

BAB IV

DESKRIPSI DAN ANALISIS DATA

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

1. Sejarah Perkembangan

UD. AL-Barokah merupakan usaha yang bergerak di bidang bisnis manufaktur. Produk yang dihasilkan adalah produk tahu. Berdiri pada tanggal 12 Februari 1994 tepatnya di desa Kasiyan RT 03/01 Kec. Sukolilo Kab. Pati. Pendiri dari perusahaan ini bernama Bapak H. Muh. Yasran. Pendiri UD. AL-Barokah merasa usaha yang didirikan adalah usaha yang paling tepat karena konsumen tahu sangat luas mencakup semua strata sosial, tidak hanya dikonsumsi oleh masyarakat kelas bawah dan menengah saja, akan tetapi juga kelas atas. Ini terlihat telah masuknya produk tahu di pasar swalayan. Pada tahun 1975 pendiri dari usaha ini menjadi karyawan dari perusahaan pabrik tahu lain yang berada di daerah Kudus tepatnya di desa Ploso Kec. Kota Kab. Kudus. Selama sepuluh tahun menjadi karyawan di perusahaan tersebut, akhirnya berniat untuk membuka usaha sendiri di daerah asalnya.

Pada saat berdirinya usaha ini, modal yang dibutuhkan sangatlah kurang. Oleh karena itu, pendiri bekerja serabutan di daerahnya sendiri guna mengumpulkan modal untuk membuka usaha yang diinginkan. Mulai dari sopir truk, sampai dengan menjadi buruh di pasar. Di dampingi dengan istrinya akhirnya, dapat membuka usaha tahu dengan modal awal Rp 30.000.000,-. Modal awal tersebut digunakan untuk membeli semua peralatan – peralatan yang digunakan untuk pembuatan tahu dan kekurangannya di ambilkan dari pinjaman bank. Pada awal perjalanan bisnis yang dilakukan, UD. AL-Barokah tidak mengambil karyawan dari luar, melainkan keluarga sendiri yang mengatur bisnis tersebut. Dengan beranggotakan 4 orang yaitu bapak Yasran sendiri beserta istri dan adiknya, dapat memproduksi tahu hanya 10 papan saja. Pada waktu itu hanya di pasarkan pada orang – orang disekitar. Setelah dua tahun

berjalan, bapak Yasran mulai berani mengambil karyawan sebanyak 20 orang, hal itu disebabkan karena berkembangnya usaha tersebut dan keuntungan yang diperoleh cukup banyak.

Perkembangan usaha yang dilakukan sangatlah cepat, akan tetapi kondisi saat itu tidaklah sesuai keinginan. Pada bulan Agustus 2003, masyarakat sekitar mendemo usaha tahu tersebut dengan beralasan limbah pabrik mengganggu aktivitas. Dan saat itu UD. AL-Barokah mengalami masa suram. Keberhasilan yang dicapai usaha manufaktur ini mulai merosot. Untuk menyesuaikan dengan suasana masyarakat sekitar, dalam kurun waku satu bulan UD. AL-Barokah tidak mengoperasikan bisnisnya. Akan tetapi berfikir agar bisnis yang dijalankan tetap bertahan. Berikut ini adalah langkah – langkah yang dilakukan oleh UD. AL-Barokah dalam mengembalikan kepercayaan masyarakat maupun pelanggan adalah

1. Mengajukan surat izin AMDAL
2. Perluasan tempat pemasaran
3. Pengembangan produk.

Langkah pertama yang dilakukan adalah mengajukan surat izin AMDAL, (analisis mengenai dampak lingkungan) hal itu dilakukan supaya dapat menyelesaikan masalah dengan limbah pabrik yang diproduksi, hingga akhirnya surat izin tersebut diterima oleh UD AL-Barokah pada bulan September 2003.¹Setelah diperbolehkan untuk mengoperasikan bisnisnya kembali, di tahun 2004 awal UD. AL-Barokah melakukan perluasan tempat pemasaran hanya dengan media promosi mulut ke mulut, hingga akhirnya tempat pemasaran dapat merambah ke pasar Sukolilo serta daerah disekitar yaitu Kayen, Gabus dan Purwodadi. Karena pada waktu itu, masih minimnya orang yang memproduksi tahu sehingga UD. AL-Barokah dapat memenuhi permintaan konsumen. Mulai tahun 2004 sampai dengan tahun 2007 perkembangan usaha ini sangat signifikan. Terbukti setiap harinya dapat

