

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Kondisi Umum Objek Penelitian UD. Soka Mas Alumunium Margoyoso Kalinyamatan Jepara

1. Sejarah Berdirinya UD. Soka Mas Alumunium Margoyoso Kalinyamatan Jepara

UD. Soka Mas Alumunium berdiri dari inisiatif ibu Hj. Sudarwati, beliau yang awalnya berkarir dibidang tata rias pengantin merasa kurang puas dan ingin mempunyai bisnis yang baru, karena beliau merasa tata rias tidak bisa berjalan jangka panjang dan sang suami bapak H. Suyono hanya seorang supir. Pada tahun 2001 mulailah dirintis bisnis berjualan kaca yang dikelolanya bersama suaminya, berwal dengan menyewal ruko, bisnis jualan kaca dipilih karena di Jepara banyak kemajuan dalam bidang pembangunan. Dilihat dari hari kehari bisnis semakin berkembang dengan mendapat proyek sekolah, pasar, dan rumah sakit. Maka pada tahun 2004 usaha ini melebarkan sayapnya dengan membuat berbagai macam produk barang yang berkomposisi kaca dan alumunium.

Semangat yang tinggi pada diri sepasang suami istri selaku pemilik yang berkomitmen membuka lapangan pekerjaan untuk kerabat dan tetangganya akhirnya usaha ini semakin dilancarkan. Awalnya yang hanya memiliki 2 orang karyawan dan produk yang dijualkan hanya kaca, sekarang sudah memiliki 135 karyawan untuk membantu dalam pengelolaan bisnis. Kendaraan yang awalnya hanya 1 buah mobil terbuka sekarang sudah memiliki 3 truk dan 4 mobil bak terbuka.¹

2. Visi dan Misi UD. Soka Mas Alumunium

a. Visi

¹ Hasil dokumentasi melalui wawancara dengan pemilik, pada UD, Soka Mas Alumunium pada tanggal 20 Maret 2018.

Untuk menjadi penyedia produk yang berkualitas

b. Misi

1. Menciptakan lapangan kerja sebanyak mungkin yang bermanfaat.
2. Mampu membantu memberdayakan ekonomi masyarakat.
3. Mengupayakan peningkatan ketrampilan para karyawan.
4. Menjadikan bisnis yang berkembang sehingga mampu membangun ekonomi yang adil.

3. Budaya Kerja UD. Soka Mas Alumunium

Budaya kerja yang diterapkan adalah dengan cara:

1. Waktu kerja dimulai pukul 08.00 wib dan selesai pukul 14.00 wib
2. Libur kerja setiap hari Minggu
3. Karyawan baru setelah bekerja selama satu tahun akan dilatih untuk menyetir
4. Upah akan naik secara bertahap
5. Karyawan yang masuk pada hari libur akan mendapat upah 2kali lipat
6. Setiap bulan ramadhan akan diadakan buka puasa bersama dan diberikan bingkisan sembako serta THR (tunjangan hari raya)

4. Produk –Produk UD. Soka Mas Alumunium

Produk – produk yang ada dibagi 2 bagian, yaitu:

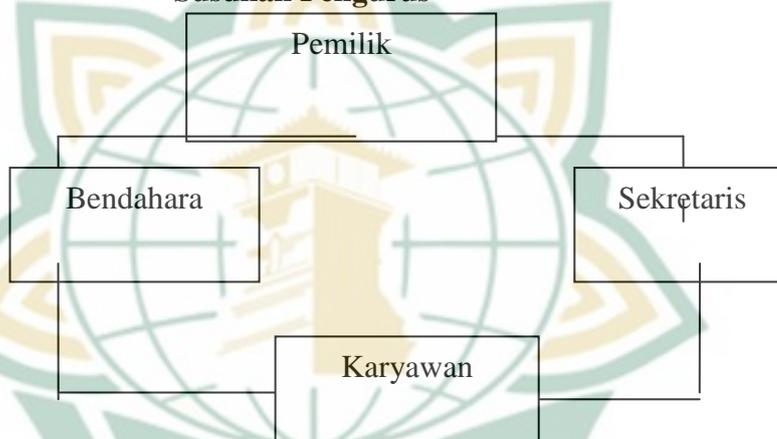
1. Produk Alumunium:
 - a. Kaca berbagai ukuran
 - b. Etalase
 - c. Jemuran Baju
 - d. Lemari Kaca
 - e. Gerobak
 - f. Rolling Door
 - g. Pintu Alumunium
 - h. dll.
2. Produk Besi/Bangunan:
 - a. Pagar Besi
 - b. Bengkel Las

- c. Besi berbagai ukuran
- d. Baja Ringan
- e. Semen
- f. Pasir
- g. dll.²

5. Susunan Pengurus UD. Soka Mas Alumunium

Tabel 4.1

Susunan Pengurus



B. Gambaran Umum Responden

1. Adapun data mengenai usia responden dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.2

Usia Responden

Keterangan	Jumlah	%
18 – 25 tahun	28	29,5
26 – 35 tahun	44	46,3
36 – 45 tahun	20	21,1
> 45 taun	3	3,1
Jumlah	95	100 %

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2018

² Hasil dokumentasi melalui wawancara dengan pemilik pada UD, Soka Mas Alumunium pada tanggal 20 Maret 2018.

