

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada 220 responden kepada karyawan PT. Tatapusaka Sentosa Textile Mills Bandung, langkah selanjutnya adalah mengumpulkan data yang sudah terkumpul kemudian dilakukan pengkodean (*coding*) dan diolah menggunakan analisis deskriptif untuk mengetahui gambaran setiap variabel yang diteliti kemudian dianalisis regresi untuk mengetahui pengaruh setiap variabel bebas terhadap variabel terikat.

5.1 Hasil Pengujian Data

Data penelitian diperoleh melalui kuesioner. Sebelum digunakan sebagai data dalam penelitian, hasil data kuesioner diuji kesahihan (validitas) dan keandalannya (reliabilitas).

5.1.1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Data penelitian dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner. Sebelum data digunakan untuk menguji pengaruh variabel yang dihipotesiskan terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas alat ukur (kuesioner) berdasarkan data yang diperoleh. Kuesioner dalam suatu penelitian harus memenuhi syarat reliabilitas dan validitas. Suatu penelitian harus memuat kedua pengujian ini di dalam instrumen penelitiannya, terlebih lagi apabila instrumen penelitiannya berupa kuesioner, hal tersebut dilakukan guna menghasilkan penelitian yang valid atau akurat dan konsisten.

1) Uji Validitas Item

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kehandalan atau kesahihan suatu alat ukur. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan sudah tepat mengukur apa yang seharusnya diukur atau belum, sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi validitas suatu tes, maka alat test tersebut akan semakin tepat mengenai sasaran.

Uji validitas dilakukan dengan pendekatan korelasi *pearson* dengan cara mengkorelasikan antara skor masing-masing item dan skor totalnya. Kriteria untuk menyatakan suatu item validitas kuesioner adalah dengan menggunakan nilai kritis (batasan) 0,3 sehingga item yang memiliki korelasi dibawah 0,3 dikategorikan tidak valid dan akan disisihkan dari analisis.

Variabel keterikatan (X1) diukur dengan 7 item pernyataan. Berikut adalah hasil uji validitas untuk Variabel Keterikatan (X1).

Tabel 5.1
Hasil Perhitungan Nilai Validitas Variabel X1

No. Item	Koefisien Korelasi (r)	Nilai r_{kritis}	Kesimpulan
1	0,678	0,300	Valid
2	0,713	0,300	Valid
3	0,754	0,300	Valid
4	0,665	0,300	Valid
5	0,703	0,300	Valid
6	0,723	0,300	Valid
7	0,701	0,300	Valid

Sumber : Hasil perhitungan SPSS

Hasil perhitungan nilai korelasi pada tabel 5.1 di atas menunjukkan bahwa

butir-butir kuesioner keterikatan (X1) dalam penelitian ini adalah valid. Hal ini ditunjukkan dengan nilai r_{hitung} untuk masing masing item lebih besar dari r_{tabel} (0.3). Artinya tujuh butir pernyataan variabel keterikatan (X1) memiliki tingkat validitas yang baik dan dapat mengukur variabel keterikatan (X1) yang diteliti.

Variabel lingkungan kerja (X2) diukur dengan 17 item pernyataan. Berikut adalah hasil uji validitas untuk Variabel Lingkungan kerja (X2).

Tabel 5.2
Hasil Perhitungan Nilai Validitas Variabel X2

No. Item	Koefisien Korelasi (r)	Nilai r_{kritis}	Kesimpulan
1	0,383	0,300	Valid
2	0,652	0,300	Valid
3	0,683	0,300	Valid
4	0,650	0,300	Valid
5	0,647	0,300	Valid
6	0,664	0,300	Valid
7	0,633	0,300	Valid
8	0,702	0,300	Valid
9	0,664	0,300	Valid
10	0,610	0,300	Valid
11	0,668	0,300	Valid
12	0,701	0,300	Valid
13	0,627	0,300	Valid
14	0,620	0,300	Valid
15	0,597	0,300	Valid
16	0,615	0,300	Valid
17	0,641	0,300	Valid

Sumber : Hasil perhitungan SPSS

Hasil perhitungan nilai korelasi pada tabel 5.2 di atas menunjukkan bahwa butir-butir kuesioner lingkungan kerja (X2) dalam penelitian ini adalah valid. Hal ini ditunjukkan dengan nilai r_{hitung} untuk masing masing item lebih besar dari r_{tabel} (0.3).

Artinya tujuh belas butir pernyataan variabel lingkungan kerja (X2) memiliki tingkat validitas yang baik dan dapat mengukur variabel lingkungan kerja (X2) yang diteliti.

Variabel kinerja karyawan (Y) diukur dengan 9 item pernyataan. Berikut adalah hasil uji validitas untuk variabel kinerja karyawan (Y).

Tabel 5.3
Hasil Perhitungan Nilai Validitas Variabel Y

No. Item	Koefisien Korelasi (r)	Nilai r_{kritis}	Kesimpulan
1	0,431	0,300	Valid
2	0,650	0,300	Valid
3	0,732	0,300	Valid
4	0,720	0,300	Valid
5	0,627	0,300	Valid
6	0,646	0,300	Valid
7	0,647	0,300	Valid
8	0,674	0,300	Valid
9	0,389	0,300	Valid

Sumber : Hasil perhitungan SPSS

Hasil perhitungan nilai korelasi pada tabel 5.3 di atas menunjukkan bahwa butir-butir kuesioner kinerja karyawan (Y) dalam penelitian ini adalah valid. Hal ini ditunjukkan dengan nilai r_{hitung} untuk masing masing item lebih besar dari r_{tabel} (0.3). Hal ini berarti alat ukur berupa pernyataan kuesioner telah memiliki tingkat validitas yang baik dan dapat mengukur variabel Kinerja karyawan (Y) yang diteliti.

