

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran umum obyek penelitian

1. Profil Perusahaan

Didirikan pada tahun 1998 di Kudus, Indonesia, PT. Kudus Karya Prima menjadi *produsen furnitur primer* dan *eksportir* Jawa Tengah, Indonesia. Selama bertahun-tahun perusahaan tumbuh dalam kualitas dan keragaman produk-produknya.

Pada Saat ini PT. Kudus Karya Prima adalah perusahaan nasional yang berada di desa Terban, PT. Kudus Karya Prima menawarkan penduduk setempat dengan bekerja secara baik, manfaat. Dan di dunia PT. Kudus Karya Prima sebagai pemasok *furnitur* terkemuka yang sesuai dengan mengutamakan kualitas produk yang sesuai dengan pemerintah Indonesia untuk pengelolaan hutan (perum perhutani) dan kualitas ISO 9001: 2000 standar internasional

Sampai saat ini PT. Kudus Karya Prima masih terus-menerus menyediakan mitra kerja di Asia, Australia, Eropa dan Amerika Utara dengan *furniture creative* hampir tak terbatas. Ini adalah visi PT. Kudus Karya Prima untuk menjadi produsen yang paling *kompetitif* di luar sana dan dapat memberikan kepuasan dijamin untuk setiap konsumen kami di seluruh dunia

Dalam dekade terakhir, PT. Kudus Karya Prima telah mengikuti tren pasar dengan menggunakan bahan besi tahan karat atau *stainless steel*, *tekstil outdoor sintetis*, bahan tenun di tempat jati tradisional ke dalam proses manufaktur. Saat ini, PT. Kudus Karya Prima masih memegang misi untuk menjaga dengan tren pasar global yang telah banyak menggunakan kayu jati tua yang didaur ulang untuk produk baru kami.¹

¹ Dokumentasi PT. Kudus Karya Prima desa Terban, Jekulo, Kudus, dikutip tanggal 25 Agustus 2016

2. Letak geografis

Rona lingkungan awal merupakan gambaran keadaan lingkungan pada tapak proyek saat dilakukan studi penyusunan dokumen Upaya Pengelolaan Lingkungan (UKL) dan Upaya Pemantauan Lingkungan (UPL). Rona lingkungan awal pada tapak proyek PT. Kudus Karya Prima di Desa Terban Kecamatan Jekulo Kabupaten Kudus meliputi beberapa aspek komponen lingkungan seperti aspek lingkungan biologi, aspek lingkungan fisika dan aspek lingkungan kimia.²

Pembahasan rona lingkungan awal lazimnya di dasarkan pada 4 batasan administratif, batasan ekologi, batasan studi dan batasan proyek, yang keseluruhan saling berkaitan.

a. Batasan Administratif

Batasan administratif tapak proyek merupakan batas wilayah skala kegiatan administratif, yakni desa Terban Kecamatan Jekulo Kabupaten Kudus Jawa Tengah.

b. Batas Ekologi

Batas ekologi tapak proyek merupakan batas wilayah menurut skala berlangsungnya proses-proses alami dalam berbagai bentuk dengan memperhitungkan wilayah persebaran dampak yang diperkirakan akan terjadi. Batas wilayah ini meliputi ekosistem perladangan, perkarangan sekitar dipemukiman penduduk.

c. Batas wilayah proyek

PT. Kudus Karya Prima di Desa Terban Kecamatan Jekulo Kabupaten Kudus merupakan perusahaan yang menjalankan usaha dibidang industri perabotan rumah tangga dari kayu. Batasan wilayah untuk proyek PT. Kudus Karya Prima di Desa Terban Kecamatan Jekulo Kabupaten Kudus sebagai berikut:

- 1.) Sebelah timur : kebun (salak dan manga)
- 2.) Sebelah barat : Tanah milik Baedhowi

² Dokumentasi PT. Kudus Karya Prima desa Terban, Jekulo, Kudus, dikutip tanggal 20 Agustus 2016

3.) Sebelah selatan : Jl Raya Kudus – Pati

4.) Sebelah utara : Jalan Desa / Perkampungan penduduk

Letak geografis tapak proyek PT. Kudus Karya Prima di Desa Terban Kecamatan Jekulo Kabupaten Kudus pada koordinat $110^{\circ}56'44''$ bujur timur dan $6^{\circ}47'54''$ lintang selatan. PT. Kudus Karya Prima di Desa Terban Kecamatan Jekulo Kabupaten Kudus memiliki topografi ladan dasar dengan lereng 0-8%, sebagian besar merupakan lahan yang umumnya digunakan untuk tadah hujan dan pemukiman dengan jarak dari lokasi pusat kota kecamatan 3,5 km. ketinggian PT. Kudus Karya Prima di Desa Terban Kecamatan Jekulo Kabupaten Kudus kurang lebih 20 meter di atas permukaan laut. Daerah tapak proyek PT. Kudus Karya Prima di Desa Terban Kecamatan Jekulo Kabupaten Kudus memiliki komposisi dan jenis bahan krikil, pasir dan lempung. Arah aliran air permukaan pada tapak PT. Kudus Karya Prima di Desa Terban Kecamatan Jekulo Kabupaten Kudus mengikuti bentuk topologi lahan dengan arah aliran air dari utara ke selatan.³

3. Visi, Misi dari Perusahaan

a. Visi

Konsistensi tercapainya kerja, karyawan dan produk Kudus Karya Prima (KKP) berkualitas, guna kepuasan pelanggan.

b. Misi

- 1.) Menyediakan sistem kerja melalui penerapan sistem manajemen mutu ISO 9001:2000
- 2.) Memberikan motivasi kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaan guna pencapaian sasaran yang telah ditentukan dari masing-masing bagian.
- 3.) Mengoptimalkan karyawan dalam melakukan pekerjaan melalui pendidikan dan pelatihan.

