

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

1. Profil Singkat dan Sejarah Berdirinya PT. Kota Woodcraft Furniture Jepara.

a. Profil Singkat PT. Kota Woodcraft Furniture Jepara.

Nama Perusahaan : PT. Kota Woodcraft Furniture Jepara.
Pemegang Saham : Vishanthshanbu Devan Andikandathil, Joseph Varghese, dan Bapak Sutrisno.
Alamat :Ds.Wonorejo Rt.03 Rw.01 kec. Jepara Kab. Jepara.
Tahun Berdiri : 2016

b. Sejarah Berdirinya PT. Kota Woodcraft Furniture Jepara

Awal mula berdirinya PT. Kota Woodcraft Furniture Jepara adalah berawal dari CV. Tiga Jaya yang dipimpin oleh bapak Sutrisno selaku pemilik CV mengalami pailit dan koleb pada tahun 2014 lalu. Setelah mengalami masa-masa pailit perusahaan CV Tiga Jaya mengalami masa kefakuman dimana tidak terdapat produksi sama sekali yaitu selama 2 tahun.

Kemudian pada tahun 2016 CV. Tiga Jaya masih dibawah pimpina bapak Sutrisno dengan usaha yang gigih akhirnya bangkit kembali dengan mendapatkan kontrak oleh investor asing yang bersedia menanam kembali modal pada perusahaan tersebut. Kemudian setelah melakukan berbagai perjanjian dan kesepakatan akhirnya CV. Tiga Jaya berubah menjadi PT. Kota Woodcraft Furniture. PT. Kota Woodcraft Furniture hingga sekarang.

PT. Kota Woodcraft Furniture Jepara ini, membuat dan menyusun organisasinya berdasarakan atas karakteristik perusahaannya yang disesuaikan berdasarkan kondisi dan kebutuhan-kebutuhan perusahaan, pada dasarnya dinyatakan untuk

menciptakan hubungan yang harmonis antara bagian-bagian dalam perusahaan.

2. Visi dan Misi PT. Kota Woodcraft Furniture Jepara

a. Visi PT. Kota Woodcraft Furniture Jepara

- 1) Menjadi perusahaan furniture yang professional yaitu sebuah perusahaan yang memiliki manajemen tepat guna dalam mengelola organisasi dan menjalankan usaha.
- 2) Menjadi perusahaan terpercaya yaitu sebuah perusahaan yang memiliki akuntabilitas dan kredibilitas yang tinggi.
- 3) Menjadi perusahaan furniture terpilih yaitu sebuah perusahaan yang memiliki prioritas utama dalam bekerja sama dengan semua pihak yang berkepentingan.

b. Misi PT. Kota Woodcraft Furniture Jepara

- 1) Mengembangkan produk dan pasar untuk kepuasan pelanggan.
- 2) Membangun kemitraan perusahaan untuk meningkatkan kepercayaan pemasok dan kreditur.
- 3) Meningkatkan nilai investasi pemegang saham dan kesejahteraan karyawan.

3. Letak Geografis PT. Kota Woodcraft Furniture Jepara

Dalam rangka mengadakan penelitian letak geografis sebuah obyek penelitian merupakan suatu hal yang sangat penting, mengingat penelitian yang dilakukan ini adalah penelitian lapangan yang mempunyai tempat sebagai fokus penelitian.

PT. Kota Woodcraft Furniture Jepara beralamat di desa Wonorejo Rt.03 Rw.01 kec. Jepara Kab. Jepara. (Telp. +62 291 4296744).

Adapun letak geografisnya adalah sebagai berikut:

- a. Sebelah selatan jalan raya Wonorejo – Lebak.
- b. Sebelah barat berbatasan dengan rumah penduduk yaitu rumah bapak Hasan.
- c. Sebelah timur bersebrangan dengan rumah bapak arifin.
- d. Sebelah barat berbatasan dengan rumah penduduk yaitu rumah bapak Awwab.

4. Struktur Organisasi

Organisasi adalah wadah pembentukan hubungan antar manusia secara efektif sehingga mereka dapat bekerja sama secara efisien dan memperoleh keputusan pribadi dalam melaksanakan tugasnya serta memberikan kondisi tertentu untuk pencapaian tujuan suatu perusahaan perlu membuat suatu bagan yang menggambarkan tentang hubungan orang-orang yang menjalankan aktifitas dalam perusahaan, serta hubungan antar masing-masing kegiatan dan fungsi.

Struktur organisasi merupakan keseluruhan dari tugas-tugas yang dikelompokkan dalam fungsi-fungsi yang ada sehingga menjadi suatu yang dapat dikembangkan secara terus menerus pada suatu tujuan tertentu dan menjadi kondisi yang optimal. Struktur organisasi dapat memberikan gambaran tentang penempatan individu-individu pada posisi yang ada dalam suatu organisasi. Hal ini dimaksudkan untuk memperlihatkan tugas, pelaksanaan tugas, pelimpahan wewenang dan tanggung jawab yang mencerminkan hubungan atasan dan bawahan.