2) Uji Reliabilitas Instrumen

Uji Reliabilitas merupakan ukuran konsistensi skor yang dicapai oleh orang yang sama pada kesempatan yang berbeda, yang ide pokoknya adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan

metode Cronbach's Alpha diperoleh hasil uji reliabilitas kuesioner masing-masing variabel sebagai berikut.

Tabel 5.4
Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner X1

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.831	7

Sumber : Hasil perhitungan SPSS

Dari tabel 5.4 di atas terlihat nilai reliabilitas yang diperoleh untuk variabel Keterikatan sebesar 0,831 lebih besar dari nilai kritis 0,7. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan reliabel sehingga dapat disimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan untuk mengukur variabel Keterikatan sudah memberikan hasil yang konsisten.

Tabel 5.5
Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner X2

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.906	17

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS

Dari tabel 5.5 di atas terlihat nilai reliabilitas yang diperoleh untuk variabel Lingkungan kerja sebesar 0,906 lebih besar dari nilai kritis 0,7. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan reliabel sehingga dapat disimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan untuk mengukur variabel Lingkungan kerja sudah memberikan hasil yang konsisten.

Tabel 5.6
Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.794	9

Sumber : Hasil perhitungan SPSS

Dari tabel 5.6 di atas terlihat nilai reliabilitas yang diperoleh untuk variabel Kinerja karyawan sebesar 0,794 lebih besar dari nilai kritis 0,7. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan reliabel sehingga dapat disimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan untuk mengukur variabel Kinerja karyawan sudah memberikan hasil yang konsisten.

Tabel 5.7
Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Nilai Reliabilitas	Nilai Batas	Keterangan
Keterikatan (X1)	0,831	0.7	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,906	0.7	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,794	0.7	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian

Dari hasil pengujian validitas dan reliabilitas ini dapat disimpulkan bahwa data yang dikumpulkan merupakan data yang valid dan *reliabel*. Dengan demikian maka data tersebut layak untuk dianalisis lebih lanjut dan digunakan sebagai pengujian hipotesis penelitian.

5.1.2 Analisis Deskriptif

Deskripsi indikator variabel dilakukan dengan kategorisasi skor tanggapan responden berdasarkan rata-rata skor. Nilai interval untuk setiap kategori dapat disusun dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 5.8
Nilai Interval Skor Terhadap Indikator

Rentang Nilai	Kategori
1,00 – 1,79	Sangat Tidak Baik
1,80 – 2,59	Tidak Baik
2,60 – 3,39	Cukup
3,40 – 4,19	Baik
4,20 – 5,00	Sangat Baik

1). Analisis Deskriptif Keterikatan

Analisis deskriptif dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran atau deskripsi mengenai variabel keterikatan PT. Tatapusaka Sentosa Textile Mills Bandung. Untuk mengetahui bagaimana kondisi dan tingkat kesesuaian variabel tersebut, maka penulis membuat pengkategorian dari skor yang diperoleh untuk setiap indikator berdasarkan rata-rata jawaban.

Keterikatan PT. Tatapusaka Sentosa Textile Mills Bandung diukur dengan 7 item kuesioner yang valid. Berdasarkan kuesioner yang disebarkan kepada responden, maka dapat diketahui tanggapan 220 responden penelitian.

Hasil akumulasi penilaian responden untuk variabel Keterikatan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.9
Gambaran Mengenai Keterikatan

No Item	Ukuran	Tanggapan Responden					Total skor	Rata-rata
		Skor 5	Skor 4	Skor 3	Skor 2	Skor 1		
1	Saya sangat fokus pada pekerjaan saya	14	88	89	23	6	741	3.37
2	Saya berkonsentrasi ketika bekerja	14	87	108	11	0	764	3.47
3	Saya memberikan perhatian yang penuh pada pekerjaan saya	5	94	100	21	0	743	3.38
4	Saya merasa antusias ketika bekerja	9	77	101	30	3	719	3.27
5	Saya merasa enerjik dalam bekerja	11	64	103	41	1	703	3.20
6	Saya berbagi tujuan kerja yang sama dengan rekan kerja saya	11	94	91	21	3	749	3.40
7	Saya berbagi nilai kerja yang sama dengan rekan kerja saya	10	86	93	18	13	722	3.28
	Total						5141	3.34

Sumber: Data Hasil Kuesioner [Diolah]

Skor yang diperoleh dari penilaian responden untuk variabel keterikatan sebesar 5.141 atau rata-rata 3,34 dimana angka tersebut masuk dalam kategori “cukup” karena ada pada interval 2,60 – 3,40.

