

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Subyek Penelitian

Pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan karyawan UD. Mebeljati Jepara. Penentuan jenis populasi ini didasarkan atas alasan bahwa yang akan diuji adalah potensi, referensi serta perilaku karyawan UD. Mebeljati Jepara. Sehingga data yang terkumpul bisa valid dan reliabel. Dari 40 kuesioner yang peneliti sebarkan semuanya kembali kepada peneliti, sehingga data yang diolah dalam penelitian ini sebanyak 40 responden. Analisis ini menggambarkan tentang karakteristik responden yang akan diteliti. Analisis karakteristik responden digunakan untuk memberikan gambaran responden, apakah dengan karakteristik responden yang berbeda-beda mempunyai penilaian yang sama ataukah tidak. Dalam penelitian ini yang dijadikan sebagai karakteristik responden tersebut antara lain: jenis kelamin, usia, pendidikan dan lama bekerja.

1. Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan jenis kelamin responden, terdiri atas dua kelompok, yaitu responden laki-laki dan responden perempuan yang seluruhnya berjumlah 40 responden disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	26	65%
Perempuan	14	35%
Jumlah	40	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa dari 40 responden yang menjadi sampel mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 26 orang atau 65%,

sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 14 orang atau 35% dari keseluruhan jumlah sampel. Perbandingan jumlah pekerja atau karyawan laki-laki yang lebih banyak dibandingkan perempuan dapat disebabkan kaum laki-laki mempunyai fisik yang kuat dan disamping itu juga pekerjaan tersebut termasuk pekerjaan yang memerlukan kegigihan karena pondasi utama sebuah UD. Mebeljati Jepara adalah pada para pekerjanya. Jadi kebanyakan yang bekerja di perusahaan mayoritas kaum laki-laki.

2. Umur Responden

Hasil penelitian terdapat tiga kelompok responden, yaitu responden yang berusia 20-35 tahun, > 35 tahun yang seluruhnya berjumlah 40 responden yang disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
20-35 tahun	22	55%
> 35 tahun	18	45%
Jumlah	40	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa dari 40 responden yang menjadi sampel responden berusia antara 20-35 tahun sebanyak 22 orang atau 55% dari keseluruhan jumlah sampel. Kemudian mayoritas responden yang berusia antara > 35 tahun sebanyak 18 orang atau 45%. Berdasarkan hasil tabel tersebut menunjukkan bahwa karyawan UD. Mebeljati Jepara memiliki pekerja yang dapat digolongkan usia produktif. Hal ini dikarenakan dalam menjalankan pekerjaan dibutuhkan kesabaran dan pengalaman. Dengan begitu pekerjaan dapat terselesaikan dan karyawan dianjurkan agar lebih kreatif, dan lebih termotivasi untuk melakukan inovasi dalam bekerja yang tentunya dapat memberi

perubahan yang baik untuk perusahaan maupun bagi karyawan.

3. Pendidikan Terakhir Responden

Berdasarkan kuesioner yang dikumpulkan dari 40 responden diperoleh data tentang status pendidikan responden penelitian. Tabel 4.3 menunjukkan identitas responden berdasarkan status pendidikannya.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SD	15	37,5%
SMP	13	32,5%
SMA	12	30%
Jumlah	40	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa dari 40 responden, berpendidikan SD sebesar 15 orang atau 37,5%, SMP sebesar 13 orang atau 32,5%, dan SMA sebesar 12 orang atau 30% artinya berdasarkan hasil tabel tersebut dapat menunjukkan bahwa pada UD. Mebeljati Jepara, dilihat dari pendidikan terakhir karyawan sangat beragam dan mayoritas telah menyelesaikan pendidikan tingkat atas. Hal ini merupakan sumber daya manusia yang baik karena dengan semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang semakin berkualitas pula dengan begitu mereka lebih termotivasi untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan.

4. Lama Bekerja Responden

Berdasarkan kuesioner yang dikumpulkan dari 40 responden diperoleh data tentang lama bekerja responden penelitian. Tabel 4.4 menunjukkan identitas responden berdasarkan lama bekerjanya.

