**BAB IV**

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

1. **Gambaran Umum Objek Penelitian**
2. **Sejarah Singkat PT. Tiga Lumbung Padi Brebes**

PT Tiga Lumbung Padi Brebes merupakan perusahaan yang bergerak pada kegiatan usaha industri komponen sepatu dan *accesoris* sepatu yang beralamat di Jalan Taman Siswa No. 102 Kecamatan Brebes, Kabupaten Brebes, Jawa Tengah. PT Tiga Lumbung Padi berdiri sejak tahun 2014 .

Usaha untuk asesories sepatu adalah dengan memproses material seperti kulit, sintetis dan lain – lain dengan cara di sablon (printing) dan emboss (tekstur), sesuai dengan pesanan industry pembuatan sepatu.

Sasaran dari PT. Tiga Lumbung Padi adalah indutri alas kaki yang sedang berkembang di Kabupaten Brebes. Dengan visi perusahaan menjadi subkontraktor *supplier treatment upper industry accesoris* sepatu Olahraga terbaik di Indonesia. Dan misi dari perusahaan *Produktifitas :* memberikan pelayanan dengan efesiensi serta produktifitas yang tinggi guna memenuhi permintaan konsumen, *Quality :* menghasilkan pruduk yang berkualitas dengan memenuhi spesifikasi produk dan didukung dengan tenaga kerja yang handal, *Delivery:* memberikan layanan pengiriman hasil produk secara konsisten sesuai dengan jadwal yang ditetapkan oleh konsumen.

Adapun proses produksi dari PT. Tiga Lumbung Padi Brebes tersebut anatara lain:

1. Pengadaan Bahan Baku

Pengadaan bahan baku adalah langkah awal yang krusial dalam proses produksi komponen dan aksesoris sepatu di PT. Tiga Lumbung Padi Brebes. Tahap ini melibatkan perolehan material yang diperlukan untuk produksi dengan memastikan kualitas dan kuantitas sesuai kebutuhan.

1. Persiapan Bahan Baku

Persiapan bahan baku adalah tahap penting dalam proses produksi komponen dan aksesoris sepatu di PT. Tiga Lumbung Padi Brebes. Pada tahap ini, bahan baku yang diterima dari pemasok dipersiapkan agar siap untuk proses produksi selanjutnya.

1. Proses Sablon (Printing)

Proses sablon (printing) adalah tahap penting dalam produksi komponen dan aksesoris sepatu di PT. Tiga Lumbung Padi Brebes. Pada tahap ini, desain grafis atau pola diterapkan pada bahan baku, seperti kulit atau bahan sintetis, untuk menambah estetika dan nilai fungsional pada produk akhir.

1. Proses Embos (Tekstur)

Proses emboss (tekstur) adalah tahap dalam produksi komponen dan aksesoris sepatu di PT. Tiga Lumbung Padi Brebes di mana bahan baku, seperti kulit atau bahan sintetis, diberikan tekstur atau pola tertentu untuk meningkatkan estetika dan fungsi produk.

1. Pemotongan dan Pembentukan

Proses pemotongan dan pembentukan merupakan tahap penting dalam produksi komponen dan aksesoris sepatu di PT. Tiga Lumbung Padi Brebes. Tahap ini melibatkan pemotongan bahan baku yang telah melalui proses sablon dan emboss menjadi bentuk dan ukuran yang diinginkan, serta pembentukan bahan menjadi komponen akhir.

1. Perakitan dan Finishing

Perakitan dan finishing adalah tahap akhir dalam proses produksi komponen dan aksesoris sepatu di PT. Tiga Lumbung Padi Brebes. Tahap ini melibatkan penyusunan komponen-komponen yang telah diproses sebelumnya menjadi produk akhir yang siap dikemas dan dikirimkan kepada pelanggan

1. Pengemasan

Pengemasan adalah tahap penting dalam proses produksi komponen dan aksesoris sepatu di PT. Tiga Lumbung Padi Brebes. Tahap ini memastikan bahwa produk yang telah selesai diproses dilindungi selama penyimpanan dan pengiriman, serta siap dipresentasikan kepada pelanggan

1. Distribusi

Distribusi merupakan tahap terakhir dalam rantai produksi komponen dan aksesoris sepatu di PT. Tiga Lumbung Padi Brebes. Proses distribusi memastikan produk yang telah selesai diproduksi sampai ke tangan konsumen atau pabrik sepatu yang membutuhkannya

1. **Visi Dan Misi**

**Visi PT Tiga Lumbung Padi Brebes**

Menjadi perusahaan industri sepatu yang senantiasa bersaing dan tumbuh berkembang dengan mengutamakan kepuasan *customer*.