2). Analisis Deskriptif Lingkungan kerja

Analisis deskriptif dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran atau deskripsi mengenai variabel lingkungan kerja PT. Tatapusaka Sentosa Textile Mills Bandung. Untuk mengetahui bagaimana kondisi dan tingkat kesesuaian variabel tersebut, maka

penulis membuat pengkategorian dari skor yang diperoleh untuk setiap indikator berdasarkan rata-rata jawaban.

Lingkungan kerja PT. Tatapusaka Sentosa Textile Mills Bandung diukur dengan 17 item kuesioner yang valid. Berdasarkan kuesioner yang disebarakan kepada responden, maka dapat diketahui tanggapan 220 responden penelitian.

Untuk memperoleh gambaran mengenai lingkungan kerja, penulis menilai variabel lingkungan kerja melalui 11 dimensi yaitu penerangan, temperatur, kelembapan, sirkulasi, kebisingan, getaran mekanis, bebauan, tata warna, dekorasi, musik dan keamanan.

Hasil akumulasi penilaian responden untuk variabel lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.10
Gambaran Mengenai Lingkungan kerja

No Item	Ukuran	Tanggapan Responden					Total skor	Rata-rata
		Skor 5	Skor 4	Skor 3	Skor 2	Skor 1		
1	Ruangan tempat kerja saya memiliki penerangan yang baik	17	110	59	31	3	767	3.49
2	Penerangan yang ada memancar dengan tepat / tidak menyilaukan mata.	16	97	66	41	0	748	3.40
3	Suhu di tempat kerja sudah cukup baik untuk menunjang aktivitas kerja	7	98	73	40	2	728	3.31

4	Kelembaban ditempat kerja saya baik	5	90	86	38	1	720	3.27
5	Kondisi udara diruang kerja memberikan kenyamanan pada saya selama bekerja	13	79	92	35	1	728	3.31
6	Ventilasi diruang kerja berfungsi dengan baik	9	90	88	32	1	734	3.34
7	Lingkungan kerja saya tenang dan bebas dari suang bising mesin	9	96	82	32	1	740	3.36
8	Lingkungan kerja saya tenang dan bebas dari kebisingan suara lalu lalang kendaraan	5	103	76	35	1	736	3.35
9	Tidak ada getaran di tempat kerja yang dapat mengganggu aktivitas kerja saya	9	94	82	31	3	741	3.37
10	Ada aroma tidak sedap yang mengganggu konsentrasi saya ketika bekerja	15	92	76	36	1	744	3.38
11	Ada pewangi ruangan yang membantu menghilangkan bau tidak sedap di dalam ruangan	13	107	70	30	0	763	3.47
12	Warna ruangan tempat saya bekerja sudah baik dan tidak	16	103	59	42	0	753	3.42

	mengganggu konsentrasi dalam bekerja							
13	Desain ruangan yang disediakan oleh perusahaan cukup luas	14	99	81	26	0	761	3.46
14	Saya sering mendengarkan musik ketika bekerja	21	96	73	29	1	767	3.49
15	Adanya musik menambah semangat ketika bekerja	13	87	77	42	1	729	3.31
16	Keamanan gedung dalam perusahaan sudah terjamin	14	103	69	34	0	757	3.44
17	Adanya petugas keamanan di lingkungan kantor membuat saya tenang dalam bekerja	11	102	71	34	2	746	3.39
	Total						12662	3.39

Sumber: Data Hasil Kuesioner [Diolah]

Skor yang diperoleh dari penilaian responden untuk Lingkungan kerja sebesar 12662 atau rata-rata 3,39 dimana angka tersebut masuk dalam kategori “cukup” karena ada pada interval 2,60 – 3,40.

3). Analisis Deskriptif Kinerja karyawan

Analisis deskriptif dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran atau deskripsi mengenai variabel kinerja karyawan PT. Tatapusaka Sentosa Textile Mills Bandung. Untuk mengetahui bagaimana kondisi dan tingkat kesesuaian variabel tersebut, maka

penulis membuat pengkategorian dari skor yang diperoleh untuk setiap indikator berdasarkan rata-rata jawaban.

Kinerja karyawan PT. Tatapusaka Sentosa Textile Mills Bandung diukur dengan 9 item kuesioner yang valid. Berdasarkan kuesioner yang disebarikan kepada responden, maka dapat diketahui tanggapan 220 responden penelitian.

Untuk memperoleh gambaran mengenai variabel kinerja karyawan, penulis menilai variabel kinerja karyawan melalui 5 dimensi yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan bekerja sama.

Hasil akumulasi penilaian responden untuk variabel Lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.11
Gambaran Mengenai Kinerja karyawan

No Item	Indikator	Tanggapan Responden					Total skor	Rata-rata
		Skor 5	Skor 4	Skor 3	Skor 2	Skor 1		
1	Semua pekerjaan, saya selesaikan dengan teliti	12	117	79	10	2	787	3.58
2	Dalam bekerja saya memperhatikan kerapiahannya	11	80	78	49	2	709	3.22
3	Saya menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan lengkap sesuai dengan perintah atasan saya	10	79	80	50	1	707	3.21
4	Jumlah pekerjaan yang diselesaikan sesuai	4	82	63	70	1	678	3.08

	dengan tuntutan target yang diberikan kepada saya							
5	Waktu bekerja, saya gunakan dengan efektif dan efisien	3	85	73	56	3	689	3.13
6	Saya tidak pernah meminta ijin untuk tidak hadir diluar jatah cuti yang diberikan oleh kantor	13	78	74	55	0	709	3.22
7	Saya tidak pernah keluar tanpa izin saat jam kantor	12	93	71	43	1	732	3.33
8	Saya mampu bekerja dalam tim	13	108	56	43	0	751	3.41
9	Saya mampu menjalin hubungan baik dengan rekan kerja	22	135	62	1	0	838	3.81
	Total						6600	3.33

Sumber: Data Hasil Kuesioner [Diolah]

Skor yang diperoleh dari penilaian responden untuk Kinerja karyawan sebesar 6.600 atau rata-rata 3,33 dimana angka tersebut masuk dalam kategori “cukup” karena ada pada interval 2,60 – 3,40.