Tabel 4.4
Karakteristik Responden berdasarkan lama bekerja

Pendidikan	Jumlah	Persentase
< 5 tahun	17	42,5%
> 5 tahun	23	57,5%
Jumlah	40	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan bahwa dari 40 responden, terlihat bahwa karyawan yang bekerja di UD. Mebeljati Jepara < 5 tahun sebanyak 17 responden atau 42,5% dari total keseluruhan responden. Sedangkan sisanya adalah responden yang bekerja > 5 tahun sebanyak 23 orang atau 57,55% dari total keseluruhan responden.

B. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas Instrumen

Penerapan uji ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data pada dasarnya menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan, kestabilan atau konsistensi alat tersebut dalam mengungkapkan gejala tertentu dan sekelompok parsial, walaupun dilakukan pada waktu yang berbeda. Uji keandalan dilakukan terhadap pertanyaan-pertanyaan yang sudah valid untuk mengetahui hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan pengukuran kembali, terhadap gejala yang sama. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan dengan bantuan program SPSS yang hasilnya dapat disederhanakan sebagai berikut:

- a. Variabel Pengawasan (X_1)

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas

No.Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Q1	0,412	0,3610	Valid
Q2	0,645	0,3610	Valid
Q3	0,406	0,3610	Valid
Q4	0,457	0,3610	Valid

Q5	0,411	0,3610	Valid
Q6	0,474	0,3610	Valid
Q7	0,590	0,3610	Valid
Q8	0,643	0,3610	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Untuk tingkat validitas, dilakukan uji signifikan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dan r_{tabel} untuk *Degree of freedom* (df) = n . Dalam hal ini n adalah jumlah sampel yang diuji coba. Pada kasus ini besarnya df dapat dihitung 30 dengan α 0.05 didapat r_{tabel} 0,3610. Jika r_{hitung} (untuk r tiap butir dapat dilihat pada kolom *pearson correlation*) lebih besar dari r_{tabel} dan nilai r positif. Berdasarkan hasil pengujian validitas tersebut, pada variabel pengawasan yang terdiri dari 8 pernyataan semua itemnya valid. Dengan demikian maka variabel penelitian dapat dilakukan pengujian ke tahap selanjutnya.

b. Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas

No.Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Q1	0,828	0,3610	Valid
Q2	0,877	0,3610	Valid
Q3	0,692	0,3610	Valid
Q4	0,877	0,3610	Valid
Q5	0,828	0,3610	Valid
Q6	0,710	0,3610	Valid
Q7	0,828	0,3610	Valid
Q8	0,877	0,3610	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Untuk tingkat validitas, dilakukan uji signifikan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dan r_{tabel} untuk *Degree of freedom* (df) = n . Dalam hal ini n adalah jumlah sampel yang diuji coba. Pada kasus ini besarnya df dapat dihitung 30 dengan α 0.05

didapat $r_{\text{tabel}} 0,3610$. Jika r_{hitung} (untuk r tiap butir dapat dilihat pada kolom *pearson correlation*) lebih besar dari r_{tabel} dan nilai r positif. Berdasarkan hasil pengujian validitas tersebut, pada variabel disiplin kerja yang terdiri dari 8 pernyataan semua itemnya valid. Dengan demikian maka variabel penelitian dapat dilakukan pengujian ke tahap selanjutnya.

c. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas

No.Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Q1	0,765	0,3610	Valid
Q2	0,767	0,3610	Valid
Q3	0,765	0,3610	Valid
Q4	0,770	0,3610	Valid
Q5	0,762	0,3610	Valid
Q6	0,765	0,3610	Valid
Q7	0,767	0,3610	Valid
Q8	0,765	0,3610	Valid
Q9	0,770	0,3610	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Untuk tingkat validitas, dilakukan uji signifikan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dan r_{tabel} untuk *Degree of freedom* (df) = n . Dalam hal ini n adalah jumlah sampel yang diuji coba. Pada kasus ini besarnya df dapat dihitung 30 dengan $\alpha 0.05$ didapat $r_{\text{tabel}} 0,3610$. Jika r_{hitung} (untuk r tiap butir dapat dilihat pada kolom *pearson correlation*) lebih besar dari r_{tabel} dan nilai r positif. Berdasarkan hasil pengujian validitas tersebut, pada variabel kinerja karyawan yang terdiri dari 9 pernyataan semua itemnya valid. Dengan demikian maka variabel penelitian dapat dilakukan pengujian ke tahap selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas Instrumen