³ Dokumentasi PT. Kudus Karya Prima desa Terban, Jekulo, Kudus, dikutip tanggal 20 Agustus 2016

- 4.) Menjaga kesinambungan sistem manajemen mutu ISO 9001:2000 dengan selalu berpedoman pada standar yang telah ditentukan agar hasil prosuk tidak menyimpang.
- 5.) Melakukan perubahan sistem manajemen mutu ISO 9001:2000 ke standar yang lain, jika perusahaan ingin mengembangkan usahanya yang disesuaikan dengan dinamisasi kebutuhan perusahaan itu sendiri.⁴

4. Kebijakan Mutu Produk Perusahaan

- a. PT. Kudus KaryaPrima adalah suatu unit usaha yang bergerak dalam bidang pembuatan *garden furniture*. Kesuksesan usaha ini bertumpu pada pengalaman, keahlian, kemampuan dan mutu.
- b. Kebijakan PT. Kudus Karya Prima adalah untuk memenuhi keinginan pelanggan dan untuk dapat memenuhi atau bahkan lebih dalam memberikan pelayanan yang professional sesuai dengan persyaratan kontrak yang disetujui.
- c. Untuk menjamin bahwa kebijakan ini telah tercapai dan dipelihara secara konsisten, PT. Kudus Karya Prima akan mengembangkan, melaksanakan dan memelihara suatu sistem manajemen mutu yang terdokumentasi sesuai dengan persyaratan ISO 9001:2000.
- d. Dalam menghadapi pasar kompetitif PT. Kudus Karya Prima senantiasa selalu meningkatkan ketrampilan personil dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan sesuai dengan bidangnya untuk menyakinkan bahwan kami selalu memberikan pelayanan yang professional, dengan semboyan,
TERCAPAINYA KERJA, KARYAWAN DAN PRODUK (KKP)
BERKUALITAS, GUNA KEPUASAN PELANGGAN.⁵

⁴ Dokumentasi PT. Kudus Karya Prima desa Terban, Jekulo, Kudus, dikutip tanggal 20 Agustus 2016

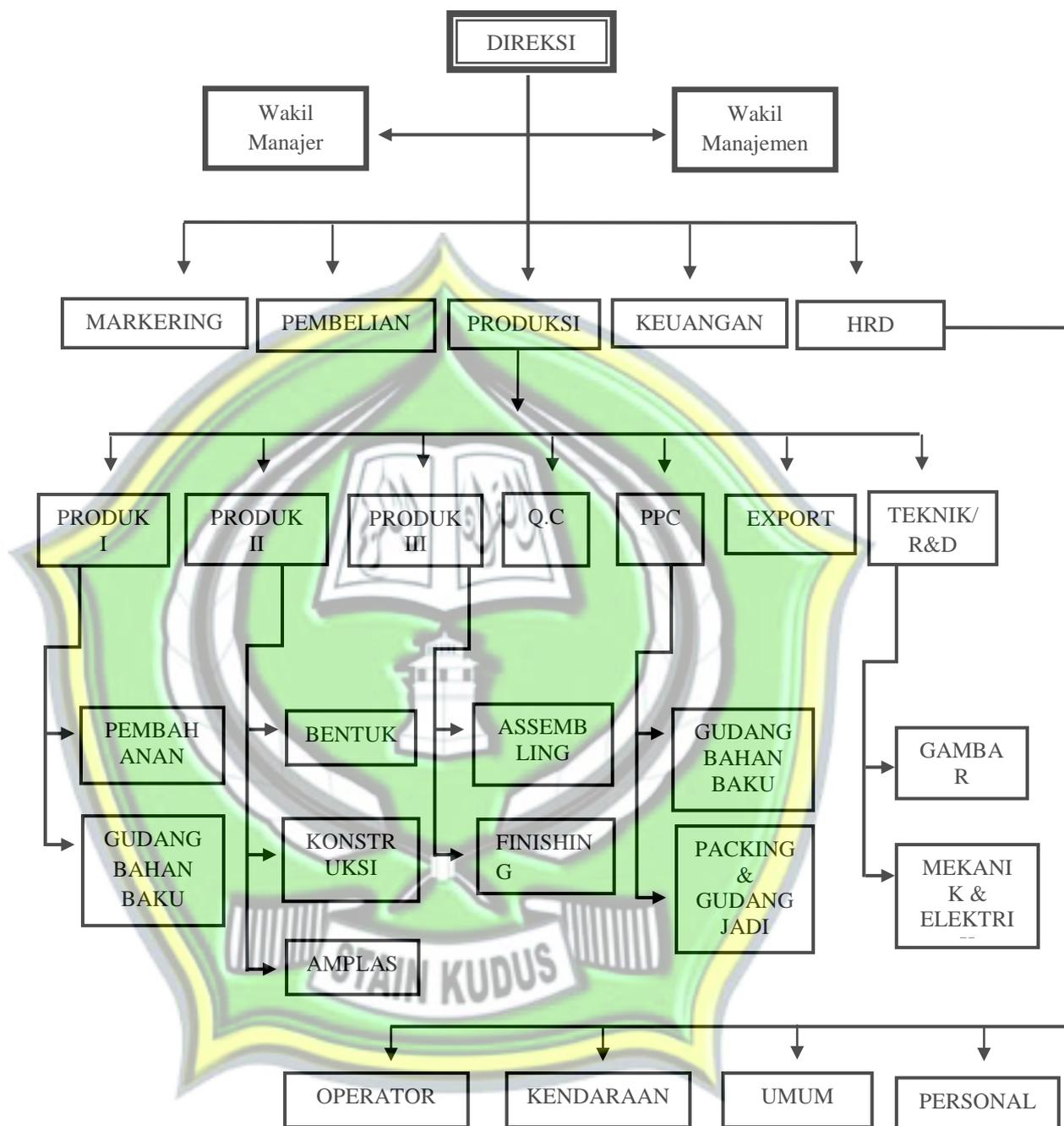
⁵ Dokumentasi PT. Kudus Karya Prima desa Terban, Jekulo, Kudus, dikutip tanggal 20 Agustus 2016