5.1.3 Hasil Pengujian Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan cara untuk mengetahui apakah model regresi yang diperoleh dapat menghasilkan estimator linier yang baik. Jika telah memenuhi asumsi klasik, berarti model regresi tidak bias. Pengujian asumsi klasik yang digunakan didalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heterokedastisitas.

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi yang digunakan, variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak mempunyai distribusi normal. Model regresi yang baik memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas yang dilakukan pada penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-smirnov* dan metode analisis grafik.

Hasil perhitungan uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov-smirnov* yang diperoleh melalui perhitungan SPSS adalah sebagai berikut :

Tabel 5.12
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		220
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3.29706514
	Absolute	.085
Most Extreme Differences	Positive	.084
	Negative	-.085
Kolmogorov-Smirnov Z		1.254
Asymp. Sig. (2-tailed)		.086

a. Test distribution is Normal.

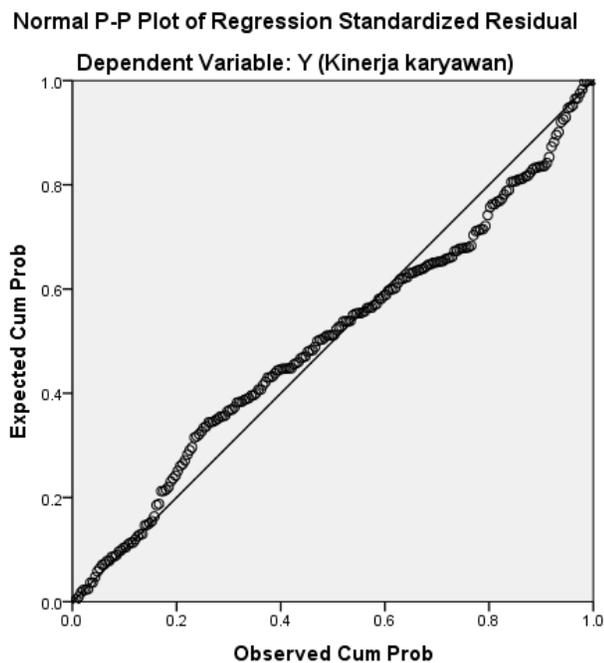
b. Calculated from data.

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 20

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai D_{hitung} (Kolmogorov-Smirnov Z) = 1,254 dengan p-value (nilai sig) sebesar 0,086. Nilai signifikansi uji berada diatas nilai signifikansi sebesar 0,05 ($0,086 > 0,05$), ini berarti bahwa data nilai residual model regresi yang digunakan didalam penelitian ini terdistribusi normal. Hasil pengujian

normalitas model regresi menunjukkan bahwa nilai residual dari model berdistribusi normal.

Sedangkan cara untuk mengamati uji normalitas pada sebuah p-plot dengan melihat jika data menyebar disekitas garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 5.1
Grafik Uji normalitas

Berdasarkan hasil diagram *P-P Plot* dapat diketahui bahwa titik-titik berada pada garis lurus dan tidak terjadi penyimpangan yang berarti (terhadap plot normal, seperti tampak pada gambar di atas. Hal ini berarti bahwa data penelitian ini telah diambil dari populasi yang terdistribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk melihat hubungan linier yang sempurna diantara sebagian atau semua variabel bebas pada suatu uji regresi, sehingga akan menyulitkan untuk mengidentifikasi variabel bebas dan variabel terikat. Hubungan regresi yang baik adalah yang terhindar dari multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas ini dilakukan dengan bantuan SPSS seperti yang dijelaskan dalam tabel dibawah ini.

Tabel 5.13
Hasil uji Multikolonieritas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 X1(Keterikatan)	.920	1.087
X2(lingkungan kerja)	.920	1.087

a. Dependent Variable: Y (Kinerja karyawan)

