

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

##### 1. Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Kudus Istana Furniture Kudus adalah perseroan yang didirikan pada tanggal 27 September 1987 dan produksi komersial dimulai pada tahun 1988. Saat ini perusahaan ini dikepalai oleh Ir.Yopie Susanto. Jumlah karyawan pada tahun 2015 sebanyak 1.153 orang karyawan yang terbagi kedalam beberapa bagian, yaitu staf 94 orang, harian 665 orang dan borong sebanyak 394 orang.

Perusahaan ini lebih dikenal dengan PT. Rotan karena pada awal berdirinya perusahaan ini lebih mengedepankan produk berbahan baku rotan. Namun dengan perkembangan zaman dan banyaknya jenis barang furniture maka perusahaan ini berusaha mengaplikasikan bahan baku rotan dengan bahan baku lainnya agar tetap bersaing dengan perusahaan besar lainnya. Untuk saat ini, barang yang diproduksi antara lain *rattan*, *wooden*, *metal*, dan *Office furniture* dengan target sebagai berikut:

- |                     |                   |
|---------------------|-------------------|
| a. Rattan furniture | 36.000 pcs/tahun  |
| b. Wooden furniture | 108.000 pcs/tahun |
| c. Metal            | 27.000 pcs/tahun  |
| d. Accessories      | 9.000 pcs/tahun   |

Dalam pemasarannya sasaran utama perusahaan ini adalah pasar internasional, dari jumlah barang yang produksi 75% barang di ekspor ke luar negeri seperti Amerika, Rusia, Inggris, Kanada dan Australia. Sedangkan untuk 25% barang dipasarkan ke pasar *domestic* seperti hotel-hotel di Semarang, Bali, dan Kalimantan.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup>Dokumentasi, PT. Kudus Istana Furniture Kudus, Dikutip Tanggal 13 Mei 2016, Pada Pukul 09.30.

**2. Visi, Misi dan Tujuan**

Adapun visi, misi dan tujuan dari PT. Kudos Istana Furniture adalah sebagai berikut:

a. Visi

Menjadi yang terbesar dan terbaik di Indonesia

b. Misi

1. Memenuhi kepuasan konsumen melalui komunikasi yang insentif
2. Pengiriman barang yang tepat waktu
3. Inovasi yang terus menerus dan berkesinambungan

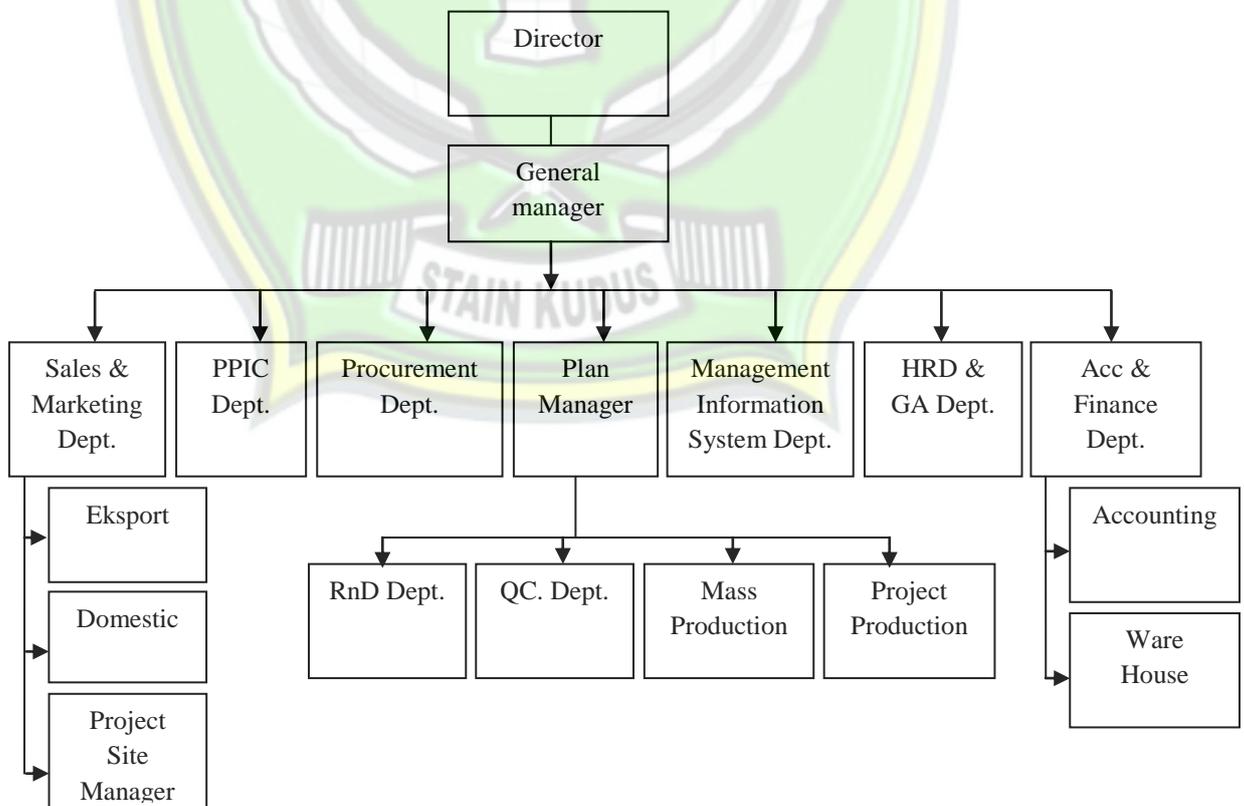
c. Tujuan

Terus meningkatkan dan melanggengkan secara konsisten hubungan bisnis dengan konsumen.