**Misi PT Tiga Lumbung Padi Brebes**

1. *Customer Focus* ( fokus pada pelanggan)

Semua usaha dan kinerja yang dilakukan diuatamakan untuk kepuasan pelanggan

1. *Sportmanship* (sportifitas)

Semangat untuk menang dengan cara yang jujur melalui kerjasama tim.

1. *Proactive* (Proaktif)

Bersiap menghadapi masa depan dengan melakukan kerjasama tim dan disiplin diri.

1. *Enthusiasm* (Antusiasme)

Bekerja dengan penuh semangat akan hal positif.

1. *Social Responsibility* (Tanggung Jawab Sosial)

Perusahaan akan menyisihkan sebagian keuuntungan untuk disumbangkan sebagai bentuk tanggung jawab sosial.

1. **Struktur Organisasi**

Struktur organisasi berfungsi untuk mempermudah proses pencapaian dari perusahaan terdapat unit bagian kerja yang masing-masing mempunyai tugas atau wewenang dan tanggungjawab dari masing-masing bagian.

Struktur organisasi PT Tiga Lumbung Padi Brebes ditunjukkan dengan gambar sebagai berikut:

Manajemen Operasional

Asisten Manajer

Kepala Bagian

Koordinasi Bagian

Umum

Perkembangan

Pengendalian Perencanaan Produk

Percetakan

Percetakan Otomatis

Pengontrolan

Pengepresan

Penjahitan

Satpamm

Gambar 2

Struktur Organisasi PT. Tiga Lumbung Padi Brebes.

1. Uraian Jabatan

Adapun susunan struktur organisasi yang ada pada PT Tiga Lumbung Padi Brebes adalah sebagai berikut :

1. **Manajemen Operasional**: Bertanggung jawab atas pengelolaan harian operasi perusahaan, termasuk perencanaan, koordinasi, dan pengawasan kegiatan produksi serta distribusi.
2. **Asisten Manajer**: Mendukung manajer dalam tugas-tugas administratif dan pengelolaan operasional harian, mungkin juga memiliki tanggung jawab spesifik tergantung pada kebutuhan manajer yang dibantunya.
3. **Kepala Bagian**: Memimpin atau mengawasi bagian tertentu dalam perusahaan, seperti produksi, pemasaran, keuangan, atau SDM, untuk memastikan efisiensi dan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.
4. **Koordinasi Bagian**: Memfasilitasi komunikasi dan koordinasi antara berbagai bagian atau departemen di perusahaan untuk memastikan semua kegiatan berjalan lancar dan terkoordinasi.
5. **Umum**: merujuk pada posisi atau bagian yang mengelola hal-hal umum seperti administrasi umum, kepegawaian, atau fasilitas perusahaan.
6. **Perkembangan**: Mungkin merujuk pada pengembangan produk baru, inovasi proses, atau pengembangan sumber daya manusia. Biasanya terkait dengan strategi jangka panjang perusahaan untuk mempertahankan kompetitivitasnya di pasar.
7. **Pengendalian Perencanaan Produk**: Melibatkan perencanaan detail mengenai produk-produk yang akan diproduksi, termasuk spesifikasi, jadwal produksi, dan alokasi sumber daya.
8. **Percetakan**: Mengurus proses cetak mencetak produk-produk perusahaan, seperti kemasan produk atau materi promosi.
9. **Pengontrolan (Pengepresan dan Penjahitan)**: Mungkin merujuk pada proses produksi fisik, khususnya jika perusahaan terlibat dalam manufaktur atau pengolahan bahan mentah menjadi produk jadi.
10. **Satpam**: Bertugas menjaga keamanan fisik dan aset perusahaan, termasuk pengawasan masuk dan keluar area perusahaan serta pengendalian akses.
11. **Hasil Penelitian**
12. **Deskripsi Responden**

Penelitian dilakukan pada karyawan PT. Tiga Lumbung Padi Brebes dengan mengambil sampel sejumlah 78 karyawan. Berikut ini adalah deskripsi responden yang telah mengisi kuesioner penelitian ini :

**Tabel 7**

**Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Jenis Kelamin | Jumlah(Orang) | Persentase |
| 1 | Laki-laki | 31 | 37% |
| 2 | Perempuan | 47 | 63% |
| Total | 78 | 100% |

 Sumber: data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas responden dalam penelitian ini sebagian besar adalah perempuan. Jumlah responden laki-laki sebanyak 31 responden atau 37% dan perempuan sebanyak 47 responden atau 63%.