Tujuan pengadaan struktur organisasi merupakan upaya untuk mengkoordinasikan semua kegiatan, baik bersifat fisik maupun non fisik yang diarahkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Untuk itu diperlukan suatu kegiatan yang terarah. Sehingga pelaksanaan tugas dapat berjalan dengan lancar dan teratur sesuai dengan pedoman struktur yang ada. Pada prinsipnya struktur organisasi yang dicapai harus disesuaikan dengan kebutuhan, kondisi dan tipe perusahaan itu sendiri. Dengan demikian setiap perusahaan mempunyai struktur organisasi yang belum tentu sama.

Struktur organisasi pada PT. Kota Woodcraft Furniture Jepara adalah sebagai berikut:

- a. Direktur
- b. General Manajer
- c. Marketing
- d. Personalia

- e. PPIC
- f. Bagian Keuangan
- g. Pembelian
- h. Sales Ekspor
- i. Produksi
- j. Drafter
- k. Quality Control
- l. Finishing
- m. Stuffing

Secara rinci struktur organisasi di PT. Kota Woodcraft Furniture sebagai berikut :

- a. Direktur
Vishanthshanbu Devan Andikandathil
- b. General Manajer
Lila Octarina
- c. Marketing
Joseph Varghese
- d. Personalia
Dwi Istian
- e. PPIC
Lila Octarina
- f. Bagian Keuangan
Noory Wijayanti
- g. Pembelian
Joseph Varghese
- h. Sales Ekspor
Lila Octarina
- i. Produksi
Abdul Rozi
- j. Drafter
Lukman Hakim
- k. Quality Control
Erwin Setyawan

l. Finishing

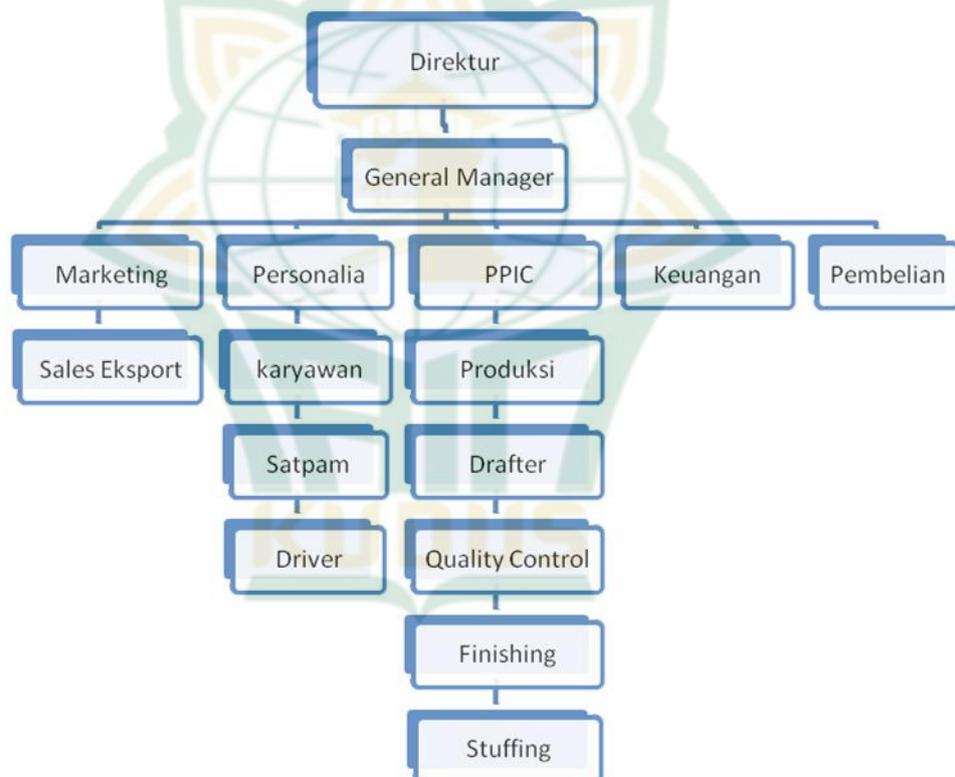
Desta Airin

m. Stuffing

Teguh S

Dengan format struktur organisasi sebagai berikut :

Gambar 4.1

Struktur Organisasi PT. Kota Woodcraft Furniture¹

Keterangan:

a. Direktur

- 1) Bertanggung jawab dalam memimpin dan membina organisasi secara efektif dan efisien.
- 2) Bertindak sebagai perwakilan organisasi dalam hubungan dengan pihak eksternal perusahaan.
- 3) Mengkoordinasikan dan mengawasi semua kegiatan di organisasi.
- 4) Menentukan target omset untuk tiap-tiap unit bisnis.