**3. Struktur Organisasi**

**Gambar 4.1**

**Struktur Organisasi**



Adapun tugas masing-masing jabatan dapat diuraikan sebagai berikut:

1. *Director*

Sama seperti jenis direktur lainnya, secara umum tugas direktur dalam perusahaan ini adalah memimpin, merencanakan, mengarahkan, mengatur, mengawasi, mengambil keputusan dan sebagai motivator bagi karyawannya.

2. *General manager*

- a. Memimpin perusahaan dan menjadi motivator bagi karyawannya
- b. Mengelola operasional harian perusahaan
- c. Merencanakan, melaksanakan, mengkoordinasi, mengawasi dan mengalisis semua aktivitas bisnis perusahaan
- d. Memastikan setiap departemen melakukan strategi perusahaan dengan efektif dan optimal
- e. Mengelola anggaran keuangan perusahaan
- f. Memutuskan dan membuat kebijakan untuk kemajuan perusahaan
- g. Membuat prosedur dan standar perusahaan

3. *Sales & Marketing Dept.*

Merencanakan, mengarahkan dan mengawasi seluruh kegiatan pemasaran perusahaan agar anggaran dapat sesuai dengan perencanaan pemasaran. Baik mengawasi pemasaran *domestic*, *ekspor*, maupun target proyek yang telah dibuat oleh manager.

4. *PPIC Dept.*

Memimpin dan bertanggung jawab untuk kegiatan pekerjaan di bagian PPIC dan bagian gudang. Termasuk pengendalian persediaan, pengendalian produksi perencanaan, dan kontrol pengiriman.

5. *Procurement Dept.*

Memastikan proses pengadaan berjalan dengan lancar sehingga produk dan jasa yang dibutuhkan bisa didapat disaat yang tepat, dalam jumlah yang tepat, dengan kualitas yang tepat dan dengan harga yang tepat.

#### 6. *Plan manager*

Merencanakan semua kegiatan yang akan dilaksanakan dalam sebuah perusahaan. *Plan manager* juga bertugas mengawasi dan memonitor pekerjaan *RnD Dept.*, *QC. Dept.*, *MASS productions*, dan *project productions*, yaitu:

- a. Memimpin perencanaan dan pelaksanaan proyek
- b. Melakukan koordinasi mengenai jadwal proyek secara keseluruhan
- c. Memastikan bahwa semua rencana proyek telah selesai
- d. Memenuhi setiap persyaratan kualitas dan waktu sesuai dengan perencanaan bisnis sebelumnya
- e. Melakukan perencanaan dan penjadwalan dalam rangka pencapaian target proyek dengan sukses
- f. Memimpin, memberikan arahan dan dorongan kepada para anggota tim kerja
- g. Menjaga hubungan baik dengan pelanggan

#### 7. *Management Information System Dept.*

- a. Menyediakan data/informasi yang dibutuhkan untuk pembuatan laporan department regular.
- b. Mengatur penawaran harga barang dan tanda terima dengan supplier untuk kebutuhan yang berhubungan dengan IT.

#### 8. *HRD & GA Dept.*

Melakukan persiapan dan seleksi tenaga kerja. Dalam proses persiapan dilakukan perencanaan kebutuhan akan sumber daya manusia dengan menentukan berbagai pekerjaan yang mungkin timbul. Yang dapat dilakukan adalah dengan melakukan perkiraan akan pekerjaan yang lowong, jumlahnya, waktu, dan lain sebagainya.

#### 9. *Acc & Finance Dept.*

Merencanakan, mengembangkan, dan mengontrol fungsi keuangan dan akuntansi di perusahaan dalam memberikan informasi keuangan secara komprehensif dan tepat waktu untuk membantu perusahaan

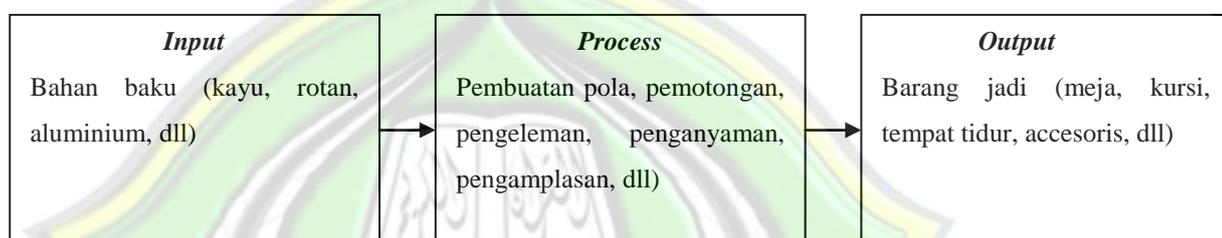
dalam proses pengambilan keputusan yang mendukung pencapaian target *financial* perusahaan.