**Tabel 8**

**Klasifikasi Responden Berdasarkan Umur**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Umur | Jumlah(Orang) | Persentase  |
| 1 | 21 - 30 tahun | 22 | 23% |
| 2 | 31 - 40 tahun | 38 | 58% |
| 3 | > 40 tahun | 18 | 19% |
| Total | 78 | 100% |

Sumber: data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas responden dalam penelitian ini sebagian besar adalah berumur dari 31-40 tahun yaitu sebanyak 38 responden atau 58%. Jumlah responden yang berumur antara 21-30 tahun adalah sebanyak 22responden atau 23%, jumlah responden yang berumur antara diatas 40 tahun adalah sebanyak 18 responden atau 19%.

**Tabel 9**

**Klasifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Pendidikan | Jumlah(Orang) | Persentase  |
| 1 | SMA/SMK | 45 | 55% |
| 2 | D3 | 15 | 26% |
| 3 | S1 | 19 |  18% |
| 3 | S2 | 5 | 4% |
| Total | 78 | 100% |

Sumber: data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas responden dalam penelitian ini sebagian besar yang memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK yaitu sebanyak 45 responden atau 55%, jumlah responden yang memiliki pendidikan terakhir diploma adalah sebanyak 15 responden atau 26 %, jumlah responden yang memiliki pendidikan S1 adalah sebanyak 19 responden atau 18% dan responden yang memiliki pendidikan terakhir S2 sebanyak 5 responden atau 4%.

**Tabel 10**

**Klasifikasi Responden Berdasarkan Masa Kerja**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Umur |  Jumlah(Orang) | Persentase  |
| 1 |  < 5 tahun | 12 | 18% |
| 2 |  5-10 tahun | 30 | 37% |
| 3 |  10-15 tahun | 15 | 21% |
| 4 |  > 15 tahun | 21 | 24% |
| Total | 78 | 100% |

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas responden dalam penelitian ini sebagian besar yang memilik masa kerja 5-10 tahun yaitu sebanyak 30 responden atau 37%, jumlah responden dengan masa kerja < 5 tahun adalah sebanyak 12 responden atau 18%, jumlah responden dengan masa kerja 10-15 tahun adalah sebanyak 15 responden atau 21% dan jumlah responden dengan masa kerja > 15 tahun adalah sebanyak 21 responden atau 24%

1. **Pengujian Instrumen Penelitian**

Uji penelitian dalam penelitian ini adalah uji validitas dan realibilitas seluruh variabel penelitian yaitu Variabel Nilai Kerja (X1), Sikap Kerja (X2), Etos Kerja (X3), Terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dalam penelitian ini proses perhitungan akan di olah dengan menggunakan MS. Excel dan Program SPSS 22.

1. **Uji Validitas**

Jumlah butir pertanyaan variabel Variabel Nilai Kerja (X1), Sikap Kerja (X2), Etos Kerja (X3), Terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebanyak 40 butir pertanyaan, sebelum dilakukan penelitian kepada 78 responden dilakukan uji validitas dengan 30 orang diluar responden terlebih dahulu, untuk mengetahui kuesioner valid atau tidaknya dengan cara melihat tabel pada lampiran, yaitu dimana (df) = (30-2 = 28) dan alpha = 5% (0,05) maka didapat rtabel sebesar 0,361. Suatu item dianggap valid bila nilai r hitung lebih besar dari r tabel Yaitu dengan taraf signifikan 5% atau 0,05 dan (N=30) maka didapat r tabel sebesar 0,361. Dari hasil analisis ke 30 pertanyaan tersebut setelah dilakukan perhitungan dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 22.