Berdasarkan tabel diatas mengenai usia responden, jumlah responden terbesar adalah responden yang berumur antara 26 – 35 tahun yakni sebanyak 44 orang atau sebesar 46,3%. Kemudian 18 – 25 tahun yaitu sebanyak 28 orang atau sebesar 29,5% dan antara 36 – 45 sebanyak 20 orang atau sebesar 21,1% serta > 45 tahun sebesar 3 orang atau sebesar 3,1%.

2. Pendidikan Responden

Adapun data mengenai pendidikan responden dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 4.3
Pendidikan Responden

Keterangan	Jumlah	%
SD sederajat	19	20
SMP sederajat	43	45,3
SMA sederajat	29	30,5
Diploma	1	1,1
Sarjana	3	3,1
Jumlah	95	100 %

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat di ketahui bahwa sebagian responden lulusan SD sebanyak 19 orang atau sebesar 20% SMP sederajat sebanyak 43 orang atau sebesar 45,3% kemudian lulusan SMA sebanyak 29 orang atau sebesar 30,5%, dan Diploma sebanyak 1 orang atau sebesar 1,1% serta Sarjana sebanya 3 orang atau sebesar 3,1%.

3. Lama Bekerja

Adapun data mengenai lama bekerja responden dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 4.4

Lama Bekerja Responden

Keterangan	Jumlah	Presentase (%)
< 1 Tahun	9	9,5%
1 – 2 Tahun	14	14,7%
3 – 5 Tahun	25	26,3%
> 5 Tahun	47	49,5%
Jumlah	95	100%

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2018

Berdasarkan tabel dapat di ketahui bahwa sebagian responden lama bekerja antara 1-2 tahun sebanyak 14 orang atau sebesar 14,7%, kemudian antara 3-5 tahun sebanyak 25 orang atau sebesar 26,3%, dan lama bekerja > 5 tahun sebanyak 47 orang atau sebesar 49,5% serta lama bekerja kurang dari 1 tahun sebanyak 9 orang atau sebesar 9,5%.

C. Deskripsi Data Penelitian

Dari hasil-hasil masing-masing jawaban responden tentang *lingkungan kerja*, *tingkat upah* dan *Penempatan Kerja* terhadap Kinerja karyawan di sebagai berikut :

1. Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Hasil dari jawaban kuisioner responden variabel *Lingkungan Kerja* adalah sebagai berikut

Tabel 4.5
Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja (X1)³

Variabel	Item	Total STS	%	Total TS	%	Total N	%	Total S	%	Total SS	%
lingkungan kerja	lk1	9	9,5	8	8,4	8	8,4	36	37,9	34	35,8
	lk2	2	2,1	9	9,5	19	20	31	32,6	34	35,8
	lk3	2	2,1	14	14,7	18	18,9	37	37,9	23	24,2
	lk4	3	3,2	6	6,4	18	18,9	42	44,2	26	27,3
	lk5	1	1,1	1	1,1	17	17,9	50	52,6	26	27,3

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan keterangan pada tabel diatas dapat diketahui tanggapan responden terhadap instrument-instrumen Variabel Lingkungan Kerja. Data tersebut dijelaskan pada uraian sebagai berikut:

- a. Pada item Lingkungan Kerja yang pertama, 35,8% responden menjawab sangat setuju, 37,9% menjawab setuju dan 8,4% responden menjawab netral, sedangkan 8,4% menjawab tidak setuju dan 9,5 menjawab sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja penerangan cahaya telah terpasang dengan baik.
- b. Pada item yang kedua, 35,8% responden menjawab sangat setuju, 32,6% menjawab setuju dan 20% responden menjawab netral, sedangkan 9,5% menjawab tidak setuju dan sisanya 2,1% menjawab sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dengan warna ruang sudah sesuai yang diberikan.
- c. Pada item yang ketiga, 24,2% responden menjawab sangat setuju, 37,9% menjawab setuju dan 21,1% responden menjawab netral, sedangkan 14,7% menjawab tidak setuju dan sisanya 2,1% menjawab sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa suasana kerja sudah sesuai yang diberikan.

³ Hasil olah SPSS berdasarkan frekuensi variable lingkungan kerja (X1), pada tanggal 28 April 2018.