B. Struktur Organisasi perusahaan

Adapun **susunan** pengurus PT. Kudus Karya Prima pusat Terban, Jekulo, Kudus yang dipimpin oleh Marthinus Bualit, SE adalah sebagai berikut:

Gambar 4:1**Struktur Organisasi PT. Kudus Karya Prima⁶**

⁶ Dokumentasi PT. Kudus Karya Prima desa Terban, Jekulo, Kudus, dikutip tanggal 20 Agustus 2016



C. Deskripsi Responden

Karakteristik responden perlu disajikan dalam penelitian ini guna untuk menggambarkan keadaan atau kondisi responden yang dapat memberikan informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian. Penyajian data deskriptif penelitian ini bertujuan agar dapat dilihat profil dari data penelitian

tersebut dan hubungan antar variabel yang digunakan dalam penelitian. penelitian ini merupakan penelitian lapangan yang cara pengambilan informasi atau data-data yang dibutuhkan peneliti mengenai tanggapan responden adalah dengan menggunakan angket. Dalam hal ini peneliti membagi karakteristik responden menjadi 4 jenis, yaitu:

1. Jenis Kelamin Responden

Adapun data mengenai jenis kelamin responden karyawan PT. Kudus KaryaPrima Jekulo Kudus adalah sebagai berikut :⁷

Tabel 4:1

Deskripsi jenis Kelamin Responden

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase (%)
1	Laki-laki	22	59%
2	Perempuan	15	41%
	Jumlah	37	100%

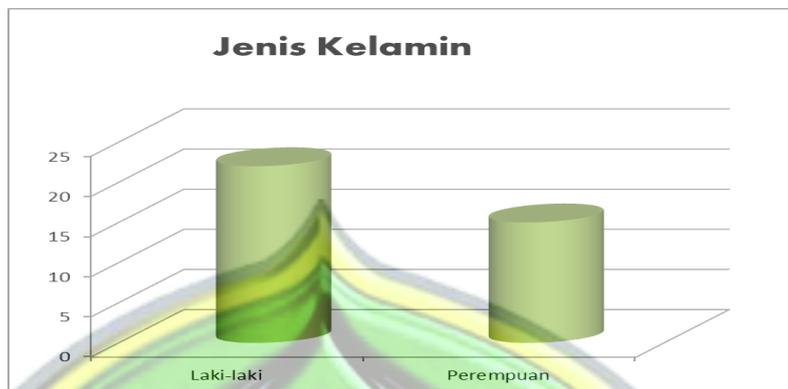
Sumber : data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.2 di atas, dapat diketahui tentang jenis kelamin responden karyawan PT. Kudus Karya Prima Jekulo, Kudus yang diambil sebagai responden, yang menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah laki-laki, yaitu sebanyak 15 orang atau 41%, sedangkan sisanya adalah responden laki-laki sebanyak 22 orang atau 59%.

⁷ Dokumentasi PT. Kudus Karya Prima desa Terban, Jekulo, Kudus, dikutip tanggal 20 Agustus 2016

Gambar 4.2

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin responden



Sumber: Data primer yang diolah, 2016

2. Usia Responden

Adapun data mengenai usia responden karyawan PT. Kudus KaryaPrima Jekulo Kudus adalah sebagai berikut :⁸

Tabel 4:2
Deskripsi usia Responden

No.	Usia	Jumlah	Prosentase (%)
1.	18-22 tahun	2	5,40%
2.	23-27 tahun	14	37,8%
3.	28-32 tahun	17	45,9%
4.	33-40 tahun	4	10,8%
	Jumlah	37	100%

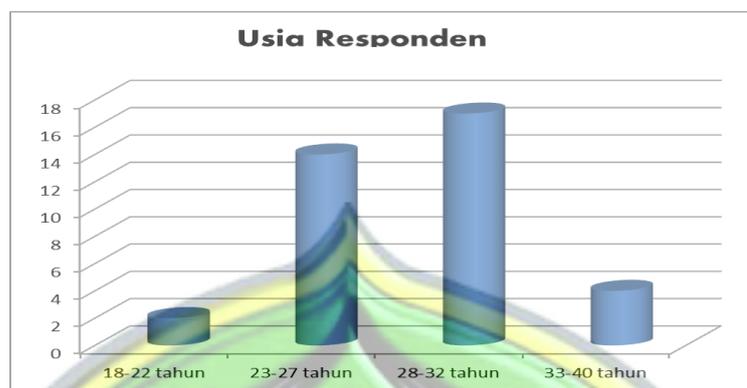
Sumber : Data Primer yang diolah, 2016

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.3 di atas, dapat dijelaskan bahwa mayoritas responden berusia 28-32 tahun sebanyak 17 orang atau 45,9% dan 23-27 tahun juga sebanyak 14 orang atau 37,8%, sedangkan yang berusia 33-40 tahun sebanyak 4 orang atau 10,8%, yang berusia 18-22 tahun sebanyak 2 orang atau 5,40%. Hal ini dikarenakan usia produktif dalam bekerja di PT. Kudus Karya Prima Jekulo Kudus ini adalah 23-32 tahun.

