

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT MORICH INDO FASHION**



USM

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu syarat
Untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)
Fakultas Ekonomi Universitas Semarang

Disusun Oleh :

NIA ARDHANI

NIM. B.131.20.0173

UNIVERSITAS SEMARANG

2023

PERSETUJUAN LAPORAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Nia Ardhani
Nomor Induk Mahasiswa : B.131.20.0173
Fakultas / Jurusan : Ekonomi / Manajemen
Judul Skripsi : **PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA,
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT MORICH INDO
FASHION**
Dosen Pembimbing : Citra Andriani Kusumawati, S.E., M.M.



Semarang, 30 November 2023

Dosen Pembimbing,

USM

(Citra Andriani Kusumawati, S.E., M.M.)

PENGESAHAN LAPORAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Nia Ardhani
Nomor Induk Mahasiswa : B.131.20.0173
Fakultas / Jurusan : Ekonomi / Manajemen
Judul Skripsi : **PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA,
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT MORICH INDO
FASHION**
Dosen Pembimbing : Citra Andriani Kusumawati, S.E., M.M.



PENGESAHAN KELULUSAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Nia Ardhani
Nomor Induk Mahasiswa : B.131.20.0173
Fakultas / Jurusan : Ekonomi / Manajemen
Judul Skripsi : **PENGARUH KEPEMIMPINAN,
DISIPLIN KERJA, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. MORICH
INDO FASHION**
Dosen Pembimbing : Citra Andriani Kusumawati, S.E., M.M.

Telah dinyatakan lulus ujian pada
tanggal 13 Desember 2023

Tim Penguji.

1. Citra Andriani Kusumawati, S.E., M.M. (.....)
2. Citra Rizkiana, S.E., M.M. (.....)
3. Ayu Nurafni Octavia, S.M., M.M. (.....)



USM

LEMBAR REVISI SKRIPSI

Nama Penyusun : Nia Ardhani
Nomor Induk Mahasiswa : B.131.20.0173
Fakultas / Jurusan : Ekonomi / Manajemen
Judul Skripsi : **PENGARUH KEPEMIMPINAN,
DISIPLIN KERJA, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. MORICH
INDO FASHION**

Dosen Pembimbing : Citra Andriani Kusumawati, S.E., M.M.

Telah dinyatakan lulus ujian pada
tanggal 13 Desember 2023

Tim Penguji.

1. Citra Andriani Kusumawati, S.E., M.M. (.....)
2. Citra Rizkiana, S.E., M.M. (.....)
3. Ayu Nurafni Octavia, S.M., M.M. (.....)

USM

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini saya Nia Ardhani , menyatakan bahwa skripsi dengan judul: **“Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Morich Indo Fashion”**, adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan/atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, tiru, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut di atas, baik disengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijasah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

USM

Semarang, 30 November 2023

Yang membuat pernyataan,



(Nia Ardhani)

B.131.20.0173

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of work leadership, work discipline and work environment on the performance of PT. Morich Indo Fashion. In this study were the production employees of PT. Morich Indo Fashion.

The data used in this study are primary data by distributing questionnaires to the employees of PT. Morich Indo Fashion. The population in this study was 504 with a total sample of 84 respondents, the sampling technique using purposive sampling technique wherein the determination of this sample technique with certain considerations or certain criteria. The data is processed in the form of numeric data (numbers) using a Likert scale. Data collection methods in this study were Lquestionnaire and data analysis. Data is processed using SPSS , using Validity Test, Reliability Test, Classic Assumption Test, Multiple Linear Regression, Analysis and Hypothesis Testing using T Test, R2 Test.

The results of the study require that the variables of leader shipleadership is not significant , work discipline and work environment have a positive and significant effect on the performance of production employees at PT. Morich Indo Fashion.

Keywords: Leadership, Work Discipline, Work Environment, Employee

Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan produksi PT. Morich Indo Fashion. Dalam penelitian ini adalah karyawan produksi PT. Morich Indo Fashion.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dengan menyebar kuesioner kepada karyawan produksi PT. Morich Indo Fashion. Populasi dalam penelitian ini adalah 504 dengan jumlah sampel 84 responden, teknik pengambilan sampel dengan menggunakan teknik purposive sampling dimana teknik penentuan sampel ini dengan pertimbangan tertentu atau kriteria-kriteria tertentu. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner dan analisis data. Data diproses dengan menggunakan SPSS, meliputi Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linier Berganda Dan Pengujian Hipotesis menggunakan Uji T, Uji R².

Hasil penelitian membuktikan bahwa variabel kepemimpinan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan produksi pada PT. Morich Indo Fashion.

Kata kunci: Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb. Alhamdulillah robbil'alamin, Segala puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan limpahan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua. Rasa syukur kepada-Nya atas karunia dan memberikan penulis kesehatan, kekuatan dan semangat yang tiada hentinya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul : "PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT MORICH INDO FASHION". Serta shawat dan salam penulis ucapkan kepada baginda Rasullullah Muhammad SAW, teladan terbaik bagi manusia sepanjang Zaman.

Skripsi ini disusun untuk diajukan sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) bagi mahasiswa program S1 di jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Semarang. Penulis menyadari bahwa terselesaikannya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, motivasi, bimbingan dan do'a dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan yang baik ini penulis mengucapkan rasa hormat dan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. Supari, S.T, M.T. , selaku Rektor Universitas Semarang.
2. Bapak Yohanes Suhardjo, S.E., M.Si, Ak. CA, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Semarang.
3. Ibu Dr. Asih Niati, S.E., M.M., selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Semarang.
4. Ibu Dra. Nunik Kusnilawati, MM , selaku Dosen Wali.

5. Ibu Citra Andriani Kusumawati, S.E. , M.M. , selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan banyak bimbingan dan pengarahan dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Segenap Dosen Fakultas Ekonomi Unviersitas Semarang yang telah memberikan ilmu selama masa perkuliahan.
7. Pimpinan, Staff, Mba Dessy HRD, beserta rekan kerja PT. Morich Indo Fashion mulai dari pemberian izin riset, pemberian data serta selaku obyek penelitian dan Responden yang sudah meluangkan waktunya untuk menjawab kuesioner.
8. Ayah saya tercinta Bapak Salmun dan Ibu Saya Rusyanti, Kakak-Kakak saya Any W, Tri A, Nova Kurniawan, Sustriawati yang telah memberikan semangat, dorongan, baik moral maupun spiritual. Terimakasih untuk do'a dan kasih sayang yang selalu menyertai disetiap langkah Saya.
9. Sahabat beserta partner terbaik saya Zidan Kurnia Ramadhan yang selalu mendukung serta memberi dorongan serta semangatnya untuk terus maju menyelesaikan skripsi ini.
10. Para sahabat Saya Sifahudztahanina, Habibah, dan Syahrani yang selalu mendukung dan memberikan dorongan serta semangat untuk mengerjakan skripsi.
11. Teman-teman seperjuangan Manajemen Ekonomi USM angkatan 2020 saling membantu dalam menyelesaikan skripsi ini dan terima kasih atas pengalaman selama masa perkuliahan berlangsung.

Penulis menyadari bahwa penelitian skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, untuk itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun . Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi seluruh pihak.

Semarang, Desember 2023

Penulis



DAFTAR ISI

Judul.....	i
Persetujuan Laporan Skripsi.....	ii
Pengesahan Laporan Skripsi.....	iii
Persetujuan Kelulusan Ujian.....	iv
Pengesahan Revisi Ujian.....	v
Pernyataan Orisinalitas Skripsi.....	vi
Abstract.....	vii
Abstrak.....	viii
Kata Pengantar.....	ix
Daftar Isi.....	xii
Daftar Tabel.....	xv
Daftar Gambar.....	xvi
Daftar Lampiran.....	xvii
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	9
1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11
2.1 Landasan Teori.....	11
2.1.1 Kinerja Karyawan.....	11
2.1.2 Kepemimpinan.....	14

2.1.3 Disiplin Kerja	16
2.1.4 Lingkungan Kerja	19
2.2 Penelitian Terdahulu	21
2.3 Hubungan Logis Antar Variabel Dan Perumusan Hipotesis	24
2.4 Kerangka Pemikiran Teoritis	25
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	27
3.1 Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional	27
3.1.1 Variabel Penelitian	27
3.1.2 Definisi Operasional	28
3.2 Objek Penelitian, Populasi Dan Sampel	30
3.2.1 Objek Penelitian	30
3.2.2 Populasi	30
3.2.3 Sampel	30
3.3 Jenis Dan Sumber Data	31
3.3.1 Jenis Data	31
3.3.2 Sumber Data	32
3.4 Metode Pengumpulan Data	32
3.5 Metode Analisis Data	34
3.6 Uji Asumsi Klasik	35
3.6.1 Uji Normalitas	35
3.6.2 Uji Multikolonieritas	36
3.6.3 Uji Heteroskedastisitas	36
3.7 Teknik Analisis	37

3.7.1 Analisis Regresi Linier Berganda	37
3.7.2 Pengujian Uji Hipotesis Parsial (Uji t)	38
3.7.3 Koefisien Determinasi (R ²)	39
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	40
4.1 Deskripsi Obyek Penelitian	40
4.2 Analisis Data	44
4.3 Analisis Hasil Penelitian	51
4.3.1 Uji Validitas	51
4.4 Uji Asumsi Klasik	53
4.4.1 Uji Normalitas	53
4.4.2 Uji Multikolinieritas	54
4.4.3 Uji Heterokedastisitas	55
4.5 Teknik Analisis	56
4.5.1 Analisis Regresi Linier Berganda	56
4.5.2 Pengujian Uji Parsial (Uji t)	58
4.5.3 Koefisien Determinasi (R ²)	60
4.6 Pembahasan	60
BAB V PENUTUP	63
5.1 Kesimpulan	63
5.2 Saran	64
5.3 Keterbatasan Penelitian	65
5.4 Agenda Penelitian Yang Akan Datang	65
DAFTAR PUSTAKA	66

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Efficiensy Report Production Base on Finger	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	21
Tabel 3.1 Definisi Operasional	28
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	41
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	43
Tabel 4.3 Penilaian Responden Mengenai Kepemimpinan Kerja	46
Tabel 4.4 Penilaian Responden Mengenai Disiplin Kerja	47
Tabel 4.5 Penilaian Responden Mengenai Lingkungan Kerja	48
Tabel 4.6 Penilaian Responden Mengenai Kinerja Karyawan	49
Tabel 4.7 Uji Validitas	51
Tabel 4.8 Hasil Uji Realibilitas	53
Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas	54
Tabel 4.10 Uji Multikolinieritas	55
Tabel 4.11 Hasil Uji Heteroskedastisitas	56
Tabel 4.12 Analisis Regresi	57
Tabel 4.13 Tabel Hasil Analisis Uji t	59
Tabel 4.14 Koefisien Determinasi	60

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Teori 26



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	69
Lampiran 2 Tabulasi Data.....	73
Lampiran 3 Hasil SPSS.....	77
Lampiran 4 Daftar Riwayat Hidup.....	82
Lampiran 5 Kartu Konsultasi.....	83
Lampiran 6 Surat Keterangan Penelitian.....	86

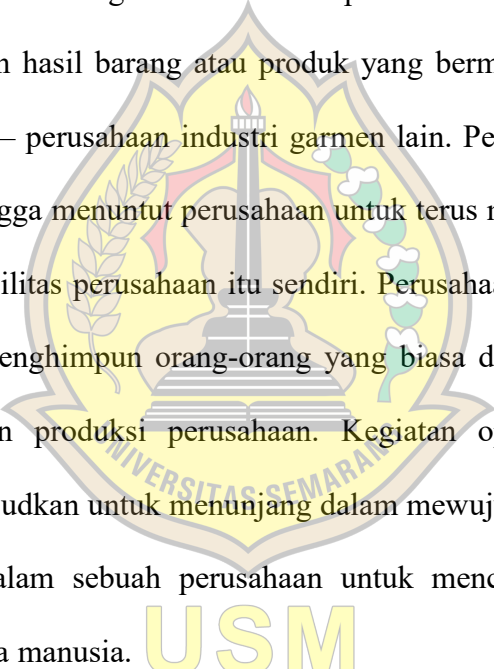


USM

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan industri garmen menuntut produsen lebih produktif dan efisien untuk mendapatkan hasil barang atau produk yang bermutu dan lebih murah, di antara perusahaan – perusahaan industri garmen lain. Persaingan dunia usaha ini sangat pesat, sehingga menuntut perusahaan untuk terus meningkatkan daya saing demi menjaga stabilitas perusahaan itu sendiri. Perusahaan merupakan salah satu organisasi yang menghimpun orang-orang yang biasa disebut dengan karyawan untuk menjalankan produksi perusahaan. Kegiatan operasional dalam suatu perusahaan dimaksudkan untuk menunjang dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Hal penting di dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan adalah sumber daya manusia. 

Sumber daya manusia adalah istilah yang digunakan untuk merujuk pada tenaga kerja atau orang-orang yang bekerja dalam suatu organisasi atau masyarakat. Sumber daya manusia mencakup keterampilan, pengetahuan, pengalaman, dan potensi yang dimiliki oleh individu-individu tersebut, yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan organisasi atau masyarakat. Manajemen sumber daya manusia adalah bidang yang berkaitan dengan pengelolaan, pengembangan, dan pengaturan tenaga kerja untuk mencapai efektivitas dan produktivitas yang

optimal. Sumber daya manusia dianggap salah satu hal penting karena mereka memiliki peran sentral dalam kesuksesan dan perkembangan suatu organisasi atau masyarakat.