- d. Pada item keempat, 27,3% responden menjawab sangat setuju, 44,2% menjawab setuju dan 18,9% responden menjawab netral, sedangkan 6,4% menjawab tidak setuju dan sisanya 3,2% menjawab sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dengan suhu udara sudah sesuai yang diberikan.
- e. Pada item yang kelima, 27,3% responden menjawab sangat setuju, 52,6% menjawab setuju dan 17,9% responden menjawab netral, sedangkan 1,1% menjawab tidak setuju dan sisanya 1,1% menjawab sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dengan penataan tata ruang sudah sesuai yang diberikan.
2. Variabel Tingkat Upah (x2)

Hasil dari jawaban kuisioner responden variabel Seleksi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6
Frekuensi Variabel Tingkat Upah (X2)⁴

Variabel	Item Pertanyaan	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
		STS		TS		N		S		SS	
Tingkat Upah	Tu 1	5	5,3	4	4,2	4	4,2	38	40	44	46,3
	Tu 2	1	1,1	3	3,2	12	12,6	38	40	41	43,1
	Tu 3	3	3,2	3	3,2	6	6,4	43	45,2	40	42
	Tu 4	1	1,1	0	0	5	5,2	34	35,8	55	57,9

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan keterangan pada tabel diatas dapat diketahui tanggapan responden terhadap instrument-instrumen Variabel Tingkat Upah. Data tersebut dijelaskan pada uraian sebagai berikut:

⁴ Hasil olah SPSS berdasarkan frekuensi variabel Seleksi (X2), pada tanggal 28 April 2018.

- a. Pada item tingkat upah yang pertama, 46,3% responden menjawab sangat setuju, 40% menjawab setuju dan 4,2% responden menjawab netral, sedangkan 4,2% menjawab tidak setuju dan 5,3 menjawab sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan memperoleh upah sesuai dengan standar yang ditentukan.
 - b. Pada item tingkat upah yang kedua, 43,1% responden menjawab sangat setuju, 40% menjawab setuju dan 12,6% responden menjawab netral, sedangkan 3,2% menjawab tidak setuju dan 1,1% menjawab sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan memperoleh tunjangan berupa sembako setiap satu tahun sekali.
 - c. Pada item tingkat upah yang ketiga, 40,2% responden menjawab sangat setuju, 45,2% menjawab setuju dan 6,4% responden menjawab netral, sedangkan 3,2% menjawab tidak setuju dan sisanya 3,2% menjawab sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan memperoleh jaminan kesehatan berupa BPJS Ketenagakerjaan.
 - d. Pada item tingkat upah yang keempat, 23,4% responden menjawab sangat setuju, 49,4% menjawab setuju dan 23,4% responden menjawab netral, sedangkan 1,3% menjawab tidak setuju dan sisanya 2,6% menjawab sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan memperoleh bonus upah dua kali lipat apabila bekerja pada hari libur.
3. Variabel Penempatan Kerja (X3)

Hasil dari jawaban kuisioner responden variabel Penempatan Kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7
Frekuensi Variabel Penempatan Kerja (X3)⁵

Variabel	Item Pertanyaan	Total	%								
		STS		TS		N		S		SS	
Penempatan Kerja	PEN1	15	15,8	18	18,9	14	14,8	35	36,9	13	13,6
	PEN2	4	4,2	14	14,8	20	21,1	33	34,7	24	25,2
	PEN3	7	7,4	11	11,6	18	18,9	37	38,9	22	23,2
	PEN4	6	6,4	8	8,4	12	12,6	52	54,7	17	17,9

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan keterangan pada tabel diatas dapat diketahui tanggapan responden terhadap instrument-instrumen Variabel Penempatan Kerja. Data tersebut dijelaskan pada uraian sebagai berikut:

- a. Pada item Penempatan Kerja yang pertama, 13,6% responden menjawab sangat setuju, 36,9% menjawab setuju dan 14,8% responden menjawab netral, sedangkan 18,9% menjawab tidak setuju, serta 15,8% menjawab sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa penempatan karyawan sudah disesuaikan dengan Latar Belakang Pendidikan.
- b. Pada item Penempatan Kerja yang kedua, 25,2% responden menjawab sangat setuju, 34,7% menjawab setuju dan 21,1% responden menjawab netral, sedangkan 14,8% menjawab tidak setuju dan 4,2 menjawab sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan pengetahuan dibutuhkan dalam proses penempatan karyawan.
- c. Pada item Penempatan Kerja yang ketiga, 23,2% responden menjawab sangat setuju, 38,9% menjawab setuju dan 18,9% responden menjawab netral, sedangkan 11,6% menjawab tidak setuju dan sisanya 7,4%

⁵ Hasil olah SPSS berdasarkan frekuensi variabel penempatan kerja (X3), pada tanggal 28 April 2018.

menawab sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa ketrampilan kerja sudah diperhatikan dalam penempatan kerja.

- d. Pada item penempera kerja yang keempat, 17,9% menjawab sangat setuju, 54,7% menjawab setuju, 12,6% menjawab netral, 8,4% menjawab tidak setuju, dan sisanya 6,4% menjawab sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa pengalaman karyawan sangat diperhatikan dalam penempatan kerja.

4. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Hasil dari jawaban kuisioner responden variabel *Kinerja Karyawan* adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8
Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)⁶

Variabel	Item Pertanyaan	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
		STS		TS		N		S		SS	
Kinerja Karyawan	KIN1	3	3,2	6	6,4	12	12,6	49	51,5	26	26,3
	KIN2	3	3,2	10	10,5	25	26,4	36	37,8	21	22,1
	KIN3	3	3,2	14	14,8	23	24,2	43	45,2	12	12,6
	KIN4	2	2,1	11	11,6	21	22,1	42	44,2	19	20
	KIN5	1	1,1	6	6,4	24	25,2	50	52,6	14	14,7
	KIN6	7	7,4	2	2,1	10	10,5	44	46,4	32	33,6

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan keterangan pada tabel diatas dapat diketahui tanggapan responden terhadap instrument-instrumen Variabel Kinerja Karyawan. Data tersebut dijelaskan pada uraian sebagai berikut:

⁶ Hasil olah SPSS berdasarkan frekuensi variabel kinerja karyawan (Y), pada tanggal 28 April 2018.