#### 4. Unit Kegiatan Produksi

Produksi adalah kegiatan mengolah bahan baku menjadi barang setengah jadi atau barang jadi. Adapun kegiatan produksi pada PT. Kudus Istana Furniture dapat digambarkan sebagai berikut:

**Gambar 4.2**

#### **Proses Kegiatan Produksi**



#### **B. Gambaran Umum Responden**

Diskripsi responden disajikan 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 dengan menggunakan angket tertutup. Untuk penyebaran kuesionernya dilakukan dengan cara peneliti langsung mendatangi PT. Kudus Istana Furniture dan menyerahkan *kuesioner* yang ada untuk diisi responden, hal ini dimaksudkan agar lebih efektif untuk meningkatkan *respon rate* responden dalam penelitian ini, dengan mengambil sampel sebanyak 92 responden sebagai syarat pemenuhan sampel yang dapat mewakili populasi. Dalam hal ini peneliti membagi karakteristik responden menjadi 4, yaitu:

##### **1. Jenis Kelamin Responden**

Adapun data mengenai jenis kelamin responden, yaitu karyawan PT. Kudus Istana Furniture dapat dilihat pada tabel 4.1 sebagai berikut:

**Tabel 4.1**  
**Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Persen
Perempuan	50	54%
Laki-laki	42	46%
Jumlah	92	100%

Berdasarkan tabel 4.1 diatas dapat diketahui tentang jenis kelamin responden karyawan PT. Kudus Istana Furniture yang diambil sebagai responden. Yang menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah perempuan, yaitu sebanyak 50 orang atau 54%, sedangkan sisanya adalah laki-laki sebanyak 42 orang atau 46%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar dari karyawan PT. Kudus Istana Furniture adalah perempuan.

## 2. Usia Responden

Adapun data mengenai usia responden karyawan PT. Kudus Istana Furniture dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi empat kategori, yaitu dari umur kurang dari 20 th, 21 s/d 30 th, 31 th s/d 40 th, dan lebih dari 40 th. Data yang diperoleh dapat dilihat pada tabel 4.2 sebagai berikut:

**Tabel 4.2**  
**Deskripsi Responden Berdasarkan Umur**

Umur	Jumlah	Persen
<20 th	10	11%
21 s/d 30 th	20	22%
31 s/d 40 th	42	45%
> 40 th	20	22%
Jumlah	92	100%

Berdasarkan tabel 4.2 diatas diketahui bahwa usia dari responden karyawan PT. Kudus Istana Furniture yang dijadikan sampel dalam

penelitian adalah dari usia kurang dari 20 tahun sebanyak 10 orang atau 11%, usia 21 s/d 30 tahun sebanyak 20 orang atau 22%, usia 31 s/d 40 tahun sebanyak 42 orang atau 45%, dan yang usianya lebih dari 40 tahun adalah 20 orang atau 22%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar usia responden karyawan PT. Kudus Istana Furniture adalah antara 31s/d 40 tahun.

### 3. Pendidikan Responden

Adapun data mengenai pendidikan responden karyawan PT. Kudus Istana Furniture peneliti membaginya dalam lima kategori, yaitu SD, SMP, SMA, S1 dan S2. Adapun data mengenai tingkat pendidikan karyawan yang diambil sebagai responden adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.3**  
**Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan**

Pendidikan	Jumlah	Persen
SD	10	11%
SMP	25	27%
SMA	41	45%
S1	13	14%
S2	3	3%
Jumlah	92	100%

Berdasarkan tabel 4.3 di atas menunjukkan bahwa pendidikan karyawan PT. Kudus Istana Furniture yang menjadi responden adalah pendidikan SD sebanyak 10 orang atau 11%, pendidikan SMP sebanyak 25 orang atau 27%, pendidikan SMA sebanyak 41 orang atau 45%, S1 sebanyak 13 orang atau 14% dan S2 sebanyak 3 orang atau 3%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pendidikan karyawan PT. Kudus Istana Furniture adalah SMA.

### 4. Lama Bekerja Responden

Adapun data mengenai lama bekerja responden karyawan PT. Kudus Istana Furniture, yaitu:

**Tabel 4.4**  
**Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

Pekerjaan	Jumlah	Persen
<2 th	25	27%
2 s/d 3 th	11	12%
3 s/d 4 th	19	21%
>4 th	37	40%
Jumlah	92	100%

Berdasarkan tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa lama bekerja karyawan PT. Kudus Istana Furniture yang menjadi responden adalah kurang dari 2 tahun sebanyak 25 orang atau 27%, 2 s/d 3 tahun sebanyak 11 orang atau 12%, 3 s/d 4 tahun sebanyak 19 orang atau 21%, dan lebih dari 4 tahun sebanyak 37 orang atau 40%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Kudus Istana Furniture telah bekerja lebih dari 4 tahun.