**Tabel 11**

**Hasil Uji Validitas**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Variabel | No. Item | r Hitung | r Tabel | Keterangan |
| Kinerja (Y) | Y.1 | 0,697 | 0,361 | Valid |
| Y.2 | 0,590 | 0,361 | Valid |
| Y.3 | 0,700 | 0,361 | Valid |
| Y.4 | 0,640 | 0,361 | Valid |
| Y.5 | 0,720 | 0,361 | Valid |
| Y.6 | 0,481 | 0,361 | Valid |
| Y.7 | 0,721 | 0,361 | Valid |
| Y.8 | 0,628 | 0,361 | Valid |
| Y.9 | 0,769 | 0,361 | Valid |
| Y.10 | 0,480 | 0,361 | Valid |
| Nilai Kerja (X1) | X1.1 | 0,511 | 0,361 | Valid |
| X1.2 | 0,549 | 0,361 | Valid |
| X1.3 | 0,665 | 0,361 | Valid |
| X1.4 | 0,646 | 0,361 | Valid |
| X1.5 | 0,586 | 0,361 | Valid |
| X1.6 | 0,736 | 0,361 | Valid |
| X1.7 | 0,698 | 0,361 | Valid |
| X1.8 | 0,642 | 0,361 | Valid |
| X1.9 | 0,511 | 0,361 | Valid |
| X1.10 | 0,581 | 0,361 | Valid |
| Sikap Kerja (X2) | X2.1 | 0,744 | 0,361 | Valid |
| X2.2 | 0,673 | 0,361 | Valid |
| X2.3 | 0,422 | 0,361 | Valid |
| X2.4 | 0,558 | 0,361 | Valid |
| X3.5 | 0,484 | 0,361 | Valid |
| X2.6 | 0,647 | 0,361 | Valid |
| X2.7 | 0,726 | 0,361 | Valid |
| X3.8 | 0,585 | 0,361 | Valid |
| X2.9 | 0,422 | 0,361 | Valid |
| X2.10 | 0,679 | 0,361 | Valid |
| Etos Kerja (X3) | X3.1 | 0,534 | 0,361 | Valid |
| X3.2 | 0,454 | 0,361 | Valid |
| X3.3 | 0,578 | 0,361 | Valid |
| X3.4 | 0,708 | 0,361 | Valid |
| X3.5 | 0,669 | 0,361 | Valid |
| X3.6 | 0,737 | 0,361 | Valid |
| X3.7 | 0,595 | 0,361 | Valid |
| X3.8 | 0,729 | 0,361 | Valid |
| X3.9 | 0,662 | 0,361 | Valid |
| X3.10 | 0,447 | 0,361 | Valid |

Sumber : Data diolah, 2024

Dari hasil analisis ke 40 butir pernyataan tersebut setelah dilakukan perhitungan dengan menggunakan rumus *Product Moment Coefficient of Correlation* dibantu aplikasi SPSS versi 22 ternyata ke 40 pernyataan dikatakan valid. Karena hasil r hitung > r tabel. Dengan demikian 40 butir pernyataan tesebut layak digunakan untuk mengumpulkan data penelitian variabel Kinerja (Y), Nilai kerja (X1), Sikap Kerja (X2) dan Etos Kerja (X3).

1. **Uji Reliabilitas**

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dar variabel. Suatu variabel diikatan reliabel apabila nilai *cronbach alpha* > 0,6.

**Tabel 12**

**Hasil Uji Realibitas**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Variabel | Cronbach's Alpha | Keterangan |
| Kinerja (Y) | 0,838 | Reliabel |
| Nilai Kerja (X1) | 0,817 | Reliabel |
| Sikap Kerja (X2) | 0,821 | Reliabel |
| Etos Kerja (X3) | 0,826 | Reliabel |

Sumber : Outpus SPSS, 2023

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa semua hasil dari variabel Nilai Kerja, Sikap Kerja dan Etos Kerja terhadap Kinerja memiliki cronbach’s alpha 0,838; 0,817; 0,821; 0,826 lebih dari 0.6 maka dapat di simpulkan bahwa semua variabel dapat di nyatakan reliabel.

1. **Analisis Data**
2. **Analisis Statistik Deskriptif**

Dalam penelitian ini data yang ada akan peneliti deskripsikan menggunakan perhitungan statistic. Statistika deskriptif adalah bagian dari statistika yang mempelajari bagaimana mengumpulkan data, menyajikan dalam bentuk yang lebih mudah dan lebih cepat di pahami dan di mengerti. berikut peneliti uraikan sebagai berikut:

**Tabel 13**

**Hasil Uji Statistik Deskriptif**

|  |
| --- |
| **Descriptive Statistics** |
|  | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
| Kinerja | 78 | 32.00 | 50.00 | 41.7051 | 3.75589 |
| Nilai Kerja | 78 | 31.00 | 50.00 | 44.2436 | 3.51688 |
| Sikap Kerja | 78 | 34.00 | 50.00 | 43.9231 | 3.57033 |
| Etos Kerja | 78 | 33.00 | 50.00 | 42.9359 | 3.65506 |
| Valid N (listwise) | 78 |  |  |  |  |

Sumber : Outpus SPSS, 2024

Berdasarkan hasul uji statistik deskriptif diatas dapat dijelaskan distribusi data yang didapat oleh peneliti adalah:

1. Variabel Kinerja (Y) memiliki nilai rata-rata 41.7051 dengan nilai minimal 32.00, nilai maksimal 50.00 dan nilai Std. Deviation 3.75589.
2. Variabel Nilai Kerja (X1) memiliki nilai rata-rata 44.2436 dengan nilai minimal 31.00, nilai maksimal 50.00 dan nilai Std. Deviation 3.51688.
3. Variabel Sikap Kerja (X2) memiliki nilai rata-rata 43.9231 dengan nilai minimal 34.00, nilai maksimal 50.00 dan nilai Std. Deviation 3.57033.
4. Variabel Etos Kerja (X3) memiliki nilai rata-rata 42.9359 dengan nilai minimal 33.00, nilai maksimal 50.00 dan nilai Std. Deviation 3.65506.
5. **Uji Asumsi Klasik**
6. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas tampak pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 14**

