: Item (P1) responden yang menjawab sangat setuju 0, setuju 36, netral 16, tidak setuju 16, sangat tidak setuju 0. Jadi dapat disimpulkan bahwa masa kerja yang lama akan lebih cepat dan tepat bagi karyawan di KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah dalam menyelesaikan masalah. Item (P2) responden yang menjawab sangat setuju 4, setuju 34, netral 13, tidak setuju 14, sangat tidak setuju 3. Jadi dapat disimpulkan bahwa masa kerja yang lama dapat mencegah terjadinya kesalahan karyawan di KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah dalam bekerja. Item (P3) responden yang menjawab sangat setuju 13, setuju 33, netral 12, tidak setuju 10, sangat tidak setuju 0. Jadi

dapat disimpulkan bahwa masa kerja yang lama tidak selamanya dapat membantu karyawan di KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah menyelesaikan pekerjaan dengan sedikit kesalahan dan sesuai waktu yang ditentukan.

Item (P4) responden yang menjawab sangat setuju 21, setuju 14, netral 18, tidak setuju 12, sangat tidak setuju 3. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah sangat membantu mereka dalam menyelesaikan pekerjaan. Item (P5) responden yang menjawab sangat setuju 0, setuju 36, netral 16, tidak setuju 16, sangat tidak setuju 0. Jadi dapat disimpulkan bahwa karyawan di KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah memiliki pengetahuan dan keterampilan yang sesuai kualifikasi pendidikan dan *job description*.

Item (P6) responden yang menjawab sangat setuju 13, setuju 33, netral 12, tidak setuju 10, sangat tidak setuju 0. Jadi dapat disimpulkan bahwa karyawan di KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah dapat menguasai pekerjaan yang diberikan dengan keahlian/*skill* yang mereka miliki. Item (P7) responden yang menjawab sangat setuju 13, setuju 33, netral 12, tidak setuju 10, sangat tidak setuju 0. Jadi dapat disimpulkan bahwa dapat karyawan di KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah menguasai peralatan kerja yang disediakan perusahaan dengan baik. Item (P8) responden yang menjawab sangat setuju 21, setuju 14, netral 18, tidak setuju 12, sangat tidak setuju 3. Jadi dapat disimpulkan bahwa karyawan di KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah merasa mampu mengerjakan pekerjaan yang diberikan kepada saya tanpa ada kesalahan.

b. Lingkungan Kerja (X_2)

Hasil jawaban responden untuk variabel lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2
Hasil Jawaban Responden
Sumber : Data yang Diolah, 2020

Variabel	Item	Total SS	%	Total S	%	Total N	%	Total TS	%	Total STS	%
Lingkungan Kerja	P1	0	0 %	34	50 %	16	24 %	18	27 %	0	0 %
	P2	5	7 %	33	49 %	11	16 %	17	25 %	2	3 %
	P3	11	16 %	35	52 %	12	18 %	10	15 %	0	0 %
	P4	21	31 %	14	31 %	19	28 %	11	16 %	3	4 %
	P5	0	0 %	34	50 %	16	24 %	18	27 %	0	0 %
	P6	11	16 %	34	50 %	13	19 %	10	15 %	0	0 %
	P7	11	16 %	34	50 %	13	19 %	10	15 %	0	0 %
	P8	20	29 %	14	21 %	20	29 %	11	16 %	3	4 %

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa: Item (P1) responden yang menjawab sangat setuju 0, setuju 34, netral 16, tidak setuju 18, sangat tidak setuju 0. Jadi dapat disimpulkan bahwa merasa suasana di masing-masing kantor KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Item (P2) responden yang menjawab sangat setuju 5, setuju 33, netral 11, tidak setuju 17, sangat tidak setuju 2. Jadi dapat disimpulkan bahwa suasana di masing-masing kantor KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah dapat mendukung konsentrasi skaryawan dalam bekerja. Item (P3) responden yang menjawab sangat setuju 11, setuju 35, netral 12, tidak setuju 10, sangat tidak setuju 0. Jadi dapat disimpulkan bahwa suasana di masing-masing kantor KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah cukup nyaman untuk bekerja.

Item (P4) responden yang menjawab sangat setuju 21, setuju 14, netral 19, tidak setuju 11, sangat tidak setuju 3. Jadi dapat disimpulkan bahwa karyawan di KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah mampu membangun

hubungan kerja sama yang baik dengan rekan dan pimpinan. Item (P5) responden yang menjawab sangat setuju 0, setuju 34, netral 16, tidak setuju 18, sangat tidak setuju 0. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada saling intrik diantara karyawan di KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah. Item (P6) responden yang menjawab sangat setuju 11, setuju 34, netral 13, tidak setuju 10, sangat tidak setuju 0. Jadi dapat disimpulkan bahwa antar karyawan di KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah kurang mampu bekerja sama dengan baik dalam setiap pekerjaan.