Dengan adanya sumber daya yang baik dalam suatu perusahaan dan pemanfaatan sumber daya yang secara efektif dan efisien, maka akan dihasilkan suatu produk yang berkualitas, hasil kerja yang optimal dan produktifitas yang tinggi juga. Untuk menghasilkan output yang efektif dan efisien tidak akan lepas dari peran kinerja karyawan. Menurut Sinambela dan Lestari (2021), sikap karyawan terhadap pekerjaannya merupakan bagian dari kinerja mereka. Untuk menjaga produktivitas perusahaan, kinerja karyawan sangat penting (Darmawan, 2021). Setiap bisnis harus mempertimbangkan semua faktor yang memengaruhi kinerja karyawan (Putra et al., 2019).

Pentingnya sumber daya manusia tidak lepas dari seorang pemimpin dalam melaksanakan kegiatan. Perusahaan membutuhkan adanya sumber daya manusia yang potensial baik agar dapat menjalankan tugas dengan baik. Nugraha, dkk (2022) yang menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan aktivitas menggerakkan orang lain untuk mencapai hasil yang diharapkan dengan cara memimpin, membimbing, dan mempengaruhi orang lain. Menurut Jufrizen dan Fadilla (2021), kinerja karyawan dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu kemampuan, usaha dan dorongan. Faktor usaha dapat dilihat melalui absensi (kedisiplinan) Sementara untuk dorongan dapat terlihat dari fasilitas sarana dan prasarana yang diberikan oleh perusahaan, kepemimpinan dan lingkungan kerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan. Kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mengendalikan, memimpin, mempengaruhi pikiran, perasaan atau tingkah laku orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan dengan cara yang lebih kohesif dan koheren, menurut Mujiatun, Jufrizen, & Ritonga (2019). Sebagai faktor penting yang menggerakkan, mengarahkan, dan mengkoordinasikan berbagai faktor lainnya dalam organisasi, kepemimpinan telah didefinisikan dalam kaitannya dengan ciri-ciri individual, perilaku, pengaruh terhadap orang lain, pola-pola interaksi, hubungan peran, tempatnya pada suatu posisi administratif serta persepsi orang lain mengenai keabsahan dari pengaruh (Citra & Fahmi, 2019). Menurut Muizu (2019), menjelaskan bahwa pada awal perkembangannya, kepemimpinan berpusat pada ciri pemimpin, kemudian mengalami pergeseran dengan penekanan ke arah berpikir tentang keikutsertaan para pengikut di dalam kepemimpinan, dengan memberikan pengaruh timbal balik untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan yang baik sangat dibutuhkan guna meningkatkan disiplin kerja karyawan. Disiplin merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Disiplin adalah usaha mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disetujui bersama dalam melaksanakan kegiatan agar

pembinaan hukuman pada seseorang atau kelompok dapat dihindari. Disiplin sebagai alat seorang manajer yang digunakan untuk berkoordinasi dengan karyawan. Tujuannya yaitu menekankan perubahan karyawan dalam meningkatkan kesadaran untuk menaati norma sosial dan peraturan yang berlaku di perusahaan. Jika ketetapan perusahaan diabaikan, karyawan memiliki disiplin kerja yang tergolong buruk. Sebaliknya, jika karyawan menaati peraturan yang berlaku dalam perusahaan, maka karyawan menunjukkan kondisi disiplin kerja yang baik (Partika et al., 2020). Disiplin seorang karyawan tidak hanya dilihat dari absensi, tetapi juga dapat dinilai dari sikap karyawan tersebut dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan. Karyawan yang memiliki disiplin yang tinggi tidak akan menunda-nunda pekerjaan dan selalu menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu meskipun tidak ada pengawasan langsung dari atasan.

Menurut Ramon (2019) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Agar tercipta disiplin kerja yang baik dari karyawan, perusahaan juga perlu memperhatikan lingkungan kerja dari perusahaan itu sendiri. Disiplin semakin tinggi, maka kinerja pada karyawan juga akan meningkat, sehingga karyawan akan dengan ikhlas bekerja sebaik mungkin untuk mencapai tujuan dari sebuah perusahaan (Jepry & Mardika, 2020). Supaya karyawan dapat bekerja lebih optimal, maka faktor yang mempengaruhi kenyamanan dalam bekerja perlu diperhatikan dan diperbaiki oleh perusahaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi, seperti lingkungan kerja yang dapat membuat para pekerja merasa tidak nyaman

dalam bekerja, sistem kerja yang kurang baik ataupun peralatan yang tidak mendukung.

Winarsih, dkk (2020), mengatakan, definisi lingkungan kerja adalah bagian dari adanya segala hal yang ada pada pekerja dan hal tersebut secara langsung ataupun tidak langsung dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas dan fungsi-fungsinya.

PT. Morich Indo Fashion adalah salah satu perusahaan industri yang berlokasi di Jalan Jl. Muria, Gembongan, Karangjati, Bergas, Kab. Semarang yang bergerak dalam bidang garmen. PT Morich Indo Fashion didirikan pada tahun 1990 dan berkembang menjadi pabrik pakaian jadi yang bermitra dengan brand-brand ternama dunia. Produk-produknya berupa berbagai jenis jaket, pakaian olahraga, hingga produk celana, dari celana panjang, celana pendek, hingga rok. Dalam hal ini, PT. Morich Indo Fashion menginginkan tercapainya target setiap tahunnya. Namun demikian, pencapaian kinerja karyawan selama 1,5 tahun terakhir mengalami naik turun dalam mencapai target. Berikut merupakan pencapaian kinerja karyawan selama 1,5 tahun terakhir.

Tabel 1.1

Efficiency Report Production Base on Finger PT. Morich Indo Fashion
Bulan Januari Tahun 2022 -Juni Tahun 2023

TAHUN	BULAN	TARGET	PENCAPAIAN
2022	Januari	75%	61,98%
2022	Februari	75%	60,90%
2022	Maret	75%	52,83%
2022	April	75%	53,39%

2022	Mei	75%	71,45%
2022	Juni	75%	66,35%
2022	Juli	75%	67,06%
2022	Agustus	75%	74,53%
2022	September	75%	68,64%
2022	Oktober	75%	66,08%
2022	November	75%	69,50%
2022	Desember	75%	70,58%
2023	Januari	75%	61,98%
2023	Februari	75%	60,90%
2023	Maret	75%	52,83%
2023	April	75%	53,39%
2023	Mei	75%	58,26%
2023	Juni	75%	51,19%
	Rata	75%	62.32%

Sumber: data sekunder PT. Morich Indo Fashion

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa pencapaian target efisien produksi PT. Morich Indo Fashion dari tahun 2022 Bulan Januari-Juni 2023 yang mengalami naik turun setiap bulannya. Berdasarkan data di atas, terdapat faktor-faktor yang mendukung karyawan tersebut bekerja dengan baik . Hal ini juga tidak terlepas dari upaya perusahaan dalam usaha meningkatkan kembali kinerja karyawan. Dengan terjadinya kurang pencapaian target hasil produksi tersebut akan menghambat proses pengiriman kepada customer. Dengan terlambatnya proses pengiriman dapat menurunkan tingkat kepuasan terhadap pelayan PT. Morich Indo Fashion, sehingga perusahaan akan mengalami penurunan dalam jumlah order. Berdasarkan data diatas, terdapat faktor-faktor yang tidak mendukung karyawan tersebut bekerja dengan baik dikarenakan terdapat masalah dari dalam individu karyawan tersebut yang menyebabkan

kinerja berkurang sehingga berpengaruh terhadap produktivitas tidak mencapai target perusahaan.

Lingkungan kerja yang menyenangkan seperti kondisi pabrik, hubungan karyawan yang harmonis, kepemimpinan yang baik, sirkulasi udara yang baik akan menimbulkan perasaan nyaman dan puas pada karyawan itu sendiri. Lingkungan kerja pada PT. Morich Indo Fashion khususnya bagian produksi masih belum dikatakan baik. Dalam artian bahwa kondisi sekarang yang ada menciptakan suatu kondisi yang kurang nyaman bagi para karyawan, sehingga membuat kinerja naik turun tidak stabil. Perbedaan pendapat yang sering terjadi pada beberapa karyawan kerap membuat hubungan antara karyawan menjadi kurang baik sehingga mengganggu kinerja karyawan. Hal tersebut juga diperkuat oleh jurnal-jurnal, sebagai berikut :

Penelitian yang dilakukan oleh Miftahul Wa Ode Zusnita Muizu, Umi Kaltum, Ernie T. Sule (2019) secara umum membenarkan model hipotesis yang dikemukakan, yang mengungkapkan pengaruh yang signifikan secara positif pada kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan data penelitian, bahwa tinggi rendahnya variabel kepemimpinan, yang meliputi inspirational motivation, integrity, innovation, impression management, individual consideration, intellectual stimulation, trust, dan motivasi kerja dalam hal ini yang meliputi dimensi sosial, dimensi mental, dan dimensi fisik, akan berpengaruh secara signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Hasil uji statistik telah membuktikan adanya pengaruh yang signifikan dari variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada 30 Perbankan yang beroperasi di

Propinsi Sulawesi Tenggara (termasuk Kantor Cabang Utama dan Kantor Cabang Pembantu). Namun demikian, berbeda dengan penelitian Alvin Arifin (2020) menemukan tidak ada pengaruh signifikan dari pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sentra keripik sukun di Kabupaten Sumenep.

Penelitian yang dilakukan Nunu Nurjaya (2021) dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hazara Cipta Pesona baik secara parsial, maupun secara simultan. Namun demikian, berbeda dengan penelitian Sri Lestari, Dilla Afifah (2020) membuktikan bahwa secara parsial tidak terdapat pengaruh antara variabel disiplin kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Ardena Artha Mulia bagian produksi.

Penelitian yang dilakukan Rizal Nabawi (2019) dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Aceh Tamiang. Namun demikian, berbeda dengan penelitian Mahmudin A. Sabilalo, Ummy Kulaum, Muh.Nur, Andi Runis Makkulau (2020) membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. Artinya semakin baik keadaan lingkungan kerja maka kinerja pegawai akan semakin rendah.

Permasalahan kinerja menjadi fenomena yang sangat menarik untuk diangkat karena baik buruknya pencapaian kerja akan memberikan dampak bagi perusahaan. Kinerja yang buruk akan berakibat pada minimnya produktivas, namun sebaliknya kinerja yang baik akan berakibat pada meningkatnya

produktivitas karyawan dalam perusahaan. Untuk mempertahankan kinerja karyawan maka manajemen melakukan berbagai upaya. Sehingga dari fenomena diatas peneliti melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul “ PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MORICH INDO FASHION ”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana meningkatkan dan mempertahankan kinerja karyawan produksi PT Morich Indo Fashion, sehingga dapat mencapai target yang ditetapkan perusahaan.

Maka pertanyaan penelitiannya yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan produksi PT. Morich Indo Fashion ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan produksi PT. Morich Indo Fashion ?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan produksi PT. Morich Indo Fashion ?

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Dalam melakukan penelitian perlu dilakukan tujuan penelitian terlebih dahulu, agar tidak kehilangan arah dalam pembahasannya. Adapun tujuan penelitian yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan produksi PT. Morich Indo Fashion.
2. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan produksi PT. Morich Indo Fashion.
3. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan produksi PT. Morich Indo Fashion.

1.4 Manfaat Penelitian

Setiap penelitian diharapkan dapat bermanfaat dan berguna bagi semua pihak antara lain pihak yang membacanya maupun yang terkait secara langsung di dalamnya, yaitu:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat menambah pengetahuan mengenai pengaruh kinerja karyawan. Sebagai sarana penerapan dan penggunaan teori yang didapat dalam mata kuliah manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi Akademik

Menambah wawasan dan menambah ilmu pengetahuan serta dapat dijadikan sebagai pembandingan bagi pembaca yang ingin melaksanakan penelitian dibidang yang sama pada waktu yang akan datang.

3. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk lebih memperhatikan kinerja karyawan terkait dengan kepemimpinan, disiplin kerja, serta lingkungan kerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Menurut Syafruddin (2021) kinerja adalah bentuk implementasi dari rencana yang telah disusun dengan mengedepankan kapasitas sumber daya. Sebagaimana dinyatakan oleh Jufrizen & Hadi (2021), kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kemampuan, kesungguhan, dan waktu.

Bodroastuti, dkk (2020) menyatakan bahwa ada tiga faktor yang memengaruhi kinerja karyawan: kemampuan, usaha, dan dorongan. Faktor usaha dapat diamati melalui motivasi, empati, dan absensi (kedisiplinan). Faktor dorongan dapat diamati melalui sarana dan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan.

Maka dapat disimpulkan, kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang (karyawan) dalam melakukan tugas dan tanggung jawab mereka sesuai dengan standar yang ditentukan oleh perusahaan atau organisasi.

2.1.1.2 Indikator Kinerja

Menurut Bodroastuti, dkk (2020) , ada enam indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu :

a. Kualitas Kerja

Kualitas kerja diukur oleh kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan serta persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang mereka hasilkan.

b. Kuantitas Kerja

Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam kuantitas dan siklus aktifitas yang diselesaikan dinyatakan dalam unit.

c. Ketepatan Waktu

Menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan gunakan waktu yang ada untuk melakukan hal lain.

d. Efektifitas

Meningkatkan hasil dari setiap unit penggunaan sumber daya dengan memaksimalkan penggunaan sumber daya organisasi (uang, tenaga, dan bahan baku).

e. Kemandirian.