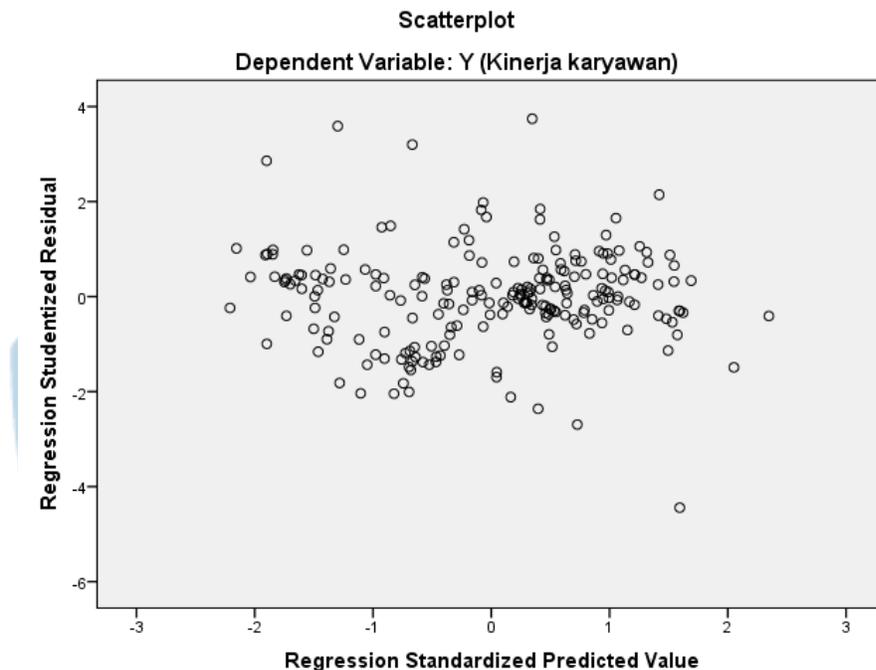
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 20

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) kedua variabel (1,087) lebih kecil dari 10, maka bisa disimpulkan bahwa kedua variabel bebas dalam penelitian ini yaitu keterikatan dan lingkungan kerja tidak terjadi persoalan multikolinearitas dan layak digunakan.

3) Uji Heterokedastisitas

Uji ini dilakukan untuk melihat adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada

atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat grafik *scatterplot*. Jika dalam *scatterplot* terdapat titik-titik yang menyebar dan tidak membentuk suatu pola tertentu, maka tidak terjadi heterokedastisitas.



Gambar 5.2

Grafik Uji Heterokedastisitas

Dari grafik *scatterplots* 5.5 di atas tidak menunjukkan pola atau bentuk tertentu, tampak titik menyebar secara acak serta data menyebar secara merata di atas sumbu X maupun di atas sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi linier.

4) Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji liner regresi berganda. Variabel terikat adalah kinerja karyawan dan varibel bebas adalah ,keterikatan dan lingkungan kerja. Hasil uji regresi, uji koefisien determinasi, uji pengaruh silmutan, uji pengaruh parsial dan dipaparkan dibawah ini.

a) Hasil Analisis Regresi

Berdasarkan uji asumsi klasik diatas menunjukkan bahwa model regresi telah memenuhi syarat asumsi klasik dan telah layak untuk dilanjutkan. Hasil perhitungan taksiran nilai koefisien regresi berganda untuk mengetahui pengaruh Keterikatan dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan yang diperoleh menggunakan software SPSS 20.0 adalah sebagai berikut:

Tabel 5.14
Hasil Koefisien regresi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	4.780	1.552		3.080	.002			
X1(Keterikatan)	.505	.051	.453	9.879	.000	.594	.557	.435
X2(lingkungan kerja)	.254	.023	.497	10.843	.000	.626	.593	.477

a. Dependent Variable: Y (Kinerja karyawan)

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 20

Persamaan regresi yang menjelaskan pengaruh Keterikatan dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan berdasarkan koefisien regresi pada tabel 5.14 adalah sebagai berikut:

$$Y = 4,780 + 0,505 X_1 + 0,254 X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

X₁ = Keterikatan

X₂ = Lingkungan kerja

Berdasarkan persamaan model prediksi tersebut, maka dapat diinterpretasikan koefisien regresi dan variabel sebagai berikut:

α = 4,780, artinya ketika variabel X₁ dan variabel X₂ 0, maka Y adalah 4,780.

X₁ = Koefisien regresi variabel Keterikatan (X₁) bernilai positif sebesar 0,505. Nilai ini menunjukkan besarnya perubahan Kinerja karyawan (Y) karena pengaruh variabel Keterikatan terhadap Kinerja karyawan berbanding lurus (sejalan). Jadi setiap ada kenaikan satu satuan skor variabel Keterikatan (X₁) maka skor Kinerja karyawan akan naik sebesar 0,505 dengan anggapan faktor yang lain konstan (tidak berubah). Jadi semakin tinggi Keterikatan kerja maka Kinerja karyawan akan semakin tinggi.

X₂ = Koefisien regresi variabel Lingkungan kerja (X₂) bernilai positif sebesar 0,254. Nilai ini menunjukkan besarnya perubahan Kinerja karyawan (Y) karena pengaruh variabel Keterikatan terhadap Kinerja karyawan berbanding lurus (sejalan). Jadi setiap ada kenaikan satu satuan skor variabel Lingkungan kerja (X₂) maka skor Kinerja karyawan akan naik sebesar 0,254 dengan anggapan faktor yang lain konstan

(tidak berubah). Jadi semakin baik Lingkungan kerja maka Kinerja karyawan akan semakin tinggi.

b). Koefisien determinasi (R^2)

Besarnya pengaruh secara bersama-sama Keterikatan dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan dapat dilihat nilai korelasi dan koefisien determinasi (R^2). Tabel di bawah merupakan hasil perhitungan koefisien determinasi untuk persamaan regresi yang diperoleh.