Item (P7) responden yang menjawab sangat setuju 11, setuju 34, netral 13, tidak setuju 10, sangat tidak setuju 0. Jadi dapat disimpulkan bahwa fasilitas kantor yang ada sangat mendukung mobilitas pekerjaan karyawan di KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah. Item (P8) responden yang menjawab sangat setuju 20, setuju 14, netral 20, tidak setuju 11, sangat tidak setuju 3. Jadi dapat disimpulkan bahwa Fasilitas kantor memberikan kemudahan bagi karyawan di KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

c. Disiplin Kerja (X₃)

Hasil jawaban responden untuk variabel disiplin kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3

Hasil Jawaban Responden

Sumber : Data yang Diolah,2020

Variabel	Item	Total SS	%	Total S	%	Total N	%	Total TS	%	Total STS	%
Disiplin Kerja	P1	0	0%	36	53%	16	24%	16	24%	0	0%
	P2	4	6%	34	50%	13	19%	14	21%	3	4%

P3	13	1 9 %	33	4 9 %	12	1 8 %	10	1 5 %	0	0 %
P4	21	3 1 %	14	2 1 %	18	2 7 %	12	1 8 %	3	4 %
P5	0	0 %	36	5 3 %	16	2 4 %	16	2 4 %	0	0 %
P6	7	1 0 %	45	6 6 %	16	2 4 %	0	0 %	0	0 %
P7	9	1 3 %	33	4 9 %	14	2 1 %	12	1 8 %	0	0 %
P8	9	1 3 %	33	4 9 %	14	2 1 %	12	1 8 %	0	0 %

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa: Item (P1) responden yang menjawab sangat setuju 0, setuju 36, netral 16, tidak setuju 16, sangat tidak setuju 0. Jadi dapat disimpulkan bahwa karyawan di KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah datang ke kantor sebelum jam kerja dimulai. Item (P2) responden yang menjawab sangat setuju 4, setuju 34, netral 13, tidak setuju 14, sangat tidak setuju 3. Jadi dapat disimpulkan bahwa datang lebih awal ke tempat kerja memberikan ketenangan bagi karyawan di KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah dalam bekerja. Item (P3) responden yang menjawab sangat setuju 13, setuju 33, netral 12, tidak setuju 10, sangat tidak setuju 0. Jadi dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan di KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah pernah datang terlambat dan mendapat teguran.

Item (P4) responden yang menjawab sangat setuju 21, setuju 14, netral 18, tidak setuju 12, sangat tidak setuju 3. Jadi dapat disimpulkan bahwa karyawan di KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah mentaati semua peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Item (P5) responden yang menjawab sangat setuju 0, setuju 36, netral 16, tidak setuju 16, sangat tidak setuju 0. Jadi dapat disimpulkan bahwa perusahaan memberikan sanksi yang tegas bagi karyawan di KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah yang melanggar peraturan. Item (P6)

responden yang menjawab sangat setuju 7, setuju 45, netral 16, tidak setuju 0, sangat tidak setuju 0. Jadi dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan di KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah pernah melanggar peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Item (P7) responden yang menjawab sangat setuju 9, setuju 33, netral 14, tidak setuju 12, sangat tidak setuju 0. Jadi dapat disimpulkan bahwa karyawan di KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Item (P8) responden yang menjawab sangat setuju 9, setuju 33, netral 14, tidak setuju 12, sangat tidak setuju 0. Jadi dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan di KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah belum bisa memanfaatkan waktu bekerja dengan baik.

d. Kinerja Karyawan (Y)

Hasil jawaban responden untuk variabel kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4
Hasil Jawaban Responden

Varia bel	It em	T ot al S S	%	To tal S	%	To tal N	%	To tal TS	%	To tal ST S	%
Ki ner ja Ka rya wa n	P 1	0	0 %	36	53 %	16	24 %	16	24 %	0	0 %
	P 2	0	0 %	40	59 %	9	13 %	13	19 %	6	9 %
	P 3	7	10 %	23	34 %	22	32 %	10	15 %	6	9 %
	P 4	0	0 %	40	59 %	9	13 %	13	19 %	6	9 %
	P 5	7	10 %	23	34 %	22	32 %	10	15 %	6	9 %
	P 6	0	0 %	36	53 %	16	24 %	16	24 %	0	0 %
	P 7	4	6 %	34	50 %	13	19 %	14	21 %	3	4 %

Sumber : Data yang Diolah,2020

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa: Item (P1) responden yang menjawab sangat setuju 0, setuju 36, netral 16, tidak setuju 16, sangat tidak setuju

0. Jadi dapat disimpulkan bahwa karyawan di KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah bisa menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar. Item (P2) responden yang menjawab sangat setuju 0, setuju 40, netral 9, tidak setuju 13, sangat tidak setuju 6. Jadi dapat disimpulkan bahwa karyawan di KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah selalu teliti dalam menyelesaikan pekerjaan.