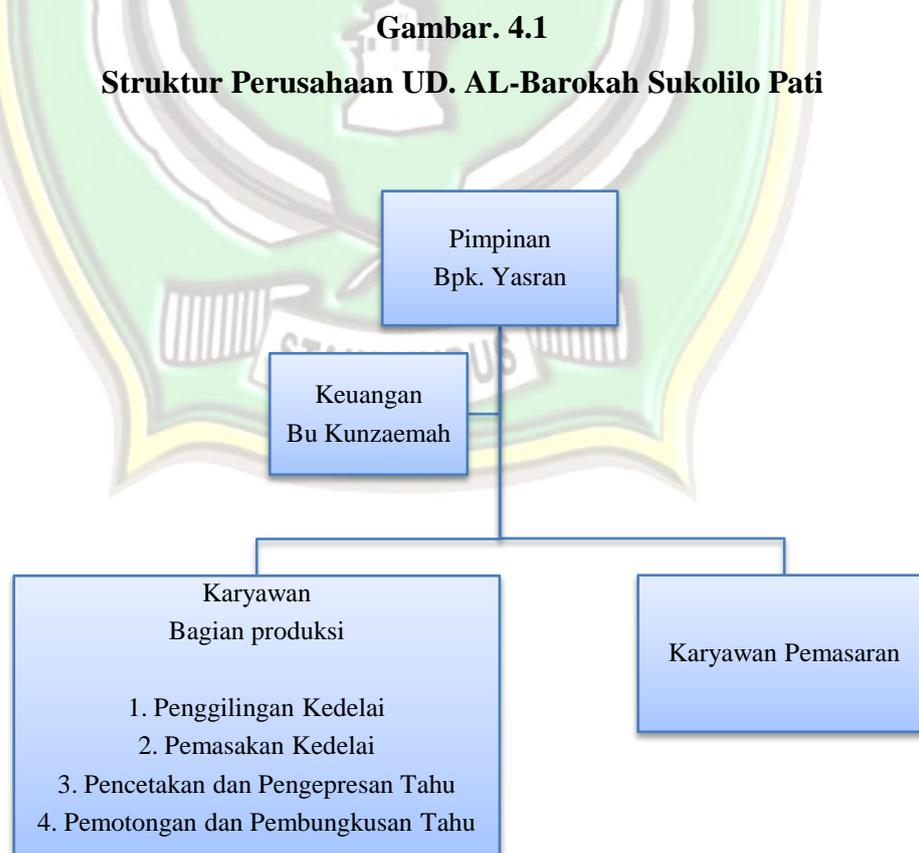
¹Dokumentasi, UD AL-Barokah Sukolilo Pati, DikutipTanggal30Mei 2016.

memproduksi 60 papan tahu. Perkembangan tersebut diiringi dengan menambahnya produk yang dihasilkan yaitu tahu buntel. Selain itu UD. AL-Barokah juga berinisiatif untuk menjual ampas tahu ke masyarakat yang membutuhkan. Hal itu dilakukan supaya tidak membuang sia-sia limbah yang dihasilkan.

Setelah keuntungan semakin banyak, akhirnya UD. AL-Barokah bertekad untuk membeli alat transportasi guna memperlancar bisnisnya tersebut. Mulai dari tahun 2008 UD. AL-Barokah menjalankan bisnisnya sukses dan lancar sehingga keuntungan yang didapat sangatlah menguntungkan. Dalam kurun waktu satu tahun karyawannya pun menambah menjadi 40 orang hingga akhirnya strategi bisnis yang terakhir dilakukan adalah melakukan perluasan tempat produksi.

2. Struktur Organisasi UD. AL-Barokah Sukolilo Pati

Adapun struktur organisasi UD. AL-Barokah Sukolilo Pati dapat digambarkan sebagai berikut :



UD. AL-Barokah dipimpin dan dimiliki oleh Bapak M. Yasran. Semua keputusan tentang pemasaran serta produksi baik dari bahan baku sampai bahan jadi dibawah kendali pimpinan yaitu Bapak Yasran sendiri. Sedangkan Bagian keuangan bertugas untuk mengatur semua keuangan baik pemasukan maupun pengeluaran perusahaan

Pada karyawan bagian produksi yang bertugas

1. Penggilingan kedelai sebanyak 5 karyawan
2. Pemasakan kedelai sebanyak 9 karyawan
3. Pencetakan serta pengepresan tahu sebanyak 8 karyawan
4. Pemotongan dan pembungkusan tahu sebanyak 8 karyawan

Sedangkan untuk karyawan pemasaran sebanyak 10 karyawan yaitu bertugas mengantarkan tahu yang sudah diungkus tadi ke pasar atau pelanggan rumahan. Jam kerja yang ditetapkan oleh UD. AL-Barokah yaitu dimulai pada pukul 08.00 - 14.00 WIB untuk karyawan bagian produksi sedangkan bagian pemasaran pada pukul 14.00 -19.00 WIB.