Tabel 5.15
Hasil Koefisien determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.762 ^a	.580	.576	3.31222

a. Predictors: (Constant), X2(lingkungan kerja), X1(Keterikatan)

b. Dependent Variable: Y (Kinerja karyawan)

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 20

Dari hasil perhitungan yang dapat dilihat pada tabel 5.15 diperoleh korelasi antara Keterikatan dan Lingkungan kerja secara bersama sama dengan Kinerja Karyawan sebesar 0,762. Jadi dapat dikatakan ada kaitan yang kuat antara Keterikatan dan Lingkungan kerja dengan Kinerja karyawan.

Besarnya pengaruh Keterikatan dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan (Y) dapat dilihat nilai koefisien determinasi (R^2). Hasil perhitungan koefisien determinasi (R^2) diperoleh sebesar 0,580. Jadil Keterikatan dan Lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap Kinerja karyawan sebesar 58,0%. Sedangkan 100% –

58,0% = 42,0% lainnya dipengaruhi faktor lain yang tidak termasuk dalam variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

Untuk melihat besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dihitung dengan cara mengalikan nilai *beta* dengan nilai korelasi *zero order* sebagai berikut:

Tabel 5.16
Koefisien Determinasi Parsial

Coefficients^a

Model	Standardized Coefficients	Correlations			
		Beta	Zero-order	Partial	Part
(Constant)					
1 X1(Keterikatan)	.453	.594	.557	.435	
X2(lingkungan kerja)	.497	.626	.593	.477	

a. Dependent Variable: Y (Kinerja karyawan)

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 20

Berdasarkan tabel di atas dilakukan perhitungan sebagai berikut:

Pengaruh X1 terhadap Y = $0,452 \times 0,594 = 0,269$

Berdasarkan perhitungan di atas, diketahui Keterikatan memberikan pengaruh sebesar 26,9% terhadap Kinerja karyawan.

Pengaruh X2 terhadap Y = $0,497 \times 0,626 = 0,311$

Berdasarkan perhitungan di atas, diketahui bahwa Lingkungan kerja memberikan kontribusi pengaruh sebesar 31,1% terhadap Kinerja karyawan.

c). Uji Pengaruh Secara Simultan

Untuk menguji pengaruh variabel bebas (Keterikatan dan Lingkungan kerja) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Kinerja karyawan) digunakan Uji F. Hipotesis yang diuji adalah sebagai berikut :

Ho₁ : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel Keterikatan

$\beta_1 = \beta_2 = 0$ (X₁) dan Lingkungan kerja (X₂) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Ha₁ : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel Keterikatan

Ada $\beta_i \neq 0$ (X₁) dan Lingkungan kerja (X₂) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Nilai statistik uji F diperoleh dalam tabel Anova hasil SPSS. Hasil penghitungan uji F dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5.17
Tabel ANOVA untuk Uji Signifkansi

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3290.506	2	1645.253	149.966	.000 ^b
Residual	2380.670	217	10.971		
Total	5671.176	219			

a. Dependent Variable: Y (Kinerja karyawan)

b. Predictors: (Constant), X2(lingkungan kerja), X1(Keterikatan)

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 20

Diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 149,966 dengan signifikansi 0,000. Untuk menguji hipotesis dilakukan dengan membandingkan antara F_{hitung} dengan nilai F_{tabel}. Dari tabel F diperoleh nilai F_{tabel} dengan db₁ = 2 dan db₂ = 220-2-1=217 sebesar 3,037.

Diperoleh F_{hit} sebesar 149,966 lebih besar dari pada F_{tabel} sebesar 3,037 dan juga jika dilihat dari nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan secara bersama-sama Keterikatan dan Lingkungan kerja berpengaruh nyata terhadap Kinerja karyawan PT. Tatapusaka Sentosa Textile Mills Bandung.

d). Uji Pengaruh Secara Parsial

Untuk keperluan mengetahui variabel yang berpengaruh secara signifikan dilakukan pengujian koefisien regresi secara parsial dengan menggunakan statistik uji t. Penentuan hasil pengujian (penerimaan/ penolakan H_0) dapat dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} atau juga dapat dilihat dari nilai signifikansinya. Nilai t_{tabel} dengan taraf kesalahan 5% dan $db = n - k - 1 = 220 - 2 - 1 = 217$ adalah 1,971.

Nilai statistik uji t yang digunakan pada pengujian secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.18
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
(Constant)	4.780	1.552	3.080	.002
1 X1(Keterikatan)	.505	.051	9.879	.000
X2(lingkungan kerja)	.254	.023	10.843	.000

a. Dependent Variable: Y (Kinerja karyawan)

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 20

1) Pengaruh Keterikatan terhadap Kinerja karyawan.

Untuk melihat pengaruh keterikatan terhadap kinerja karyawan, hipotesis statistik yang digunakan adalah sebagai berikut:

$H_{02} : \beta_1 = 0$ Tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel keterikatan terhadap kinerja karyawan

$H_{a2} : \beta_1 \neq 0$ Terdapat pengaruh signifikan antara variabel keterikatan terhadap kinerja karyawan

Diperoleh nilai t_{hitung} untuk X_1 sebesar 9,879 dengan signifikansi 0,000. Hasil perhitungan statistik uji pada pengujian hipotesis dirangkum pada tabel 5.18.