¹ Sumber: PT. Kota Woodcraft Furniture.

- 5) Merencanakan dan mengembangkan sumber-sumber pendapatan dan pembelanjaan serta kekayaan perusahaan.
 - 6) Bertanggung jawab terhadap keuntungan dan kerugian perusahaan.
- b. General Manajer
- 1) Menjadi perantara pihak-pihak yang ingin berhubungan dengan pimpinan.
 - 2) Memfilter informasi sebagai sumber informasi bagi pimpinan dan menjalankan tugas dan tanggungjawab.
 - 3) Memegang rahasia penting pimpinan berkaitan dengan perusahaan.
- c. Marketing
- 1) Bertugas dalam menghasilkan pendapatan bagi perusahaan dengan cara menjual produk tersebut.
 - 2) Bertugas menjalin hubungan baik dengan pelanggan serta menjembatani antara perusahaan dengan lingkungan eksternal.
 - 3) Bertugas untuk menyerap informasi dan menyampaikan kepada perusahaan tentang segala sesuatu yang bermanfaat untuk meningkatkan kualitas dan penjualan produk.
- d. Personalia
- 1) Bertugas menentukan bagian karyawan, serta
 - 2) Bertugas dalam penerimaan karyawan baru.
- e. PPIC (Planning Product Inventory Control)
- Bertugas mengatur jalannya produksi sampai kontainer
- f. Bagian Keuangan
- 1) Mengambil dan/atau menyetujui keputusan yang berkaitan dengan pembelanjaan.
 - 2) Merencanakan, mengatur dan mengontrol perencanaan, laporan dan pembiayaan perusahaan.
 - 3) Mengendalikan dan pengawasi pengeluaran dan hutang.

- 4) Membuat laporan keuangan dan hutang
 - 5) Membuat laporan penerimaan dan piutang
 - 6) Mengawasi dan membantu petugas administrasi
- g. Pembelian
- Bertugas untuk melakukan pembelian bahan baku untuk proses produksi.
- h. Sales Ekspor
- Bertugas melaksanakan urusan ekspor dari pemesanan container.
- i. Produksi
- Bertugas memulai proses dari pembahanan sampai barang setengah jadi (sebelum finishing)
- j. Drafter
- Bertugas mendesain gambar sesuai dengan pesanan buyer.
- k. Quality Control
- 1) Memantau perkembangan dan kualitas produk
 - 2) Memonitoring proses produk dari pengamplasan
 - 3) Bertanggungjawab untuk memperoleh kualitas produk
- l. Finishing
- Bertugas menyempurnakan barang setengah jadi diantaranya melakukan pewarnaan sesuai yang diinginkan buyer.
- m. Stuffing
- Bertugas mmemuat barang dalam container sesuai dengan pesanan buyer.

5. Produk-produk

Produk yang dijual di PT. Kota Woodcraft Furniture diantaranya:

- a. Meja tamu
- b. Meja rias
- c. Kursi
- d. Almari
- e. Figura

- f. Tempat tidur set
- g. Indoor Furniture

6. Jam Kerja

Jam kerja merupakan waktu yang sesuai dengan jam kerja yang telah disepakati bersama sebelumnya. Jam kerja pada perusahaan ini antara lain:

- a. Hari senin sampai kamis
 - 08.00 – 12.00 jam kerja
 - 12.00 – 13.00 jam istirahat
 - 12.00 – 16.00 jam kerja
- b. Hari jum'at
 - 08.00 – 11.30 jam kerja
 - 11.30 – 13.00 jam istirahat
 - 13.00 – 16.30 jam kerja
- c. Hari sabtu
 - 08.00 – 12.00 jam kerja
 - 12.00 – 13.00 jam istirahat
 - 13.00 – 14.00 jam kerja
- d. Hari minggu
 - Merupakan hari libur.

Total keseluruhan jam kerja adalah 40 jam dalam satu minggu jika terhitung lebih maka dianggap sebagai jam kerja lembur.

7. Sistem upah

Sistem upah yang diberlakukan di PT. Kota Woodcraft Furniture ada 3 sistem upah yaitu berdasarkan bagiannya:

- a. Upah harian diberlakukan untuk karyawan diantaranya tukang, amplas, cleaning service, helper, sanding, dan finishing.
- b. Upah borongan diberlakukan untuk karyawan tukang ngejok, tukang kayu, dan muat kontainer.
- c. Upah bulanan diberlakukan untuk karyawan staf, supervisor, dan security.