3. Proses produksi di UD. AL-Barokah Sukolilo Pati

Proses produksi yang berlangsung di UD. AL-Barokah adalah dimulai dengan pengambilan bahan baku yaitu kedelai impor. Bahan baku tersebut diperoleh dari kota Solo karena kedelai impor hasilnya lebih baik dibanding dengan kedelai lokal. Proses Pembuatannya sendiri dimulai dari perendaman kedelai kurang lebih 4 jam kemudian penggilingan kedelai basah untuk mendapatkan sari kedelai. Setelah penggilingan selesai yaitu sari kedelai tersebut di masak dengan menggunakan uap panas sampai mendidih, kemudian sari kedelai yang sudah di masak disaring yang tujuannya untuk memisahkan sari kedelai masak dengan ampas, setelah sari kedelai di saring, proses selanjutnya adalah proses penggunpulan yang berlangsung sekitar 30 menit, kemudian tahu yang sudah menggumpal dicetak dengan cara mengepres gumpalan tahu dan air untuk dipisahkan, di diamkan terlebih dahulu sekitar 30 menit, setelah padatan tahu terbentuk, tahu dipotong-potong lalu dibungkus dan tahu siap dipasarkan.

B. Gambaran Umum Responden

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan dan peneliti secara langsung melaksanakan observasi untuk memperoleh data-data dan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini. Perolehan data-data dan informasi dilakukan dengan penyebaran angket kepada responden secara langsung. Namun demikian, sebelum peneliti menyebarkan angket secara langsung kepada responden, terlebih dahulu melakukan pra riset kepada lembaga yang terkait guna memperoleh informasi yang berkaitan dengan penelitian ini dan untuk mendapatkan ijin dari lembaga yang peneliti teliti. Pengumpulan data secara langsung dengan menemui responden bertujuan agar lebih efektif untuk meningkatkan respon data responden dalam penelitian ini.

1. Jenis Kelamin

Adapun data dan presentase mengenai jenis kelamin responden pada karyawan di UD AL-Barokah Sukolilo Pati adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Responden (orang)	Persentase (%)
Laki-laki	34	85%
Perempuan	6	15%
Jumlah	40	100%

Sumber data : Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.1 di atas, dapat diketahui bahwa dari 40 responden yang berjenis kelamin laki-laki sebesar 34 orang atau 85% sedangkan sisanya adalah perempuan sebanyak 6 orang atau 15%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan dari UD. AL-Barokah adalah laki – laki.

2. Umur Responden

Data mengenai umur responden di UD AL-Barokah Sukolilo Pati adalah:

Tabel 4.2
Umur Responden

Umur	Jumlah	Persen
20-30 tahun	6	15%
30-40 tahun	20	50%
40-50 tahun	10	25%
>50tahun	4	10%
Jumlah	40	100%

Sumber data : Data primer yang diolah, 2016

Tabel tersebut memberikan informasi bahwa responden yang memiliki umur 20-30 tahun adalah sebanyak 6 orang atau 15%, antara umur 30-40 tahun sebanyak 20 orang atau 20%, antara umur 40-50 tahun sebanyak 25% dan di atas 50 tahun sebanyak 4 orang atau 10%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa umur responden secara rata-rata sekitar antara 30-40 tahun.

3. Pendidikan Responden

Tabel 4.3
Pendidikan Responden

Pendidikan	Jumlah	Persen
SD	20	50%
SMP	14	35%
SMA	6	15%
Jumlah	40	100%

Sumber Data : Data primer yang diolah, 2016

Tabel 4.3 memberikan informasi bahwa responden yang berpendidikan SD atau sederajat 20 orang atau 50%. Responden berpendidikan SMP atau sederajat yaitu sebanyak 14 orang,

sedangkan yang berpendidikan SMA hanya 6 orang. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pendidikan responden mayoritas adalah SD atau sederajat.

C. Deskripsi Angket

1. Variabel Pengawasan (X1)

Berdasarkan tabulasi jawaban responden mengenai pengawasan yang ada di pada karyawan di UD. AL-Barokah, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 4.4
Deskripsi Angket Pengawasan

Variabel	Item	Total SS	%	Total S	%	Total N	%	Total TS	%	Total STS	%
Pengawasan (X1)	P1	17	42,5%	8	20%	6	15%	6	15%	3	7,5%
	P2	14	35%	13	32,5%	5	12,5%	6	15%	2	5%
	P3	17	42,5%	11	27,5%	4	10%	4	10%	4	10%
	P4	17	42,5%	8	20%	6	15%	5	12,5%	4	10%
	P5	12	30%	12	30%	6	15%	7	17,5%	3	7,5%
	P6	15	37,5%	7	17,5%	5	12,5%	5	12,5%	8	20%
	P7	12	30%	11	27,5%	8	20%	6	15%	3	7,5%
	P8	11	27,5%	12	30%	7	17,5%	6	15%	4	10%
	P9	14	35%	10	25%	6	15%	6	15%	4	10%

Sumber Data : output SPSS yang diolah, 2016.