Tabel 5.19
Hasil Uji t untuk variabel X_1

Hipotesis	t_{hitung}	Sig (p)	t_{tabel}	α	Keputusan	Keterangan
$H_0 : \beta_1 = 0$	9,879	0,000	1,971	5%	H_0 ditolak	Signifikan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Hasil penghitungan nilai statistik uji t yang diperoleh menunjukkan t_{hitung} untuk variabel independen Keterikatan (X_1) lebih besar dari nilai t_{tabel} ($t = 9,879 > 1,971$), maka diperoleh hasil pengujian H_0 ditolak. Hasil ini juga ditunjukkan oleh nilai signifikansi uji statistik (*p-value*) (0,004) lebih kecil dari tingkat kesalahan yang dapat diterima sebesar 5%. Jadi dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan (yang bermakna) dari Keterikatan terhadap Kinerja karyawan PT. Tatapusaka Sentosa Textile Mills Bandung.

2) Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan.

Untuk melihat pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan, hipotesis statistik yang digunakan adalah sebagai berikut:

$H_{03} : \beta_2 = 0$ Tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan

$H_{a3} : \beta_2 \neq 0$ Terdapat pengaruh signifikan antara variabel Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan

Diperoleh nilai t_{hitung} untuk X_2 sebesar 10,843 dengan signifikansi 0,000. Hasil perhitungan statistik uji pada pengujian hipotesis dirangkum pada tabel 5.20.

Tabel 5.20
Hasil Uji t untuk variabel X_2

Hipotesis	t_{hitung}	Sig (p)	t_{tabel}	α	Keputusan	Keterangan
$H_0 : \beta_2 = 0$	10,843	0,000	1,971	5%	H_0 ditolak	Signifikan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Hasil penghitungan nilai statistik uji t yang diperoleh menunjukkan t_{hitung} untuk variabel independen Lingkungan kerja (X_2) lebih besar dari nilai t_{tabel} ($t = 10,843 > 1,971$), maka diperoleh hasil pengujian H_0 ditolak. Hasil ini juga ditunjukkan oleh nilai signifikansi uji statistik (*p-value*) (0,000) lebih kecil dari tingkat kesalahan yang dapat diterima sebesar 5%. Jadi dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan (yang bermakna) dari Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Tatapusaka Sentosa Textile Mills Bandung.

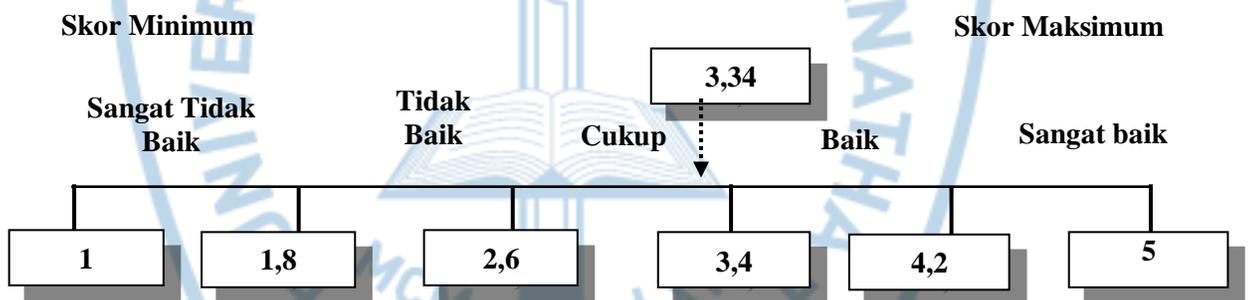
5.2 Pembahasan Hasil Penelitian

5.2.1 Pembahasan Keterikatan PT. Tatapusaka Sentosa Textile Mills Bandung

Berdasarkan pada tabel 5.9 diatas, bisa kita lihat bahwa rata-rata pada ketujuh dimensi keterikatan berada pada kategori cukup. Indikator kedua pada dimensi

Intellectual engagement dan indikator keenam pada dimensi *Social engagement* berada pada kategori baik karena berada pada rentang 3,40-4,19. Sedangkan kelima dimensi lainnya berada pada kategori cukup karena berada pada rentang 2,60-3,39. Secara keseluruhan, nilai skor terhadap indikator Keterikatan berada pada skor 3,34 yaitu cukup. Responden setuju bahwa mereka dalam melaksanakan pekerjaannya telah memunculkan keterikatan antara dirinya dengan pekerjaan mereka.

Berdasarkan rata-rata skor dapat dibuat kriteria yang digunakan dalam menilai Keterikatan secara menyeluruh. Skor penilaian yang diperoleh dapat digambarkan pada garis kontinum pada gambar 5.3 berikut.