- a. Pada item Kinerja Karyawan yang pertama, 26,3% responden menjawab sangat setuju, 51,5% menjawab setuju dan 12,6% responden menjawab netral, sedangkan 6,4% menjawab tidak setuju, serta 3,2% menjawab sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan sudah bekerja sesuai dengan kuantitas yang ditentukan oleh perusahaan.
- b. Pada item Kinerja Karyawan yang kedua, 22,1% responden menjawab sangat setuju, 37,8% menjawab setuju dan 26,4% responden menjawab netral, sedangkan 10,5% menjawab tidak setuju dan 3,2% sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan sudah bekerja melebihi karyawan lain sesuai dengan target yang ditentukan .
- c. Pada item Kinerja Karyawan yang ketiga, 12,6% responden menjawab sangat setuju, 45,2% menjawab setuju dan 24,2% responden menjawab netral, sedangkan 14,8% menjawab tidak setuju dan sisanya 3,2% menjawab sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan mampu memberikan kualitas sesuai standar perusahaan.
- d. Pada item Kinerja Karyawan yang keempat, 20% responden menjawab sangat setuju, 44,27% menjawab setuju dan 22,1% responden menjawab netral, sedangkan 11,6% menjawab tidak setuju dan 2,1% menjawab sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas melebihi karyawan lain sesuai dengan prosedur yang ada..
- e. Pada item Kinerja Karyawan yang kelima, 14,7% responden menjawab sangat setuju, 52,6% menjawab setuju dan 25,2% responden menjawab netral, sedangkan 6,4% menjawab tidak setuju dan sisanya 1,1% menjawab sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.
- f. Pada item Kinerja Karyawan yang keenam, 33,6% responden menjawab sangat setuju, 46,4% menjawab setuju dan 10,5% responden menjawab netral, sedangkan 2,1% menjawab tidak setuju dan sisanya 7,4% menjawab sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan dapat menggunakan waktu kerja secara efektif.

D. Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah suatu data dapat dianalisis lebih lanjut diperlukan suatu uji asumsi klasik regresi agar hasil dan analisis nantinya efisien. Adapun kriteria pengujian tersebut sebagai berikut :

1. Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantar variabel independen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas di dalam model regresi adalah dengan nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai *Tolerance* $< 0,10$ atau sama dengan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) > 10

Tabel 4.9

Hasil Uji Multikolonieritas *Tolerance* dan VIF

Variabel	Persamaan		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Lingkungan Kerja	0,849	1,178	Tidak terjadi Multikolinieritas
Tingkat Upah	0,955	1,047	Tidak terjadi Multikolinieritas
Penempatan Kerja	0,886	1,129	Tidak terjadi Multikolinieritas

Sumber data : *output SPSS yang diolah, 2018*

Hasil perhitungan pada tabel diatas menunjukkan bahwa hasil pengujian multikolonieritas dapat diketahui bahwa nilai tolerance variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,849 dan VIF sebesar 1,178 , variabel Tingkat Upah sebesar 0,955 dan VIF sebesar 1,047 , dan variabel Penempatan Kerja sebesar 0,886 dan VIF sebesar 1,129. hal ini menunjukkan bahwa tidak ada variabel bebas yang memiliki

tolerance kurang dari 0,10 dan tidak ada variabel bebas yang memiliki VIF lebih 10. Jadi data disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

2. Uji Heterokedastisitas

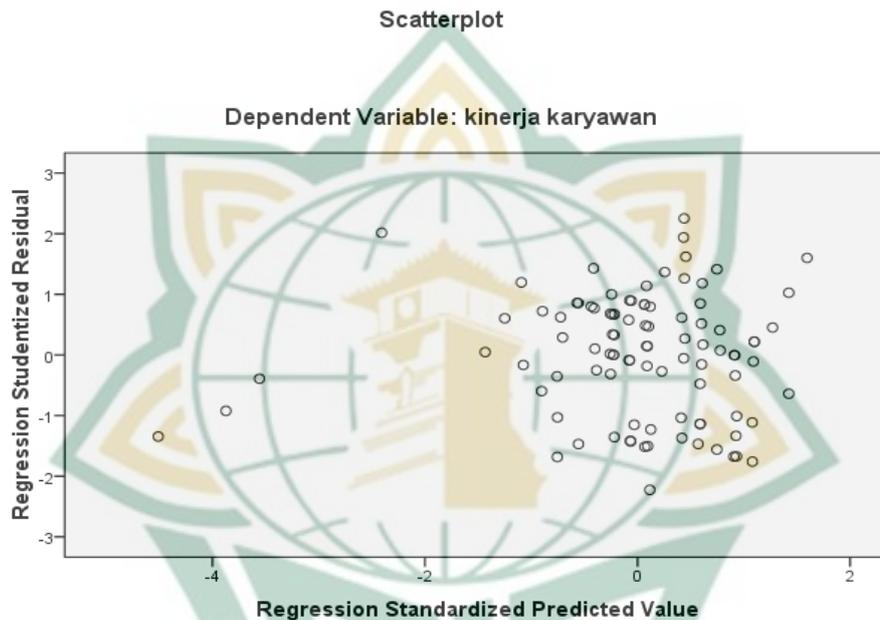
Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat pada grafik *scatterplot*. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Sedangkan dasar pengambilan keputusan untuk uji heteroskedastisitas adalah:

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.⁷

Adapun hasil pengujian heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:



Gambar 4.1
Uji Heteroskedastisitas⁸



Sumber: Data Primer yang Diolah, 2018

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

3. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu periode t dengan kesalahan periode $t-1$, jika terjadi korelasi maka terdapat problem autokorelasi. Metode Autokorelasi menggunakan uji Durbin-Watson. Pengujian Autokorelasi dapat disajikan dalam tabel berikut :

⁸ Hasil olah SPSS berdasarkan uji heteroskedastisitas, pada tanggal 28 April 2018.

Tabel 4.10
Hasil Uji Autokorelasi⁹

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.507 ^a	.257	.232	3.060	1.772

a. Predictors: (Constant), penempatan kerja, tingkat upah, lingkungan kerja

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2018

Dari hasil autokorelasi diketahui bahwa nilai Durbin-Watson yang dihasilkan dari model regresi adalah 1,772, sedangkan dengan tabel statistik tingkat signifikan 5% Durbin Watson diperoleh nilai d_u sebesar 1,7316 dan nilai d_l sebesar 1,6015. Dari hasil pengujian $d < 4-d_u$ ($1,772 < 2,3985$) dan jumlah ($n = 95$ dan $k(3) =$ diperoleh nilai d_L 1,6015, d_U sebesar 1,7316. Karena DW lebih besar 1,772 dari batas atas $d_U = 1,7316$ maka dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini tidak terjadi autokorelasi.

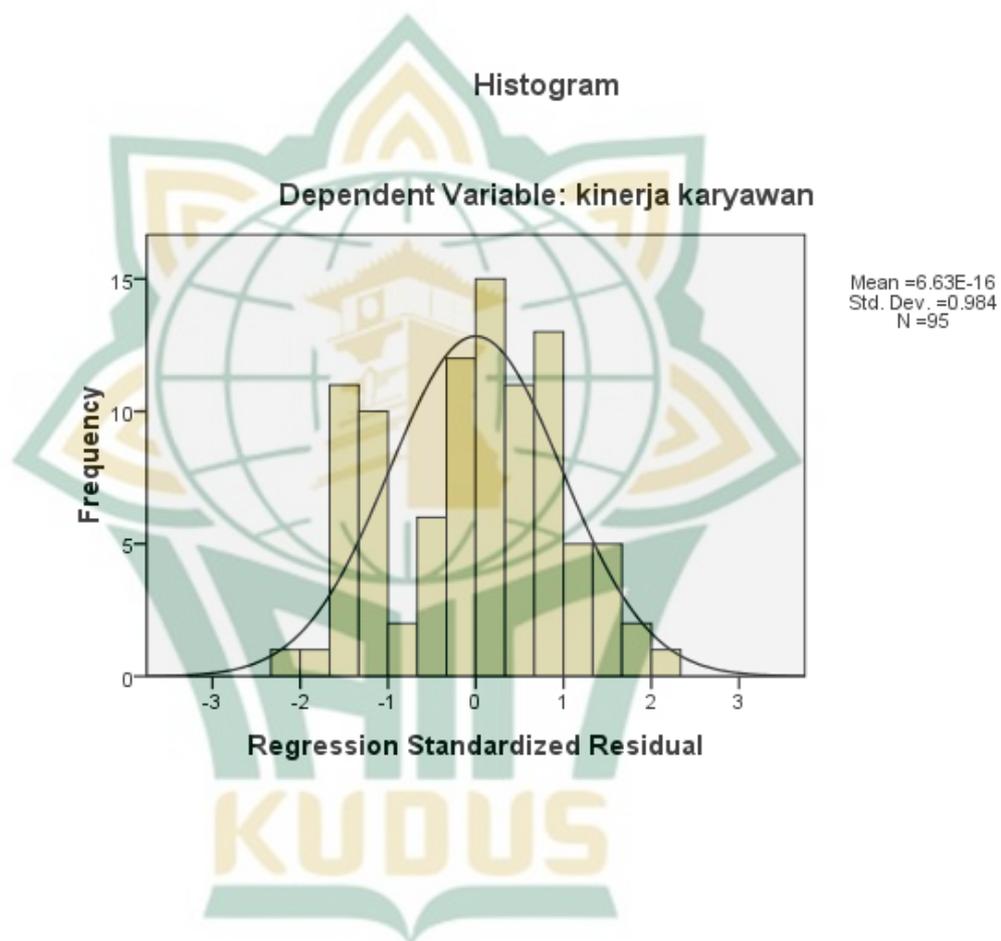
4. Uji Normalitas

Pada dasarnya Uji normalitas data adalah untuk menguji apakah model regresi variabel independen dan variabel dependen memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Yakni distribusi data yang berbentuk lonceng (bell shaped). Dan dilakukan dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi normal. Jika distribusi adalah normal,

⁹ Hasil olah SPSS berdasarkan uji autokorelasi, pada tanggal 28 April 2018.