Sebagian besar responden menjawab berkisar 27,5%- 42,5 % responden menjawab sangat setuju pengawasan dengan kinerja karyawan. Responden sangat setuju 42,5 %, setuju 20%, netral 15%, tidak setuju 15%, dan sangat tidak setuju 7,5% pemberian gambaran tugas yang jelas dapat memacu semangat kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Responden sangat setuju 35%, setuju 32,5%, netral 12,5%, tidak setuju 15%, dan sangat tidak setuju 5% perencanaan kerja yang jelas dan bagus dapat memberikan hasil kerja yang baik. Responden menjawab sangat setuju 42,5%, setuju 27,5%, netral 10%, tidak setuju 10%, dan sangat tidak setuju 10% proses/usaha yang dilakukan sesuai dengan rencana yang

diterapkan. Responden menjawab sangat setuju 42,5%, setuju 20%, netral 15%, tidak setuju 12,5%, dan sangat tidak setuju 10% setiap anggota perusahaan mengetahui bentuk penilaian yang dilakukan guna mengevaluasi pekerjaan. Responden menjawab sangat setuju 30%, setuju 30%, netral 15%, tidak setuju 17,5%, dan sangat tidak setuju 7,5% karyawan mengetahui lama penilaian yang dilakukan oleh organisasi. Responden menjawab sangat setuju 30%, setuju 27,5%, netral 20%, tidak setuju 15%, dan sangat tidak setuju 7,5% karyawan mengetahui hal – hal yang dinilai yang dilakukan oleh pemimpin. Reponden menjawab sangat setuju 30%, setuju 27,5%, netral 20%, tidak setuju 15%, dan sangat tidak setuju 7,5% melakukan perbandingan antara hasil dengan standar kerja dapat memicu kesalahan yang sedikit. Responden menjawab sangat setuju 27,5%, setuju 30%, netral 17,5%, tidak setuju 15%, dan sangat tidak setuju 10% pimpinan organisasi melakukan koreksi terhadap pekerjaan. Responden menjawab sangat setuju 35%, setuju 25%, netral 15%, tidak setuju 15%, dan sangat tidak setuju 10% melakukan strategi kerja yang baru dapat memberikan kreatifitas sendiri dalam perusahaan.

2. Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Berdasarkan tabulasi jawaban responden mengenai lingkungan kerja yang ada di pada karyawan di UD. AL-Barokah, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 4.5

Deskripsi Angket Lingkungan Kerja

Variabel	Item	Total SS	%	Total S	%	Total N	%	Total TS	%	Total STS	%
Lingkungan Kerja (X2)	LK1	23	57,5%	8	20%	4	10%	3	7,5%	2	5%
	LK2	25	62,5%	9	22,5%	3	7,5%	2	5%	1	2,5%
	LK3	25	62,5%	7	17,5%	4	10%	3	7,5%	1	2,5%
	LK4	26	65%	7	17,5%	4	10%	1	2,5%	2	5%

	LK5	18	45%	8	20%	6	15%	4	10%	4	10%
	LK6	19	47,5%	9	22,5%	5	12,5%	4	10%	3	7,5%

Sumber Data : output SPSS yang diolah, 2016

Dari hasil penelitian, sebagian responden menjawab berkisar 45%-65% responden menjawab sangat setuju lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Responden sangat setuju 57,5%, setuju 20%, netral 10%, tidak setuju 7,5%, dan sangat tidak setuju 5% penyediaan tempat kerja yang sesuai dapat meningkatkan gairah dalam bekerja. Responden menjawab sangat setuju 62,5%, setuju 22,5%, netral 7,5%, tidak setuju 5%, dan sangat tidak setuju 2,5% karyawan menjadi lebih teliti bekerja dengan fasilitas kerja yang baik seperti halnya penerangan yang memadai. Responden menjawab sangat setuju 62,5%, setuju 17,5%, netral 10%, tidak setuju 7,5%, dan sangat tidak setuju 2,5% pemberian ruang kerja yang baik memberikan semangat karyawan dalam bekerja. Responden menjawab sangat setuju 45%, setuju 20%, netral 15%, tidak setuju 10%, sangat tidak setuju 10% penyediaan gedung tempat kerja yang bersih dan sehat memberikan kenyamanan bagi karyawan dalam bekerja, seperti halnya sirkulasi udara yang lancar. Responden menjawab sangat setuju 45%, setuju 20%, netral 15%, tidak setuju 10%, dan sangat tidak setuju 10% hubungan pemimpin dengan bawahan yang harmonis memberikan kemajuan bagi organisasi. Responden menjawab sangat setuju 47,5%, setuju 22,5%, netral 12,5%, tidak setuju 10%, sangat tidak setuju 7,5% hubungan yang dijalin sesama rekan kerja sangat membantu satu sama lain.