**Hasil Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

|  |  |
| --- | --- |
|  | Unstandardized Residual |
| N | 78 |
| Normal Parametersa,b | Mean | .0000000 |
| Std. Deviation | 1.53558050 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .089 |
| Positive | .055 |
| Negative | -.089 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | .089 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | .198 c |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

 Sumber : Outpus SPSS, 2024

Dari hasil uji normalitas diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikan sebesar 0,198 lebih besar dibandingkan nilai yang ditentukan sebesar 5%. Hasil uji normalitas dengan Kolmogorovs-Smirnov Test yang terdapat pada tabel diperoleh nilai test statistik sebesar 0,089 dan Asymp. Sig. Sebesar 0,198 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa distribusi data normal.

1. Uji Multikolonieritas

Hasil uji Multikolonieritas tampak pada tabel berikut:

**Tabel 15**

**Hasil Uji Multikolonieritas**

**Coefficientsa**

|  |  |
| --- | --- |
| Model | Collinearity Statistics |
| Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) |  |  |
| Nilai Kerja | .303 | 3.304 |
| Sikap Kerja | .187 | 5.349 |
| Etos Kerja | .207 | 4.820 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Outpus SPSS, 2024

Dalam tabel diatas tampak bahwa hasil uji multikolonieritas menghasilkan nilai tolerance dan VIF berturut sebagai berikut 0.303, 0.187, 0.207 dan 3.304, 5.349, 4.820. Hasil uji multikolonieritas sebagaimana tampak pada tabel menghasilkan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan tidak mengalami masalah multikolonieritas.

1. Uji Heteroskedastisitas



**Gambar 3**

**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Dari hasil uji Uji Heteroskedastisitas yang tampak dalam gambar diatas dapat dijelaskan bahwa tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar daiatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. sehingga dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

1. **Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda tampak dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel 16**

**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

**Coefficientsa**

|  |  |
| --- | --- |
| Model | Unstandardized Coefficients |
| B | Std. Error |
| 1 | (Constant) | -2.064 | 2.340 |
| Nilai Kerja | .240 | .092 |
| Sikap Kerja | .287 | .116 |
| Etos Kerja | .478 | .107 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Outpus SPSS, 2024

Dari hasil analisis regresi linear berganda yang tampak pada tabel di atas dapat di buat persamaan regresi sebagai berikut:

**Y =** **-2.064 +** **0.240X₁ +** **0.287X₂ +** **0.478X₃**

Adapun permasalahan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai *Constant* = -2.064 mempunyai bahwa nilai konstanta dari persamaan Kinerja (Y) yang ada sebelum di pengaruhi terhadap Nilai Kerja (X₁), Sikap Kerja (X₂), dan Etos Kerja (X₃).
2. Koefisien regresi β1 adalah sebesar 0.240. Koefisien bernilai positif artinya terdapat pengaruh positif Nilai Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tiga Lumbung Padi Brebes. Ini berarti semakin baik Nilai Kerja maka semakin baik pula Kinerja Karyawan PT. Tiga Lumbung Padi Brebes, sebaliknya apabila Nilai Kerja semakin rendah maka semakin rendah pula Kinerja Karyawan PT. Tiga Lumbung Padi Brebes.
3. Besarnya koefisien regresi β2 adalah sebesar 0.287. Koefisien bernilai positif artinya terdapat pengaruh positif Sikap Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Tiga Lumbung Padi Brebes. Ini berarti semakin baik Sikap Kerja maka semakin baik pula Kinerja Karyawan PT. Tiga Lumbung Padi Brebes, sebaliknya apabila Sikap Kerja semakin rendah maka semakin rendah pula Kinerja Karyawan PT. Tiga Lumbung Padi Brebes.
4. Besarnya koefisien regresi β3 adalah sebesar 0.478. Koefisien bernilai positif artinya terdapat pengaruh positif Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Tiga Lumbung Padi Brebes. Ini berarti semakin baik Etos Kerja maka semakin baik pula Kinerja Karyawan PT. Tiga Lumbung Padi Brebes, sebaliknya apabila koefisien Etos Kerja semakin rendah maka semakin rendah pula Kinerja Karyawan PT. Tiga Lumbung Padi Brebes.
5. **Hasil Uji Signifikansi**
6. **Uji Signifikansi Parsial (Uji t)**