### C. Deskripsi Hasil Data Penelitian

Hasil dari masing-masing jawaban responden tentang pengaruh *human relations* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Variabel *human relations* (X1)

Berdasarkan tabulasi jawaban responden mengenai *human relations* yang ada di PT. Kudus Istana Furniture, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

**Tabel 4.5**  
**Data Hasil Penelitian**

Variabel	Item	Total SS	%	Total S	%	Total N	%	Total TS	%	Total STS	%
<i>Human relations</i> (X1)	HR1	44	47.8%	36	39.1%	10	10.9%	2	2.2%	0	0,0%
	HR2	41	44.6%	24	26.1%	18	19.6%	9	9.8%	0	0,0%
	HR3	50	54.3%	24	26.1%	16	17.4%	2	2.2%	0	0,0%
	HR4	47	51.1%	25	27.2%	12	13.0%	6	6.5%	2	2.2%
	HR5	40	43.5%	29	31.5%	17	18.5%	6	6.5%	0	0,0%
	HR6	46	50.0%	26	28.3%	12	13.0%	7	7.6%	1	1.1%

*Sumber Data : Data primer yang diolah, 2016*

Dari hasil penelitian pada tabel 4.5 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan sangat setuju terhadap item-item *human relations*. Yang berarti karyawan PT. Kudus Istana Furniture menginginkan adanya *human relations* yang baik dalam menjalankan sebuah pekerjaan.

## 2. Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Berdasarkan tabulasi jawaban responden mengenai lingkungan kerja yang ada di PT. Kudus Istana Furniture, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

**Tabel 4.6**  
**Data Hasil Penelitian**

Variabel	Item	Total SS	%	Total S	%	Total N	%	Total TS	%	Total STS	%
Lingkungan Kerja(X2)	LK1	47	51.1%	33	35.9%	6	6.5%	5	5.4%	1	1.1%
	LK2	37	40.2%	36	39.1%	15	16.3%	4	4.3%	4	4.3%
	LK3	35	38.0%	37	40.2%	15	16.3%	5	5.4%	0	0,0%
	LK4	28	30.4%	34	37.0%	16	17.4%	7	7.6%	7	7.6%
	LK5	33	35.9%	34	37.0%	17	18.5%	4	4.3%	4	4.3%
	LK6	41	44.6%	24	26.1%	18	19.6%	6	6.5%	3	3.3%

*Sumber Data : Data primer yang diolah, 2016*

Dari hasil penelitian pada tabel 4.6 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan sangat setuju pada item pertanyaan pertama, kedua dan keenam, sedangkan untuk pertanyaan lainnya responden memberikan tanggapan setuju terhadap item-item lingkungan kerja. Yang berarti karyawan PT. Kudus Istana Furniture menginginkan lingkungan kerja yang baik dalam menjalankan sebuah pekerjaan.

### 3. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabulasi jawaban responden mengenai kinerja karyawan yang ada di PT. Kudus Istana Furniture, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

**Tabel 4.7**  
**Data Hasil Penelitian**

Variabel	Item	Total SS	%	Total S	%	Total N	%	Total TS	%	Total STS	%
Kinerja Karyawan (Y)	KK1	62	67.4%	22	23.9%	6	6.5%	2	2.2%	0	0,0%
	KK2	68	73.9%	19	20.7%	2	2.2%	3	3.3%	0	0,0%
	KK3	66	71.7%	17	18.5%	5	5.4%	4	4.3%	0	0,0%
	KK4	66	71.7%	16	17.4%	8	8.7%	2	2.2%	0	0,0%
	KK5	64	69.6%	17	18.5%	8	8.7%	3	3.3%	0	0,0%
	KK6	65	70.7%	18	19.6%	7	7.6%	0	0,0%	2	2.2%

*Sumber data: Output SPSS yang diolah, 2016.*

Dari hasil penelitian pada tabel 4.7 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan sangat setuju terhadap item-item kinerja karyawan. Yang berarti karyawan PT. Kudus Istana Furniture telah memberikan kinerja yang baik dalam menjalankan sebuah pekerjaan.

## D. Uji Instrumen

### 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu *kuesioner*. *Kuesioner* dikatakan valid, jika pertanyaan pada *kuesioner* mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur. Untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Sedangkan untuk uji signifikansi dilakukan dengan cara membandingkan nilai *r* hitung korelasi dengan nilai hitung *r* tabel, dengan *degree of freedom* (*df*) = *n*-2, dalam hal ini *n* adalah jumlah sampel dan *k* adalah konstruk dengan *alpha* 0,05. Adapun hasil pengujian validitas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen**

Variabel/ Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
<i>Human Relations</i>			
X1.1	0,342	0,205	Valid
X1.2	0,425	0,205	Valid
X1.3	0,553	0,205	Valid
X1.4	0,558	0,205	Valid
X1.5	0,471	0,205	Valid
X1.6	0,400	0,205	Valid
Lingkungan Kerja			
X2.1	0,478	0,205	Valid
X2.2	0,476	0,205	Valid
X2.3	0,445	0,205	Valid
X2.4	0,385	0,205	Valid
X2.5	0,509	0,205	Valid
X2.6	0,361	0,205	Valid
Kinerja			
Y1	0,341	0,205	Valid