3. Variabel Kinerja Karyawan(Y)

Berdasarkan tabulasi jawaban responden mengenai kinerja karyawan yang ada di perusahaan UD. AL-Barokah Sukolilo Pati, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 4.6
Deskripsi Angket Kinerja

Variabel	Item	Total SS	%	Total S	%	Total N	%	Total TS	%	Total STS	%
Kinerja (Y)	K1	24	60%	7	17,5%	6	15%	2	5%	1	2,5%
	K2	16	40%	10	25%	7	17,5%	5	12,5%	2	5%
	K3	25	62,5%	5	12,5%	5	12,5%	3	7,5%	2	5%
	K4	27	67,5%	5	12,5%	4	10%	3	7,5%	1	2,5%
	K5	24	60%	6	15%	6	15%	3	7,5%	1	2,5%
	K6	27	67,5%	6	15%	4	10%	2	5%	1	2,5%
	K7	22	55%	7	17,5%	6	15%	3	7,5%	2	5%

Sumber Data : output SPSS yang diolah, 2016

Dari hasil penelitian, responden yang menjawab sangat setuju 60%, setuju 17,5%, netral 15%, tidak setuju 5%, dan sangat tidak setuju 2,5% karyawan mampu menghasilkan barang sesuai dengan target yang ditentukan perusahaan. Responden yang menjawab sangat setuju 40%, setuju 25%, netral 17,5%, tidak setuju 12,5%, dan sangat tidak setuju 5% Karyawan mampu memberikan kualitas kerja yang baik untuk perusahaan. Reponden yang menjawab setuju 62,5%,setuju 12,5%,netral 12,5%, tidak setuju 7,5%, dan sangat tidak setuju 5% karyawan berinisiatif mengembangkan ide – ide agar tujuan perusahaan yang ditetapkan dapat tercapai. Responden menjawab sangat setuju 67,5%, setuju 12,5%, netral 10%, tidak setuju 7,5%, dan sangat tidak setuju 2,5% karyawan menerapkan prinsip loyalitas dalam bekerja untuk meningkatkan kinerja saya.Responden menjawab sangat setuju 60%, setuju 15%, netral 15%, tidak setuju 7,5%, dan sangat tidak setuju 2,5% karyawan mampu melaksanakan tugas tanpa bantuan rekan kerja. Responden menjawab sangat setuju 67,5%, setuju 15%, netral 10%, tidak setuju 5%, dan sangat tidak setuju 2,5% karyawan dapat menambah wawasan mengenai pekerjaan untuk memajukan perusahaan. Responden menjawab sangat setuju 55%, setuju 17,5%, netral 15%, tidak setuju 7,5%, dan sangat tidak setuju

5% karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan rekan kerja agar tercipta kerjasama yang baik dalam melaksanakan tugas .perusahaan.

D. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

1. Uji Validitas Instrumen

Untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen, penulis menggunakan analisis SPSS. Pengujian validitas dan reliabilitas non responden sebesar 30 orang.

Untuk tingkat validitas, dilakukan tingkat uji signifikansi dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel untuk degree of freedom $df = n - k$ dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah konstruk. Pada kasus ini besarnya df dapat dihitung $30 - 2$ atau $df = 28$ dengan $\alpha = 0,05$ didapat r tabel 0,361 jika r hitung untuk r tiap butir dapat dilihat pada kolom Corrected Item Total Correlation lebih besar dari r tabel dan nilai r positif, maka butir atau pernyataan tersebut dikatakan valid. Hasil analisis validitas dapat dilihat dari tabel berikut ini.

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel/ Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Pengawasan			
P1	0.493	0.361	Valid
P2	0.475	0.361	Valid
P3	0.522	0.361	Valid
P4	0.548	0.361	Valid
P5	0.534	0.361	Valid
P6	0.490	0.361	Valid
P7	0.422	0.361	Valid
P8	0.529	0.361	Valid
P9	0.477	0.361	Valid

Lingkungan Kerja			
LK1	0.675	0.361	Valid
LK2	0.626	0.361	Valid
LK3	0.668	0.361	Valid
LK4	0.784	0.361	Valid
LK5	0.569	0.361	Valid
LK6	0.675	0.361	Valid
Kinerja			
K1	0.733	0.361	Valid
K2	0.901	0.361	Valid
K3	0.686	0.361	Valid
K4	0.805	0.361	Valid
K5	0.924	0.361	Valid
K6	0.794	0.361	Valid
K7	0.824	0.361	Valid

Dari tabel 4.7 di atas dapat diketahui bahwa masing – masing item memiliki r hitung lebih besar dari r tabel 0.361 dan bernilai positif. Dengan demikian butir atau pertanyaan tersebut dikatakan valid.