B. Gambaran Umum Responden

Diskripsi responden disajikan dalam penelitian ini guna untuk menggambarkan keadaan atau kondisi responden yang dapat memberikan informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian. Penyajian data 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 tertutup. Untuk penyebaran kuesionernya dilakukan dengan cara peneliti langsung mendatangi karyawan PT. Kota Woodcraft Furniture Jepara dan menyerahkan kuesioner yang ada untuk diisi responden, hal ini dimaksudkan agar lebih efektif untuk meningkatkan *response rate* responden dalam penelitian ini, dengan mengambil sampel sebanyak 75 responden yang merupakan semua jumlah dari populasi. Dalam penelitian ini yang dijadikan karakteristik responden tersebut antara lain:

1. Usia

Adapun data mengenai usia responden dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi lima kategori, yaitu dari umur < 17 th, 18 s/d 30 th, 31 s/d 40 th, 41 s/d 50 th dan > 50 th. Data yang diperoleh dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Umur	Responden	Persentase (%)
1	< 17 th	0	0%
2	18 s/d 30 th	16	21%
3	31 s/d 40 th	23	31%
4	41 s/d 50 th	26	35 %
5	>50 th	10	13 %
Total		75	100 %

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa usia dari responden yang dijadikan sampel dalam penelitian adalah dari usia < 17 th sebanyak 0 orang atau 0 %, usia 18 s/d 30 th sebanyak 16 orang atau

21%, usia 31 s/d 40 th sebanyak 23 orang atau 31%, usia 41 s/d 50 th sebanyak 26 orang atau 35% dan usia > 50 th sebanyak 10 orang atau 13%. Hal ini yang menunjukkan bahwa sebagian besar usia responden adalah antara 41 sampai dengan 50 tahun.

2. Jenis Kelamin

Adapun data mengenai jenis kelamin responden dapat dilihat pada tabel 4.2 sebagai berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis kelamin

No.	Jenis Kelamin	Responden	Persentase (%)
1	Laki-laki	56	75.0 %
2	Perempuan	19	25.0 %
	Total	75	100 %

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa jenis kelamin responden laki-laki yaitu 56 orang dengan persentase 75,0 % dan sisanya perempuan sebanyak 19 orang atau 25,0%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden yang diambil dalam penelitian ini adalah laki-laki.

3. Pendidikan

Adapun data mengenai pendidikan responden, Peneliti membaginya menjadi enam kategori yaitu SD, SMP, SMA, Diploma, S1 dan S2/S3. Data yang diperoleh dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Pendidikan	Responden	Persentase (%)
1	SD	19	25.0 %
2	SMP	33	44.0 %
3	SMA	20	27.0 %
4	Diploma	0	0 %
5	S1	3	4.0 %
6	S2	0	0 %
	Total	75	100 %

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa pendidikan responden adalah SD sebanyak 19 orang atau 25,0%, SMP sebanyak 33 orang atau 44,0 %, SMA sebanyak 20 orang atau 27,0%, Diploma sebanyak 0 orang atau 0 %, S1 sebanyak 3 orang atau 4,0% dan S2/S3 sebanyak 0 orang atau 0%. Hal ini menunjukkan bahwa pendidikan responden yang diambil dalam penelitian ini rata-rata adalah SMP.

C. Deskripsi Hasil Data Penelitian

Hasil dari masing-masing jawaban responden tentang pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *organization citizen behavior* pada PT. Kota Woodcraft Furniture adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4
Hasil Penelitian

Variabel	Item	Total SS	%	Total S	%	Total IN	%	Total ITS	%	Total STS	%
Kompensasi (X1)	1	14	19	20	27	28	37	12	16	1	1
	2	12	16	26	35	25	33	9	12	3	4
	3	14	19	23	31	30	40	8	11	0	0
	4	20	27	18	24	30	40	5	7	2	3
	5	14	19	26	35	22	29	13	17	0	0
Lingkungan Kerja (X2)	1	13	17	22	29	23	31	13	17	4	5
	2	12	16	22	29	27	36	8	11	6	8
	3	10	13	17	23	25	33	20	27	3	4
	4	10	13	23	31	26	35	11	15	5	7
	5	11	15	17	23	29	39	10	13	8	11
Kinerja (Y)	1	10	12	22	29	31	41	9	12	3	4
	2	12	16	22	29	23	31	14	19	4	5
	3	8	11	23	31	26	35	13	17	5	7
	4	9	12	15	20	35	47	8	11	8	11
	5	10	13	21	28	25	33	14	19	5	7
	6	10	13	23	31	26	35	11	15	5	7
	7	11	15	17	23	29	39	10	13	0	11

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

1. Kompensasi (X1)

Dari hasil penelitian pada pertanyaan pertama mengenai kompensasi kerja, responden menjawab sangat setuju sebanyak (19%), setuju (27%), netral (37%), tidak setuju (16%), dan sangat tidak setuju (1%). Pada pertanyaan kedua responden menjawab sangat setuju sebanyak (16%), setuju (35%), netral (33%), tidak setuju (12%) dan sangat tidak setuju (4%). Pertanyaan ketiga responden menjawab sangat setuju sebesar (19%), setuju (31%), netral (40%), tidak setuju (11%) dan sangat tidak setuju (0%). Pertanyaan keempat responden menjawab sangat setuju sebesar (27%), setuju (24%), netral (40%), tidak setuju (7%) dan sangat tidak setuju (3%). Pertanyaan kelima yang menjawab sangat setuju (19%), setuju (35%), netral (29%), tidak setuju (17%) dan sangat tidak setuju (0%).