⁸ Dokumentasi PT. Kudus Karya Prima desa Terban, Jekulo, Kudus, dikutip tanggal 20 Agustus 2016

Gambar 4.3

Karakteristik responden berdasarkan Usia Responden



Sumber : Data Primer yang diolah, 2016

3. Tingkat Pendidikan Responden

Pendidikan tempuh oleh responden karyawan PT. Kudus Karya Prima Jekulo Kudus dalam penelitian ini bisa dilihat dalam tabel berikut:⁹

Tabel 4:3

Deskripsi pendidikan terakhir Responden

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Prosentase (%)
1	Sekolah Dasar (SD)	2	5,40%
2	Sekolah Menengah Pertama (SMP)	11	29,7%
3	Sekolah Menengah Atas (SMA)	24	64,8%
	Jumlah	37	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2016

Dari data tabel 4.4 terlihat bahwa mayoritas pendidikan terakhir responden yaitu lulus Sekolah Menengah Atas (SMA/SLTA) sebanyak 24 orang dengan prosentase 64,8%, responden dengan pendidikan terakhir lulus Sekolah Menengah Pertama (SMP) sebanyak 11 orang atau 29,7%, dan responden yang lulus Sekolah Dasar (SD) sebanyak 2 orang atau 5,40%. Rata-rata pendidikan para karyawan di PT. Kudus Karya Prima Jekulo Kudus cukup berpengalaman, dikarenakan karyawan yang bekerja

⁹ Dokumentasi PT. Kudus Karya Prima desa Terban, Jekulo, Kudus, dikutip tanggal 20 Agustus 2016

di PT. Kudus Karya Prima Kudus Karya Prima Jekulo Kudus berpendidikan SMA/SLTA, yang dirasa sudah memenuhi kriteria karyawan yang baik. Sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja dan menunjang dalam pekerjaan secara profesional.

Gambar 4.4

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir responden



Sumber : Data Primer yang diolah, 2016

4. Masa Kerja Responden

Adapun data mengenai masa kerja responden karyawan PT. Kudus Karya Prima Jekulo Kudus adalah sebagai berikut :

Tabel 4:4

Deskripsi masa kerja Responden

No.	Masa Kerja	Jumlah	Prosentase (%)
1	0 tahun – 10 tahun	21 tahun	56,7 %
2	10 tahun – 20 tahun	16 tahun	43,2 %
	Jumlah	37	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2016

Dari data tabel 4.5, lama masa kerja responden paling banyak adalah sekitar 0-10 tahun yaitu sebanyak 21 orang dengan prosentase 56,7% dari total responden.

Gambar 4.5
Karakteristik responden berdasarkan Masa Kerja Responden



Sumber : Data Primer yang diolah, 2016

D. Deskripsi Data Penelitian

Dari hasil masing-masing jawaban responden tentang disiplin kerja dan persaingan di tempat kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kudus Karya Prima Jekulo, Kudus adalah sebagai berikut :

1. Variabel Disiplin Kerja (X1)

Tabel 4:5

Hasil dari Jawaban Kuesioner Responden

Variabel	Item	Total SS	%	Total S	%	Total N	%	Total TS	%	Total STS	%
Disiplin Kerja (X1)	P1	20	54,0	16	43,2	0	0	1	2,7	0	0
	P2	17	45,9	17	45,9	2	5,40	0	0	0	0
	P3	19	51,3	16	42,2	2	5,40	0	0	0	0
	P4	20	54,0	16	42,2	1	2,7	0	0	0	0
	P5	18	48,6	14	37,8	4	10,8	0	0	0	0

Sumber : Data Primer yang diolah, 2016

Berdasarkan data diatas dapat dipahami bahwa: item (1) responden yang menjawab sangat setuju 20, setuju 16, netral 0, tidak setuju 1, dan sangat tidak setuju 0, bahwa menurut responden pemimpin memberikan contoh disiplin kerja. Item (2) responden yang

menjawab sangat setuju 17, setuju 17, netral 2, tidak setuju 0, dan sangat tidak setuju 0, bahwa menurut responden disiplin waktu memunjang kinerja. Item (3) responden menjawab sangat setuju 19, setuju 16, netral 2, tidak setuju 0 dan sangat tidak setuju 0, bahwa menurut responden antara gaji dan kesejahteraan harus seimbang. Item (4) responden yang menjawab sangat setuju 20, setuju 16, netral 1, tidak setuju 0, dan sangat tidak setuju 0, bahwa menurut responden dalam bekerja karyawan harus menyelesaikan sesuai target perusahaan. Item (5) responden menjawab sangat setuju 18, setuju 14, netral 4, tidak setuju 0 dan sangat tidak setuju 0, bahwa menurut responden dalam bekerja yang tidak disiplin mendapatkan peringatan.

2. Variabel Persaingan di tempat kerja (X2)

Tabel 4:6

Hasil dari Jawaban Kuesioner Responden

Variabel	Item	Total SS	%	Total S	%	Total N	%	Total TS	%	Total STS	%
Persaingan di tempat kerja	P1	20	54,0	15	40,5	0	0	1	2,7	0	0
	P2	18	48,6	17	45,9	2	5,40	0	0	0	0
	P3	20	54,0	16	42,2	1	2,7	0	0	0	0
	P4	22	59,4	14	37,8	1	2,7	0	0	0	0
	P5	17	45,9	16	42,2	4	10,8	0	0	0	0
	P6	18	48,6	16	42,2	2	10,2	1	2,7	0	0