2. Uji Reliabilitas Instrumen

Tabel 4.8

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Reliability Coeffients	Alpha	Keterangan
Pengawasan (X1)	9 item	0.796	<i>Reliabel</i>
Lingkungan Kerja (X2)	6 item	0.865	<i>Reliabel</i>
Kinerja karyawan (Y)	7 item	0.943	<i>Reliabel</i>

Sumber data: data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki nilai Cronbach Alpha > 0.06. Dengan demikian, semua variabel (X1, X2, Y) dapat dikatakan *reliabel*.

E. Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil pengujian gejala penyimpangan klasik terhadap data penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut

1. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*) model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Deteksi terhadap ada tidaknya multikolonieritas yaitu dengan melihat pada nilai *tolerance* serta nilai *variance inflation factor* (VIF). Hasilnya perhitungan *coefficient correlation* sebagai berikut:

Tabel 4.9
Korelasi

Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	95% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
(Constant)	6.468	3.542		1.826	.076	-.709	13.645						
Pengawasan lingkungan kerja	.282	.058	.539	4.885	.000	.165	.398	.525	.626	.539	.999	1.001	
	.549	.116	.523	4.736	.000	.314	.784	.508	.614	.523	.999	1.001	

a. Dependent Variable:
kinerja

Dari hasil pengujian multikolonieritas yang dilakukan diketahui bahwa nilai *tolerance* variabel X1 dan X2 masing-masing sebesar

0.999 dan VIF masing-masing sebesar 1.001. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada variabel bebas yang memiliki *tolerance* kurang dari 10 persen dan tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai VIF lebih besar dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

2. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1.

Tabel 4.10
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.741 ^a	.549	.525	3.650	.549	22.535	2	37	.000	2.100

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, pengawasan

b. Dependent Variable: kinerja

Dari hasil pengujian dengan menggunakan uji Durbin-Watson atas residual persamaan regresi diperoleh angka dw sebesar 2.100 untuk menguji gejala autokorelasi maka angka dw sebesar 2.100 tersebut dibandingkan dengan nilai d-teoritis dalam t tabel d-statistik. Durbin Watson dengan titik signifikansi $\alpha = 5\%$. Dari tabel d-statistik Durbin Watson diperoleh nilai dl sebesar 1.391 dan du sebesar 1.600 karena hasil pengujiannya adalah $du < dw < 4-du$ ($1.600 < 2.100 < 2.400$), maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian tidak ada autokorelasi positif atau negatif untuk tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$.

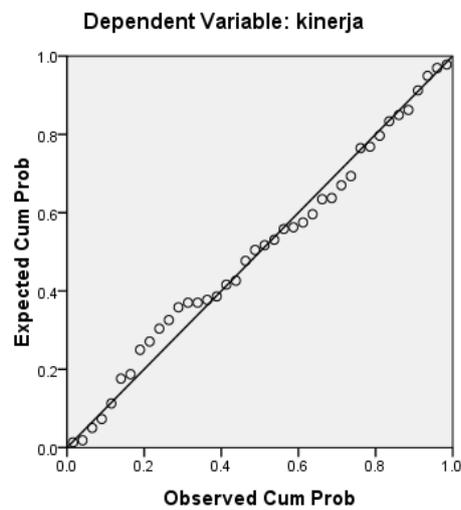
3. Uji Normalitas

Berdasarkan *Normal Probability Plot* menunjukkan bahwa data menyebarkan disekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal atau

grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal maka model regresinya memenuhi asumsi normalitas

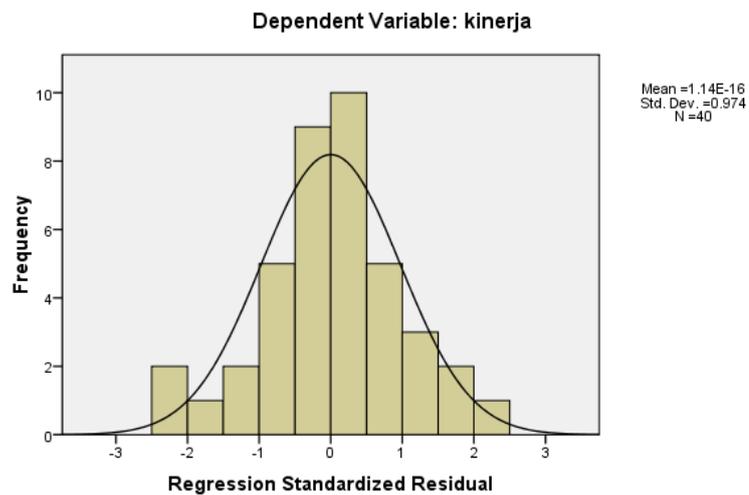
Gambar 4.2
Normal Probabilty Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.3
Grafik Histogram