2. Lingkungan Kerja (X2)

Dari hasil penelitian pada pertanyaan pertama mengenai lingkungan kerja, responden menjawab sangat setuju sebanyak (17%), setuju (29%), netral (31%), tidak setuju (17%), dan sangat tidak setuju (5%). Pada pertanyaan kedua responden menjawab sangat setuju sebanyak (16%), setuju (29%), netral (36%), tidak setuju (11%) dan sangat tidak setuju (8%). Pertanyaan ketiga responden menjawab sangat setuju sebesar (13%), setuju (23%), netral (33%), tidak setuju (27%) dan sangat tidak setuju (4%). Pertanyaan keempat responden menjawab sangat setuju sebesar (13%), setuju (31%), netral (35%), tidak setuju (15%) dan sangat tidak setuju (7%). Kemudian pada pertanyaan kelima responden menjawab sangat setuju sebanyak (15%), setuju (23%), netral (39%), tidak setuju (13%) dan sangat tidak setuju (11%).

3. Kinerja (Y)

Dari hasil penelitian pada pertanyaan pertama mengenai kinerja (Y) responden menjawab sangat setuju sebanyak (12%), setuju (29%), netral (41%), tidak setuju (12%), dan sangat tidak setuju (4%). Pada pertanyaan kedua responden menjawab sangat setuju sebanyak (16%), setuju (29%),

netral (31%), tidak setuju (19) dan sangat tidak setuju (5%). Pada pertanyaan ketiga responden menjawab sangat setuju sebanyak (11%), setuju (31%), netral (35%), tidak setuju (17%) dan sangat tidak setuju (7%). Pada pertanyaan keempat responden menjawab sangat setuju sebanyak (12%), setuju (20%), netral (47%), tidak setuju (11%) dan sangat tidak setuju (11%). Pada pertanyaan kelima responden menjawab sangat setuju sebesar (13%), setuju (28%), netral (33%), tidak setuju (19%) dan sangat tidak setuju (7%). Kemudian pada pertanyaan keenam responden menjawab sangat setuju sebesar (13%), setuju (31%), netral (35%), tidak setuju (15%) dan sangat tidak setuju (7%). Kemudian pada pertanyaan ketujuh responden menjawab sangat setuju sebesar (15%), setuju (23%), netral (39%), tidak setuju (13%) dan sangat tidak setuju (11%).

D. Hasil Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menghitung korelasi antar skor atau butir pertanyaan dengan skor konstruk atau variabel. Hal ini dapat dilakukan dengan uji signifikansi dengan membandingkan r_{hitung} dengan 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 75-2 atau df=73 dengan alpha 0,05 didapat r_{tabel} 0,227. Apabila r_{hitung} (untuk tiap butir dapat dilihat pada kolom *corrected item total correlation*) lebih besar dari r_{tabel} dan nilai r positif, maka butir atau pertanyaan tersebut dikatakan valid. Hasil analisis validitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item	Corected Item-Total Correlation (r hitung)	r tabel	Keterangan
Kompensasi (X ₁)	X1.1	0,748	0,227	Valid
	X1.2	0,837	0,227	Valid
	X1.3	0,807	0,227	Valid
	X1.4	0,817	0,227	Valid
	X1.5	0,837	0,227	Valid
Lingkungan Kerja (X ₂)	X2.1	0,921	0,227	Valid
	X2.2	0,921	0,227	Valid
	X2.3	0,875	0,227	Valid
	X2.4	0,896	0,227	Valid
	X2.5	0,894	0,227	Valid
Kinerja (Y)	Y1	0,892	0,227	Valid
	Y2	0,845	0,227	Valid
	Y3	0,799	0,227	Valid
	Y4	0,799	0,227	Valid
	Y5	0,897	0,227	Valid
	Y6	0,884	0,227	Valid
	Y7	0,851	0,227	Valid

Sumber : data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa masing-masing item memiliki r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,227) dan bernilai positif. Dengan demikian butir atau pertanyaan tersebut dikatakan *valid*.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk, suatu kuesioner dikatakan reliable jika jawaban seorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau hasil stabil dari waktu ke waktu.

Tabel 4.6
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Reliability Coeffiens	Alpha	Keterangan
Kompensasi (X_1)	5 item	0,867	Reliabel
Lingkunga Kerja(X_2)	5 item	0,942	Reliabel
kinerja (Y)	7 item	0,937	Reliabel

Sumber Data : Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0.60 . dengan demikian, semua variabel (X_1 , X_2 , dan Y) dapat dikatakan *reliabel*.