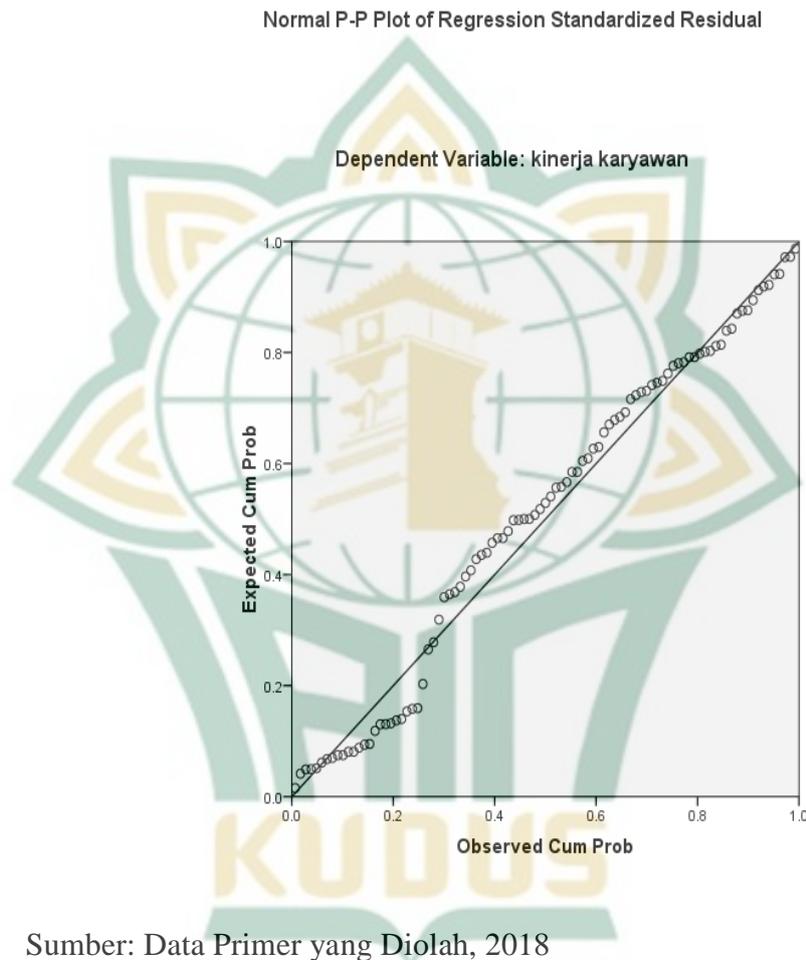
maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Adapun uji normalitas dalam penelitian ini sebagai berikut:

Gambar 4.2
Uji Normalitas dengan Histogram¹⁰



¹⁰ Hasil olah SPSS berdasarkan uji normalitas dengan histogram, pada tanggal 28 April 2018.

Gambar 4.3
Uji Normalitas dengan P-P Plot¹¹



Sumber: Data Primer yang Diolah, 2018

Untuk melihat apakah distribusi normal atau tidak, dapat dilihat pada grafik histogram. Dari grafik histogram diatas residual data telah menunjukkan kurva normal yang membentuk lonceng sempurna. Selain dengan menggunakan histogram, uji normalitas dapat menggunakan normal probability plot pada gambar diatas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebaran mengikuti arah garis diagonalnya. Dengan

¹¹ Hasil olah SPSS berdasarkan uji normalitas dengan P-P Plot, pada tanggal 28 April 2018.

demikian data yang digunakan telah memenuhi asumsi klasik dan dapat dikatakan terdistribusi normal.

E. Hasil Analisis Data

1. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai adanya pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X1), Tingkat Upah (X2), Penempatan Kerja (X3) secara parsial maupun bersama-sama terhadap Kinerja karyawan (Y). Perhitungan statistik dalam analisis regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program SPSS 16.00 *for Windows*. Hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.11
Uji Analisis Regresi Berganda¹²
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.651	2.775		2.757	.007
lingkungan kerja	.301	.104	.284	2.892	.005
tingkat upah	.285	.126	.209	2.259	.026
penempatan kerja	.289	.114	.244	2.546	.013

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2018

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

$$Y = 7,651 + 0,301X1 + 0,285X2 + 0,289X3 + e$$

¹² Hasil olah SPSS berdasarkan analisis uji hipotesis, pada tanggal 28 April 2018.