Merupakan tingkat di mana seorang karyawan dapat menyelesaikan tugasnya.

f. Komitmen

Komitmen adalah tingkat di mana seorang karyawan dapat menyelesaikan tugasnya untuk organisasi atau perusahaan.

2.1.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Keith Davis dalam Kartini dan Sopian (2020), ada sejumlah variabel yang mempengaruhi pencapaian kinerja; variabel-variabel ini dapat dijelaskan sebagai berikut: “Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation), yang dirumuskan sebagai berikut: “Human Performance= Ability+Motivation, Motivation = Attitude+ Situation, Ability= Knowledge+Skill”.

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson dalam Mariyana, dkk (2022), berikut adalah komponen yang memengaruhi kinerja seorang karyawan secara individual:

1. Kemampuan,
2. Motivasi,
3. Dukungan yang diterima,
4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan
5. Hubungan mereka dengan organisasi.

Berdasarkan pemahaman di atas, kinerja dapat didefinisikan sebagai kualitas dan kuantitas hasil kerja (output) individu atau kelompok dalam suatu aktivitas tertentu, yang disebabkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh melalui proses belajar, serta keinginan untuk berprestasi.

2.1.2 Kepemimpinan

2.1.2.1 Pengertian Kepemimpinan

Menurut Yukl dalam Adiauwaty (2020) kepemimpinan adalah proses mendorong orang lain untuk memahami dan menyetujui apa yang harus dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kelompok untuk mencapai tujuan bersama.

Robbins dalam Adiauwaty (2020) mengatakan, kepemimpinan didefinisikan sebagai kemampuan untuk memotivasi suatu kelompok untuk mencapai suatu tujuan. Definisi kepemimpinan secara luas mencakup pengaruh pada proses menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan tersebut, dan pengaruh pada peningkatan kelompok dan budaya.

Rivai & Murni dalam Adiauwaty (2020) mengungkapkan kepemimpinan juga mempengaruhi interpretasi yang dibuat oleh pengikutnya tentang peristiwa, pengorganisasian, dan tindakan yang dilakukan untuk mencapai tujuan; mempertahankan kerja sama dan hubungan kelompok; dan mendapatkan dukungan dan kerja sama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi.

2.1.2.2 Indikator Kepemimpinan

Menurut Siagian dalam (Citra & Fahmi, 2019) , ada enam indikator untuk mengukur kepemimpinan, yaitu :

1. Kemampuan mengambil keputusan
2. Kemampuan memotivasi
3. Kemampuan komunikasi

4. Kemampuan mengendalikan bawahan
5. Tanggung jawab
6. Kemampuan mengendalikan emosional.

2.1.2.3 Jenis-Jenis Kepemimpinan

Menurut Sari dan Adisel (2023), menyatakan bahwa ada tiga gaya kepemimpinan utama, yaitu gaya kepemimpinan otokratis (outocratic/authoritarian), kepemimpinan demokratis (democratic/participative leadership), dan kepemimpinan yang bebas (free-rein / laissez faire leadership).

1. Kepemimpinan otokratis adalah gaya kepemimpinan yang selalu menganggap organisasi sebagai milik pribadi. Mereka arogan, menggabungkan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi, menganggap bawahan sebagai alat semata, tidak mau menerima kritik dan saran, terlalu bergantung pada kekuatan formal, dan sering menggunakan paksaan dan hukuman.
2. Kepemimpinan demokratis memiliki ciri-ciri berikut: menganggap bawahannya sebagai makhluk termulia di dunia; senang menerima kritik, saran, dan kritik dari bawahannya; selalu berusaha mensinkronisasikan tujuan organisasi dengan tujuan pribadi daripada tujuan bawahannya; dan selalu berusaha menjadikan bawahannya sukses dan berusaha menjadi dirinya sendiri sebagai pemimpin.
3. Kepemimpinan bebas atau Masa Bodo (Laissez Faire) menunjukkan perilaku yang tidak aktif dan sering menghindari tanggung jawab. Dengan kendali bebas, pemimpin cenderung bertindak secara diam-diam dan membiarkan

organisasi berkembang sendiri. Dalam keadaan seperti ini, seorang pemimpin memiliki keyakinan yang bebas dan memberikan kebebasan yang seluas-luasnya kepada stafnya dengan keyakinan bahwa semua upaya mereka akan berhasil dengan cepat.

2.1.2.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan menurut McGregor (Harahap dan Khair, 2019) adalah sebagai berikut:

- a. Peningkatan kompetitif bisnis dan penggunaan sumber daya manusia tepat
- b. Perubahan dalam sistem nilai masyarakat
- c. Batas standar pendidikan dan pelatihan
- d. Kemajuan dalam pengetahuan ilmiah dan teknikal
- e. Perubahan dalam organisasi kerja
- f. Pengaruh dari serikat dagang
- g. Tekanan tanggung jawab sosial terbesar terhadap karyawan contohnya pola partisipasi dalam pengambilan keputusan dan kualitas hidup pekerjaan
- h. Peraturan pemerintah.

2.1.3 Disiplin Kerja

2.1.3.1 Pengertian Disiplin

Rasa tanggung jawab dan kewajiban karyawan untuk mematuhi peraturan yang telah ditetapkan dikenal sebagai disiplin (Jepry & Mardika, 2020). Seperti yang dinyatakan oleh Onsardi & Putri (2020), "Disiplin kerja mempengaruhi

kinerja karyawan, semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka semakin tinggi kinerjanya."

Rivai dalam Pranitasari & Khotimah (2021) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

2.1.3.2 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Pranitasari dan Khotimah (2021), ada empat indikator untuk mengukur disiplin kerja, yaitu :

1. Ketaatan karyawan terhadap prosedur kerja.
2. Ketaatan karyawan terhadap arahan atasan
3. Ketepatan waktu
4. Penggunaan dan pemeliharaan alat-alat perlengkapan kerja

2.1.3.3 Jenis- Jenis Disiplin Kerja

Menurut Ilahi dalam Pranitasari dan Khotimah (2021), terdapat dua jenis disiplin kerja, yaitu :

- a. Self imposed discipline adalah disiplin yang dipaksakan diri sendiri. Disiplin yang berasal dari diri seseorang yang ada pada hakikatnya merupakan suatu tanggapan spontan terhadap pimpinan yang cakap dan merupakan semacam dorongan pada dirinya sendiri.

- b. Command discipline adalah disiplin yang diperintahkan. Disiplin yang berasal dari suatu kekuasaan yang diakui dan menggunakan cara-cara menakutkan untuk memperoleh pelaksanaan dengan tindakan yang diinginkan yang dinyatakan melalui kebiasaan, peraturan-peraturan tertentu

2.1.3.4 Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Pemimpin mempengaruhi sikap atau kebiasaan pegawai secara langsung, baik melalui lingkungan atau suasana kepemimpinan maupun melalui contoh pribadi mereka sendiri. Oleh karena itu, pemimpin harus memberikan kepemimpinan yang baik untuk mendapatkan disiplin yang baik. Menurut Menurut Khoirinisa (2019), dikemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah sebagai berikut :

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi;
- b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan;
- c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan;
- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan;
- e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan;
- f. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan;
- g. Diciptakan kebiasaan – kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

2.1.4 Lingkungan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Winarsih, dkk (2020) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Hasibuan dalam Pusparani (2021) lingkungan kerja sebagai berikut: Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

2.1.4.2 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Madjidu, dkk (2022) ada lima indikator untuk mengukur disiplin kerja, yaitu :

1. Hubungan karyawan
2. Komunikasi
3. Kebersihan
4. Penerangan ruang kerja
5. Keamanan

2.1.4.3 Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sarwoto dalam (Pusparani, 2021) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni : Lingkungan tempat

kerja/Lingkungan kerja fisik (physical working environment); dan Suasana kerja/Lingkungan kerja non fisik (Non-Physical Working Environment). Menurut Sedarmayanti dalam (Winarsih, dkk 2020), “Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Dan menurut Sedarmayanti dalam (Winarsih, dkk 2020), lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

2.1.4.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti dalam (Pusparini, 2021) adapun faktor yang dapat mempengaruhi kondisi lingkungan kerja, diantaranya adalah: 1) Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja; 2) Temperatur di Tempat Kerja; 3) Kelembaban di Tempat Kerja; 4) Sirkulasi Udara di Tempat Kerja; 5) Kebisingan di Tempat Kerja; 6) Bau-bauan di Tempat Kerja; 7) Tata Warna di Tempat Kerja; 8) Dekorasi di Tempat Kerja; 9) Musik di Tempat Kerja; dan 10) Keamanan di Tempat Kerja.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Peneliti Dan Tahun	Sampel Penelitian	Variabel Dan Metode Analisis	Hasil
1	Sovia Zahrianti Erika (2020)	30 Responden PG Rejo Agung Baru Madiun	1. Kepemimpinan (X1) 2. Disiplin kerja (X2) 3. Lingkungan Kerja (X3) 4. Kinerja karyawan (Y) Metode analisis : analisis regresi berganda	1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PG Rejo Agung Baru Madiun 2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PG Rejo Agung Baru Madiun 3. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PG Rejo Agung Baru Madiun 4. Secara simultan, kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
2	Rizki Saputra (2019)	76 Responden CV. Semangat Jaya Desa Bangun Sari Kecamatan Negeri Katon	1. Gaya Kepemimpinan (X1) 2. Lingkungan Kerja (X2) 3. Kinerja karyawan (Y) Metode analisis : analisis regresi	1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Semangat Jaya terletak di kecamatan Negeri Katon Kabupaten pesawaran 2. Lingkungan kerja

		Kabupaten Pesawaran	berganda	berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Semangat Jaya terletak di kecamatan Negeri Katon Kabupaten Pesawaran. 3. Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Semangat Jaya terletak di Kecamatan Negeri Katon Kabupaten
3	Indah Nur'ain (2022)	76 Responden CV. Semangat Jaya Desa Bangun Sari Kecamatan Negeri Katon Kabupaten Pesawaran	1. Kepemimpinan (X1) 2. Disiplin Kerja (X2) 3. Lingkungan Kerja (X3) 4. Kinerja Karyawan (Y) Metode analisis : analisis regresi berganda	1. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bank BCA. Artinya bahwa semakin tinggi gaya kepemimpinan maka kinerja karyawan akan meningkat. 2. Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bank BCA. 3. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bank BCA. 4. Secara simultan gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan PT Bank BCA.
4	Kiki Lestari Dan Agung Budiarm	82 Responden karyawan PT. Sari Warna Asli	1. Disiplin kerja (X1) 2. Motivasi kerja (X2) 3. Lingkungan	1. Hasil menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh kuat terhadap kinerja karyawan

	o (2018)	Unit V Kudus	kerja (X3) 4. Kinerja karyawan (Y) Metode analisis: analisis regresi berganda	<ol style="list-style-type: none"> 2. Motivasi berpengaruh baik terhadap kinerja karyawan 3. Lingkungan kerja berpengaruh baik terhadap kinerja karyawan 4. Disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh kuat terhadap kinerja karyawan PT. Sari Warna Asli Unit V Kudus
5	Suci Melani (2022)	115 responden PT Bintang Lima Imada	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi kerja (X1) 2. Disiplin Kerja (X2) 3. Lingkungan kerja 4. Kinerja Karyawan (Y) <p>Metode analisis : analisis regresi berganda</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan produksi PT. Bina Busana Internusa 2. Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan produksi PT. Bina Busana Internusa. 3. Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan produksi PT. Bina Busana Internusa

Sumber : disarikan dari berbagai jurnal

2.3 Hubungan Logis Antar Variabel Dan Perumusan Hipotesis

2.3.1 Hubungan Kepemimpinan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Kinerja menurut Bodroastuti, dkk (2020) dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu kemampuan, usaha dan dorongan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan. Hal ini dikarenakan apa yang pemimpin lakukan dalam proses memimpin kelompok dan mempengaruhinya untuk mencapai tujuan.

Hasil Penelitian Penelitian yang dilakukan oleh Miftahul Wa Ode Zusnita Muizu, Umi Kaltum, Ernie T. Sule (2019) secara umum membenarkan model hipotesis yang dikemukakan, yang mengungkapkan pengaruh yang signifikan secara positif pada kepemimpinan . Didukung oleh penelitian Miftahul Wa Ode Zusnita Muizu, Umi Kaltum, Ernie T. Sule (2019) yang menyebutkan bahwa kepemimpinan kerja berpengaruh baik terhadap kinerja karyawan, sehingga penelitian ini merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Kepemimpinan Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

2.3.2 Hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pranitasari & Khotimah (2021) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik

mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin yang buruk dapat berdampak dengan kinerja yang menurun.