E. Hasil Uji Asumsi Klasik

Tabel 4.7
Hasil Uji Asumsi Klasik

No	Uji	Hasil/Nilai	Keterangan
1.	Uji Multikolinearitas	Kompensasi VIF = 3,114 Tolerance = 0,312	Tidak terjadi multikolonieritas
		Lingkungan kerja VIF = 3,114 Tolerance = 0,312	Tidak terjadi multikolonieritas
2.	Uji Autokorelasi	Nilai <i>Durbin-Waston</i> = 2,151 jumlah sampel (n) = 75 jumlah variabel independen 2 (k=2), maka didapatkan nilai dL = 1,564 dU = 1,676 dan 4-dU (4-1,676 = 2,324). Jadi, 1,676 (dU) < 2,151 (d) < 2,324 (4-dU).	Tidak terdapat autokorelasi.

3.	Uji Heteroskedastisitas	Grafik <i>scatterplot</i> menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y.	Tidak terjadi heteroskedastisitas
4.	Uji Normalitas	Grafik normal plot terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal	Memenuhi asumsi normalitas

Sumber: Data primer yang diolah, 2018.

1. Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Cara yang dipakai untuk mendeteksi gejala multikolinieritas adalah dengan melihat VIF (*variance inflation factor*), jika nilai VIF kurang dari angka 10, maka tidak terjadi multikolinieritas.

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui nilai *tolerance* lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10. Dengan kata lain dalam model ini tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau tidak terjadi multikolinieritas. Dengan demikian model regresi dalam penelitian dinyatakan layak digunakan untuk aplikasi dalam persamaan regresi.

2. Hasil Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya) jika terjadi korelasi maka terdapat problem autokorelasi. Untuk mengetahui apakah model regresi mengandung autokorelasi dapat digunakan pendekatan Durbin Watson.

Hasil pengujian dengan menggunakan uji Durbin-Watson atas residual persamaan regresi diperoleh angka d-hitung sebesar 2,151

untuk menguji gejala autokorelasi maka angka d -hitung sebesar 2,151 tersebut dibandingkan dengan nilai d -teoritis dalam t tabel d -statistik. Dari tabel d -statistik Durbin Watson dengan titik signifikansi $\alpha = 5\%$ dan jumlah data $(n) = 75$ dan $k = 2$ diperoleh nilai dL sebesar 1,564, dU sebesar 1,676 dan $4-dU$ sebesar 2,324. Karena hasil pengujiannya adalah $dU < DW < 4-dU$ ($1,628 < 2,020 < 2,372$), maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian tidak ada autokorelasi.

3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

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

4. Hasil 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.

Berdasarkan hasil uji normalitas grafik histogram, residual data telah menunjukkan kurva normal yang membentuk lonceng sempurna. Selain dengan menggunakan histogram, kita juga bisa melihat uji normalitas dengan menggunakan grafik normal P-P Plot berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan grafik P-P Plot, terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian, data yang digunakan telah memenuhi asumsi klasik dan dapat dikatakan data terdistribusi normal.

A. Hasil Analisis Data

Tabel 4.8
Hasil Analisis Data

No	Uji	Hasil/Nilai	Keterangan
1.	Analisis Regresi Berganda	(Constanta) = 0,101	Tanpaadapengaruh dari duavariabel independen factor ain, maka variabel kinerja karyawan (Y) mempunyai nilai konstantasebesar nilai tersebut.
		Koefisien Kompenasi = 0,374	Kinerja Karyawan dipengaruhi koefisien kompensasi sebesar 37,4% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.
		Koefisien Lingkungan kerja = 0,980	Kinerja Karyawan dipengaruhi koefisien lingkungan kerja sebesar 98,0% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.
2.	Koefisien determinasi (R^2)	Adjusted R Square = 0,914	Variasi kinerja karyawan sebesar 91,4% dipengaruhi oleh variabel kompensasi dan lingkungan kerja.sisanya 8,6% dipengaruhi oleh variabel lain.
3.	Analisis Uji Parsial (Uji t)	Kompensasi t hitung= 3,846 Sig = 0,00	Berpengaruh secara positif dan signifikan
		Lingkungan kerja t hitung = 12,586 Sig = 0,00	Berpengaruh secara positif dan signifikan
4.	Uji Signifikansi	Kinerja karyawan	Berpengaruh secara simultan

	Simultan (Uji F)	F hitung = 393,793 Sig = 0,00	
--	------------------	----------------------------------	--

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini dilakukan untuk menguji hipotesis dari penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya, yaitu untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kota Woodcraft Furniture Jepara. Dari estimasi diperoleh hasil sebagai berikut:

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda diatas, diperoleh koefisien untuk variabel bebas $X_1 = 0,374$; $X_2 = 0,980$; dan konstanta sebesar 0,101, maka bentuk persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

$$Y = 0,101 + 0,374X_1 + 0,980X_2 + e$$

Keterangan:

Y : Kinerja Karyawan

a : Konstanta

b1 : Koefisien regresi Kompensasi

b2 : Koefisien regresi Lingkungan Kerja

X1 : Kompensasi

X2 : Lingkungan Kerja

e : Standar eror

Dapat diinterprestaikan sebagai berikut:

Konstanta 0,101 memberikan arti bahwa jika variabel independen dianggap konstan, maka rata-rata kinerja karyawan (Y) sebesar 1,009. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh koefisien kompensasi (X_1) sebesar 0,374 dan sisanya 0,626 dipengaruhi oleh sebab lain. Dan kinerja karyawan dipengaruhi oleh koefisien lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,980 dan sisanya 0.02 dipengaruhi oleh sebab lain.

2. Koefisien Determinasi

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. Dalam penelitian ini variabel dependen atau terikat (Y) adalah kinerja karyawan, selanjutnya variabel independen atau bebas adalah kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2). Hasil analisis dengan menggunakan SPSS adalah sebagai berikut:

Dari hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat bahwa besarnya *Adjusted R Square* 0,914, hal ini berarti 91,4% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi kedua variabel independen, kompensasi, lingkungan kerja dan sisanya ($100\% - 91,4\% = 8,6\%$) dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain.

3. Hasil 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} . Tabel distribusi t dicari pada derajat kebebasan (df) $n-k-1$. (n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel independen). Sehingga t_{tabel} diperoleh $df = (75-2-1)$ dengan signifikansi 5% adalah 1,993. Secara lebih rinci hasil t hitung dijelaskan dalam tabel berikut ini:

- a. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Kota Woodcraft Furniture Jepara desa Wonorejo.

Hasil pengujian statistik pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Kota Woodcraft Furniture Jepara desa

Wonorejo menunjukkan nilai t_{hitung} 3,846 dengan nilai t_{tabel} 1,993 dan *value* sebesar 0,000 yang berada dibawah 5% tingkat signifikansi. Ini berarti nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,846 > 1,993$) maka H_1 diterima (terdapat pengaruh), yang artinya kompensasi merupakan variabel bebas yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Kota Woodcraft Furniture Jepara desa Wonorejo.

- b. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Kota Woodcraft Furniture Jepara desa Wonorejo.

Hasil pengujian statistik lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Kota Woodcraft Furniture Jepara desa Wonorejo. menunjukkan nilai t_{hitung} 12,586 dengan nilai t_{tabel} 1,993 dan *value* sebesar 0,000 yang berada dibawah 5% tingkat signifikansi. Ini berarti nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($12,586 > 1,993$) maka H_2 diterima (terdapat pengaruh yang signifikan), yang artinya lingkungan kerja merupakan variabel bebas yang benar-benar berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Kota Woodcraft Furniture Jepara desa Wonorejo.

4. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X_1, X_2) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap nilai variabel dependen (Y). Seperti “terdapat pengaruh bersama-sama antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kota Woodcraft Furniture Jepara desa Wonorejo”. Uji signifikansi simultan ini yang terdapat dalam hasil perhitungan statistik ditunjukkan dengan F hitung. Tabel distribusi F dicari pada derajat kebebasan df_1 (jumlah variabel-1) atau $3-1=2$, dan df_2 ($n-k-1$) atau $75-2-1=72$ (n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel independen). Sehingga F tabel diperoleh dengan signifikansi 5% adalah 3,120. Dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Dari hasil uji anova atau F test, didapat F hitung sebesar 393,793 dengan F tabel sebesar 3,120 ini berarti nilai F hitung lebih besar daripada F tabel ($393,793 > 3,120$) dengan tingkat probabilitas 0,000 (signifikansi). Karena probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan X1 dan X2 berpengaruh secara simultan sehingga H3 diterima yang artinya antara kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Kota Woodcraft Furniture Jepara desa Wonorejo

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kota Woodcraft Furniture Jepara.