Item (P3) responden yang menjawab sangat setuju 7, setuju 23, netral 22, tidak setuju 10, sangat tidak setuju 6. Jadi dapat disimpulkan bahwa karyawan di KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah selalu berusaha untuk meminimalisir kesalahan dalam melakukan pekerjaan. Item (P4) responden yang menjawab sangat setuju 0, setuju 40, netral 9, tidak setuju 13, sangat tidak setuju 6. Jadi dapat disimpulkan bahwa karyawan di KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah dapat menyelesaikan pekerjaan melebihi jumlah target yang ditentukan. Item (P5) responden yang menjawab sangat setuju 7, setuju 23, netral 22, tidak setuju 10, sangat tidak setuju 6. Jadi dapat disimpulkan bahwa karyawan di KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah bekerja sungguh-sungguh untuk mencapai target yang ditentukan.

Item (P6) responden yang menjawab sangat setuju 0, setuju 36, netral 16, tidak setuju 16, sangat tidak setuju 0. Jadi dapat disimpulkan bahwa karyawan di KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah berusaha menyelesaikan pekerjaan yang diberikan pimpinan dengan benar tanpa ada kesalahan. Item (P7) responden yang menjawab sangat setuju 4, setuju 34, netral 13, tidak setuju 14, sangat tidak setuju 3. Jadi dapat disimpulkan bahwa karyawan di KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah berusaha bekerja dengan baik sesuai dengan SOP (Sistem Operasional Pelayanan).

2. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur ketepatan suatu item dalam kuesioner atau skala, apakah item-item pada kuesioner tersebut sudah tepat dalam mengukur apa yang ingin di ukur. Jumlah butir

pertanyaan dalam suatu variabel dikatakan valid apabila nilai r -hitung yang merupakan nilai dari *Corrected Item-Total Correlation* > dari r -tabel.¹ Untuk menguji validitas instrument, penulis menggunakan analisis SPSS. Berikut ini hasil pengujian validitas berdasarkan uji responden sebanyak 68 responden. Dengan menggunakan bantuan alat olah statistik SPSS diperoleh hasil perhitungan sebagai berikut:

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Instrumen
Variabel Pengalaman Kerja

Variabel	Item	R hitung	R tabel	Keterangan
Pengalaman Kerja (X ₁)	P1	0,717	0,238	Valid
	P2	0,664	0,238	Valid
	P3	0,835	0,238	Valid
	P4	0,498	0,238	Valid
	P5	0,717	0,238	Valid
	P6	0,835	0,238	Valid
	P7	0,835	0,238	Valid
	P8	0,498	0,238	Valid

Sumber : Data yang Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.5 di atas dapat diketahui bahwa nilai r hitung pada kolom *corrected item-total correlation* untuk masing-masing item variabel pengalaman kerja memiliki nilai r hitung > r tabel (0,238) dan bernilai positif. Dengan demikian, masing-masing item tersebut dapat dinyatakan valid.

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Instrumen
Variabel Lingkungan Kerja

Variabel	Item	R hitung	R tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X ₂)	P1	0,738	0,238	Valid
	P2	0,748	0,238	Valid
	P3	0,826	0,238	Valid

¹ Dwi Prayitno, *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*, (Yogyakarta:Mediakom, 2010), 90-91.

	P4	0,480	0,238	<i>Valid</i>
	P5	0,738	0,238	<i>Valid</i>
	P6	0,821	0,238	<i>Valid</i>
	P7	0,821	0,238	<i>Valid</i>
	P8	0,475	0,238	<i>Valid</i>

Sumber : Data yang Diolah,2020

Berdasarkan tabel 4.6 di atas dapat diketahui bahwa nilai *r* hitung pada kolom *corrected item-total correlation* untuk masing-masing item variabel lingkungan kerja memiliki nilai *r* hitung $>$ *r* tabel (0,238) dan bernilai positif. Dengan demikian, masing-masing item tersebut dapat dinyatakan valid.

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Instrumen
Variabel Disiplin Kerja

Sumber : Data yang Diolah,2020

Variabel	Item	R hitung	R tabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X₃)	P1	0,765	0,238	<i>Valid</i>
	P2	0,604	0,238	<i>Valid</i>
	P3	0,724	0,238	<i>Valid</i>
	P4	0,254	0,238	<i>Valid</i>
	P5	0,765	0,238	<i>Valid</i>
	P6	0,568	0,238	<i>Valid</i>
	P7	0,601	0,238	<i>Valid</i>
	P8	0,601	0,238	<i>Valid</i>

Berdasarkan tabel 4.7 di atas dapat diketahui bahwa nilai *r* hitung pada kolom *corrected item-total correlation* untuk masing-masing item variabel disiplin kerja memiliki nilai *r* hitung $>$ *r* tabel (0,238) dan bernilai positif. Dengan demikian, masing-masing item tersebut dapat dinyatakan valid.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Instrumen
Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	Item	R hitung	R tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	P1	0,868	0,238	<i>Valid</i>
	P2	0,942	0,238	<i>Valid</i>
	P3	0,899	0,238	<i>Valid</i>

	P4	0,942	0,238	<i>Valid</i>
	P5	0,899	0,238	<i>Valid</i>
	P6	0,868	0,238	<i>Valid</i>
	P7	0,721	0,238	<i>Valid</i>