Hasil Penelitian Penelitian yang dilakukan oleh Nunu Nurjaya (2021) dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hazara Cipta Pesona, sehingga penelitian ini merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Disiplin Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

2.3.3 Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Pusparani (2021) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Lingkungan yang kondusif akan menciptakan kenyamanan dan rasa aman pada karyawan itu sendiri, sehingga lingkungan kerja yang baik juga akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil Penelitian Penelitian yang dilakukan oleh Rizal Nabawi (2019), dengan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga penelitian ini merumuskan hipotesis sebagai berikut:

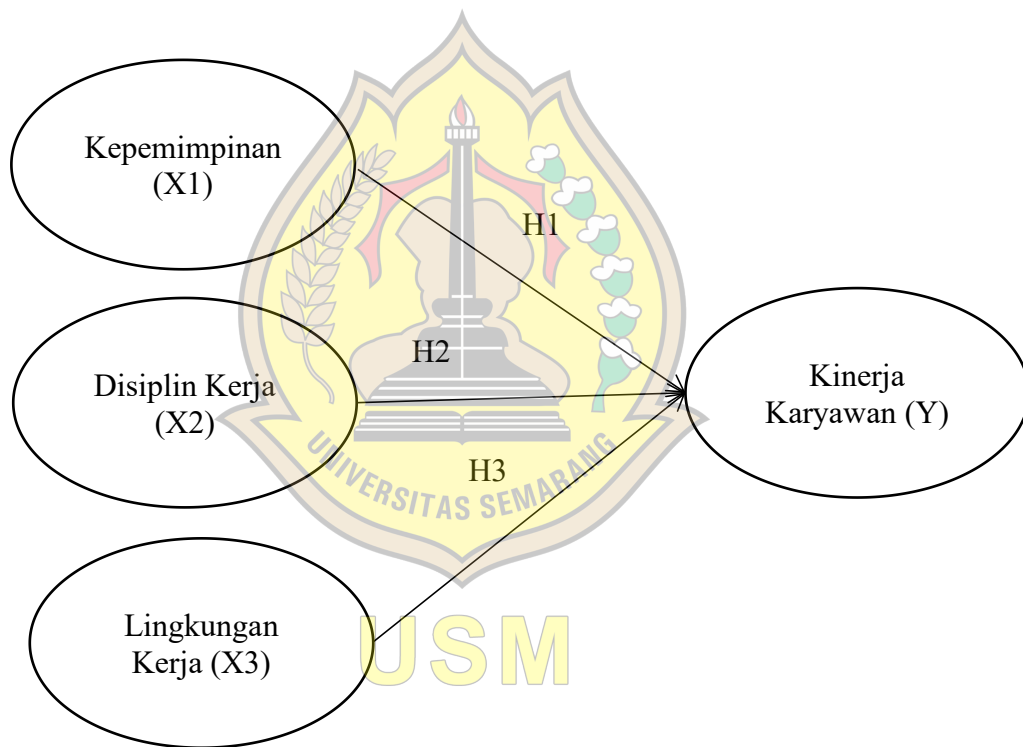
H1: Lingkungan Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

2.4 Kerangka Pemikiran Teoritis

Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu diketahui variabel bebas yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan. Berikut adalah gambar kerangka pemikiran teoritis dalam penelitian ini.

Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran Teori



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional

3.1.1 Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono dalam (Tanjung, ddk 2021), variabel penelitian adalah karakteristik, sifat, atau nilai individu, objek, atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang dipilih oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Dalam penelitian ini menggunakan variabel sebagai berikut :

1. Variabel Bebas (Variabel Independen)

Faktor ini bertanggung jawab atas perubahan atau munculnya variabel dependen atau terikat (Tanjung, dkk 2021).

Variabel independen dalam penelitian ini adalah :

- Kepemimpinan (X1)
- Disiplin Kerja (X2)
- Lingkungan Kerja (X3)

2. Variabel Terikat (Variabel Dependen)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas (Tanjung, dkk 2021). Kinerja karyawan adalah variabel terikat dalam penelitian ini, yang diwakili oleh huruf Y.

3.1.2 Definisi Operasional

Definisi operasional adalah suatu variabel yang memberikan makna atau membenarkan operasi yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut disebut operasional. Berikut tabel dari definisi operasional pada penelitian ini :

Tabel 3.1

Definisi Operasional

No	Nama Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Sumber
1	Kepemimpinan	Menurut Yukl (Adiawaty, 2020) kepemimpinan adalah proses mendorong orang lain untuk memahami dan menyetujui apa yang harus dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kelompok untuk mencapai tujuan bersama.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan mengambil keputusan 2. Kemampuan memotivasi 3. Kemampuan komunikasi 4. Kemampuan mengendalikan bawahan 5. Tanggung jawab 6. Kemampuan mengendalikan emosional. 	Siagian dalam (Citra & Fahmi, 2019)
3	Disiplin Kerja	Rasa tanggung jawab dan kewajiban karyawan untuk mematuhi peraturan yang telah ditetapkan dikenal sebagai disiplin (Jepry & Mardika, 2020)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ketaatan karyawan terhadap prosedur kerja. 2. Ketaatan karyawan terhadap arahan atasan 3. Ketepatan 	(Pranitasari dan Khotimah, 2021)

			<p>waktu</p> <p>4. Penggunaan dan pemeliharaan alat-alat perlengkapan kerja</p>	
3	Lingkungan Kerja	Menurut Sedarmayanti (Winarsih, dkk 2020) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.	<p>1. Hubungan karyawan</p> <p>2. Komunikasi</p> <p>3. Kebersihan</p> <p>4. Penerangan ruang kerja</p> <p>5. Keamanan</p>	(Madjidu, dkk 2022)
4	Kinerja Karyawan	Menurut Arianty (Jufrizen & Hadi, 2021), kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kemampuan, kesungguhan, dan waktu.	<p>1. Jumlah pekerjaan</p> <p>2. Kualitas pekerjaan</p> <p>3. Ketepatan waktu</p> <p>4. Kehadiran</p> <p>5. Kemampuan kerjasama</p>	Mangkunegara dalam (Hardina dan Vikaliana, 2020)

3.2 Objek Penelitian, Populasi Dan Sampel

3.2.1 Objek Penelitian

Menurut Sugiyono dalam (Tanjung, dkk 2021), objek penelitian adalah sifat atau karakteristik nilai seseorang, objek, atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang dipilih oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Objek yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah PT. Morich Indo Fashion berlokasi di Jl. Raya Karang Jati Km. 25 Ds. Gembongan, Gembongan, Karangjati, Kec. Bergas, Kabupaten Semarang, Jawa Tengah 50552.

3.2.2 Populasi

Menurut Sugiyono dalam (Tanjung, dkk 2021), populasi adalah area generalisasi yang terdiri dari subjek atau objek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang digunakan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian menghasilkan kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah bagian produksi PT. Morich Indo Fashion gedung B2 yang berjumlah 508 orang.

3.2.3 Sampel

Karakteristik dan jumlah populasi terdiri dari sampel (Tanjung, dkk 2021). Rumus Slovin digunakan untuk menentukan sampel penelitian . Berikut hasilnya :

$$n = \frac{N}{N \cdot e^2 + 1}$$

Keterangan:

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

$N.e^2$ = batas ketelitian yang diinginkan

Besarnya populasi yang diketahui sebesar 508 karyawan, sehingga dijelaskan sebagai berikut :

$$n = \frac{508}{508 \times 0,1^2 + 1}$$

$$n = \frac{508}{6,08}$$

$$n = 83,55 \text{ (dibulatkan menjadi 84)}.$$

Dalam penelitian ini teknik sampling yang digunakan adalah purposive sampling, yang berarti sampel harus memenuhi syarat tertentu. Sampel penelitian terdiri dari karyawan produksi yang telah bekerja selama lebih dari satu tahun dan berusia di atas 19 tahun.

Berdasarkan kriteria tersebut, ada sebanyak 84 karyawan bagian produksi yang dijadikan sebagai sampel penelitian.

3.3 Jenis Dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Berikut adalah penjelasan dari kedua jenis data tersebut:

a. Data primer

Data primer adalah data yang langsung diberikan kepada pengumpul data (Tanjung, dkk 2021). Dalam penelitian ini, data primer terdiri dari pendapat langsung yang diberikan responden melalui kuesioner yang mereka isi.

b. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen (Tanjung, dkk 2021). Data sekunder dalam penelitian ini berasal dari data target efisien produksi PT. Morich Indo Fashion selama elama bulan Januari Tahun 2022 -Juni Tahun 2023.

3.3.2 Sumber Data

Data primer dan sekunder yang diperlukan untuk penelitian ini berasal dari observasi dan kuesioner, serta data pelengkap yang diperoleh dari penelitian sebelumnya.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang relevan objektif dan dapat dijadikan landasan dalam proses analisis, maka diperlukan pengumpulan data dengan metode:

1. Kuesioner

Menurut Sugiyono dalam (Tanjung, dkk 2021), pengumpulan data adalah prosedur sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan. Untuk mendapatkan data yang diperlukan, penelitian ini menggunakan daftar pertanyaan,

yang disebut kuesioner. Kuesioner adalah metode pengumpulan data di mana orang diminta untuk menjawab serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis.

2. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan untuk mendapatkan data dilakukan dengan membaca atau mempelajari literatur yang relevan.

3. Observasi

Menurut Dayanasbah, 2023, observasi adalah proses yang kompleks yang terdiri dari berbagai fungsi biologis dan psikologis. Pengamatan dan ingatan adalah dua proses yang paling penting (Tanjung, dkk 2021). Observasi yang dilakukan dengan pengamatan dan pencatatan secara langsung ke obyek penelitian.

Dalam penelitian ini, daftar pertanyaan akan dibagikan kepada karyawan PT.

Morich Indo Fashion dengan cara:

- a. Membagikan kuesioner kepada responden
- b. Responden diminta untuk mengisi kuesioner di google form yang diberikan.
- c. Kuesioner yang telah diisi oleh responden, kemudian akan diseleksi untuk dianalisa.

4. Skala Pengukuran

Skala pengukuran adalah kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut digunakan untuk menghasilkan data kuantitatif

Untuk keperluan analisis kuantitatif dalam penelitian ini, maka diberikan lima jawaban alternatif kepada responden dengan menggunakan skala 1 sampai dengan 5, sebagai berikut :

- a. Sangat setuju (SS) = 5
- b. Setuju (S) = 4
- c. Cukup Setuju (CS) = 3
- d. Tidak Setuju (TS) = 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

3.5 Metode Analisis Data

3.5.1 Analisis Kuantitatif

Menurut Sugiyono dalam (Tanjung, dkk 2021) analisis kuantitatif berasal dari filsafat positivisme dan digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu, dengan mengumpulkan data menggunakan instrumen penelitian dan kemudian melakukan analisis kuantitatif atau statistik pada data yang dikumpulkan. Analisis data angka dan perhitungan dilakukan menggunakan alat bantu statistik SPSS.

3.5.3 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menentukan sah atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dianggap valid jika pertanyaannya dapat mengungkapkan apa yang dimaksudkan untuk diukur, Ghozali dalam (Tanjung, dkk 2021). Untuk uji validitas, tabel r diperoleh dari rumus $df = n - 2$, di mana n adalah jumlah

peserta, dan tingkat signifikan r tabel adalah 0,05 atau 5%. Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

- Jika nilai r hitung $\geq r$ tabel, maka dinyatakan valid
- Jika nilai r hitung $\leq r$ tabel, maka dinyatakan tidak valid

3.5.4 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat ukur yang digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator konstruk atau variabel. Jika jawaban seseorang terhadap pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, kuesioner dikatakan reliable atau handal. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan untuk menguji reliabilitas adalah uji statistik Cronbach Alpha (α). Sebuah konstruk atau variabel dianggap reliabel jika memiliki nilai Cronbach Alpha lebih dari 0,60, dan pengujian reliabilitas ini dilakukan menggunakan program komputer SPSS.

3.6 Uji Asumsi Klasik



USM

3.6.1 Uji Normalitas

Menurut Ghazali dalam (Tanjung, dkk 2021), uji normalitas digunakan untuk menentukan apakah variabel pengganggu atau residual dalam model regresi memiliki distribusi normal. Untuk mengetahui apakah distribusi data yang dikumpulkan normal atau tidak, metode uji statistik non-parametrik Komogorov-Smirnov (K-S) digunakan. Nilai signifikan variabel diperiksa untuk mengetahui apakah distribusi data normal; jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05 atau 5%,

maka distribusi data dianggap normal. Selain itu, pemeriksaan output plot normal. Ketika penyebaran titik-titik output plot mengikuti garis diagonal plot, asumsi normalitas terpenuhi.

3.6.2 Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi menemukan korelasi atau hubungan yang signifikan antar variabel bebas, menurut Gozhali (Syafira, dkk 2019). Seharusnya, dalam model regresi yang baik, tidak ada korelasi di antara variabel independen, atau variabel bebas. Salah satu variabel independen dianggap ortogonal jika nilai korelasi mereka dengan satu sama lain sama dengan 0.

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas didalam model regresi adalah

sebagai berikut:

- Jika nilai Tolerance $>0,1$ dan nilai VIF <10 maka tidak ditemukan adanya multikolonieritas.
- Jika nilai Tolerance $<0,1$ dan nilai VIF >10 maka ditemukan adanya multikolonieritas.

3.6.3 Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari uji heteroskedastisitas adalah untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan dalam variasi residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Dalam kasus di mana variasi residual dari satu

pengamatan ke pengamatan lain tetap, fenomena ini disebut homoskedastisitas, sedangkan jika variasi tersebut berbeda, fenomena ini disebut heteroskedastisitas. Gaya homoskedastisitas atau heteroskedastisitas tidak terjadi dalam model regresi yang baik, menurut Ghozali (Sugiarto, 2019) Uji gletser—mereges nilai residual terhadap variabel independen—digunakan untuk mengidentifikasi heterokedastisitas dalam penelitian ini. Berikut ini adalah dasar pengambilan keputusan:

- Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka tidak terjadi gejala heterokedastisitas dalam model regresi.
- Jikai nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka terjadi gejala heterokedastisitas dalam model regresi

3.7 Teknik Analisis

3.7.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Ghozali (Tanjung, dkk 2021), kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dapat diukur dengan menggunakan persamaan regresi linier berganda. Pada regresi berganda variabel bebas (X) yang diperhitungkan pengaruhnya terhadap variabel terikat (Y), jumlahnya lebih dari satu.. Dalam penelitian ini, variabel bebas (X) adalah kepemimpinan kerja (X1), disiplin kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3). Sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan (Y). Sehingga persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

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

Dimana:

- Y = kinerja karyawan (variabel terikat)
- X1 = variabel motivasi kerja (variabel bebas)
- X2 = variabel disiplin kerja (variabel bebas)
- X3 = variabel lingkungan kerja (variabel bebas)
- a = konstanta
- b1 = koefisien regresi variabel motivasi kerja
- b2 = koefisien regresi variabel disiplin kerja
- b3 = koefisien regresi variabel lingkungan kerja
- e = Error / tingkat kesalahan yang dapat ditolerir.