Sumber : Data Primer yang diolah, 2016

Berdasarkan data diatas dapat dipahami bahwa item (1) responden menjawab sangat setuju 20, setuju 15, netral 0, tidak setuju 1 dan sangat tidak setuju 0. Item (2) responden menjawab sangat setuju 18, setuju 17, netral 2, tidak setuju 0 dan sangat tidak setuju 0, bahwa menurut responden persaingan karyawan menginginkan hasil pekerjaan yang lebih baik dari orang lain. Item (3) responden menjawab sangat setuju 20, setuju 16, netral 1, tidak setuju 0 dan

sangat tidak setuju 0, bahwa menurut responden tujuan persaingan yang terjadi guna memenuhi kebutuhan material dan nonmaterial. Item (4) responden menjawab sangat setuju 22, setuju 14, netral 1, tidak setuju 0 dan sangat tidak setuju 0, bahwa menurut responden persaingan perlu mempertahankan pendapat untuk menginginkan hasil yang baik dari orang lain. Item (5) responden menjawab sangat setuju 17, setuju 16, netral 4, tidak setuju 0, dan sangat tidak setuju 0, bahwa menurut responden sering terjadi kesalah pahaman menimbulkan persaingan. Item (6) responden menjawab sangat setuju 18, setuju 16, netral 2, tidak setuju 0, dan sangat tidak setuju 0, bahwa menurut responden kecenderungan prasangka buruk terhadap orang lain dapat menimbulkan persaingan.

3. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4:7

Hasil dari Jawaban Kuesioner Responden Tabel

Variabel	Item	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
		SS		S		N		TS		STS	
Kinerja Karyawan	P1	20	54,0	16	42,2	1	2,7	0	0	0	0
	P2	22	59,4	14	37,8	1	2,7	0	0	0	0
	P3	21	56,7	15	40,5	1	2,7	0	0	0	0
	P4	18	48,6	15	40,5	4	10,8	0	0	0	0
	P5	15	40,5	20	54,0	2	5,40	0	0	0	0

Sumber : Data Primer yang diolah, 2016

Berdasarkan data diatas dapat dipahami bahwa item (1) responden menjawab sangat setuju 20, setuju 16, netral 1, tidak setuju 0, dan sangat tidak setuju 0, bahwa menurut responden karyawan harus mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Item (2) responden menjawab sangat setuju 22, setuju 14, netral 1, tidak setuju 0, dan sangat tidak setuju 0, bahwa menurut responden kinerja yang baik dapat melebihi target yang ditentukan oleh

perusahaan. Item (3) responden menjawab sangat setuju 21, setuju 15, netral 1, tidak setuju 0, dan sangat tidak setuju 0, bahwa menurut responden pekerja harus menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Item (4) responden menjawab sangat setuju 18, setuju 15, netral 4, tidak setuju 0, dan sangat tidak setuju 0, bahwa menurut responden menjalin kerja sama yang baik dengan karyawan dapat meningkatkan kinerja. Item (5) responden menjawab sangat setuju 15, setuju 20, netral 4, tidak setuju 0, dan sangat tidak setuju 0, bahwa menurut responden memberikan bimbingan dan penjelasan antara karyawan yang belum dapat dipahami membantu meningkatkan kinerja karyawan.

E. Uji Validitas Dan Reabilitas Instrumen

1. Uji Validitas Instrumen

Untuk menguji validitas dan reabilitas instrumen, penulis menggunakan analisis SPSS. Berikut ini hasil pengujian validitas dan reabilitas berdasarkan uji non responden sebanyak 30 orang. Dengan menggunakan bantuan alat olah statistik SPSS 16. diperoleh hasil perhitungan sebagai berikut:

Tabel 4:8

Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item	Corrected item-total Correlation (r_{hitung})	r tabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	P1	-0,103	0,361	Tidak Valid
	P2	0,295	0,361	Tidak Valid
	P3	0,426	0,361	Valid
	P4	0,480	0,361	Valid
	P5	0,469	0,361	Valid
	P6	0,478	0,361	Valid
	P7	0,355	0,361	Tidak Valid

	P8	0,267	0,361	Tidak Valid
	P9	0,395	0,361	Valid
	P10	0,152	0,361	Tidak Valid
	P11	0,046	0,361	Tidak Valid
	P12	0,151	0,361	Tidak Valid
Persaingan di tempat kerja (X2)	P1	0,443	0,361	Valid
	P2	0,487	0,361	Valid
	P3	0,504	0,361	Valid
	P4	0,637	0,361	Valid
	P5	0,374	0,361	Valid
	P6	0,336	0,361	Tidak Valid
	P7	0,567	0,361	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	P1	0,146	0,361	Tidak Valid
	P2	0,242	0,361	Tidak Valid
	P3	0,494	0,361	Valid
	P4	0,408	0,361	Valid
	P5	0,416	0,361	Valid
	P6	0,530	0,361	Valid
	P7	0,371	0,361	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

2. Uji Reabilitas Instrumen

Reabilitas adalah suatu nilai yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama. Instrumen suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika nilai yang didapat dalam proses pengujian dengan uji statistik *Cronbach alpha* (α) > 0,60. Dan jika *Cronbach Alpha* diketemukan angka koefisien < 0,60 maka dikatakan tidak reliabel.¹⁰ Untuk menguji reabilitas instrumen, penulis menggunakan analisis statistik SPSS 16. berikut ini hasil pengujian reabilitas:

¹⁰ Masrukin, *Statistik Inferensial Aplikasi Program SPSS*, Media Ilmu Press, Kudus, 2008, Hal. 15.

Tabel 4:9
Hasli uji Reabilitas Instrumen

Variabel	Reability Coefficients	Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	12 item	0,647	Reliabel
Persaingan di tempat Kerja (2)	7 item	0,744	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	7 item	0,660	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Dari tabel di atas diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki *Cronbach Alpha* $> 0,60$ ($\alpha > 0,60$), yang artinya bahwa semua variabel X_1 , X_2 , dan Y dapat dikatakan reliabel.

F. Uji asumsi Klasik

1. Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.¹¹ Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah dengan nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Keduanya menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel lainnya. Nilai *Tolerance* $> 0,10$ atau dengan nilai $VIF < 10$, maka tidak terjadi multikolinieritas.¹²

¹¹ Imam Ghozali, Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19, Badan Penerbit Undip, Semarang, 2011, Hal. 105.