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Lingkungan Kerja

X2 = Tingkat Upah

X3 = Penempatan Kerja

a = Konstanta

e = Variabel independent lain diluar model regresi

- Nilai konstanta 7,651 merupakan konstanta, artinya tanpa ada pengaruh dari ketiga variabel independent faktor lain, maka variabel kinerja karyawan (Y) mempunyai nilai sebesar konstanta tersebut yaitu 7,651.
- Koefisien regresi Lingkungan Kerja (X1) 0,301 menyatakan bahwa terjadi kenaikan lingkungan kerja sebesar 100%, maka kinerja karyawan juga meningkat 30,1%.
- Koefisien regresi tingkat upah (X2) 0,285 menyatakan bahwa terjadi kenaikan tingkat upah sebesar 100%, maka kinerja karyawan juga meningkat 28,5%.
- Koefisien regresi penempatan kerja (X3) 0,289 menyatakan bahwa terjadi kenaikan penempatan kerja sebesar 100%, maka kinerja karyawan juga meningkat 28,9%.
- Koefisien e atau *error* menunjukkan bahwa terdapat variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak dimauatkan dalam penelitian ini.
- Implikasi penelitian yang bisa diambil bahwa kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja, tingkat upah dan penempatan kerja, namun variabel yang memiliki pengaruh lebih besar adalah tingkat upah, sehingga diharapkan pihak UD. Soka Mas Alumunium agar mampu meningkatkan standar kualitas dalam pemberian upah bagi karyawan.

2. Koefisien Determinasi (R)

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi untuk dua variabel bebas digunakan *R Square*, sebagai berikut:

Tabel 4.12
Uji Koefisien Determinasi¹³

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.507 ^a	.257	.232	3.060	1.772

a. Predictors: (Constant), penempatan kerja, tingkat upah, lingkungan kerja

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2018

Dari hasil analisis faktor-faktor yang memengaruhi Kinerja karyawan pada tabel di atas menunjukkan nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,232 hal ini berarti seluruh variabel bebas yakni lingkungan kerja(X1) dan tingkat upah(X2), Penempatan Kerja (X3) mempunyai kontribusi secara bersama-sama sebesar 23,2% terhadap variabel terikat (Y) yaitu Kinerja Karyawan.

2. Uji Signifikasi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Dalam rangka pengujian hipotesis bahwa terdapat pengaruh Proses Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan terhadap Kinerja Karyawan secara parsial digunakan uji t.

¹³ Hasil Olah SPSS berdasarkan Koefisien Determinasi, pada tanggal 28 April 2018.

Tabel 4.13
Uji Statistik t¹⁴

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.651	2.775		2.757	.007
	lingkungan kerja	.301	.104	.284	2.892	.005
	tingkat upah	.285	.126	.209	2.259	.026
	penempatan kerja	.289	.114	.244	2.546	.013

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2018

a. Pengujian Terhadap Variabel Lingkungan Kerja(X1)

Dengan pengujian yang menggunakan tingkat signifikansi sebesar $\alpha=0,05$ dan derajat kebebasan $df= (n-k-1) = 95-3-1= 91$. Diperoleh t tabel= 1,662. Hasil pengujian Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan nilai t hitung 2,892 dengan tingkat signifikansi 0,05. Nilai signifikansi menunjukkan bahwa taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian t hitung > t tabel ($2,892>1,6618$). Dengan demikian (H_1) diterima, yaitu lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan di UD. Soka Mas Alumunium .

b. Pengujian Terhadap Variabel Seleksi (X2)

Dengan pengujian yang menggunakan tingkat signifikansi sebesar $\alpha=0,05$ dan derajat kebebasan $df= (n-k-1) = 95-3-1= 91$. Diperoleh t tabel= 1,662. Hasil pengujian tingkat upah terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan nilai t hitung 2,259 dengan tingkat signifikansi 0,026. Nilai

¹⁴ Hasil Olah SPSS berdasarkan Uji Statistik t, pada tanggal 28 April 2018.

signifikansi menunjukkan bahwa taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian t hitung $>$ t tabel ($2,259 > 1,6618$). Dengan demikian (H_2) diterima, yaitu tingkat upah berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan di UD. Soka Mas Alumunium .

c. Pengujian Terhadap Variabel Penempatan Kerja (X_3)

Dengan pengujian yang menggunakan tingkat signifikansi sebesar $\alpha=0,05$ dan derajat kebebasan $df= (n-k-1) = 95-3-1= 91$. Diperoleh t tabel= 1,662. Hasil pengujian Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan nilai t hitung 2,546 dengan tingkat signifikansi 0,013. Nilai signifikansi menunjukkan bahwa taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian t hitung $>$ t tabel ($2,546 > 1,6618$). Dengan demikian (H_3) diterima, yaitu Penempatan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan di UD. Soka Mas Alumunium .



Tabel 4.14
Uji signifikansi parameter simultan (Uji Statistik F)¹⁵

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	294.643	3	98.214	10.488	.000 ^a
	Residual	852.157	91	9.364		
	Total	1146.800	94			

a. Predictors: (Constant), penempatan kerja, tingkat upah, lingkungan kerja

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2017

Dengan pengujian yang menggunakan tingkat signifikan sebesar $\alpha = 0,05$ diperoleh F tabel = 2,73. Hasil pengujian statistik didapat F hitung sebesar 10,488 dengan signifikansi 0,000. Nilai signifikansi menunjukkan bahwa taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian F hitung > F tabel (10,488 > 2,73). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja, tingkat upah, dan Penempatan Kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan di UD. Soka Mas Alumunium.