3.7.2 Pengujian Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Hipotesis ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dibuktikan dengan uji t. Nilai t hitung dan nilai t tabel dibandingkan pada taraf signifikan (α) 0,05 atau 5% untuk melakukan uji t. Langkah-langkah dalam uji t adalah sebagai berikut:

1. Merumuskan hipotesis statistik
 - $H_0: \beta_1 = 0$, artinya secara parsial variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.
 - $H_a: \beta_1 \neq 0$, artinya secara parsial variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.
2. Pengujian (uji t) secara parsial dengan membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel :

- Jika nilai thitung > ttabel maka Ho ditolak (Ha diterima)
- Jika nilai thitung < ttabel maka Ho diterima (Ha ditolak)

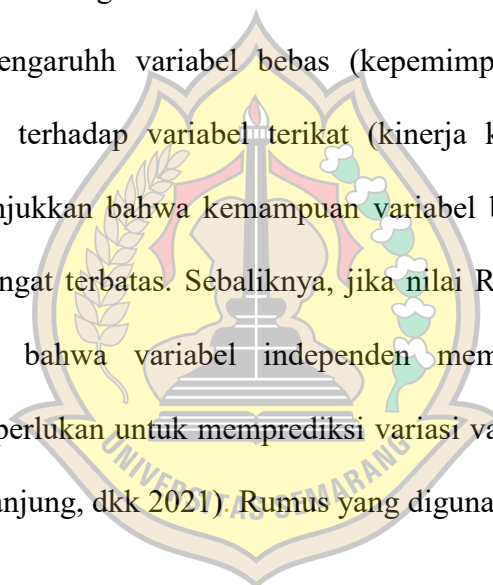
3.7.3 Koefisien Determinasi (R²)

Ukuran yang digunakan untuk menentukan seberapa baik variabel independen (X1, X2, dan X3) berkorelasi dengan variabel dependen (Y) dalam persamaan regresi. Dengan melihat koefisien determinasi, dapat diketahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Jika nilai R² rendah, itu menunjukkan bahwa kemampuan variabel bebas untuk menjelaskan variabel terikat sangat terbatas. Sebaliknya, jika nilai R² mendekati angka satu, itu menunjukkan bahwa variabel independen memberikan hampir semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi variasi variabel dependen menurut Ghozali dalam (Tanjung, dkk 2021). Rumus yang digunakan adalah :

Dimana :

R = koefisien determinasi

r = koefisien korelasi



USM

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Obyek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Morich Indo Fashion yang berada di Jalan Muria, Gembongan, Karangjati, Kec. Bergas, Kabupaten Semarang, Jawa Tengah 60253 . Obyek dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi PT. Morich Indo Fashion Gedung B2. Perusahaan ini bergerak dibidang industri garment yang memproduksi produk man and ladies fashion, berbagai jenis jaket, pakaian olahraga, hingga produk celana, dari celana panjang, celana pendek, hingga rok dan berfokus ekspor keluar negeri. Metode pengambilan sampel ini menggunakan teknik purposive sampling, dengan kriteria sebagai berikut: karyawan bagian produksi yang telah bekerja selama lebih dari 1 tahun, dan usia diatas 19 tahun.

USM

4.1.1 Gambaran Umum Responden

Gambaran umum responden menjelaskan tentang tanggapan responden mengenai variabel penelitian yang telah dibahas sebelumnya dalam landasan teori yaitu menggunakan variabel bebas adalah kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja, serta variabel terikat berupa kinerja karyawan.

Penyebaran kuesioner dilakukan terhadap karyawan bagian produksi PT. Morich Indo Fashion dengan jumlah sampel 84 responden. Penyajian data dalam penelitian ini mengenai identitas responden, yang dimaksudkan untuk mengetahui

gambaran tentang keadaan diri responden yang meliputi: jenis kelamin dan umur responden. Gambaran umum responden dalam penelitian ini sebagai berikut:

4.1.1.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Responden penelitian dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin. Hal ini dilakukan karena jenis kelamin mempengaruhi tanggapan responden dan menjadi perbedaan dalam aktivitas karyawan di tempat kerja. Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
Laki-Laki	21	25
Perempuan	63	75
Jumlah	84	100

Sumber : Data Primer yang diolah Tahun 2023

Pada tabel 4.1 menunjukkan bahwa dalam penelitian ini dari jumlah 84 responden didominasi oleh perempuan, yaitu sebanyak 63 responden (75%) dibanding laki-laki yang hanya 21 responden (25%). Dimana perusahaan lebih banyak pekerjaan yang berhubungan dengan proses menjahit sehingga membutuhkan ketelitian, kerapian dan keterampilan yang dibutuhkan lebih banyak dari karyawan perempuan yang secara umum dipandang lebih teliti dibanding laki-laki.

4.1.1.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Umur Responden

Produktivitas seorang karyawan sangat dipengaruhi oleh umur. Umur responden menunjukkan tingkat pengalaman dan kedewasaan pikiran mereka. . Adapun jumlah responden dalam penelitian ini adalah 84 orang. Untuk menentukan banyaknya kelas usia responden, maka dalam penelitian ini menggunakan rumus Sturgess. Sebagai berikut:

$$K = 1 + 3,3 \log$$

Keterangan rumus:

K = banyaknya kelas

n = jumlah responden

jadi, $K = 1 + 3,3 \log 84$

$K = 1 + 3,3 (1,92)$

$K = 7,21$

$K = 7$ kelompok umur



Dari jarak umur tertua sampai termuda dapat diperoleh interval sebagai berikut:

$$C1 = \frac{\text{Nilai Maksimum} - \text{Nilai Minimum}}{K}$$

Keterangan :

K = Banyaknya Kelas

C1 = Interval

Kemudian diperoleh interval kelas usia sebagai berikut:

$$C1 = \frac{40 - 19}{7}$$

$$C1 = 3$$

Berikut merupakan data responden berdasarkan umur :

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No	Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	19-22 Tahun	29	35
2.	23-25 Tahun	23	27
3.	26-28 Tahun	10	12
4.	29-31 Tahun	7	8
5.	32-34 Tahun	7	8
6.	35-37 Tahun	4	5
7.	38-40 Tahun	4	5
	Jumlah	84	100

Sumber : Data primer diolah, tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa dari 84 responden, sebagian besar responden adalah berusia 19 tahun sampai dengan 28 tahun yang memiliki jumlah sama besar yaitu sebanyak 35% , 27%, dan 12%. Penjelasan di atas menunjukkan bahwa karyawan yang masih bekerja termasuk dalam kategori usia produktif. Ini menunjukkan bahwa faktor usia mendorong potensi dan kinerja seseorang untuk maju dalam karir mereka.

4.2 Analisis Data

4.2.1 Analisis Kuantitatif

Penelitian ini dilakukan terhadap 84 responden melalui penyebaran kuesioner yang masing-masing terdiri dari beberapa item kuesioner. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana responden melihat variabel yang diteliti secara keseluruhan, yang akan didasarkan pada rentang skor jawaban. Dengan kata lain, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana responden melihat variabel yang diteliti secara khusus.

4.2.2 Analisis Deskripsi

Tujuan analisis ini adalah untuk menentukan tanggapan responden terhadap variabel berikut: kepemimpinan, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Kuesioner didistribusikan kepada 84 responden. Item pernyataan yang ada untuk setiap variabel dapat dijumlahkan dan dibagi menjadi lima kategori untuk mengetahui frekuensi intensitas masing-masing variabel, sehingga skor tertinggi dapat dihitung.

$$RS = \frac{m - n}{k}$$

Keterangan :

RS = rentan skala

m = skor maksimal

n = skor minimal

k = jumlah kategori

Langkah atau prosesnya yaitu:

$$RS = \frac{5 - 1}{5}$$

$$= 0,80$$

Berdasarkan hasil diatas, kategori jawaban responden dapat dijelaskan sebagai berikut:

- ✧ 1,00 – 1,80 = sangat rendah atau sangat tidak baik, yang menunjukkan bahwa keadaan variabel masih sangat rendah atau sangat kecil.
- ✧ 1,81 – 2,60 = rendah atau tidak baik, yang menunjukkan bahwa keadaan variabel masih rendah atau kecil.
- ✧ 2,61 – 3,40 = sedang atau cukup, yang menunjukkan bahwa keadaan variabel sedang atau cukup.
- ✧ 3,41 – 4,20 = tinggi atau baik, yang menunjukkan bahwa keadaan variabel tinggi atau baik.
- ✧ 4,21 – 5,00 = sangat baik atau sangat baik, yang menunjukkan bahwa keadaan variabel sangat baik atau sangat baik.

Selanjutnya, jumlah responden yang termasuk dalam kategori-kategori di atas dapat dihitung berdasarkan kategori tersebut.

4.2.3 Deskripsi Variabel Kepemimpinan (X1)

Pengukuran variabel kepemimpinan kerja dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan 5 indikator pernyataan, sehingga diperoleh hasil penelitian sebagai berikut:

Tabel 4.3

Penilaian Responden Mengenai Kepemimpinan Kerja

No	Item Pernyataan	Frekuensi & Skor	Skor					Jumlah	Rata-Rata
			STS	TS	N	TS	STS		
1	Pemimpin saya dapat membuat rencana dengan baik	F	0	4	21	40	19	84	3.88
		F x S	0	8	63	160	95	326	
2	Pimpinan saya dapat mengatur dan mengarahkan saya dalam melaksanakan tugas	F	0	3	21	43	17	84	3.88
		F x S	0	6	63	172	85	326	
3	Pimpinan saya dapat memotivasi para bawahannya	F	1	7	26	31	19	84	3.71
		F x S	1	14	78	124	95	312	
4	Pimpinan saya mendorong saya terlibat aktif dalam pengambilan keputusan	F	3	6	26	37	12	84	3.58
		F x S	3	12	78	148	60	301	
5	Pimpinan saya selalu melakukan evaluasi kerja karyawan	F	1	5	19	41	18	84	3.83
		F x S	1	10	57	164	90	322	
Rata-rata								3,78	

Sumber : Data Primer yang diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.3 di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden untuk semua pernyataan dapat dikatakan “baik” karna berada pada range ke tiga. Karena sebagian besar responden memberikan penilaian netral terhadap variabel pengaruh kepemimpinan. Rata-rata skor jawaban variabel kepemimpinan

diperoleh sebesar 3,78. Hal ini mengidentifikasi bahwa variabel pengaruh kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

4.2.4 Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (X2)

Pengukuran variabel disiplin kerja dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan 4 indikator pernyataan sehingga diperoleh hasil penelitian sebagai berikut:

Tabel 4.4
Penilaian Responden Mengenai Disiplin Kerja

No	Item Pernyataan	Frekuensi & Skor	Skor					Jumlah	Rata-Rata
			STS	TS	N	TS	STS		
1	Saya selalu melaksanakan SOP yang diberikan atasan	F	0	0	12	42	30	84	4.21
		F x S	0	0	36	168	150	354	
2	Saya selalu mematuhi peraturan yang ada di perusahaan	F	1	1	13	39	30	84	4.14
		F x S	1	2	39	156	150	348	
3	Saya selalu datang tepat waktu dan tertib	F	0	1	13	43	27	84	4.14
		F x S	0	2	39	172	135	348	
4	Saya selalu berhati-hati dalam penggunaan alat produksi	F	0	0	13	38	33	84	4.24
		F x S	0	0	39	152	165	356	
Rata-rata								4.18	

Sumber : Data Primer yang diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden untuk semua pernyataan dapat dikatakan “baik” karena berada pada range ke

empat. Sebagian besar responden memberikan penilaian tinggi terhadap variabel kinerja pegawai. Rata-rata skor jawaban variabel kepemimpinan diperoleh sebesar 4.18 . Hal ini mengidentifikasi bahwa variabel kinerja pegawai sangat baik karna adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja.