Y2	0,388	0,205	Valid
Y3	0,516	0,205	Valid
Y4	0,511	0,205	Valid
Y5	0,335	0,205	Valid
Y6	0,339	0,205	Valid

Sumber data: output SPSS yang diolah, 2016

Berdasarkan tabel 4.8 diatas diketahui bahwa nilai r hitung pada kolom *corrected item-total correlation* untuk masing-masing item memiliki r hitung lebih besar dibandingkan r tabel dan bernilai positif untuk 92 responden dengan alpha 0,05 di dapat r tabel sebesar 0,205 maka, dapat disimpulkan bahwa semua indikator dari ketiga variabel *Human Relations* (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) adalah valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal, jika jawaban seseorang terhadap kenyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk mengukur reliabilitas menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha* >0,60. Adapun hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Reliabilitas Instrumen**

Variabel	<i>Reliability Coefficients</i>	Cronbach's Alpha	Keterangan
<i>Human Relations</i> (X1)	6 item	0,721	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	6 item	0,703	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	6 item	0,674	Reliabel

Sumber data: Output SPSS yang diolah, 2016

Dari tabel 4.9 di atas diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,6 ( $> 0,6$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *Human Relations* (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) adalah reliabel.

## E. Hasil Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas di dalam model regresi adalah dengan nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Dimana nilai *Tolerance*  $< 0,10$  atau sama dengan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*)  $> 10$ .

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Multikolonieritas**

Variabel	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	VIF
Human Relations (X1)	0.766	1.306
Lingkungan Kerja (X2)	0.766	1.306

*Sumber data: Output SPSS yang diolah, 2016*

Dari hasil pengujian multikolonieritasnya dilakukan nilai *tolerance* variabel *human relations* dan lingkungan kerja masing-masing sebesar 0,766 sedangkan nilai VIF masing-masing sebesar 1,306. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 10 persen dan VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada *multikolonieritas* antar variabel bebas dalam model regresi atau tidak ada korelasi antar variabel *human relations* dan lingkungan kerja dalam model regresi.

## 2. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t-1$ . Uji autokorelasi untuk penelitian ini menggunakan *Durbin Watson test*, dimana dikatakan tidak terjadi autokorelasi jika nilai durbin Watson lebih besar dari  $du$  dan lebih kecil dari  $4-du$  ( $du < dw < 4-du$ ). Dari hasil pengolahan diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Autokorelasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.709 <sup>a</sup>	.503	.492	2.007	1.741

*Sumber data: Output SPSS yang diolah, 2016*

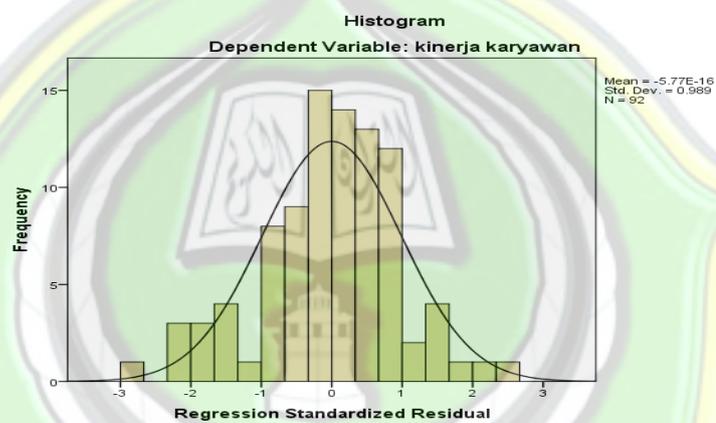
Dari tabel diatas hasil pengujian dengan menggunakan uji Durbin-Warton atas residual persamaan regresi diperoleh angka d-W sebesar 1.741 untuk menguji gejala autokorelasi maka angka d-W sebesar 1.741 tersebut dibandingkan dengan nilai tabel dengan signifikansi 0,05  $n = 92$  dan  $k = 2$ . Dari tabel d-statistik Durbin Watson diperoleh nilai  $dl = 1,612$  dan  $du = 1,703$ . Apabila dimasukkan kedalam rumus maka  $du < dw < 4-du$  atau  $1,703 < 1,741 < 2,217$  maka dapat disimpulkan tidak ada autokorelasi pada model regresi.