Hasil Uji signifikan parsial tampak dalam tabel sebagai berikut :

**Tabel 17**

**Uji Signifikansi Parsial (Uji t)**

**Coefficientsa**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |  |  |
| (Constant)Nilai KerjaSikap KerjaEtos Kerja | -2.064.240.287.478 | 2.340.092.116.107 | .224.273.466 | -.8822.5992.4854.462 | .381.011.015.000 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Outpus SPSS, 2024

Berdasarkan data yang terdapat pada tabel diatas diperoleh suatu kesimpulan sebagai berikut:

* + 1. Nilai signifikansi variabel Nilai Kerja (X1) sebesar 0,011. Ini berarti nilai signifikansi variabel Nilai Kerja 0,011 < 0,05. Jadi terdapat pengaruh yang signifikan Nilai Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Tiga Lumbung Padi Brebes.
		2. Nilai signifikansi variabel Sikap Kerja (X2) sebesar 0,015. Ini berarti nilai signifikansi variabel Sikap Kerja 0,015 < 0,05. Jadi terdapat pengaruh yang signifikan Sikap Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Tiga Lumbung Padi Brebes.
		3. Nilai signifikansi variabel Etos Kerja (X3) sebesar 0,000. Ini berarti nilai signifikansi variabel Etos Kerja 0,000 < 0,05. Jadi terdapat pengaruh yang signifikan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Tiga Lumbung Padi Brebes.
1. **Uji Signifikansi Simultan (Uji F)**

Hasil uji signifikan simultan tampak dalam tabel di halam berikut:

**Tabel 18**

**Uji Signifikansi Simultan (Uji F)**

**ANOVAa**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | RegressionResidualTotal | 904.651181.5671086.218 | 37477 | 301.5502.454 | 122.901 | .000b |

1. Dependent Variable: Kinerja
2. Predictors: (Constant), Etos Kerja, Nilai Kerja, Sikap Kerja

 Sumber : Outpus SPSS, 2024

Dari data penghitungan uji signifikan secara simultan yang tampak pada tabel di atas, nilai F hitung sebesar 122.901 dengan nilai signifikan 0,000. Jadi secara bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan Nilai Kerja (X1), Sikap Kerja (X2), dan Etos Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan PT. Tiga Lumbung Padi Brebes.

1. **Analisis Koefisien Determinasi**

Hasil Koefisien determinasi tampak pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 19**

**Uji Analisis Koefisien Determinasi**

**Model Summaryb**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .913a | .833 | .826 | 1.56640 |

1. Predictors: (Constant), Etos Kerja, Nilai Kerja, Sikap Kerja
2. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Outpus SPSS, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai *Adjusted R Square* adalah 0,826 atau sama dengan 82,6%. Hal ini berarti bahwa sebesar 82,6% Kinerja Karyawan PT. Tiga Lumbung Padi Brebes di pengaruhi variabel independen (Nilai Kerja, Sikap Kerja dan Etos Kerja). Sedangkan 17,4% di pengaruhi oleh faktor-faktor lain.

1. **Pembahasan**

Berdasarkan hasil pengujian diatas, maka dapat di intreprestasikan hasil dari hipotesis peneliti sebagai berikut:

1. **Pengaruh** **Nilai Kerja Terhadap Kinerja**

Hasil penelitian ini menunjukan bahwa variabel Nilai Kerjadiperoleh nilai t 2.599 dengan nilai signifikansi sebesar 0,011. Artinya nilai t menunjukkan positif bahwa variabel X1 mempunyai hubungan yang searah dengan Y dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Jadi dapat dikatakan variabel Nilai Kerjaberpengaruh signifikan terhadap Keputusan Pembelian.

Implikasi teori dari Bangun (2012:47) suatu nilai yang ada pada diri seseorang adalah bagian dari kepribadiannya, yaitu keyakinan yang diperoleh dari pengalaman dan dipertahankan selama jangka waktu yang relatif lama, meskipun mungkin dapat berubah secara perlahan.

Implikasi praktis dapat dirumuskan berdasarkan hasil bahwa Nilai Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan indikator-indikator Nilai Kerja yang terdiri dari Loyalitas, Ketrampilan, Kemampuan, Pekerjaan Dilaksanakan dengan Baik, dan Pencapaian Hasil Kerja. Implikasi praktis dari hasil ini mencakup beberapa aspek penting: perusahaan perlu meningkatkan program loyalitas karyawan melalui penghargaan dan pengembangan karir, mengadakan pelatihan dan workshop untuk meningkatkan ketrampilan, menyediakan program mentoring dan coaching untuk mengembangkan kemampuan individu, melakukan evaluasi kinerja secara rutin dengan standar yang jelas, dan mendorong budaya kerja yang berorientasi pada pencapaian hasil dengan menetapkan target yang jelas serta insentif yang menarik. Dengan langkah-langkah ini, perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada pertumbuhan dan kesuksesan perusahaan.