4.2.5 Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Lingkungan kerja merupakan sarana dan prasarana yang ada disekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan pekerjaan. Pengukuran variabel lingkungan kerja dilakukan dengan 5 item pernyataan sehingga diperoleh hasil penelitian sebagai berikut:

Tabel 4.5
Penilaian Responden Mengenai Lingkungan Kerja

No	Item Pernyataan	Frekuensi & Skor	Skor					Jumlah	Rata-Rata
			STS	TS	N	TS	STS		
1	Saya mampu menjalin hubungan yang harmonis antara karyawan dan atasan dengan baik	F	0	1	17	41	19	84	4.07
		F x S	0	2	51	164	125	342	
2	Saya selalu memakai kelengkapan APD (Alat Pelindung Diri) saat bekerja	F	1	0	16	44	23	84	4.05
		F x S	1	0	48	176	115	340	
3	Saya merasa cukup dengan penerangan yang ada dalam	F	1	0	18	47	18	84	3.96
		F x S	1	0	54	188	90	333	

	ruang kerja saya								
4	Saya bekerja dengan kondisi sirkulasi udara yang baik	F	0	1	20	45	18	84	3.95
		F x S	0	2	60	180	90	332	
5	Saya mendapat keamanan di tempat kerja	F	1	1	13	48	21	84	4.04
		F x S	1	2	39	192	105	339	
Rata-rata									4.01

Sumber : Data Primer yang diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.5 di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden untuk semua pernyataan dapat dikatakan “baik” karnam berada pada range ke empat. Karna sebagian besar responden memberikan penilaian tinggi terhadap variabel kinerja pegawai. Rata-rata skor jawaban variabel kepemimpinan diperoleh sebesar 4.01 . Hal ini mengentifikasikan bahwa variabel kinerja pegawai sangat baik karna adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja.

4.2.6 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Pengukuran variabel kinerja karyawan dilakukan dengan 5 item pernyataan sehingga diperoleh hasil penleitian berikut:

Tabel 4.6

Penilaian Responden Mengenai Kinerja Karyawan

No	Item Pernyataan	Frekuensi & Skor	Skor					Jumlah	Rata-Rata
			STS	TS	N	TS	STS		
1	Saya mampu mencapai target	f	0	2	22	41	19	84	3.92

	output yang ditentukan atasan	F x S	0	4	66	164	95	95	
2	Saya selalu mengutamakan kerapihan dan ketelitian dalam bekerja	F	0	0	17	40	27	84	4.12
		F x S	0	0	51	160	135	135	
3	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	F	0	1	19	42	22	84	4.01
		F x S	0	2	57	168	110	110	
4	Saya berusaha selalu hadir dalam bekerja	F	0	0	10	32	42	84	4.38
		F x S	0	0	30	128	210	210	
5	Saya mampu bekerja sama dengan baik bersama rekan kerja dalam pencapaian tujuan kerja	F	0	0	15	36	33	84	4.21
		F x S	0	0	45	144	165	165	
Rata - rata									4.13

Sumber : Data Primer yang diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.6 di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden untuk semua pernyataan dapat dikatakan “baik” karena berada pada range ke empat. Sebagian besar responden memberikan penilaian tinggi terhadap variabel kinerja pegawai. Rata-rata skor jawaban variabel kepemimpinan diperoleh sebesar 4.13 . Hal ini mengidentifikasi bahwa variabel kinerja pegawai sangat baik karna adanya pengaruh kinerja

4.3 Analisis Hasil Penelitian

4.3.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuersioner. Suatu kuersioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuersioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuersioner yang sudah kita buat betul-betul dengan mengukur apa yang hendak kita ukur (Ghozali, 2016). Pengambilan suatu item valid atau tidak valid dapat diketahui dengan cara mengkolerasikan antara skor butir dengan skor total bila korelasi r diatas 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut valid dan sebaliknya apabila dibawah 0,05 maka butir instrumen tersebut tidak valid sehingga harus diperbaiki atau dibuang. Pada penelitian ini dalam pengujian validitas peneliti menggunakan alat ukur berupa program komputer yaitu IBM SPSS versi 24. Pengujian validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.7

Uji Validitas

Variabel	Rhitung	Rtabel	Keterangan
X1.1	0,804	0,214	Valid
X1.2	0,756	0,214	Valid
X1.3	0,843	0,214	Valid
X1.4	0,769	0,214	Valid
X1.5	0,780	0,214	Valid
X2.1	0,795	0,214	Valid
X2.2	0,855	0,214	Valid

X2.3	0,683	0,214	Valid
X2.4	0,695	0,214	Valid
X3.1	0,564	0,214	Valid
X3.2	0,813	0,214	Valid
X3.3	0,754	0,214	Valid
X3.4	0,613	0,214	Valid
X3.5	0,779	0,214	Valid
Y.1	0,687	0,214	Valid
Y.2	0,757	0,214	Valid
Y.3	0,725	0,214	Valid
Y.4	0,670	0,214	Valid
Y.5	0,707	0,214	Valid

Data diolah thun 2023

Hasil uji validitas pada tabel diatas menunjukkan r Hitung lebih besar Tabel (0,214). Maka keseluruhan soal menunjukkan kevalidanya

4.3.2 Uji Reliabilitas

USM

Pengujian reliabilitas digunakan untuk menunjukkan dan membuktikan bahwa suatu instrument data dapat cukup dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudah baik (Sugiyono, 2019). Koefisien alpha dapat dikatakan reliabel ketika nilai Cronbach Alpha $> 0,6$. Perhitungan data tersebut akan dilakukan dengan bantuan program IBM SPSS versi 25. Hasil pengujian realibilitas untuk masing-masing variabel dapat dipaparkan sebagai berikut ini:

Tabel 4.8

Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,848	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,767	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,748	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,753	Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah Tahun 2023

Berdasarkan pada tabel 4.9 bahwa hasil uji realibilitas tersebut menunjukkan bahwa seluruh nilai koefisien Cronbach Alpha pada masing-masing variabel memiliki nilai variabel X1 reliabel dengan hasil Cronbach Alpha 0,848, Variabel X2 0,767 dan Variabel X3 0,748 sedangkan untuk variabel y reliabel dengan hasil Cronbach Alpha 0,753.

4.4 Uji Asumsi Klasik

4.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Persamaan regresi dikatakan baik jika mempunyai variabel bebas dan variabel terikat berdistribusi normal (Ghozali, 2016). Uji normalitas dilakukan dengan normal probability plot dengan bantuan program statistic computer IBM SPSS versi 25. Pada penelitian

ini menggunakan *One Sample Kolmogorov-Smirnov test* dengan nilai signifikan sebesar 0.05 dengan pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Jika nilai sig > 0,05 maka data terdistribusi secara normal
2. Jika nilai sig < 0,05 maka data tidak terdistribusi secara normal

Tabel 4.9

Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		84
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.01371653
Most Extreme Differences	Absolute	.072
	Positive	.052
	Negative	-.072
Test Statistic		.072
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data yang diolah tahun 2023

Berdasarkan gambar 4.11 bahwa hasil dari uji normalitas diatas tersebut menunjukkan bahwa nilai *Asymp Sig. (2-tailed)* 0,200 hasil lebih besar daripada 0,05, maka diartikan data berdistribusi normal.

4.4.2 Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat adanya korelasi antar variabel independen atau variabel bebas. Apabila terjadi tidak korelasi diantara variabel independen maka model regresi tersebut baik.

Cara mendeteksi ada tidaknya multikolonieritas yaitu dengan cara memperhatikan angka Variance Inflation Factor (VIF) dan tolerance. Bila nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai toleransinya di atas 0,1 atau 10% maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi multikolonieritas (Ghozali, 2013).

Tabel 4.10

Uji Multikolinieritas

		Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta	t			
1	(Constant)	6.943	1.926		3.605	.001		
	KEPEMIMPINAN	.069	.076	.092	.913	.364	.744	1.344
	KEDISIPLINAN	.284	.126	.252	2.257	.027	.608	1.644
	LINGKUNGAN	.381	.113	.385	3.365	.001	.580	1.724

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan Tabel 4.12 menunjukkan bahwa nilai Tolerance variabel X1 0,714 dan X2 0,608 dan X3 0,580 dalam penelitian ini $> 0,10$ dan untuk nilai VIF semua variabel X1 1,344, X2 1,644 dan Y 1,724 $< 10,00$, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolonieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

4.4.3 Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah uji yang menilai apakah ada ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linear. Heteroskedastisitas yaitu keadaan dimana terjadinya ketidaksamaan varian dari error untuk semua pengamatan setiap variabel bebas pada model regresi. Tujuan dari uji heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah dalam model

regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual antara beberapa pengamatan. Menurut Ghozali (2018), model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan *Uji Glejser*. Hasil yang didapatkan adalah

Tabel 4.11

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1							
	(Constant)	2.956	1.159		2.550	.013	
	KEPEMIMPINAN	-.013	.046	-.036	-.278	.782	.744
	KEDISIPLINAN	-.010	.076	-.018	-.126	.900	.608
	LINGKUNGAN	-.048	.068	-.103	-.707	.482	1.724

a. Dependent Variable: HETERO

Sumber : Data yang diolah tahun 2023

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas melalui uji Glejser pada tabel diatas dapat dilihat bahwa sig. pada masing-masing variabel bernilai 0,789, 0,900 dan 0,482 lebih dari 0.05. dan dapat dikatakan bahwa hal ini menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi pada penelitian ini.

4.5 Teknik Analisis

4.5.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Pengaruh antara variabel independen Kepemimpinan, kedisiplinan dan lingkungan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan dapat diketahui dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dan untuk mengelola data-

data yang ada maka perlu adanya alat bantu berupa komputer dengan program SPSS (Statistic Program for Social Science) versi 22. Dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.12

Uji Analisis Regresi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1							
	(Constant)	6.943	1.926				
	KEPEMIMPINAN	.069	.076	.092	.913	.364	.744
	KEDISIPLINAN	.284	.128	.252	2.257	.027	.608
	LINGKUNGAN	.381	.113	.385	3.365	.001	.580

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Lampiran (Output SPSS)

Berdasarkan tabel 4.13 maka dapat diperoleh model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,069X_1 + 0,284X_2 + 0,381 X_3$$

Kemudian interpretasi dari persamaan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan persamaan diatas nilai konstanta (a) adalah 6,943 yang berarti jika variabel kepemimpinan, kedisiplinan dan lingkungan mempunyai nilai = 0 maka nilai keputusan adalah 6,943.
2. Nilai koefisien variabel Kepemimpinan (X1) adalah 0,069 artinya jika kepemimpinan mengalami kenaikan sebesar 1 maka kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,069. Koefesien regresi bernilai positif antara kepemimpinan dan kinerja. Hal ini menunjukkan apabila kepemimpinan semakin meningkat, maka kinerja pun akan semakin meningkat.

3. Nilai koefisien variabel kedisiplinan (X_2) adalah 0,284 artinya jika kedisiplinan mengalami kenaikan sebesar 1 maka kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,284. Koefisien regresi bernilai positif antara kedisiplinan dan kinerja. Hal ini menunjukkan apabila kedisiplinan semakin meningkat, maka kinerja pun akan semakin meningkat.
4. Nilai koefisien variabel Lingkungan (X_3) adalah 0,381 artinya jika lingkungan mengalami kenaikan sebesar 1 maka kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,381. Koefisien regresi bernilai positif antara lingkungan dan kinerja. Hal ini menunjukkan apabila lingkungan semakin meningkat, maka kinerja pun akan semakin meningkat.

4.5.2 Pengujian Uji Parsial (Uji t)

Uji hipotesis dilakukan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individu. Dalam penelitian ini uji hipotesis digunakan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, kedisiplinan dan lingkungan terhadap kinerja. Dengan kriteria apabila t hitung lebih besar dari pada t tabel maka variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Hasil uji hipotesis dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.13

Hasil Analisis Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1							
	(Constant)	6.943	1.926				
	KEPEMIMPINAN	.069	.076	.092	.913	.364	.744
	KEDISIPLINAN	.284	.126	.252	2.257	.027	.608
	LINGKUNGAN	.381	.113	.385	3.365	.001	.580

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Lampiran (Output SPSS)

1. Hasil pengujian pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai t-hitung sebesar 0,913 dan t-tabel 1,989 sehingga dapat disimpulkan bahwa $0,913 < 1,989$ serta diperoleh nilai signifikan $0,364 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan H_1 ditolak. Jadi variabel kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja.

2. Hasil pengujian pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,257 dan t-tabel 1,989 sehingga dapat disimpulkan bahwa $2,257 > 1,989$ serta diperoleh nilai signifikan $0,027 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan H_2 diterima. Jadi variabel kedisiplinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja.

3. Hasil pengujian pengaruh lingkungan terhadap kinerja

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai t-hitung sebesar 3,365 dan t-tabel 1,989 sehingga dapat disimpulkan bahwa $3,365 > 1,989$ serta diperoleh

nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan H_3 diterima. Jadi variabel lingkungan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja.

4.5.3 Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4.14

Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.626 ^a	.392	.369	2.05113	1.846

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN, KEPEMIMPINAN, KEDISIPLINAN

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Lampiran (Output SPSS)

Berdasarkan tabel 4.10 nilai koefisiensi determinasi (R²) yaitu dengan melihat kolom R Square yaitu sebesar 0,392 yang artinya bahwa besarnya pengaruh variabel kepemimpinan, kedisiplinan dan lingkungan terhadap kinerja sebesar 0,392 (39,2%) sedangkan 60,8% nya dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari model penelitian.

4.6 Pembahasan

Berdasarkan hasil dari penelitian yang dilakukan terhadap 84 responden, maka dapat diketahui bagaimana tanggapan para responden terhadap variabel-variabel yang dilakukan dalam kuesioner. Penelitian dilakukan dengan analisis

data dan menggunakan program SPSS. Tanggapan responden tersebut dijelaskan dalam pembahasan berikut ini :

4.6.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesisi menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X1) tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan hasil uji t dengan nilai t-hitung sebesar 0,913 dengan nilai tidak signifikansi 0,364 lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial mempunyai pengaruh yang tidak signifikan antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa baik buruknya kepemimpinan tidak akan menyebabkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan produksi pada PT. Morich Indo Fashion. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Alvin Arifin (2020) menemukan tidak ada pengaruh signifikan dari pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sentra keripik sukun di Kabupaten Sumenep.