¹² *Ibid*, Hal. 105-106.

Tabel 4:10
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.545	1.856		.294	.771		
Disiplin Kerja	.400	.155	.386	2.573	.015	.257	3.897
Persaingan di tempat kerja	.483	.134	.542	3.611	.001	.257	3.897

a. Dependent Variable:
kinerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Menurut hasil pengujian multikolinieritas yang dilakukan diketahui bahwa nilai *tolerance* variabel faktor pendidikan, penilaian prestasi kerja dan pengalaman kerja masing – masing sebesar: 0,257; 0,257; dan VIF masing – masing sebesar: 3,897; 3,897;. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada variabel bebas yang memiliki *tolerance* kurang dari 0,10 dan tidak ada variabel bebas yang memiliki VIF lebih besar dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

2. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam suatu model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu periode t dengan kesalahan periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lain.¹³

¹³ Masrukhin, *Op.Cit*, Hal.183

Tabel 4:11
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.896 ^a	.804	.792	.975	2.033

a. Predictors: (Constant), Persaingan di tempat kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan uji Durbin – Watson atas residual persamaan regresi diperoleh angka d hitung sebesar 2,033. Untuk menguji gejala autokorelasi maka angka d hitung sebesar 2,033 tersebut dibandingkan dengan nilai d teoritis dalam tabel d -statistik Durbin Watson dengan signifikansi $\alpha = 5\%$.

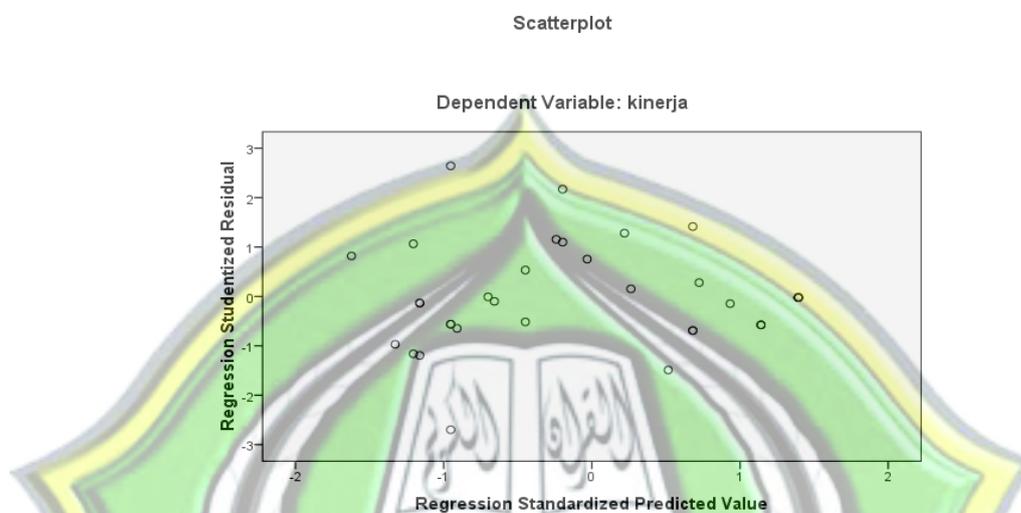
Dari tabel Durbin – Watson dengan jumlah sampel (n) sebesar 37 maka diperoleh nilai d_l sebesar 1,3635 dan d_u sebesar 1,5904. Karena hasil pengujiannya adalah $d_u < d < 4 - d_u$ ($1,5904 < 2,033 < 4 - 1,5904$), maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi positif untuk tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ atau dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada pengamatan yang lain.¹⁴ Jika varian dari residual satu ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya *heteroskedastisitas* dapat dilihat pada grafik *scatterplot* sebagai berikut:

¹⁴ Duwi Priyatno, *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*, Mediakom, Yogyakarta, 2010 Hal. 83

Gambar 4:6
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Grafik Scatterplot



Sumber : Data Primer yang diolah, 2016

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

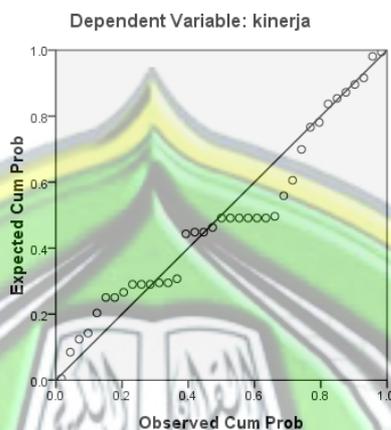
4. Uji normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model data regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah ingin mengetahui apakah distribusi data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas data dapat mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti arah atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data yang berbentuk lonceng (*bell Shaped*). Untuk melakukan uji normalitas dapat juga dengan melihat *normal probability plot*, dimana jika garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.¹⁵

¹⁵ Masrukin, *Opcit*, hlm. 61.

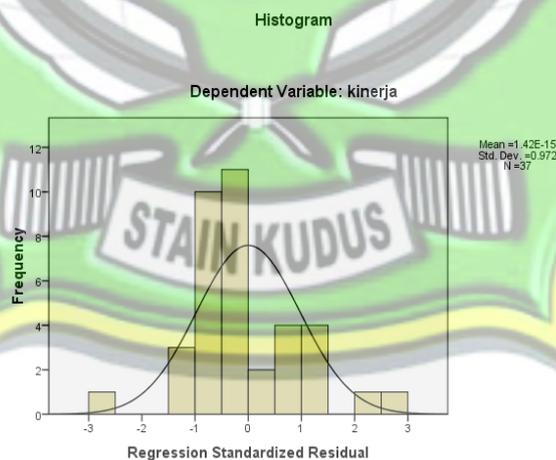
Gambar 4:7
Hasil Uji Normal Probability Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Data Primer yang diolah, 2016

Gambar 4:8
Hasil Uji Normalitas Grafik Hitogram



Sumber : Data Primer yang diolah, 2016

Pada grafik histogram menyatakan bahwa residual data telah menunjukkan kurva normal yang membentuk lonceng sempurna. Sedangkan grafik normal P-P Plot menyatakan bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah

garis diagonal. Dengan demikian, data yang digunakan telah memenuhi asumsi klasik dan dapat dikatakan data tersebut normal.