Sumber : Data yang Diolah,2020

Berdasarkan tabel 4.8 di atas dapat diketahui bahwa nilai r hitung pada kolom *corrected item-total correlation* untuk masing-masing item variabel kinerja karyawan memiliki nilai r hitung $>$ r tabel (0,238) dan bernilai positif. Dengan demikian, masing-masing item tersebut dapat dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Dalam proses SPSS akan dibahas dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. Untuk pengujian biasanya menggunakan batasan tertentu seperti 0,6. Reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik.² Untuk menguji reliabilitas instrumen, peneliti menggunakan analisis statistik SPSS dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	<i>Reliability Coefficients</i>	Alp ha	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Pengalaman (X₁)	8 item	0,6	0,832	<i>Reliabel</i>
Lingkungan (X₂)	8 item	0,6	0,837	<i>Reliabel</i>
Disiplin Kerja (X₃)	8 item	0,6	0,723	<i>Reliabel</i>
Kinerja Karyawan (Y)	7 item	0,6	0,948	<i>Reliabel</i>

Sumber : Data yang Diolah,2020

² Dwi Prayitno, *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*, (Yogyakarta:Mediakom, 2010), 97.

Berdasarkan tabel 4.9 di atas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$. Dengan demikian, semua variabel (X_1 , X_2 , X_3 , dan Y) dapat dikatakan reliabel.

c. Uji Asumsi Klasik

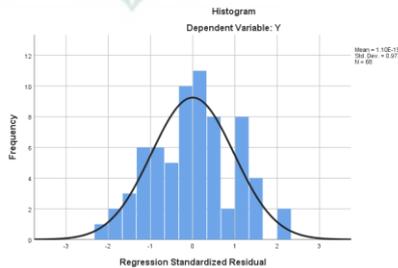
Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

1) Uji Normalitas

Uji normalitas data dapat mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data yang berbentuk lonceng (*bell shaped*). Distribusi data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak mempunyai juling ke kiri atau ke kanan dan keruncingan ke kiri atau ke kanan.³

Selain itu, untuk mengetahui apakah data normal atau tidak, maka dapat dilakukan dengan cara memperhatikan titik-titik pada *Normal P-Plot of Regression Standardized Residual* dari variabel terikat. Persyaratan dari uji normalitas adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas Grafik Histogram

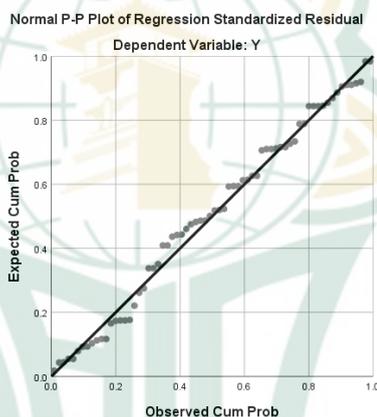


Sumber: Data yang Diolah, 2020

³ Masrukhin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Kudus:STAIN Kudus, 2009), 187.

Berdasarkan gambar 4.1 di atas dapat diketahui bahwa distribusi data berbentuk lonceng (*bell shaped*). Distribusi data tersebut mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak mempunyai juling ke kiri atau ke kanan dan keruncingan ke kiri atau ke kanan. Maka dapat disimpulkan bahwa data residual bersifat normal karena mempunyai syarat normalitas.

Gambar 4.2
Hasil Uji Normalitas Probability Plot



Sumber: Data yang Diolah, 2020.

Sedangkan berdasarkan gambar 4.2 di atas dapat diketahui bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan *linier* antar variabel independen dalam model regresi.⁴ Model regresi yang baik tentu tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel tersebut tidak membentuk

⁴ Dwi Prayitno, *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*, (Yogyakarta:Mediakom, 2010), 81.

variabel ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF).⁵ Keduanya menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel lainnya. Nilai *Tolerance* > 0,10 atau dengan nilai VIF < 10, maka tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4.10
Hasil Uji Multikolinearitas

	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	-			-	.00		
(Constant)	10.266	3.175		3.234	.002		
X1 (Pengalaman)	.039	.214	.035	.183	.855	.147	6.801
X2 (Lingkungan)	.200	.149	.178	1.343	.184	.304	3.292
X3 (Disiplin kerja)	.935	.194	.659	4.816	.000	.284	3.516

Sumber: Data yang Diolah, 2020

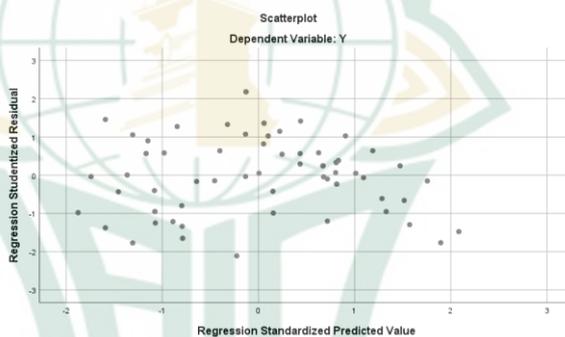
Berdasarkan tabel 4.10 di atas, hasil pengujian multikoliniearitas yang dilakukan diketahui bahwa nilai VIF variabel pengalaman, lingkungan, dan disiplin kerja masing-masing sebesar 6,801 ; 3,292 ; 3,516. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai VIF lebih besar dari 10 dan tidak ada variabel bebas yang memiliki Tolerance kurang dari 10% atau 0,1. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikoliniearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

⁵ Masrukhin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Kudus:STAIN Kudus, 2009), 187.