4.6.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesisi menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan hasil uji t dengan nilai t-hitung sebesar 2,257 dengan nilai signifikansi 0,027 lebih kecil dari 0,05 dan nilai koefisien mempunyai nilai positif sebesar 0,252. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja

karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin baik disiplin kerja karyawan maka akan semakin meningkat kinerja karyawan produksi pada PT. Morich Indo Fashion.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Nunu Nurjaya (2021) yang disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hazara Cipta Pesona baik secara parsial, maupun secara simultan.

4.6.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesisi menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji t dengan nilai t-hitung sebesar 3,365 serta diperoleh nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan nilai koefisien mempunyai nilai positif sebesar 0,385. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin baik lingkungan kerja karyawan maka akan semakin meningkat kinerja karyawan produksi pada PT. Morich Indo Fashion.

Hal ini didukung Penelitian yang dilakukan Rizal Nabawi (2019) yang dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Aceh Tamiang .

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Morich Indo Fashion, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh variabel Kepemimpinan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan produksi PT. Morich Indo Fashion. Hal ini dibuktikan hasil uji t dengan nilai t-hitung sebesar 0,913 dan t-tabel 1,989 sehingga dapat disimpulkan bahwa $0,913 < 1,989$ dengan nilai tidak signifikansi 0,364 lebih besar dari 0,05 dan nilai koefisien mempunyai nilai negatif sebesar 0.092 . Sehingga hipotesis pertama ditolak.
2. Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan produksi erhadap kinerja karyawan produksi PT. Morich Indo Fashion. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t dengan diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,257 dan t-tabel 1,989 sehingga dapat disimpulkan bahwa $2,257 > 1,989$ serta diperoleh nilai signifikan 0,027 $< 0,05$ dan nilai koefisien mempunyai nilai positif sebesar 0,252 . Sehingga hipotesis kedua diterima.
3. Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan produksi PT.

Morich Indo Fashion. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t dengan diperoleh nilai t-hitung sebesar 3,365 dan t-tabel 1,989 sehingga dapat disimpulkan bahwa $3,365 > 1,989$ serta diperoleh nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan nilai koefisien mempunyai nilai positif sebesar 0,385 . Sehingga hipotesis ketiga diterima.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka terdapat beberapa saran antara lain :

1. Diketahui bahwa pada kepemimpinan (X1) indikator “Kemampuan mengendalikan bawahan ” mendapatkan respon yang paling rendah. Oleh karena itu disarankan agar pemimpin dapat mengendalikan bawahan yang sesuai dengan tanggung jawab dan beban pekerjaan masing-masing karyawan. Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Morich Indo Fashion. Oleh karena itu hendaknya pemimpin harus memberikan perhatian khusus pada para karyawan dan lebih bertanggung jawab. Keberhasilan kinerja karyawan adalah salah satu unsur dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Diharapkan dengan tercapainya kepemimpinan yang baik maka kinerja karyawan PT . Morich Indo Fashion.
2. Diketahui bahwa pada disiplin kerja (X2) indikator “ketepatan waktu“ mendapatkan respon yang paling rendah. Oleh karena itu, karyawan diminta untuk lebih berhati-hati dan mematuhi aturan perusahaan agar

pekerjaan tidak tertunda dan selesai tepat waktu.

3. Diketahui bahwa pada lingkungan kerja (X3) indikator “sirkulasi udara” mendapatkan respon yang paling rendah. Oleh karena itu, disarankan perusahaan harus lebih memperhatikan suhu udara di ruang kerja dengan menambah pendinginan agar karyawan merasa nyaman dan fokus pada pekerjaan mereka.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian antara lain:

1. Karena keterbatasan waktu, penelitian ini hanya menggunakan sample terbatas. Jumlah sampel yang digunakan adalah sebanyak 84 responden.
2. Variabel yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan dalam penelitian ini hanya 3 variabel yaitu variabel kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja.

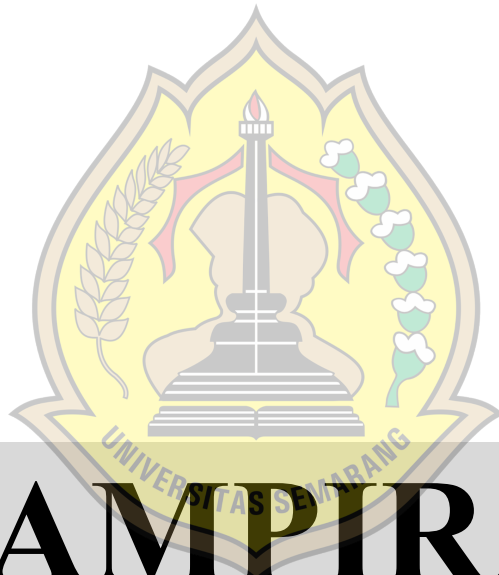
5.4 Agenda Penelitian Yang Akan Datang

1. Menambahkan sampel yang digunakan dalam penelitian untuk digunakan dalam penelitian berikutnya sehingga dapat meningkatkan hasil penelitian.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada banyak variabel lain yang mempengaruhi kinerja pekerja, oleh karena itu disarankan untuk menambah variabel-variabel lain seperti motivasi dan stress kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiawaty, S. (2020). Dimensi dan indikator kepemimpinan dan budaya organisasi yang mempengaruhi pemberdayaan. *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*, 23(3), 397-403.
- Citra, Lola Melino. "Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen 2.2* (2019): 214-225.
- Dayanasbah, A., & Pd, M. M. (2023). GAMBARAN PROSES PELAYANAN BK DI SMP NEGERI 1 BINJAI PADA MASA PANDEMI COVID-19. *Jurnal Serunai Bimbingan dan Konseling*, 12(1), 15-20.
- Ella Anastasya Sinambela, , Utami Puji Lestari (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaanp*-Volume 10 Pages 178-190
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15-33.
- Hardina, M., & Vikaliana, R. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mora Telematika Indonesia Jakarta. *Abiwara: Jurnal Vokasi Administrasi Bisnis*, 2(1), 27-32.
- Jepry, J. (2020). *Pengaruh Kedisiplinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pana Lantas Sindo Ekspres* (Doctoral dissertation, Prodi Manajemen).
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. *Sains Manajemen: Jurnal Manajemen Unsera*, 7(1), 35-54.
- Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69-88.
- Khoirinisa, K. S. (2019). Analysis Of Factors That Influence Work Discipline. *Skripsi. Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada Jakarta*.

- Mariyana, M., Zainuddin, Z., & Ilyas, I. (2022). Pengaruh Insentif Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Alfa Mandiri Satu Banda Aceh. *Serambi Konstruktivis*, 4(2), 156-162.
- Maulana, J., & Marismiati, M. (2021). PENGARUH PENERAPAN SISTEM E-FILLING TERHADAP KEPATUHAN WAJIB PAJAK ORANG PRIBADI. *Jurnal Revenue: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 1(2), 217-226.
- Mujiatun, S., Jufrizen, J., & Ritonga, P. (2019). Model Kelelahan Emosional: Antaseden Dan Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Dosen. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(3), 293236.
- Nugraha, R. G., Dewi, K. H., & Izfadlillah, T. (2022). Analysis of Leadership Style at Sukasari Village Office Sumedang. *JOBM-Journal Of Bussines Management Basic*, 4(1), 72-76.
- Onsardi, O., & Putri, S. H. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* (No. tfbve). Center for Open Science.
- Partika, P. D., Ismanto, B., & Rina, L. (2020). Pengaruh stres kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan ekowisata taman air tlatar boyolali. *Jurnal Benefita*, 5(2), 308-323.
- Ramon, Z. (2019). Lingkungan Kerja, Disiplin Dan Stres Kerja Pada Pt Escotama Handal Batam. *Hilos Tensados*, 1, 1-476.
- Setiawan, F. A., & Tirtono, T. (2020). Pengaruh Kemampuan, Usaha dan Dukungan Organisasi terhadap Kinerja pegawai. *Al Tijarah*, 6(3), 86-95.
- Syafira, M., Chandra, M., Wulandari, T., & Agustinus, B. (2019). PENGARUH LEVERAGE, DIVIDEND PAYOUT RATIO, DAN CURRENT RATIO TERHADAP PRICE EARNING RATIO PADA PERUSAHAAN SEKTOR TRADE, SERVICES, AND INVESTMENT YANG TERDAFTAR DI BEI PADA PERIODE 2014-2018. *Jurnal Penelitian Pendidikan Sosial Humaniora*, 4(2), 514-524.
- Winarsih, W., Veronica, A., & Efidiyana, E. (2020). Peranan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Musi Prima Karsa Palembang. *Jurnal Manajemen dan Investasi (MANIVESTASI)*, 2(2), 181-191



LAMPIRAN

USM

Lampiran 1

KUISONER PENELITIAN
PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MORICH INDO
FASHION

A. Identitas Peneliti

Nama : Nia Ardhani
NIM : B.131.20.0173
Fakultas / Jurusan : Ekonomi / Manajemen

Dalam rangka untuk penelitian skripsi program sarjana (S-1) Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen di Universitas Semarang, saya memerlukan informasi untuk mendukung penelitian yang saya lakukan yang berjudul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MORICH INDO FASHION”**

Untuk itu Saya memohon kepada saudara untuk bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini sesuai dengan hati nurani saudara agar penelitian saya dapat berjalan dengan lancar. Demikian atas kerjasama dan bantuanya serta waktu yang Saudara berikan, saya ucapkan terima kasih.

B. Identitas Responden

1. Nama :
2. Umur :
3. Jenis kelamin :

C. Petunjuk Pengisian Kuisioner

Saya mohon partisipasi dan ketersediaan waktu, dalam mengisi kuisioner ini dengan memberi tanda (√) pada kolom yang tersedia.

Kriteria jawaban sebagai berikut:

No	Jawaban	Kode	Skor
1.	Sangat Setuju	SS	5
2.	Setuju	S	4
3.	Netral	N	3
4.	Tidak Setuju	TS	2
5	Sangat Tidak Setuju	STS	1

D. Daftar Pertanyaan

1. Kepemimpinan

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Pemimpin saya dapat membuat rencana dengan baik					
2	Pimpinan saya dapat mengatur dan mengarahkan saya dalam melaksanakan tugas					
3	Pimpinan saya dapat memotivasi para bawahannya					
4	Pimpinan saya mendorong saya terlibat aktif dalam pengambilan keputusan					

5	Pimpinan saya selalu melakukan evaluasi kerja karyawan					
---	--	--	--	--	--	--

2. *Disiplin Kerja*

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya selalu melaksanakan SOP yang diberikan atasan					
2	Saya selalu mematuhi peraturan yang ada di perusahaan					
3	Saya selalu datang tepat waktu dan tertib					
4	Saya selalu berhati-hati dalam penggunaan alat produksi					

3. *Lingkungan Kerja*

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya mampu menjalin hubungan yang harmonis antara karyawan dan atasan dengan baik					
2	Saya selalu memakai kelengkapan APD (Alat Pelindung Diri) saat bekerja					
3	Saya merasa cukup dengan penerangan yang ada dalam ruang kerja saya					
4	Saya bekerja dengan kondisi sirkulasi udara yang baik					
5	Saya mendapat keamanan di tempat kerja					

4. Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya mampu mencapai target output yang ditentukan atasan					
2	Saya selalu mengutamakan kerapihan dan ketelitian dalam bekerja					
3	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
4	Saya berusaha selalu hadir dalam bekerja					
5	Saya mampu bekerja sama dengan baik bersama rekan kerja dalam pencapaian tujuan kerja					



USM

Lampiran 2

TABULASI DATA

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y
1	5	5	5	4	4	23	5	4	4	5	18	3	4	4	4	5	20	5	3	3	4	4	19
2	3	4	3	4	4	18	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	3	4	3	4	4	18
3	5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
5	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
6	4	4	4	4	4	20	4	5	5	4	18	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
7	4	4	3	4	3	18	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	5	5	3	5	5	23
8	5	4	3	1	5	18	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	3	5	5	5	5	23
9	3	3	3	2	2	13	3	3	3	3	12	3	3	3	3	4	16	3	3	3	4	4	17
10	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	3	3	4	18	3	3	3	3	3	15
11	3	4	3	3	4	17	4	4	4	4	16	4	4	4	3	4	19	4	4	4	5	4	21
12	3	3	2	2	4	14	3	2	4	3	12	4	3	3	4	3	17	3	4	4	4	4	19
13	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
14	5	5	5	5	5	25	4	4	5	4	17	4	4	4	4	4	20	5	4	5	5	4	23
15	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	16	5	5	4	4	5	23	3	4	4	5	5	21
16	2	3	2	4	3	14	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	5	4	5	5	23
17	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
18	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
19	4	4	3	3	3	17	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
20	4	4	4	4	4	20	4	3	3	3	13	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15