G. Teknik Analisis Data

Untuk mengetahui apakah suatu data dapat dianalisa lebih lanjut diperlukan analisis data agar hasil analisa nantinya efisien. Adapun kriteria pengujian sebagai berikut:

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji sejauhmana pengaruh antara variabel independen yaitu faktor Disiplin Kerja dan Persaingan di tempat kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kudus Karya Prima Terban Kudus.

Tabel 4:12
Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.545	1.856		.294	.771
Disiplin	.400	.155	.386	2.573	.015
Persaingan	.483	.134	.542	3.611	.001

a. Dependent Variable: kinerja
Sumber : Data Primer yang diolah, 2016

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda diperoleh koefisien untuk variabel bebas $X_1= 0,400$, $X_2= 0,483$, dan konstanta sebesar 0,545 sehingga model persamaan regresi yang diperoleh adalah:

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

$$Y = 0,545 + 0,400x_1 + 0,483x_2 + e$$

Dimana:

- Y : Kinerja Karyawan
- a : konstanta
- b_1 : koefisien regresi

X_1 : *Disiplin Kerja*
 X_2 : *Persaingan di tempat kerja*
 e : *eror*

- 1) Nilai sebesar 0,545 merupakan konstanta, artinya tanpa ada pengaruh dari kedua variabel independent faktor lain, maka variabel kinerja karyawan (Y) mempunyai nilai sebesar konstanta tersebut yaitu 0,545.
- 2) Koefisien regresi Disiplin Kerja 0,400 menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan disiplin kerja sebesar 100% akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 40,% jika variabel independen lain dianggap konstan.
- 3) Koefisien regresi Persaingan di tempat Kerja 0,483 menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan persaingan di tempat kerja sebesar 100% akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 48,3% jika variabel independen lain dianggap konstan.

2. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. R^2 yang digunakan adalah nilai *Adjusted R Square* yang merupakan R^2 yang telah disesuaikan. *Adjusted R Square* merupakan indikator untuk mengetahui pengaruh penambahan waktu sesuai variabel independen ke dalam persamaan:

Tabel 4:13
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.896 ^a	.804	.792	.975

a. Predictors: (Constant), persaingan, disiplin

b. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Data Primer yang diolah, 2016

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi yang dinotasikan dalam angka Adjusted R Square adalah sebesar 0,792 ini artinya bahwa sumbangan pengaruh variabel disiplin kerja (X_1), persaingan di tempat kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dipengaruhi sebesar 79,2%. Jadi besarnya pengaruh antara disiplin kerja dan persaingan di tempat kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Kudus Karya Prima adalah sebesar 79,2% sedangkan sisanya ($100\% - 79,2 = 20,8\%$) dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

3. Uji t (Parsial)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen (X) secara parsial (individual) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Tabel distribusi t dicari derajat pada derajat kebebasan (df) $n-k-1$. (n) adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel independen. Sehingga t_{tabel} diperoleh $df = (37-2-1)$ dengan signifikan 5% adalah 2,032. Secara lebih rinci dijelaskan dalam tabel berikut: apabila nilai $t_{hitung} >$ nilai t_{tabel} , maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya apabila nilai $t_{hitung} <$ nilai t_{tabel} , maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Tabel 4:14
Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.545	1.856		.294	.771
Disiplin	.400	.155	.386	2.573	.015
Persaingan	.483	.134	.542	3.611	.001

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Data Primer yang diolah, 2016

a. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja Karyawan

Hasil pengujian statistik Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan nilai t_{hitung} 2,573 dengan nilai t_{tabel} 2,032 dan nilai p value (sig) 0,015 yang berada dibawah 0,05 (tingkat signifikan). Ini berarti t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,573 > 2,032$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, jadi Disiplin Kerja merupakan variabel bebas yang berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis alternatif yang menyatakan “terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan”. Dari hasil penelitian ini memberikan bukti bahwa dalam pengambilan keputusan Kinerja Karyawan harus memperhatikan Kedisiplinan yang dimiliki seorang karyawan. Dengan memiliki kedisiplinan diri yang tertanam dalam diri setiap karyawan maka dapat diharapkan karyawan bekerja secara profesional.

b. Pengaruh Persaingan di tempat kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian statistik Penilaian Prestasi Kerja terhadap Promosi jabatan menunjukkan nilai t_{hitung} 3,611 dengan nilai t_{tabel} 2,032

dan nilai p value (sig) 0,001 yang berada dibawah 0,05 (tingkat signifikan). Ini berarti t hitung lebih besar dari t tabel ($3,611 > 2,032$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, jadi persaingan di tempat Kerja merupakan variabel bebas yang berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis alternatif yang menyatakan “terdapat pengaruh antara Persaingan di tempat kerja terhadap Kinerja Karyawan”. Dari hasil penelitian ini memberikan bukti bahwa dalam pengambilan keputusan Kinerja Karyawan harus memperhatikan Persaingan yang terjadi di tempat Kerja. yang dapat dilihat dari sikap dan emosi dalam setiap diri karyawan.

4. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menjawab pertanyaan apakah variabel independen (disiplin kerja dan persaingan di tempat kerja) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan). Tabel distribusi t dicari derajat pada derajat kebebasan $df (n-k-1)$. (n) adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel independen. Sehingga F_{tabel} diperoleh $df(37-2-1)= 34$ dengan signifikan 5% adalah 3,28. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada Tabel berikut ini:

Tabel 4:15
Hasil Analisis Uji F

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	132.133	2	66.066	69.544	.000 ^a
Residual	32.300	34	.950		
Total	164.432	36			

a. Predictors: (Constant), persaingan, disiplin

b. Dependent Variable:
kinerja

Sumber : Data Primer yang diolah, 2016

Dari uji F pada tabel 4.16 diperoleh nilai F_{tabel} untuk $df (32-3-1) = 34$ dengan taraf signifikansi 5% adalah 3,28. Dengan demikian nilai $F_{hitung} (69.544) > F_{tabel} (3,28)$ dengan nilai signifikansi 0,000. Ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa variabel independen (disiplin kerja dan persaingan di tempat kerja) secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) di PT. Kudus Karya Prima, Jekulo, Kudus

H. Pembahasan Dan Analisis

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kudus Karya Prima

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku.¹⁶ Sedangkan disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang secara teratur dan terus-menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dan tidak melanggar aturan yang telah ditetapkan.¹⁷

Hasil pengujian statistik Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan nilai t hitung 2,573 dengan nilai t tabel 2,032 dan nilai p value (sig) 0,015 yang berada dibawah 0,05 (tingkat signifikan). Ini berarti t hitung lebih besar dari t tabel ($2,573 > 2,032$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, jadi Disiplin Kerja merupakan variabel bebas yang berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Dari hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa Disiplin kerja pada PT.Kudus Karya Prima memiliki tingkat disiplin yang baik. Dengan adanya karyawan yang datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan

¹⁶ Abdurrahmat Fathoni, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta, 2006, Hal.126

¹⁷ Lijan Poltak Sinambela, *Kinerja Pegawai*, Graha Ilmu, Yogyakarta, Cet. Pertama, 2012, Hal.238,Hal. 239

perusahaan dengan baik. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Abdurrahmat Fathoni yang menyatakan bahwa kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin kerja pada karyawan yang baik, maka akan sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuan yang akan dicapai oleh perusahaan tersebut. Maka dari itu kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut.

2. Pengaruh Persaingan di tempat kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kudus Karya Prima

Persaingan adalah kegiatan yang berdasarkan atas sikap rasional dan emosional dalam mencapai prestasi kerja yang terbaik. Persaingan dimotivasi oleh ambisi untuk memperoleh pengakuan, penghargaan, dan status sosial yang terbaik.¹⁸

Hasil pengujian statistik Penilaian Prestasi Kerja terhadap Promosi jabatan menunjukkan nilai t hitung 3,611 dengan nilai t tabel 2,032 dan nilai p value (sig) 0,001 yang berada dibawah 0,05 (tingkat signifikan). Ini berarti t hitung lebih besar dari t tabel ($3,611 > 2,032$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, jadi persaingan di tempat Kerja merupakan variabel bebas yang berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini memberikan bukti empiris persaingan di tempat kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan dapat dilihat dari tindakan-tindakan yang dilakukan oleh karyawan untuk mencapai tujuan yang diinginkannya dengan sikap yang rasional dan emosional dalam mencapai prestasi yang baik. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Malayu Hasibuan yang menyatakan bahwa persaingan yang sehat akan memotivasi moral

¹⁸ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, Ed. Rev, Cet. XII, 2009, Hal.199

kerja. Dengan persaingan yang sehat, karyawan akan kreatif akan berlomba-lomba mencapai prestasi kerja optimal.

3. Pengaruh disiplin kerja dan persaingan di tempat kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kudus Karya Prima Jekulo, Kudus.

Disiplin kerja dan persaingan di tempat kerja merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja kerja karyawan. Dari hasil uji simultan (uji F) menunjukkan nilai F_{hitung} (69.544) > F_{tabel} (3,28) artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen (disiplin kerja dan persaingan di tempat kerja) secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) pada PT. Kudus Karya Prima Jekulo, Kudus.

Dari hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa kinerja karyawan suatu gambaran mengenai tolak ukur kerja karyawan untuk tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan prestasi kerja karyawan. Dengan adanya kinerja karyawan yang baik, maka dapat mencapai tujuan, visi, misi dari perusahaan pada PT. Kudus Karya Prima Jekulo, Kudus. Seperti yang diungkapkan oleh Moeheriono mengatakan bahwa merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

I. Implikasi Penelitian

1. Implikasi Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan ekonomi dan manajemen terutama tentang manajemen sumber daya manusia tentang kedisiplinan dan persaingan yang di tempat kerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan di PT. Kudus Karya Prima Jekulo, Kudus.

Dengan meningkatnya kinerja karyawan diharapkan kedisiplinan dan persaingan yang terjadi karyawan tidak melakukan tindakan-tindakan yang dapat merugikan perusahaan. Dan diharapkan tercapainya konsistensi kerja, karyawan dan produk yang berkualitas.

2. Implikasi Praktis

- a. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor disiplin kerja dan persaingan sesama karyawan yang terjadi di tempat kerja. Apabila kedua variabel tersebut berjalan dengan baik, tentunya akan memberikan dampak yang positif dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Kudus Karya Prima Jekulo, Kudus. Dengan meningkatnya kinerja karyawan akan memberikan produk berkualitas yang baik pula.
- b. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa para karyawan harus mengetahui tentang pentingnya kinerja karyawan yang baik. karyawan harus memperhatikan faktor kedisiplinan dan persaingan di tempat kerja agar meningkatkan kinerja guna memberikan kepuasan pelanggan.