3) Uji Heteroskedastisitas

Cara memprediksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dengan pola gambar scatterplot, regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas jika titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0, titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja, penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali, penyebaran titik-titik data tidak berpola.⁶

Gambar 4.3
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data yang Diolah, 2020

Berdasarkan gambar 4.3, gambar scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0 pada sumbu Y. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

⁶ V. Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi* (Yogyakarta:Pustaka Baru Press, 2015), 159-160.

C. Analisis Data

Setelah menguji data dengan menggunakan metode statistik maka langkah selanjutnya penulis akan menganalisis data sebagai berikut:

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini, analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji sejauh mana pengaruh antara variabel independen yaitu pengalaman, lingkungan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Pati. Adapun hasil analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS (dapat dilihat dalam tabel 4.10)

Berdasarkan tabel 4.10 hasil analisis regresi linier berganda diperoleh koefisien variabel bebas $X_1 = 0,039$, $X_2 = 0,200$, $X_3 = 0,935$ konstanta sebesar $-10,266$ Sehingga model persamaan regresi yang diperoleh adalah

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

$$Y = -10,266 + 0,039X_1 + 0,200X_2 + 0,935X_3 + e$$

Dimana

Y = kinerja karyawan

A = konstanta

X_1 = pengalaman

X_2 = lingkungan

X_3 = disiplin kerja

b_1, b_2, b_3 = koefisien regresi untuk variabel X_1, X_2, X_3

e = *standart error estimate*

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

a. Nilai Konstanta

Pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa konstanta bernilai negatif yakni $-10,266$ yang dapat diartikan bahwa nilai konsisten variabel pengalaman, lingkungan, dan disiplin kerja adalah sebesar $-10,266$.

b. Koefisien regresi variabel pengalaman kerja (X_1)

Koefisien regresi (b_1) menunjukkan nilai variabel pengalaman kerja (X_1) sebesar $0,039$. Koefisien bernilai positif menyatakan bahwa pengalaman mempunyai sifat hubungan yang berbanding lurus dengan kinerja karyawan. Artinya setiap terjadi kenaikan 1 skor untuk pengalaman kerja, maka akan diikuti terjadi kenaikan kinerja karyawan sebesar $0,039$.

c. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X_2)

Koefisien regresi (b_2) menunjukkan nilai variabel lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,200. Koefisien bernilai positif menyatakan bahwa lingkungan mempunyai sifat hubungan yang berbanding lurus dengan kinerja karyawan.. Artinya setiap terjadi kenaikan 1 skor untuk lingkungan kerja, maka akan diikuti terjadi kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,200.

d. Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X_3)

Koefisien regresi (b_3) menunjukkan nilai variabel disiplin kerja (X_3) sebesar 0,935. Koefisien bernilai positif menyatakan bahwa disiplin kerja mempunyai sifat hubungan yang berbanding lurus dengan kinerja karyawan. Artinya setiap terjadi kenaikan 1 skor untuk disiplin kerja, maka akan diikuti terjadi kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,935.

2. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui prosentase sumbangan pengaruh variabel independen ($X_1, X_2, X_3, X_4, \dots, X_n$) secara serentak terhadap variabel dependen (Y). koefisien ini menunjukkan seberapa besar prosentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen.⁷

Adapun hasil koefisien determinasi (R^2) dengan menggunakan SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.812 ^a	.659	.643	3.663

Sumber: Data yang Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.11 dapat diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,643 atau 64,3%. Hal ini berarti sebesar 64,3% model regresi dari penelitian ini mampu

⁷ Dwi Priyatno, *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*, (Yogyakarta:Mediakom, 2010), 61.

menjelaskan variasi variabel kinerja karyawan. Artinya 64,3% variasi variabel kinerja karyawan untuk pengaruh pengalaman, lingkungan, dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya ($100\% - 64,3\% = 35,7\%$) dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model (dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian, seperti kepuasan kerja, kompensasi, mutasi, motivasi, dan lain sebagainya).

3. Uji t Parsial

Uji t parsial dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} masing-masing variabel serta dengan melihat nilai signifikansi masing-masing variabel. Apabila nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_o ditolak. Sebaliknya apabila nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{tabel}$ maka H_a ditolak dan H_o diterima. Selain itu dapat dilihat nilai signifikansi masing-masing variabel. Apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka pengaruhnya signifikan. Sebaliknya apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka pengaruhnya tidak signifikan.