## 3. Uji Normalitas

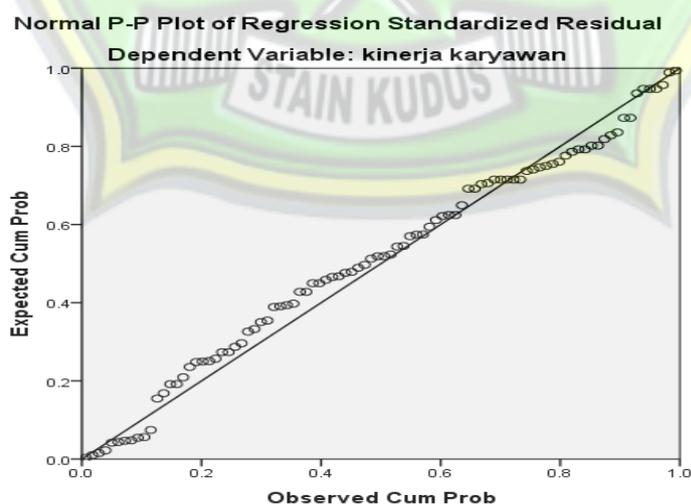
Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas adalah melihat histogram dan melihat normal *probability plot*. Asumsinya adalah:

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

**Gambar 4.3**  
**Grafik Histogram**



**Gambar 4.4**  
**Grafik Normal P-P Plot**



*Sumber data: Output SPSS yang diolah, 2016*

Dari tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa grafik histogram memberikan pola distribusi yang normal. Sedangkan pada grafik *Normal Probability Plot* terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal. Grafik ini menunjukkan ketiga variabel mempunyai distribusi normal. Hal ini berarti model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

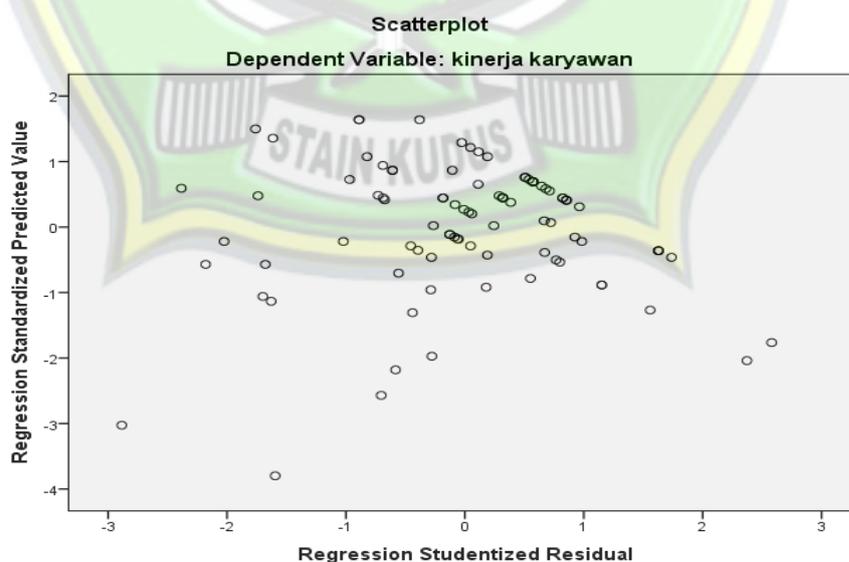
#### 4. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat pada grafik *scatterplot*. Asumsinya adalah:

- Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Gambar 4.5**

#### **Pengujian Heteroskedastisitas**



Sumber data: Output SPSS yang diolah, 2016

Grafik menunjukkan bahwa tidak terdapat pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

## F. Hasil Analisis Data

### 1. Analisis Regresi Linear Ganda

Analisis regresi ganda digunakan untuk menguji hipotesa dari penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel *human relations* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Dalam regresi linier berganda, persamaan regresinya adalah  $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$  yang digunakan untuk melakukan analisis secara simultan antara *human relations* ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Dengan menggunakan bantuan alat olah statistik SPSS *for Windows* versi 16.0 diperoleh hasil perhitungan sebagai berikut:

**Tabel 4.12**  
**Hasil Regresi Linear Ganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.859	1.662		7.137	.000
human relations	.348	.068	.441	5.158	.000
lingkungan kerja	.281	.063	.382	4.468	.000

Sumber data: Output SPSS yang diolah, 2016

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda pada tabel di atas diperoleh koefisien untuk variabel bebas  $X_1 = 0,348$ ,  $X_2 = 0,281$  dan konstanta sebesar 11,859 sehingga model persamaan regresi yang diperoleh adalah:

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

$$Y = 11.859 + 0,348X_1 + 0,281X_2 + e$$

Dimana:

Y : variabel *dependen* (kinerja karyawan)

X1 : variabel *independen* (*human relations*)

X2 : variabel *independen* (lingkungan kerja)

- a. Nilai konstan (Y) sebesar 11,859 artinya jika variabel *human relations* (X1) dan lingkungan kerja (X2) nilainya adalah 0 (nol), maka variabel kinerja karyawan akan berada pada angka 11,859.
- b. Koefisien regresi (X1) dari perhitungan linier berganda didapat nilai *coefficient* (b1) = 0,348. Hal ini berarti setiap ada peningkatan *human relations* (X1) maka kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 34,8%, dengan anggapan variabel lingkungan kerja (X2) adalah konstan.
- c. Koefisien regresi (X2) dari perhitungan linier berganda didapat nilai *coefficients* (b2) = 0,281. Hal ini berarti jika mempunyai lingkungan kerja (X2) baik maka kinerja karyawan meningkat sebesar 28,1%, dengan anggapan variabel *human relations* (X1) adalah konstan.