Pada awal hipotesis dikatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan studi kasus pada PT. Kota Woodcraft Furniture Jepara desa Wonorejo. Hasil pengujian hipotesis pada uji signifikansi parsial menunjukkan bahwa kompensasi dengan taraf signifikansi 0.000 dan memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,846 serta t_{tabel} sebesar 1,993, dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} ($3,846 > 1,993$), maka kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan nilai koefisien signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian H1 diterima.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rukmini tahun 2017 yang berjudul: “*Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap kinerja Karyawan pada*

CV Roda Jati Karanganyar". Menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.²

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Wibowo yang menyatakan bahwa kesalahan dalam menerapkan sistem penghargaan/kompensasi akan berakibat timbulnya demotivasi dan tidak adanya kepuasan kerja di kalangan pekerja. Apabila hal tersebut terjadi dapat menyebabkan turunnya kinerja baik pekerja maupun organisasi.³

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi tidak dapat dipungkiri merupakan suatu hal yang sangatlah penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, karena berdasarkan teori Wibowo ketika kompensasi/penghargaan dilakukan dengan baik akan berdampak pada motivasi dan kepuasan kerja. Sehingga hal tersebut akan menjadikan peningkatan kinerja baik pekerja itu sendiri maupun organisasi. Berdasarkan hasil penelitian maka saran yang dapat diberikan adalah perlunya manajemen PT. Kota Woodcraft Furniture Jepara desa Wonorejo dalam memberikan kompensasi atau penghargaan disesuaikan dengan lebih bijak. Mengingat masih banyaknya karyawan yang kurang puas mengenai insentif yang diberikan. Hal itu menjadikan karyawan kurang bersemangat sehingga kinerja yang dihasilkan juga kurang begitu memuaskan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kota Woodcraft Furniture Jepara.

Pada awal hipotesis dikatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan studi kasus pada PT. Kota Woodcraft Furniture Jepara desa Wonorejo. Hasil pengujian hipotesis pada uji signifikansi parsial menunjukkan bahwa lingkungan kerja dengan taraf signifikansi 0.000 dan memiliki nilai t_{hitung} sebesar

² Rukmini, Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Roda Jati Karanganyar, *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, Volume 17 No. 2, 2017.

³ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2016, Hlm. 289.

12,586 serta t_{tabel} sebesar 1,993 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} ($12,586 > 1,993$), maka lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Berdasarkan nilai koefisien signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan lingkungan kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian H2 diterima.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Aji Tri Budianto dan Amelia Katini tahun 2015 yang berjudul: “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk SBU Distribusi Wilayah Jakarta”. Menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang sangat kuat dan positif (signifikan) terhadap kinerja karyawan.⁴

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Bambang, dalam buku Mariati Rahman yang berjudul “Ilmu Administrasi” menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Seorang pegawai yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang bekerja pada lingkungan yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan menjadi pegawai yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja pegawai tersebut menjadi rendah.⁵

Berdasarkan hasil penelitian lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Memang tidak dapat dipungkiri bahwa lingkungan kerja sangatlah penting, karena mengingat seorang pegawai yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung akan menjadikan pegawai tersebut bekerja secara optimal sehingga menghasilkan kinerja

⁴ Aji Tri Budianto Dan Amelia Katini, Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah Jakarta, *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, Volume 3 No. 1, 2015.

⁵ Mariati Rahman, *Ilmu Administrasi*, CV Sah Media, Makassar, 2017, Hlm. 45.

yang baik, begitu juga sebaliknya jika seorang bekerja pada lingkungan yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal maka hal tersebut akan menjadi pegawai yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga menjadikan kinerja pegawai tersebut menjadi rendah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa masih kurang perhatiannya terhadap lingkungan kerja seperti masih terdapat penerangan yang kurang, sirkulasi udara yang kurang maksimal, serta terdapat tata letak barang yang masih semrawut. Dengan begitu salah satu cara yang harus dilakukan manajemen PT. Kota Woodcraft Furniture yaitu dengan menambahkan perhatian yang lebih baik terhadap lingkungan kerja sehingga menjadikan karyawan merasanya nyaman dalam bekerja yang tentunya untuk mencapai hasil kinerja yang baik.

3. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kota Woodcraft Furniture Jepara.

Pada awal hipotesis dikatakan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kota Woodcraft Furniture. Hasil pengujian hipotesis pada uji signifikansi simultan menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan taraf signifikansi 0.000 dan memiliki nilai F_{hitung} sebesar 393,793 dan F_{tabel} sebesar 3,120, dengan demikian F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($393,793 > 3,120$), maka dapat dikatakan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kota Woodcraft Furniture. Hal ini berarti H_3 diterima sesuai dengan hasil pengujian hipotesis.

Hasil penelitian berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Suharyanto, dkk. tahun 2014 yang berjudul: “*Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi QIP PT. GSI Cianjur*”. Mengungkapkan bahwa kompensasi dan

lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.⁶

Berdasarkan simpulan tersebut saran yang dapat peneliti berikan terhadap PT. Kota Woodcraft Furniture yakni untuk lebih memperhatikan pada kompensasi karyawan dan memperhatikan lingkungan kerja pada karyawan agar karyawan bisa lebih memberikan kinerja yang terbaik, karena kinerja yang baik tentunya akan menjadikan perusahaan yang bersangkutan menjadi semakin baik pula.



⁶ Suharyanto dkk, Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi QIP PT. Gsi Cianjur, *Jurnal Ilmiah Teknik Industri*, Volume 13 No. 2, 2014.