Gambar 5.3

Interval skor Penilaian mengenai Keterikatan

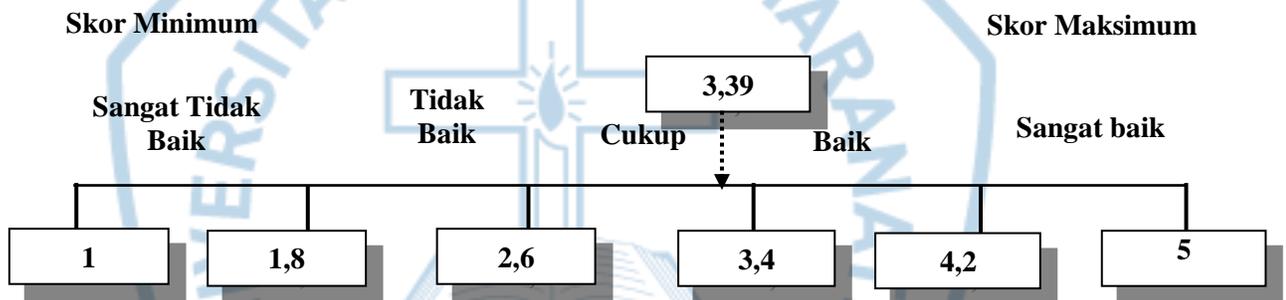
5.2.2 Pembahasan Lingkungan Kerja PT. Tatapusaka Sentosa Textile Mills

Bandung

Berdasarkan pada tabel 5.10, bisa dilihat bahwa indeks rata-rata dimensi pada variabel lingkungan kerja berada pada kategori cukup dan baik. Dimensi penerangan, beaudan, dekorasi dan dimensi musik memiliki skor tinggi berada pada kategori baik

dengan karena pada rentang 3,40-4,19. Sedangkan sisa ketujuh dimensi lain berada pada kategori cukup dengan rentang 2,60-3,39. Secara keseluruhan nilai skor terhadap indikator lingkungan kerja berada pada kategori cukup dengan skor 3,39. Hal ini menunjukkan lingkungan kerja PT. Tatapusaka Sentosa Textile Mills Bandung masih perlu ditingkatkan mengingat sebagian besar dimensi masih dalam kategori cukup.

Berdasarkan rata-rata skor dapat dibuat kriteria yang digunakan dalam menilai Lingkungan kerja secara menyeluruh. Skor penilaian yang diperoleh dapat digambarkan pada garis kontinum pada gambar 5.4 berikut.



Gambar 5.4

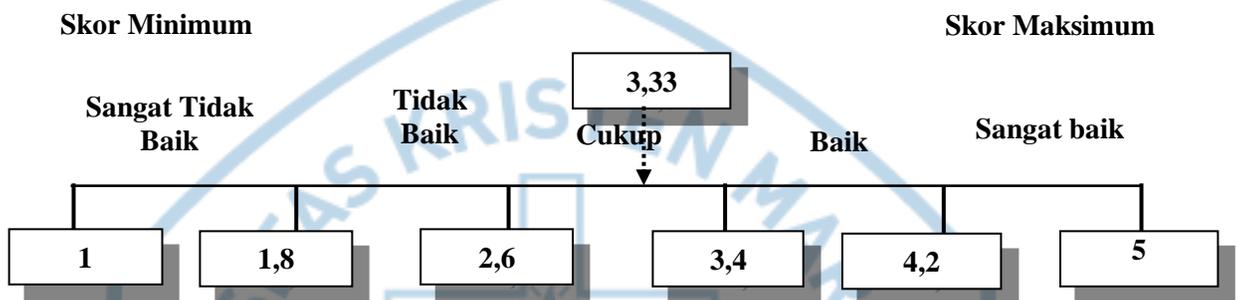
Interval skor Penilaian mengenai Lingkungan kerja

5.2.3 Pembahasan Kinerja Karyawan PT. Tatapusaka Sentosa Textile Mills Bandung

Berdasarkan tabel 5.11, bisa dilihat bahwa skor rata-rata pada variabel kinerja karyawan berada pada kategori tinggi dan cukup. Untuk dimensi kualitas dan kemampuan bekerja sama berada pada kategori baik karena berada di rentang 3,40-4,19. Sedangkan dimensi kuantitas, ketepatan waktu dan kehadiran berada pada kategori cukup di rentang 2,60-3,39. Secara keseluruhan nilai skor terhadap indikator

kinerja karyawan berada pada kategori cukup. Hal ini masih perlu ditingkatkan lagi, khususnya pada dimensi kuantitas, ketepatan waktu dan kehadiran.

Berdasarkan rata-rata skor dapat dibuat kriteria yang digunakan dalam menilai Kinerja karyawan secara menyeluruh. Skor penilaian yang diperoleh dapat digambarkan pada garis kontinum pada gambar 5.5 berikut.



Gambar 5.5

Interval skor Penilaian mengenai Kinerja karyawan

5.2.4 Pembahasan Pengaruh Keterikatan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tatapusaka Sentosa Textile Mills Bandung

Berdasarkan data yang diperoleh oleh peneliti, dapat dikatakan bahwa keterikatan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tatapusaka Sentosa Textile Mills Bandung. Hasil pengujian menunjukkan bahwa keterikatan dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 58%. Maka dari itu, perusahaan dapat memberikan perhatian lebih terhadap keterikatan dan lingkungan kerja agar kinerja karyawan dapat lebih baik lagi. Dari data diatas juga diperoleh kesimpulan bahwa keterikatan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

sebesar 26,9%, artinya seiring bertambahnya keterikatan maka akan diikuti kualitas kinerja karyawan yang semakin baik. Sedangkan pada variabel lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 31,1%, maka seiring bertambah baiknya lingkungan kerja akan diikuti kualitas kinerja yang semakin baik. Dapat dikatakan lingkungan kerja memiliki pengaruh sedikit lebih besar dibandingkan keterikatan.