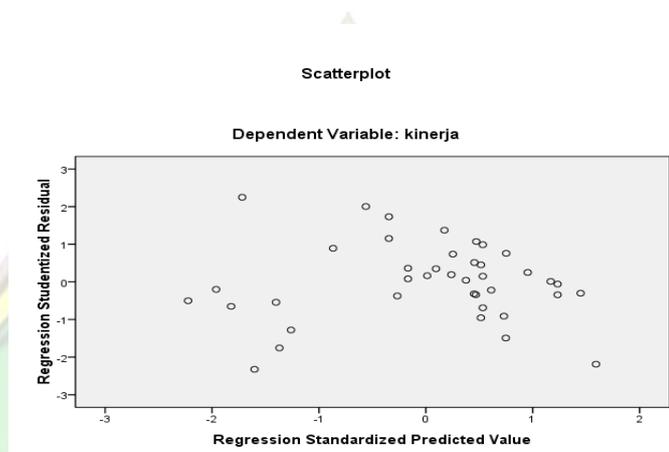
Histogram



4. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan grafik *Scatterplot* menunjukkan bahwa ada pola yang tidak jelas, serta ada titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi Heteroskedastitas pada model regresi.

Gambar 4.4
Hasil Uji Heteroskedastisitas



F. Hasil Analisis Data

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Model persamaan regresi yang baik adalah yang memenuhi persyaratan asumsi klasik, antara lain semua data berdistribusi normal, model harus bebas dari gejala multikolinieritas dan terbebas dari heterokedastisitas. Dari analisis sebelumnya telah terbukti bahwa model persamaan yang diajukan dalam penelitian ini telah memenuhi persyaratan asumsi klasik sehingga model persamaan dalam penelitian ini sudah dianggap baik. Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan estimasi regresi linier berganda dengan program SPSS 16 diperoleh hasil seperti tabel 4.11 berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	95% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
(Constant)	6.468	3.542		1.826	.076	-.709	13.645					
Pengawasan	.282	.058	.539	4.885	.000	.165	.398	.525	.626	.539	.999	1.001
lingkungan kerja	.549	.116	.523	4.736	.000	.314	.784	.508	.614	.523	.999	1.001

a. Dependent Variable:
kinerja

Dari hasil di atas, maka bentuk persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 6.468 + 0.282 X_1 + 0.549 X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja karyawan

X1 : Pengawasan

X2 : Lingkungan Kerja

b₁b₂ : Koefisien regresi

a : Konstanta

e : Variabel independent lain di luar model regresi

Persamaan regresi menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara pengawasan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

1. Nilai konstanta dari hasil penelitian menunjukkan nilai yang positif sebesar 6.468 artinya jika pengawasan dan lingkungan kerja nilainya adalah 0 maka kinerja karyawan nilainya adalah 6.468.

2. Koefisien pengawasan (X1) sebesar 0.282 menunjukkan besarnya pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan searah (positif) artinya jika pengawasan meningkat 1% maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0.282. Apabila terjadi penurunan sebesar 1% maka, variabel pengawasan akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0.282.
3. Koefisien lingkungan kerja (X2) sebesar 0,549 menunjukkan besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan searah (positif) artinya jika lingkungan kerja meningkat 1% maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,549. Apabila terjadi penurunan sebesar 1% maka, variabel lingkungan kerja akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,549.
4. Persamaan $Y = 6.468 + 0.282 X1 + 0.549 X2 + e$ dapat disimpulkan bahwa faktor terbesar yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja hal itu dapat dibuktikan dengan nilai koefisien regresi yang paling besar jika dibandingkan dengan nilai koefisien regresi pada variabel independent lainnya.

2. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji signifikansi parameter individual ini yang terdapat dalam hasil perhitungan statistik ditunjukkan dengan t hitung. Pengujian dilakukan dengan melihat taraf signifikansi (pvalue), jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan di bawah 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak. Adapun tanda (-) atau (+) dari Beta dan t menunjukkan arah pengaruh variabel. Apabila (-) maka variabel tersebut berpengaruh negatif, artinya akan menurunkan kinerja karyawan dan apabila (+) maka berpengaruh positif yang berarti dengan peningkatan variabel tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan.

Tabel 4.12
Hasil Uji t Secara Parsial

Variabel bebas	t tabel	t hitung	Sig.t	Keterangan
Pengawasan (X1)	1,687	4.885	.000	Diterima
Lingkungan Kerja (X2)	1,687	4.736	.000	Diterima

Sumber: Data SPSS yang diolah, 2016

a. Pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan tabel 4.12 hasil uji t secara parsial yang menggunakan tingkat signifikansi sebesar $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan $df = (n-k-1) = 40-2-1 = 37$. Diperoleh t tabel = 1,687. Hasil pengujian statistik pengawasan terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t hitung 4.885 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai signifikansi menunjukkan bahwa Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian t hitung > t tabel (4.885 > 1,687) yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a . Dengan demikian dapat berarti bahwa hipotesis H_1 “Pengawasan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan” diterima.

b. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan tabel 4.12 hasil uji t secara parsial yang menggunakan tingkat signifikansi sebesar $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan $df = (n-k-1) = 40-2-1 = 37$. Diperoleh t tabel = 1,687. Hasil pengujian statistik lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t hitung 4.736 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai signifikansi menunjukkan bahwa Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian t hitung > t tabel (4.736 > 1,687), yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a . Dengan demikian dapat berarti bahwa hipotesis H_2 “Lingkungan

kerjaberpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan” diterima.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Tabel 4.13
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.741 ^a	.549	.525	3.650

Sumber: Data SPSS yang diolah, 2016

Besarnya korelasi atau hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dapat dilihat menggunakan nilai pada kolom R. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa korelasi yang terjadi antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar $R = 0,741^a$. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel bebas pengawasan dan lingkungan kerja memiliki hubungan terhadap variabel terikat kinerja karyawan. Adapun hubungan yang terjadi adalah positif dan searah dengan tingkat hubungan yang tinggi. Dari hasil tabel 4.13 di atas, dapat dilihat bahwa besarnya Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *Adjusted R Square*. Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien

determinasi (*Adjusted R Square*) yang diperoleh sebesar 0,525. Hal ini berarti 52,5% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi kedua variabel independen pengawasan dan lingkungan kerja dan sisanya ($100\% - 52,5\% = 47,5\%$) dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

G. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa secara parsial (individu) semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan kedua variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin tinggi pengawasan dan lingkungan kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada UD AL-Barokah Sukolilo Pati)

Variabel pengawasan memiliki pengaruh pada kinerja karyawan di UD AL-Barokah Sukolilo Pati sebesar 0,282. Hal ini menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan pengawasan, akan signifikan meningkatkan kinerja karyawan, yang nilai pengaruhnya hanya 0,282 dan signifikansinya sebesar 0,000 yang jauh di bawah 0,05.

Dari hasil hipotesis yang ternyata nilai t hitung lebih besar jika dibandingkan dengan t tabel ($4,885 > 1,687$), maka t hitung di daerah terima (H_1), artinya hipotesis nihil (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pengawasan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dalam hal ini adalah karyawan pada UD AL-Barokah Sukolilo Pati.

Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Haris Saputra yang menyatakan bahwa secara parsial motivasi kerja dan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gametri Tirta Lestari Duri. Sedangkan variabel yang

memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gametri Tirta Lestari Duri adalah dipengaruhi oleh pengawasan.

Hal ini menunjukkan bahwa pengawasan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Karena dengan adanya pengawasan yang cukup baik, maka akan menambahkan kinerja karyawan. Sebaliknya jika pengawasan yang dilakukan kurang baik maka kinerja karyawan juga akan buruk.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan(Studi Kasus Pada UD AL-Barokah Sukolilo Pati)

Variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh pada kinerja karyawan di UD AL-Barokah Sukolilo Pati sebesar 0,549. Hal ini menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan lingkungan kerja, akan signifikan meningkatkan kinerja karyawan, yang nilai pengaruhnya hanya 0,549 dan signifikansinya sebesar 0,000 yang jauh di bawah 0,05.

Dari hasil hipotesis yang ternyata nilai t hitung lebih besar jika dibandingkan dengan t tabel ($4,736 > 1,687$), maka t hitung di daerah terima (H_2), artinya hipotesis nihil (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_2) diterima.

Dengan demikian dapat dikatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dalam hal ini adalah karyawan pada UD AL-Barokah Sukolilo Pati.

Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sonny Koeswara dan Hery Budianto yang menyatakan bahwa berdasarkan perhitungan koefisien determinasi berganda diperoleh hasil variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Packindo Farma Utama Jakarta sebesar 60% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh hal lain.

Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Karena dengan adanya lingkungan kerja yang memadai, maka akan menambahkan

kinerja karyawan. Sebaliknya jika lingkungan kerjanya jelek, maka kinerja karyawan tidak maksimal.

H. Implikasi Penelitian

1. Teoritis

Implikasi teoritis dari penelitian ini bermanfaat terhadap pengembangan ilmu manajemen, khususnya dalam bidang sumber daya manusia, menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan maka perusahaan atau organisasi harus bisa menggunakan teknik – teknik untuk meningkatkan kinerja karyawan, sehingga setiap karyawan bekerja dapat berjalan dengan lancar.

2. Praktis

Dalam penelitian memberikan implikasi secara praktis sebagai berikut

- a. Penelitian ini mengindikasikan bahwa pengawasan memberikan pengaruh pada kinerja karyawan, karena pengawasan merupakan kepedulian pimpinan terhadap karyawan
- b. Untuk menciptakan dan menjaga kinerja karyawan secara konsisten perlu dilakukan perbaikan dan peningkatan manajemen perusahaan