## 2. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)

Untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial, digunakan uji Statistik T (uji T). Pengujian dilakukan dengan melihat taraf signifikansi (*p value*), 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. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	11.859	1.662		7.137	.000		
human relations	.348	.068	.441	5.158	.000	.766	1.306
lingkungan kerja	.281	.063	.382	4.468	.000	.766	1.306

*Sumber data: Output SPSS yang diolah, 2016*

a. Pengaruh *Human Relations* terhadap Kinerja Karyawan

Dengan pengujian yang menggunakan tingkat signifikansi sebesar  $\alpha = 0,05$  dan derajat kebebasan  $df = (n-k-1) = 92-2-1 = 89$ . Diperoleh  $t$  tabel = 1,662. Hasil pengujian statistik *human relations* terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai  $t$  hitung 5,158 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai signifikansi menunjukkan bahwa taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $5,158 > 1,662$ ) yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ . Dengan demikian ( $H_1$ ) diterima, yaitu *human relations* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Kudus Istana Furniture.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dengan pengujian yang menggunakan tingkat signifikansi sebesar  $\alpha = 0,05$  dan derajat kebebasan  $df = (n-k-1) = 92-2-1 = 89$ . Diperoleh  $t$  tabel = 1,662. Hasil pengujian statistik lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai  $t$  hitung 4,468 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai signifikansi menunjukkan bahwa taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $4,468 > 1,987$ ) yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ . Dengan demikian ( $H_2$ ) diterima, yaitu lingkungan kerja

berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Kudus Istana Furniture.

### 3. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Uji F digunakan untuk menjawab pertanyaan apakah variabel independen (*human relations* dan lingkungan kerja) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel *dependen* (kinerja karyawan), jika:

- a.  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak, sebaliknya jika
- b.  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima.

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji F**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	362.481	2	181.241	44.997	.000 <sup>b</sup>
	Residual	358.475	89	4.028		
	Total	720.957	91			

Sumber data: Output SPSS yang diolah, 2016

Dengan pengujian yang menggunakan tingkat signifikansi sebesar  $\alpha = 0,05$  diperoleh  $F_{tabel} = 3,10$ . Hasil pengujian statistik di dapat  $F_{hitung}$  sebesar 44,997 dengan signifikansi 0,000. Nilai signifikansi menunjukkan bahwa taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $44,997 > 3,10$ ) yang berarti bahwa *human relations* dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Kudus Istana Furniture.

#### 4. Uji Koefisien Determinasi ( R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel *independen* (*human relations* dan lingkungan kerja) dalam menerangkan variabel *dependen* (kinerja karyawan) dengan melihat *Adjusted R Square*.

**Tabel 4.15**  
**Hasil uji Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.709 <sup>a</sup>	.503	.492	2.007

Sumber: Output SPSS yang diolah, 2016

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa korelasi yang terjadi antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar  $R = 0,709^a$ . Hal ini mengindikasikan bahwa variabel bebas *human relations* 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 analisis data diatas diketahui bahwa besarnya *Adjusted R Square* adalah 0,492 atau 49,2%. Hal ini berarti sebesar 49,2% kemampuan model regresi dari penelitian ini menerangkan variabel dependen. Artinya 49,2% variabel kinerja karyawan bisa dijelaskan oleh variansi dari variabel independen *human relations* dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya ( $100\% - 49,2\% = 50,8\%$ ) dipengaruhi oleh variabel-variabel lainya yang tidak diperhitungkan dalam analisis penelitian ini.

## G. Pembahasan dan Analisis

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

### 1. Pengaruh *Human Relations* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kudus Istana Furniture

Terdapat pengaruh *human relations* terhadap kinerja karyawan pada PT. Kudus Istana Furniture, berdasarkan nilai *t* hitung yang lebih besar dari *t* tabel ( $5,158 > 1,662$ ) serta nilai signifikansi sig. lebih kecil dari 0,05, yaitu sebesar 0,000 sehingga indikator *human relations* terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Kudus Istana Furniture.

Hal ini menunjukkan bahwa *human relations* merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan setiap karyawan beranggapan dengan kerjasama yang baik antar karyawan dan rasa persaingan yang *fair* dalam suatu organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan. *Human relations* dalam hal ini kebutuhan akan kerjasama merupakan salah satu esensi dari manajemen, terutama yang berhubungan dengan manusia, dalam arti bahwa kebutuhan akan kerjasama adalah kemampuan seseorang untuk melakukan hubungan yang baik diantara sesama karyawan tanpa melupakan kompetisi yang jujur dan adil dalam suatu organisasi. Dengan adanya hubungan kerja yang baik diantara karyawan maka akan tercipta suatu pandangan hidup yang memunculkan semangat dalam bekerja.

Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Soleh Rosyad, Wildan, Munajat, Eris Harismasakti, tentang Pengaruh *Human Relations* terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendapatan dan

Pengelolaan Keuangan Daerah di Kabupaten Lebak. Berdasarkan hasil perhitungan, diketahui bahwa *human relations* memiliki hubungan positif dan signifikan dengan prestasi kerja pegawai. Artinya jika *human relations* meningkat maka akan mengakibatkan peningkatan prestasi kerja pegawai. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh *human relations* terhadap prestasi pegawai pada Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Keuangan Daerah (DPPKD) Kabupaten Lebak (H1) diterima. *Human relations* dengan mengaitkan komitmen aktif dan perilaku kewarganegaraan dapat berkontribusi terhadap prestasi kerja pegawai sebesar 54,76% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lainnya.