Kesesuaian hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yaitu Pataouw, Tatimu & Sambul (2019) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh Nilai Kerja terhadap Kinerja.

1. **Pengaruh Sikap Kerja Terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukan bahwa variabel Sikap Kerjadiperoleh nilai t 2.485 dengan nilai signifikansi sebesar 0,015. Artinya nilai t menunjukkan positif bahwa variabel X2 mempunyai hubungan yang searah dengan Y dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Jadi dapat dikatakan variabel Sikap Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Implikasi teoritis dari Wijaya (2017:193) sikap didefinisikan sebagai suatu kecenderungan yang dipelajari untuk merespon dengan cara menyenangkan atau tidak menyenangkan yang berkenaan dengan objek tertentu. Apabila kita memiliki sikap positif terhadap pekerjaan kita, maka kita akan bekerja lebih lama dan lebih keras, karena sikap mendorong kita untuk bertindak secara spesifik artinya sikap mempengaruhi perilaku pada berbagai tingkat yang berbeda. sikap hanya berhubungan dengan perilaku, orang atau situasi. Dapat disimpulkan bahwa sikap itu sangat penting karena sikap mempengaruhi perilaku kerja.

Implikasi praktis dalam penelitian dengan hasil bahwa Sikap Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, serta indikator-indikator Sikap Kerja yang terdiri dari Keyakinan, Kepercayaan, Rasa Senang Terhadap Objek, Rasa Tidak Senang Terhadap Objek, dan Ramah. Implikasi praktis dari hasil ini mencakup: mengembangkan program untuk meningkatkan keyakinan karyawan terhadap pekerjaan mereka, menciptakan lingkungan kerja yang transparan dan terbuka untuk meningkatkan kepercayaan dalam tim, mengadakan kegiatan yang membuat karyawan merasa senang dan termotivasi dalam pekerjaan mereka, mengidentifikasi dan mengatasi faktor-faktor yang menyebabkan ketidakpuasan karyawan, serta mendorong budaya kerja yang ramah dan suportif melalui pelatihan soft skills dan kegiatan sosial. Dengan langkah-langkah ini, diharapkan sikap kerja karyawan akan menjadi lebih positif, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja dan produktivitas perusahaan secara signifikan.

Kesesuaian hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yaitu Nasution (2019), yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh Sikap Kerja terhadap Kinerja.

1. **Pengaruh Etos Kerja** **Terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukan bahwa variabel Etos Kerja diperoleh nilai t 4.462 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Artinya nilai t menunjukkan positif bahwa variabel X3 mempunyai hubungan yang searah dengan Y dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Jadi dapat dikatakan variabel Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Implikasi teori dari Suryatna (2012:8) mendefinisikan bahwa etos merupakan refleksi sikap hidup seseorang yang mendasar dalam menghadapi kerja. Suasana kerja yang apresiatif dan sikap optimis tentang masa depan adalah pupuk bagi pengembangan etos kerja yang produktif dan etikal. Etos kerja seseorang akan menjalar ke orang sekitarnya. Artinya orang yang berada di sekitar orang yang beretos kerja tinggi dapat dengan cepat terbawa suasana untuk ikut mengembangkan sikap dan perilaku produktif yang menggairahkan.

Implikasi praktis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Implikasi praktis dari hasil ini mencakup: mengembangkan program untuk meningkatkan kreativitas karyawan melalui pelatihan dan stimulasi ide-ide inovatif, mendorong keunggulan dengan menetapkan standar tinggi dan memberikan penghargaan atas pencapaian, membangkitkan semangat kerja dengan menciptakan lingkungan yang mendukung dan memotivasi, menegakkan integritas melalui kode etik yang jelas dan pelatihan etika kerja, serta menanamkan rasa syukur dengan mengakui kontribusi karyawan dan menciptakan budaya kerja yang positif dan apresiatif. Dengan langkah-langkah ini, perusahaan dapat meningkatkan etos kerja karyawan, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja dan produktivitas perusahaan secara signifikan.

Kesesuaian hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yaitu Yantika, Herlambang & Rozzaid (2018), yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja.

1. **Pengaruh Nilai Kerja, Sikap Kerja Dan Etos Kerja Secara Simultan Berpengaruh Terhadap Kinerja**

Nilai Kerja, Sikap Kerja Dan Etos Kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Tiga Lumbung Padi Brebes, karena nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat dalam penelitian ini dapat diterima.