Selanjutnya pengukuran keandalan suatu kuesioner dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran konsisten atau terhindar dari bias. Reliabilitas menunjukkan stabilitas dan konsistensi alat ukur untuk menilai *goodness of measure*. Pengukuran reliabilitas menggunakan koefisien *Alpha Cronbach*, apabila koefisien $\alpha > 0,60$ maka instrumen dikatakan handal. Berikut hasil pengujian reliabilitas.

Tabel 4.8
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Reliability Coefficiens	r-Alpha	r-tabel	Keterangan
Pengawasan (X1)	8 Item	0,729	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	8 Item	0,794	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	9 Item	0,790	0,60	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki *Alpha Cronbach* $> 0,60$, dengan demikian semua variabel (X1, X2 dan Y) dapat dikatakan reliabel.

C. Deskripsi Data Penelitian

Fungsi analisis deskriptif adalah untuk memberikan gambaran umum tentang data yang telah diperoleh. Gambaran umum ini bisa menjadi acuan untuk melihat karakteristik data yang kita peroleh. Statistik deskriptif lebih berhubungan dengan pengumpulan dan peringkasan data, serta penyajian hasil peringkasan tersebut. Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui jumlah data yang diteliti sebanyak 40 observasi, dalam statistik deskriptif terdapat nilai minimum dan maksimum, nilai mean dari variabel-variabel yang diteliti. Tabel berikut ini merupakan analisis statistik deskriptif dari variabel penelitian yang meliputi pengaruh

pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan UD. Mebeljati Jepara.

1. Pengawasan

Dalam statistik deskriptif terdapat nilai minimum dan maksimum, nilai mean, nilai median, modus dan lainnya. Statistik deskriptif variabel pengawasan disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 4.9
Statistik Deskriptif Variabel Pengawasan

		Pengawasan
N	Valid	40
	Missing	0
Mean		29.2250
Median		29.0000
Mode		29.00
Range		23.00
Minimum		17.00
Maximum		40.00
Sum		1169.00

Sumber data : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel tersebut diperoleh keterangan sebagai berikut:

- a. N atau jumlah data yang valid (sah untuk diproses) adalah 40 responden, sedangkan yang hilang (*missing*) adalah nol. Berarti semua data tentang pengawasan diproses.
- b. *Mean*, adalah jumlah keseluruhan angka pada data dibagi dengan jumlah data yang ada. *Mean* atau rata-rata jawaban responden pada variabel pengawasan adalah 29,2250.
- c. Median adalah nilai angka tengah yang diperoleh apabila angka-angka pada data disusun berdasar angka tertinggi dan terendah. Median atau nilai tengah jawaban responden pada variabel pengawasan adalah 29,0000.

- d. Modus/*mode* atau nilai yang sering muncul atau adalah fenomena yang paling banyak pengawasan adalah 29,00.
- e. Range, adalah selisih dari nilai tertinggi dan nilai terendah dalam suatu kumpulan data. Secara umum bisa dikatakan, semakin besar range data, semakin bervariasi data tersebut. Dalam kasus ini range untuk variabel pengawasan adalah 23,00.
- f. Minimum, Data minimum atau nilai data paling kecil untuk variabel pengawasan adalah 17,00.
- g. Maximum, Data maksimum atau nilai data paling besar untuk variabel pengawasan adalah 40,00.
- h. *Sum*, adalah jumlah keseluruhan angka pada data. *Sum* atau rata-rata jawaban responden pada variabel pengawasan adalah 1169,00.