## **2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kudus Istana Furniture**

Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kudus Istana Furniture, berdasarkan nilai  $t$  hitung yang lebih besar dari  $t$  tabel ( $4,468 > 1,662$ ) serta nilai signifikansi sig. lebih kecil dari dari 0,05, yaitu 0,000 sehingga indikator lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Kudus Istana Furniture.

Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Apabila kondisi lingkungan ini baik dan nyaman maka akan menimbulkan perasaan senang, pembicaraan serta tindakan yang baik dan menyenangkan, dan sebaliknya jika karyawan kurang mampu di dalam menerapkan suatu kondisi lingkungan yang nyaman untuk bekerja, dimana mereka menerima untuk bekerja dengan kondisi yang telah disediakan oleh perusahaan maka kinerja tidak akan tercipta secara optimal.

Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Diana Khairani Sofyan, tentang Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. Hasil yang diperoleh bahwa koefisien Durbin-Watson bernilai 0,801 yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja

berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor BAPPEDA, dimana hasil uji Hipotesis menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak artinya ada pengaruh secara signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja kerja pegawai pada BAPPEDA Kabupaten X, sehingga jelas bahwa produktifitas kerja sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja.

### 3. Pengaruh *Human Relations* dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kudos Istana Furniture

Analisis data menggunakan uji hipotesis data menggunakan uji F dan uji t. Berdasarkan nilai F hitung yang lebih besar dari F tabel ( $44,997 > 3,10$ ), ini berarti indikator variabel *human relation* dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Kudos Istana Furniture. Hasil penelitian ini mendukung  $H_a$  dan tidak mendukung  $H_0$ , yang berarti bahwa *human relation* dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil analisis regresi linier berganda diketahui bahwa koefisien determinasi yang dinotasikan dengan *Adjusted R square* besarnya 0,492 atau 49,2%. Hal ini berarti sebesar 49,2% kemampuan model regresi dari penelitian ini menerangkan variabel dependen. Artinya 49,2% variabel kinerja karyawan bisa dijelaskan oleh variansi dari variabel independen *human relations* dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya ( $100\% - 49,2\% = 50,8\%$ ) dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diperhitungkan dalam analisis penelitian ini.

Salah satu upaya dalam menghasilkan kinerja karyawan yang baik adalah dengan menciptakan hubungan yang baik diantara sesama karyawan tanpa melupakan kompetisi yang jujur dan adil dalam suatu organisasi. Karyawan akan merasa nyaman ketika mempunyai hubungan yang baik diantara sesama karyawan sendiri maupun hubungan baik dengan atasan. Selain hubungan yang baik antara karyawan lingkungan kerja yang nyaman, aman, kondusif serta menyenangkan akan membuat

karyawan merasa betah berada dalam lingkungan kerjanya dan akan mempengaruhi kinerja yang dimilikinya.

Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Eka Cahyani Putri, Mochammad Al Musadieg, dan Ika Ruhana yang meneliti tentang “Pengaruh *Human Relation* (Hubungan Antar Manusia) dan Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya Kabupaten Lamongan), hasil pengujian analisis regresi linier berganda secara simultan dengan menggunakan uji F menunjukkan bahwa hipotesis I diterima. Itu berarti variabel komunikasi, kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi non fisik lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 68,6%.

#### H. Implikasi Penelitian

Melihat hasil pengujian hipotesis penelitian diatas, maka terdapat implikasi penelitian baik secara teoritik maupun praktik, yaitu:

##### 1. Teoritik

Untuk penelitian selanjutnya, penelitian ini bisa dijadikan sebagai rujukan atau referensi dalam penelitian. Hasil penelitian ini merupakan bagian dari bidang manajemen khususnya berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia dan organisasi merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan, karena suatu organisasi tidak akan maju tanpa adanya manajemen yang baik dan sumber daya yang berkompeten di dalamnya.

##### 2. Praktik

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *human relations* dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Kudus Istana Furniture. Dengan adanya hubungan yang baik antara sesama karyawan maupun dengan pemimpin maka akan berdampak pada kinerja karyawan. Karena ketika mempunyai teman dan pemimpin yang demokratis, mengetahui apa yang dibutuhkan dan menghargai pekerjaannya,

karyawan akan merasa nyaman dan loyal pada perusahaan. Begitu pula karyawan juga mengharapkan lingkungan kerja yang mendukung, nyaman, bersih dan dapat memudahkan karyawan dalam bekerja, oleh karena itu pimpinan PT. Kudus Istana Furniture harus memberi motivasi, menerima keluhan serta memperhatikan lingkungan kerja karyawan karena maju tidaknya suatu organisasi juga ditentukan oleh keadaan karyawan. Apabila karyawan memiliki kinerja yang baik maka kinerja perusahaan juga akan baik.