F. Pembahasan Penelitian

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 ketiga variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin baik proses rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja mengakibatkan semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut :

¹⁵ Hasil Olah SPSS berdasarkan Uji Statistik f, pada tanggal 28 April 2018.

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di UD. Soka Mas Alumunium.

Hasil pengujian hipotesis (H1) telah membuktikan terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 2,892 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,05 tersebut lebih kecil dari 0,05, dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa proses rekrutmen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel proses lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di UD. Soka Mas Alumunium.

Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dimana semakin baik lingkungan kerja maka dampaknya terhadap kinerja karyawan akan lebih ditingkatkan. Dalam penelitian ini menunjukkan hasil yang signifikan karena juga didukung oleh beberapa peneliti terdahulu, yakni oleh Zainul Hidayat dan Muhammad Taufiq “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja PDAM (Lumajang)”. Berdasarkan hasil analisis regresinya menunjukkan nilai koefisien $X_1 = 0,378$ yang artinya lingkungan kerja dengan kinerja karyawan berpengaruh positif. Pada uji parsial menunjukkan t hitung = 3,059 dan $Sig = 0,003$. Karena nilai Sig $0,003 < 0,05$ dapat disimpulkan bahwa rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.¹⁶

2. Pengaruh Tingkat Upah terhadap Kinerja Karyawan di UD. Soka Mas Alumunium.

Hasil pengujian hipotesis (H2) telah membuktikan terdapat pengaruh positif antara Seleksi terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 3,111 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,003 tersebut lebih kecil dari 0,05, dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak. Pengujian ini secara statistik

¹⁶ Zainul Hidayat dan Muhammad Taufiq *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja PDAM (Lumajang)*, Jurnal WIGA, Vol. 2N0. 1, 2012.

membuktikan bahwa seleksi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel tingkat upah terhadap kinerja karyawan di UD. Soka Mas Alumunium.

Hal ini menunjukkan bahwa tingkat upah merupakan salah satu variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dimana tingkat upah perlu ditingkatkan berdasarkan dengan kebijakan organisasi, dan prosedur tingkat upah.

Dalam penelitian ini menunjukkan hasil yang signifikan karena juga didukung oleh beberapa peneliti terdahulu, yaitu oleh Akmal Umar yang berjudul ‘‘Pengaruh Upah, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pekerja pada Industri Mufaktur di Makassar’’. Hal ini terlihat dari koefisien yang diperoleh dari penghitungan sebesar 0,15 dengan t sebesar 6,89.¹⁷ Jadi, semakin baik tingkat upah yang diberikan suatu perusahaan atau lembaga untuk karyawan, maka semakin baik pula kinerja karyawan perusahaan atau lembaga tersebut

3. Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di UD. Soka Mas Alumunium.

Hasil pengujian hipotesis (H3) telah membuktikan terdapat pengaruh positif antara Penempatan Kerja terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 7,698 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05, dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel penempatan kerja terhadap kinerja karyawan di UD. Soka Mas Alumunium.

Hal ini menunjukkan bahwa penempatan merupakan salah satu variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dimana penempatan

¹⁷Akmal Umar yang berjudul, *Pengaruh Upah, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pekerja pada Industri Mufaktur di Makassar*, Jurnal Aplikasi Manajemen, Vol. 10 No. 21, 2012.

kerja perlu ditingkatkan berdasarkan latar belakang pendidikan, kesehatan fisik dan mental, pengalaman kerja, usia, dan sikap karyawan.

Dalam penelitian ini menunjukkan hasil yang signifikan karena juga didukung oleh beberapa peneliti terdahulu, yakni oleh Cici Rosita Dewi, Eko Agus Susilo dan Anandhayu Mahatma Ratri yang berjudul ‘’Pengaruh Penempatan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan’’. Berdasarkan hasil *Adjusted R Square* penempatan kerja sebesar 0,357. Ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel bebasnya yaitu penempatan kerja, sedangkan sisanya 64,3% variabel kinerja karyawan dipengaruhi variabel-variabel lain.¹⁸ Jadi, semakin tepat penempatan kerja seorang karyawan, maka semakin baik pula kinerja karyawan tersebut.

4. Pengaruh Proses Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan terhadap Kinerja Karyawan di UD. Soka Mas Alumunium.

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh positif antara proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai F hitung sebesar 50,680 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel lingkungan kerja, tingkat upah, dan penempatan terhadap kinerja karyawan di UD. Soka Mas Alumunium.

Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, tingkat upah dan penempatan bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan. Dimana untuk meningkatnya kinerja karyawan di UD. Soka Mas Alumunium dengan memperhatikan lingkungan kerja, tingkat upah, dan penempatan kerja lebih ditingkatkan lagi.

¹⁸ Cici Rosita Dewi, Eko Agus Susilo dan Anandhayu Mahatma Ratri yang berjudul *Pengaruh Penempatan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal Bisnis Dn Manajemen, Vol.3 N0.2 2016.