Berdasarkan tabel 4.10 dapat diketahui, sebagai berikut:

- a. Nilai t_{hitung} X_1 diketahui sebesar 0,183 dengan nilai signifikansi 0,855 dimana selanjutnya dibandingkan dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,997 dan nilai signifikansi 0,05. Dengan demikian terlihat t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($0,183 < 1,997$) dengan nilai signifikansi $0,855 > 0,05$. Yang berarti menolak H_1 dan menerima H_o . Artinya tidak ada pengaruh variabel pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Pati.
- b. Nilai t_{hitung} X_2 diketahui sebesar 1,343 dengan nilai signifikansi 0,184 dimana selanjutnya dibandingkan dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,997 dan nilai signifikansi 0,05. Dengan demikian terlihat t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($1,343 < 1,997$) dengan nilai signifikansi $0,184 > 0,05$. Yang berarti menolak H_2 dan menerima H_o . Artinya tidak ada pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Pati.

- c. Nilai t_{hitung} X_3 diketahui sebesar 4,816 nilai signifikansi 0,000. Dimana selanjutnya dibandingkan dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,997 dengan nilai signifikansi 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($4,816 > 1,997$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti menerima H_3 dan menolak H_0 . Artinya ada pengaruh signifikan variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Pati.

4. Uji F simultan

Uji f simultan dilakukan dengan membandingkan nilai f_{hitung} dengan f_{tabel} . masing-masing variabel serta dengan melihat nilai signifikansi masing-masing variabel. Apabila nilai $f_{hitung} >$ nilai f_{tabel} maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Sebaliknya apabila nilai $f_{hitung} <$ nilai f_{tabel} maka H_a ditolak dan H_0 diterima. Selain itu dapat dilihat nilai signifikansi masing-masing variabel. Apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka pengaruhnya signifikan. Sebaliknya apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka pengaruhnya tidak signifikan.

Adapun hasil uji F dengan menggunakan SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji F Simultan

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1662.252	3	554.084	41.289	.000 ^b
	Residual	858.865	64	13.420		
	Total	2521.118	67			

Sumber: Data yang Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.12 dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 41,289 dengan nilai signifikansi 0,000. Dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$, df 2 (jumlah variabel -1) atau $4 - 1 = 3$, dan df 2 ($n - k - 1$) atau $68 - 3 - 1 = 64$ (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel independen), diperoleh hasil untuk F_{tabel} sebesar 2,75. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai F_{hitung}

$> F_{\text{tabel}}$ yaitu $41,289 > 2,75$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa H_4 diterima dan H_0 ditolak, artinya bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan variabel pengalaman, lingkungan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Pati.

5. Hasil Uji Hipotesis

Hasil uji hipotesis dalam penelitian ini meliputi:

- a. Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Pati.

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

- H_1 :Ada pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Pati
 H_0 :Tidak ada pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Pati

Berdasarkan tabel 4.10 diketahui bahwa nilai $t_{\text{hitung}} X_1$ diketahui sebesar 0,183 dengan nilai signifikansi 0,855 dimana selanjutnya dibandingkan dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,997 dan nilai signifikansi 0,05. Dengan demikian terlihat t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($0,183 < 1,997$) dengan nilai signifikansi $0,855 > 0,05$. Yang berarti menolak H_1 dan menerima H_0 . Artinya tidak ada pengaruh variabel pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Pati.

- b. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Pati

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

- H_2 :Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Pati
 H_0 :Tidak ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Pati.

Berdasarkan tabel 4.10 diketahui bahwa nilai $t_{\text{hitung}} X_2$ diketahui sebesar 1,343 dengan nilai signifikansi 0,184 dimana selanjutnya dibandingkan

dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,997 dan nilai signifikansi 0,05. Dengan demikian terlihat t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($1,343 < 1,997$) dengan nilai signifikansi $0,184 > 0,05$. Yang berarti menolak H_2 dan menerima H_0 . Artinya tidak ada pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Pati.

- c. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Pati

Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

H_3 :Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Pati

H_0 :Tidak ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Pati

Berdasarkan tabel 4.10 diketahui bahwa nilai $t_{hitung} X_3$ diketahui sebesar 4,816 nilai signifikansi 0,000. Dimana selanjutnya dibandingkan dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,997 dengan nilai signifikansi 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($4,816 > 1,997$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti menerima H_3 dan menolak H_0 . Artinya ada pengaruh signifikan variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Pati.

- d. Pengaruh pengalaman, lingkungan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Pati

Hipotesis keempat yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

H_3 :Ada pengaruh pengalaman, lingkungan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Pati

H_0 :Tidak ada pengaruh pengalaman, lingkungan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Pati

Berdasarkan tabel 4.12 diketahui bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $41,289 > 2,75$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa H_4

diterima dan H_0 ditolak, artinya secara simultan ada pengaruh signifikan variabel pengalaman, lingkungan, dan disiplin terhadap kinerja karyawan di KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Pati.

D. Pembahasan

Setelah menganalisis data yang diperoleh dengan menggunakan metode statistik maka langkah selanjutnya penulis akan membahas analisis data. Hasil analisis data validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel adalah valid dan reliabel. Valid karena seluruh nilai r -hitung yang merupakan nilai dari *Corrected Item-Total Correlation* masing-masing item variabel $>$ r -tabel yaitu 0,238 (dapat dilihat dalam tabel 4.5, tabel 4.6, tabel 4.7, tabel 4.8). Sedangkan reliabel karena masing-masing variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $>$ 0,6 (dapat dilihat dalam tabel 4.9).