Implikasi secara praktis dalam penelitian ini menunjukan bahwa nilai kerja, sikap kerja, dan etos kerja adalah pilar penting yang saling melengkapi dan mempengaruhi kinerja karyawan. PT. Tiga Lumbung Padi Brebes mampu menanamkan dan mempromosikan ketiga aspek ini di antara karyawannya akan melihat peningkatan produktivitas, efisiensi, inovasi, dan kualitas kerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan harmonis. Mengintegrasikan ketiga elemen ini dalam budaya perusahaan tidak hanya meningkatkan kinerja individu tetapi juga memperkuat kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kesesuaian hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yaitu oleh Polonia (2020) yang menyatakan bahwa Nilai Kerja, Sikap Kerja, Dan Etos Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja.

**BAB V**

**KESIMPULAN DAN SARAN**

1. **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Kinerja Karyawan PT. Tiga Lumbung Padi Brebes, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil hipotesis pertama, Nilai Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Tiga Lumbung Padi Brebes. Dibuktikan dari nilai uji t bahwa nilai thitung > ttabel 2.599 > 1,960 dan dapat dilihat dari nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,011 < 0,05.
2. Berdasarkan hasil hipotesis kedua, Sikap Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Tiga Lumbung Padi Brebes. Dibuktikan dari nilai uji t bahwa nilai thitung > ttabel 2.485 > 1,960 dan dapat dilihat dari nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,015 < 0,05.
3. Berdasarkan hasil hipotesis ketiga, Etos Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Tiga Lumbung Padi Brebes. Dibuktikan dari nilai uji t bahwa nilai thitung > ttabel 4.462 > 1,960 dan dapat dilihat dari nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000 < 0,05.
4. Berdasarkan hasil hipotesis keempat, Nilai Kerja, Sikap Kerja, Dan Etos Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Tiga Lumbung Padi Brebes. Dibuktikan dari nilai Fhtung sebesar 122,901 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 >0,05.
5. Terdapat pengaruh positif Nilai Kerja, Sikap Kerja dan Etos Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Tiga Lumbung Padi Brebes, dengan nilai *Adjusted R Square* diperoleh nilai sebesar 0,826 atau 82,6% sedangkan sisanya 17,4% dipengaruhi variabel lainnya yang tidak dapat dijelaskan.
6. **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka saran yang dapat peneliti berikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan PT. Tiga Lumbung Padi Brebes
2. Nilai Kerja

Perusahaan disarankan untuk menguatkan nilai-nilai seperti integritas, tanggung jawab, dan dedikasi dalam budaya organisasi. Ini dapat dilakukan melalui pelatihan yang terfokus pada pengembangan karakter dan etika kerja yang tinggi. Selain itu, perusahaan dapat memberikan pengakuan dan penghargaan atas pencapaian yang menunjukkan penerapan nilai-nilai ini dalam pekerjaan sehari-hari.

1. Sikap Kerja

Mendorong terciptanya lingkungan kerja yang mendukung sikap kerja positif sangat penting dan memberikan pelatihan dalam manajemen stres, keterampilan interpersonal, dan manajemen waktu juga dapat membantu karyawan untuk tetap positif dan produktif.

1. Etos Kerja

Untuk mengembangkan etos kerja yang kuat di antara karyawan, perusahaan dapat mengutamakan nilai-nilai seperti komitmen, ketekunan, dan inisiatif dalam pengelolaan sumber daya manusia. Ini dapat mencakup pengakuan atas usaha ekstra, pemberian kesempatan untuk mengambil inisiatif, dan pengembangan karir yang didasarkan pada pencapaian dan dedikasi. Memastikan bahwa kebijakan dan praktik perusahaan mendukung peningkatan etos kerja akan membantu mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan dalam jangka panjang.

1. Bagi Karyawan

Saran untuk karyawan PT. Tiga Lumbung Padi Brebes berdasarkan hasil penelitian adalah untuk meningkatkan nilai kerja dengan fokus pada integritas dan dedikasi dalam pekerjaan, menjaga sikap kerja yang positif dengan sikap kooperatif dan proaktif, serta mengembangkan etos kerja yang kuat melalui komitmen, ketekunan, dan motivasi untuk terus belajar. Selain itu, teruslah mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang relevan, membangun hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja dan atasan, serta menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi untuk mendukung kinerja dan kepuasan kerja secara keseluruhan.

1. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk peneliti yang akan datang sebaiknya meneliti variabel lain yang diduga berhubungan dengan kinerja untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam organisasi perusahaan.