21	3	2	4	4	4	17	4	4	5	4	17	4	5	4	4	3	20	4	5	3	5	5	22
22	4	4	4	4	5	21	5	5	4	5	19	5	5	4	4	5	23	5	5	5	5	5	25
23	2	3	2	1	2	10	4	4	4	4	16	4	4	4	3	4	19	2	3	2	5	3	15
24	3	4	3	2	4	16	4	5	5	5	19	3	3	3	4	4	17	4	4	4	4	4	20
25	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	3	5	4	5	5	22
26	4	4	3	3	2	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	3	3	4	4	4	18
27	3	4	3	3	4	17	4	4	4	4	16	3	3	3	5	4	18	4	3	3	5	5	20
28	3	3	3	3	3	15	4	3	3	4	14	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
29	2	3	2	3	4	14	4	1	3	5	13	5	1	1	4	1	12	3	4	3	5	4	19
30	4	4	4	4	3	19	3	4	4	4	15	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	4	19
31	3	4	4	4	4	19	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	5	24
32	4	4	3	3	4	18	3	3	4	5	15	3	5	3	4	4	19	4	3	4	3	5	19
33	4	4	5	4	4	21	5	5	4	5	19	5	4	4	4	5	22	4	5	5	5	5	24
34	4	4	4	5	5	22	5	5	4	5	19	5	4	4	4	4	21	5	4	4	5	5	23
35	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	20	4	5	5	3	5	22	5	5	4	5	5	24
36	4	3	3	4	3	17	5	5	4	5	19	5	4	5	3	3	20	4	5	5	5	5	24
37	3	3	3	3	2	14	5	3	3	5	16	5	4	4	3	5	21	4	4	4	4	4	20
38	3	3	3	3	4	16	4	4	4	4	16	3	3	4	4	4	18	4	4	4	5	3	20
39	4	4	4	4	4	20	4	5	5	5	19	4	4	4	4	4	20	4	5	4	5	4	22
40	4	3	2	3	3	15	4	4	4	4	16	4	3	4	4	4	19	5	5	5	5	4	24
41	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	3	3	4	18	4	4	4	5	4	21
42	4	4	4	4	4	20	5	5	4	5	19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
43	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
44	4	5	5	3	5	22	5	5	5	5	20	4	5	4	5	5	23	4	5	4	5	5	23
45	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25

46	4	5	4	4	4	21	5	4	4	5	18	5	4	4	4	4	21	5	4	4	5	5	23
47	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	20	5	5	4	5	4	23	4	5	5	5	5	24
48	4	3	3	4	4	18	5	5	5	5	20	4	4	5	5	5	23	5	4	5	5	5	24
49	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	4	19
50	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	12	3	4	3	3	3	16	3	3	3	3	3	15
51	3	3	3	3	3	15	5	5	4	4	18	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
52	3	3	3	3	3	15	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
53	5	4	4	5	4	22	4	4	4	5	17	4	4	4	4	4	20	4	4	5	5	5	23
54	4	2	2	3	3	14	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	3	5	4	4	5	21
55	5	4	4	3	4	20	5	4	5	5	19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	4	21
56	4	5	4	4	4	21	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
57	4	4	3	3	4	18	4	3	3	4	14	3	3	4	4	4	18	4	4	4	3	4	19
58	5	4	5	4	5	23	4	4	4	4	16	5	4	3	2	3	17	3	3	4	5	3	18
59	4	3	5	4	3	19	4	4	4	3	15	2	3	4	3	4	16	5	5	5	4	3	22
60	3	4	3	4	4	18	4	4	3	4	15	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
61	4	4	4	4	4	20	4	4	3	5	16	5	5	4	5	4	23	4	5	5	5	5	24
62	4	3	4	2	5	18	4	4	4	3	15	4	3	3	3	3	16	4	5	5	4	3	21
63	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	5	25
64	2	2	1	1	1	7	3	3	4	3	13	4	3	3	3	2	15	3	4	4	3	4	18
65	4	4	2	2	4	16	5	5	2	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
66	4	3	4	3	4	18	4	4	4	4	16	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20
67	3	3	3	4	2	15	5	5	5	5	20	4	3	3	3	3	16	3	5	4	5	5	22
68	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	5	4	4	4	4	21	3	4	3	5	5	20
69	4	4	3	2	3	16	5	5	4	4	18	3	5	5	3	5	21	2	3	3	4	3	15
70	5	5	5	3	3	21	4	4	5	3	16	5	4	5	4	4	22	3	4	4	5	3	19

71	5	3	4	3	5	20	3	5	5	4	17	3	3	4	4	4	18	3	3	4	4	4	18
72	3	4	3	3	3	16	3	3	3	3	12	5	5	3	5	5	23	5	5	5	5	5	25
73	4	5	3	3	3	18	3	3	3	3	12	4	4	3	4	3	18	3	4	4	5	5	21
74	3	4	4	5	5	21	3	3	4	5	15	3	3	4	5	4	19	4	3	3	5	5	20
75	3	3	5	4	4	19	5	5	5	4	19	5	4	5	3	5	22	5	3	3	4	4	19
76	4	4	5	5	5	23	3	3	5	5	16	4	5	5	3	3	20	4	4	4	5	5	22
77	5	5	4	4	4	22	5	5	4	4	18	3	5	4	5	4	21	3	5	5	3	3	19
78	5	5	3	5	5	23	4	4	3	5	16	5	5	3	4	4	21	4	5	5	3	3	20
79	4	5	3	3	3	18	5	5	3	3	16	4	3	3	5	5	20	5	3	5	3	5	21
80	3	3	4	4	4	18	4	4	4	4	16	5	4	4	3	4	20	3	4	3	4	4	18
81	3	4	5	3	3	18	5	5	5	3	18	4	4	5	4	3	20	5	5	4	5	3	22
82	4	4	5	3	3	19	4	4	5	3	16	3	4	5	5	3	20	4	3	5	4	5	21
83	5	4	5	4	4	22	3	3	5	4	15	3	5	5	4	4	21	5	4	4	5	4	22
84	5	5	4	5	5	24	4	4	4	5	17	3	5	4	3	5	20	4	4	3	4	3	18



USM

Lampiran 3

Validitas X1

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	KEPEMIMPINAN
X1.1	Pearson Correlation	1	.634**	.610**	.436**	.547**	.804**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	84	84	84	84	84	84
X1.2	Pearson Correlation	.634**	1	.531**	.429**	.472**	.756**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	84	84	84	84	84	84
X1.3	Pearson Correlation	.610**	.531**	1	.602**	.549**	.843**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	84	84	84	84	84	84
X1.4	Pearson Correlation	.436**	.429**	.602**	1	.511**	.769**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	84	84	84	84	84	84
X1.5	Pearson Correlation	.547**	.472**	.549**	.511**	1	.780**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	84	84	84	84	84	84
KEPEMIMPINAN	Pearson Correlation	.804**	.756**	.843**	.769**	.780**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	84	84	84	84	84	84

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

ValiditasX2

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	KEDISIPLINAN
X2.1	Pearson Correlation	1	.713**	.285**	.497**	.795**
	Sig. (2-tailed)		.000	.009	.000	.000
	N	84	83	84	84	84
X2.2	Pearson Correlation	.713**	1	.507**	.362**	.855**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.001	.000
	N	83	83	83	83	83
X2.3	Pearson Correlation	.285**	.507**	1	.339**	.683**
	Sig. (2-tailed)	.009	.000		.002	.000
	N	84	83	84	84	84
X2.4	Pearson Correlation	.497**	.362**	.339**	1	.695**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.002		.000
	N	84	83	84	84	84
KEDISIPLINAN	Pearson Correlation	.795**	.855**	.683**	.695**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	84	83	84	84	84

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Validitas X3

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	LINGKUNGAN
X3.1	Pearson Correlation	1	.358**	.204	.213	.212	.564**
	Sig. (2-tailed)		.001	.063	.052	.053	.000
	N	84	84	84	84	84	84
X3.2	Pearson Correlation	.358**	1	.607**	.295**	.588**	.813**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.006	.000	.000
	N	84	84	84	84	84	84
X3.3	Pearson Correlation	.204	.607**	1	.297**	.547**	.754**
	Sig. (2-tailed)	.063	.000		.006	.000	.000
	N	84	84	84	84	84	84
X3.4	Pearson Correlation	.213	.295**	.297**	1	.387**	.613**
	Sig. (2-tailed)	.052	.006	.006		.000	.000
	N	84	84	84	84	84	84
X3.5	Pearson Correlation	.212	.588**	.547**	.387**	1	.779**
	Sig. (2-tailed)	.053	.000	.000	.000		.000
	N	84	84	84	84	84	84
LINGKUNGAN	Pearson Correlation	.564**	.813**	.754**	.613**	.779**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	84	84	84	84	84	84

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Validitas (Y)

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	KINERJA
Y1	Pearson Correlation	1	.348**	.452**	.266*	.335**	.687**
	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.015	.002	.000
	N	84	84	84	84	84	84
Y2	Pearson Correlation	.348**	1	.567**	.441**	.342**	.757**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.000	.001	.000
	N	84	84	84	84	84	84
Y3	Pearson Correlation	.452**	.567**	1	.204	.332**	.725**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.063	.002	.000
	N	84	84	84	84	84	84
Y4	Pearson Correlation	.266*	.441**	.204	1	.504**	.670**
	Sig. (2-tailed)	.015	.000	.063		.000	.000
	N	84	84	84	84	84	84
Y5	Pearson Correlation	.335**	.342**	.332**	.504**	1	.707**
	Sig. (2-tailed)	.002	.001	.002	.000		.000
	N	84	84	84	84	84	84
KINERJA	Pearson Correlation	.687**	.757**	.725**	.670**	.707**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	84	84	84	84	84	84

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliabilitas X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.848	5

Reliabilitas X2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.767	4

Reliabilitas X3

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.748	5

USM Reliabilitas Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.753	5

Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.943	1.926		3.605	.001		
	KEPEMIMPINAN	.069	.076	.092	.913	.364	.744	1.344
	KEDISIPLINAN	.284	.126	.252	2.257	.027	.608	1.644
	LINGKUNGAN	.381	.113	.385	3.365	.001	.580	1.724

a. Dependent Variable: KINERJA

Hetero

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.956	1.159		2.550	.013		
	KEPEMIMPINAN	-.013	.046	-.036	-.278	.782	.744	1.344
	KEDISIPLINAN	-.010	.076	-.018	-.126	.900	.608	1.644
	LINGKUNGAN	-.048	.068	-.103	-.707	.482	.580	1.724

a. Dependent Variable: HETERO

Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		84
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.01371653
Most Extreme Differences	Absolute	.072
	Positive	.052
	Negative	-.072
Test Statistic		.072
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.943	1.926		3.605	.001		
	KEPEMIMPINAN	.069	.076	.092	.913	.364	.744	1.344
	KEDISIPLINAN	.284	.126	.252	2.257	.027	.608	1.644
	LINGKUNGAN	.381	.113	.385	3.365	.001	.580	1.724

a. Dependent Variable: KINERJA

R SQUARE

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.626 ^a	.392	.369	2.05113	1.846

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN, KEPEMIMPINAN, KEDISIPLINAN

b. Dependent Variable: KINERJA



USM

Lampiran 4

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Biodata Mahasiswa

N.I.M : B.131.20.0173
Nama Lengkap : Nia Ardhani
Tempat & Tanggal Lahir : Wonosobo, 11 Agustus 2000
Alamat Lengkap : Kemiriombo RT 015 RW 002, Kaliwiro,
Wonosobo

B. Riwayat Pendidikan Formal

1. SDN 2 Kemiriombo
2. SMPN 1 Kaliwiro
3. SMAN 1 Kaliwiro

C. Riwayat Pengalaman Berorganisasi / Pekerjaan

1. Anggota OSIS SMAN 1 Kaliwiro periode tahun 2016-2017 & periode tahun 2017 - 2018
2. Industrial Engineering PT Morich Indo Fashion 1 tahun 2019 - tahun 2022
3. Industrial Engineering PT Apparel One Indonesia 3 tahun 2022 - tahun 2023
4. Industrial Engineering Develeopment PT Morich Indo Fashion 2 tahun 2023 - sekarang



USM

Lampiran 6



PT MORICH INDO FASHION

JL. RAYA KARANGJATI KM. 25 DESA GEMBONGAN - BERGAS, SEMARANG - INDONESIA
PHONE : 0298 - 523523 (6 LINES) FAX. 0298 - 522095
www.ptmorich.com

SURAT KETERANGAN

5288/PGA/XII/2023

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : YB Hartono

Jabatan : Manager HRD

Dengan ini menerangkan bahwa, yang tersebut di bawah ini :

Nama : Nia Ardhani

NIM : B.131.20.0173

Alamat : Jl. Brigjen R.Heru Gunadi Kemiriombo RT 015 RW 002, Kaliwiro, Wonosobo

Adalah benar telah melaksanakan penelitian bagian Produksi PT. Morich Indo Fashion, terhitung sejak 24 Oktober 2023 sampai dengan 30 November 2023 dan bersangkutan telah melaksanakan tugasnya dengan baik dan penuh tanggung jawab.

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan benar, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Semarang, 1 Desember 2023


YB HARTONO

USM



**YAYASAN ALUMNI UNIVERSITAS DIPONEGORO
UNIVERSITAS SEMARANG
FAKULTAS EKONOMI**

Sekretariat : Jl. Soekarno Hatta Tlogosari Semarang 50196 Telp. (024) 6702757 Fax. (024) 6702272
Web site : www.usm.ac.id E-mail : univ_smg@indo.net.id

KARTU KONSULTASI SKRIPSI



Nama Mahasiswa : Nia Ardhani
Nomer Induk : B.131.20.0173
Jurusan : Manajemen
Pembimbing : Citra Andriani Kusumawati, S.E., M.M.

Judul Skripsi Bahasa Indonesia

PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MORICH INDO FASHION.

Judul Skripsi Bahasa Inggris

THE EFFECT OF WORK LEADERSHIP, WORK DISCIPLINE AND WORK
ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE PT. MORICH INDO
FASHION