Data yang sudah valid dan reliabel tersebut kemudian diolah kembali dengan menggunakan analisis regresi atau analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji sejauh mana pengaruh antara variabel independen yaitu pengalaman, lingkungan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Pati. Adapun hasil analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS (dapat dilihat dalam tabel 4.10). Hasilnya menunjukkan bahwa nilai konstanta bernilai negatif yakni -10,266 yang dapat diartikan bahwa nilai konsisten variabel pengalaman, lingkungan, dan disiplin kerja adalah sebesar -10,266. Koefisien regresi (b_1) menunjukkan nilai variabel pengalaman kerja (X_1) sebesar 0,039. Koefisien bernilai positif menyatakan bahwa pengalaman mempunyai sifat hubungan yang berbanding lurus dengan kinerja karyawan. Koefisien regresi (b_2) menunjukkan nilai variabel lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,200. Koefisien bernilai positif menyatakan bahwa lingkungan mempunyai sifat hubungan yang berbanding lurus dengan kinerja karyawan. Koefisien regresi (b_3) menunjukkan nilai variabel disiplin kerja (X_3) sebesar 0,935. Koefisien bernilai positif menyatakan bahwa disiplin kerja mempunyai sifat hubungan yang berbanding lurus dengan kinerja karyawan.

Langkah selanjutnya adalah analisis koefisien determinasi (R^2). Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk dapat mengetahui seberapa besar kontribusi variabel pengalaman, lingkungan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dapat dilihat dalam tabel 4.11 hasil dari pengujian analisis koefisien determinasi (R^2) penelitian ini adalah sebesar 0,643 atau 64,3%. Hal ini berarti sebesar 64,3% model regresi dari penelitian ini mampu menjelaskan variasi variabel kinerja karyawan. Artinya 64,3% variasi variabel kinerja karyawan untuk pengaruh pengalaman, lingkungan, dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya ($100\% - 64,3\% = 35,7\%$) dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model (dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian, seperti kepuasan kerja, kompensasi, mutasi, motivasi, dan lain sebagainya).

Hipotesis pertama menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh variabel pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Pati. Dapat dilihat dalam tabel 4.10 diketahui bahwa nilai $t_{hitung} X_1$ diketahui sebesar 0,183 dengan nilai signifikansi 0,855 dimana selanjutnya dibandingkan dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,997 dan nilai signifikansi 0,05. Dengan demikian terlihat t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($0,183 < 1,997$) dengan nilai signifikansi $0,855 > 0,05$. Yang berarti menolak H_1 dan menerima H_0 . Tentu hal tersebut tidak sesuai dengan teori yang menyebutkan bahwa karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang tinggi dapat menumbuhkan kerja sama dalam proses pembelajaran dimana dengan hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Banyaknya pengalaman belum tentu dapat mewujudkan kinerja yang baik dan sebaliknya tidak cukup berpengalaman belum tentu menjadikan seseorang mengalami kegagalan dalam melaksanakan tugasnya. Bisa saja, seorang karyawan yang sudah lama bekerja namun belum seluruhnya dapat menguasai peralatan atau pekerjaannya namun di sisi lain ada seorang karyawan baru yang masa kerjanya baru sebentar tapi sudah dapat menguasai keseluruhan peralatan dan pekerjaannya. Itu semua tergantung dengan kemauan seseorang untuk terus belajar dan selalu berhati-hati untuk melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.

Hal tersebut juga berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Maria Fransisca dan I Gede Adiputra “Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Naga Samudera”. Hasilnya bahwa Pengalaman kerja dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Naga Samudera.⁸ karena nilai t_{hitung} pengalaman kerja sebesar 4.302 yang berarti lebih besar dari t_{tabel} 1,96 dan signifikansi sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berbeda juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Rosinta Romauli Situmeang “Pengaruh Pengawasan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Karya Anugrah”. Hasilnya menunjukkan bahwa Nilai t_{hitung} variabel pengalaman kerja sebesar 2,160 dan t_{tabel} sebesar 2,022 yang berarti nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,160 > 2,022$) dengan nilai signifikan sebesar 0,037 ($0,037 < 0,05$). Maka dapat dinyatakan H_1 diterima dan H_0 ditolak artinya variabel pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Karya Anugrah

Hipotesis kedua menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Pati. Dapat dilihat dalam tabel 4.10 diketahui bahwa nilai t_{hitung} X_2 diketahui sebesar 1,343 dengan nilai signifikansi 0,184 dimana selanjutnya dibandingkan dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,997 dan nilai signifikansi 0,05. Dengan demikian terlihat t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($1,343 < 1,997$) dengan nilai signifikansi $0,184 > 0,05$. Yang berarti menolak H_2 dan menerima H_0 . Hal tersebut berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh I Putu Santika dan Ni Luh Sili Antari “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Lpd Desa Adat Kerobokan”. Hasilnya bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan

⁸ Maria Fransisca dan I Gede Adiputra, “Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Naga Samudera” *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan* 1, no. 4, (2019):900-908.

signifikan terhadap kinerja karyawan LPD Desa Adat Kerobokan dengan nilai signifikansi $0,184 > 0,05$.⁹

Hal tersebut juga berbeda dengan penelitian Burhannudin, Mohammad Zainul, dan Muhammad Harlie “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin”. Hasilnya menunjukkan bahwa t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja adalah 4,455 dengan hasil signifikansinya $0,000 < 0,05$ dan berdasarkan perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} diperoleh t_{hitung} 4,455 lebih besar daripada t_{tabel} 1,67528 ($4,455 > 1,67528$), maka H_2 diterima dan H_0 ditolak yang artinya ada pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada RSIB.

Hipotesis ketiga menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Pati. Dapat dilihat dalam tabel 4.10 diketahui bahwa nilai t_{hitung} X_3 diketahui sebesar 4,816 nilai signifikansi 0,000. Dimana selanjutnya dibandingkan dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,997 dengan nilai signifikansi 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($4,816 > 1,997$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti menerima H_3 dan menolak H_0 . Disiplin kerja merupakan hal yang penting untuk dipelihara karena dengan ditegakkan disiplin kerja, maka karyawan dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur dan aturan yang telah ditetapkan sehingga dapat mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik dari karyawan akan menunjukkan bahwa suatu perusahaan dapat memelihara dan menjaga loyalitas maupun kualitas karyawannya. Semakin baik disiplin karyawannya, maka semakin tinggi kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin karyawan yang baik, akan sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal.

Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh N. Lilis Suryani dan Kiki Zakiah “Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank

⁹ I Putu Santika dan Ni Luh Sili Antari, “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Lpd Desa Adat Kerobokan,” *Jurnal Ilmiah Manajemen & Akuntansi* 25, no. 1, (2019):72 – 83.

Negara Indonesia di BSD Tangerang”.¹⁰ Uji hipotesis dalam penelitian tersebut diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($6,520 > 2,011$), hal ini diperkuat dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut juga sesuai dengan penelitian Burhannudin, Mohammad Zainul, dan Muhammad Harlie “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin”. Hasilnya menunjukkan bahwa t_{hitung} untuk variabel disiplin kerja adalah 4,102 dengan hasil signifikansinya $0,000 < 0,05$ dan berdasarkan perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} diperoleh t_{hitung} 4,102 lebih besar daripada t_{tabel} 1,67528 ($4,102 > 1,67528$), maka H_1 diterima dan H_0 ditolak yang artinya ada pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada RSIB.

Hal tersebut juga sesuai dengan penelitian Panca Heri Sutanto dan Eny Ariyanto “Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Fluid Indonesia”. Hasilnya menunjukkan bahwa t_{hitung} untuk variabel disiplin kerja adalah 7,580 dengan hasil signifikansinya $0,000 < 0,05$ dan berdasarkan perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} diperoleh t_{hitung} 7,580 lebih besar daripada t_{tabel} 0,781 ($7,580 > 0,781$), maka H_1 diterima dan H_0 ditolak yang artinya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Fluid Indonesia. Penelitian lain yang sesuai yaitu penelitian Amirudin, Hadi Sunaryo, dan M. Khoirul ABS “Peran Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Pada Karyawan Universitas Gajayana Malang”. Hasilnya menunjukkan bahwa t_{hitung} untuk variabel disiplin kerja adalah 5,956 dengan hasil signifikansinya $0,000 < 0,05$ dan berdasarkan perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} diperoleh t_{hitung} 5,956 lebih besar daripada t_{tabel} -0,830 ($5,956 > -0,830$), maka H_3 diterima dan H_0 ditolak yang artinya secara

¹⁰ N. Lilis Suryani dan Kiki Zakiah, “Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia di BSD Tangerang,” *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia JENIUS* 3, no. 1 (2019):73-84.

parsial variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Universitas Gajayana Malang.

Hipotesis keempat menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan variabel pengalaman, lingkungan, dan disiplin terhadap kinerja karyawan di KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Pati. Dapat dilihat dalam tabel 4.12 diketahui bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $41,289 > 2,75$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa H_4 diterima dan H_0 ditolak. Pengalaman dan lingkungan kerja bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Pati. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Trisofia Junita Mamangkey, Altje Tumbel, dan Yantje Uhing “Pengaruh Pelatihan, Pengalaman, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bangun Wenang *Beverages Company* Manado”. Hasilnya menunjukkan bahwa F hitung lebih besar F tabel dimana $9,192 > 2,806$ dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya bahwa pengalaman kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Bangun Wenang *Beverages Company* Manado. Lingkungan kerja dan disiplin kerja bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Pati. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Jose Beno dan Dody Nata Irawan “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pt. Penindo II Teluk Bayur Padang”. Hasil F hitung sebesar 12,254 dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka ada pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Penindo II Teluk Bayur Padang.