2. Disiplin Kerja

Dalam statistik deskriptif terdapat nilai minimum dan maksimum, nilai mean, nilai median, modus dan lainnya. Statistik deskriptif variabel disiplin kerja disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 4.10
Statistik Deskriptif Variabel Disiplin Kerja

		Disiplin Kerja
N	Valid	40
	Missing	0
Mean		30.5250
Median		29.5000
Mode		28.00 ^a
Range		24.00
Minimum		16.00
Maximum		40.00
Sum		1221.00

Sumber data : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel tersebut diperoleh keterangan sebagai berikut:

- a. N atau jumlah data yang valid (sah untuk diproses) adalah 40 responden, sedangkan yang hilang (*missing*) adalah nol. Berarti semua data tentang disiplin kerja diproses.
- b. *Mean*, adalah jumlah keseluruhan angka pada data dibagi dengan jumlah data yang ada. *Mean* atau rata-rata jawaban responden pada variabel disiplin kerja adalah 30,5250.
- c. Median adalah nilai angka tengah yang diperoleh apabila angka-angka pada data disusun berdasar angka tertinggi dan terendah. Median atau nilai tengah jawaban responden pada variabel disiplin kerja adalah 29,5000.
- d. Modus/*mode* atau nilai yang sering muncul atau adalah fenomena yang paling banyak Disiplin Kerja adalah 28,00.
- e. Range, adalah selisih dari nilai tertinggi dan nilai terendah dalam suatu kumpulan data. Secara umum bisa dikatakan, semakin besar range data, semakin bervariasi data tersebut. Dalam kasus ini range untuk variabel disiplin kerja adalah 24,00.
- f. Minimum, Data minimum atau nilai data paling kecil untuk variabel disiplin kerja adalah 16,00.
- g. Maximum, Data maksimum atau nilai data paling besar untuk variabel disiplin kerja adalah 40,00.
- h. *Sum*, adalah jumlah keseluruhan angka pada data. *Sum* atau rata-rata jawaban responden pada variabel disiplin kerja adalah 1221,00.

3. Kinerja Karyawan

Dalam statistik deskriptif terdapat nilai minimum dan maksimum, nilai mean, nilai median, modus dan lainnya. Statistik deskriptif variabel kinerja karyawan disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 4.11
Statistik Deskriptif Variabel Kinerja karyawan

		Kinerja Karyawan
N	Valid	40
	Missing	0
Mean		19.8000
Median		20.0000
Mode		20.00 ^a
Range		15.00
Minimum		10.00
Maximum		25.00
Sum		792.00

Sumber data : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel tersebut diperoleh keterangan sebagai berikut:

- N atau jumlah data yang valid (sah untuk diproses) adalah 40 responden, sedangkan yang hilang (*missing*) adalah nol. Berarti semua data tentang kinerja karyawan diproses.
- Mean*, adalah jumlah keseluruhan angka pada data dibagi dengan jumlah data yang ada. *Mean* atau rata-rata jawaban responden pada variabel kinerja karyawan adalah 19,8000.
- Median adalah nilai angka tengah yang diperoleh apabila angka-angka pada data disusun berdasar angka tertinggi dan terendah. Median atau nilai tengah jawaban responden pada variabel kinerja karyawan adalah 20,0000.
- Modus/*mode* atau nilai yang sering muncul atau adalah fenomena yang paling banyak kinerja karyawan adalah 20,00.
- Range, adalah selisih dari nilai tertinggi dan nilai terendah dalam suatu kumpulan data. Secara umum bisa dikatakan, semakin besar range data, semakin

bervariasi data tersebut. Dalam kasus ini range untuk variabel kinerja karyawan adalah 15,00.

- f. Minimum, Data minimum atau nilai data paling kecil untuk variabel kinerja karyawan adalah 10,00.
- g. Maximum, Data maksimum atau nilai data paling besar untuk variabel kinerja karyawan adalah 25,00.
- h. *Sum*, adalah jumlah keseluruhan angka pada data. *Sum* atau rata-rata jawaban responden pada variabel kinerja karyawan adalah 792,00.

D. Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah suatu data dapat dianalisa lebih lanjut diperlukan suatu uji asumsi klasik agar hasil dan analisa nantinya efisien dan tidak bias. Adapun kriteria pengujian tersebut sebagai berikut :

1. Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah antara variabel bebas terdapat hubungan atau saling berkorelasi. 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.

Tabel 4.12
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Pengawasan	0,974	1,027
Disiplin kerja Islam	0,974	1,027

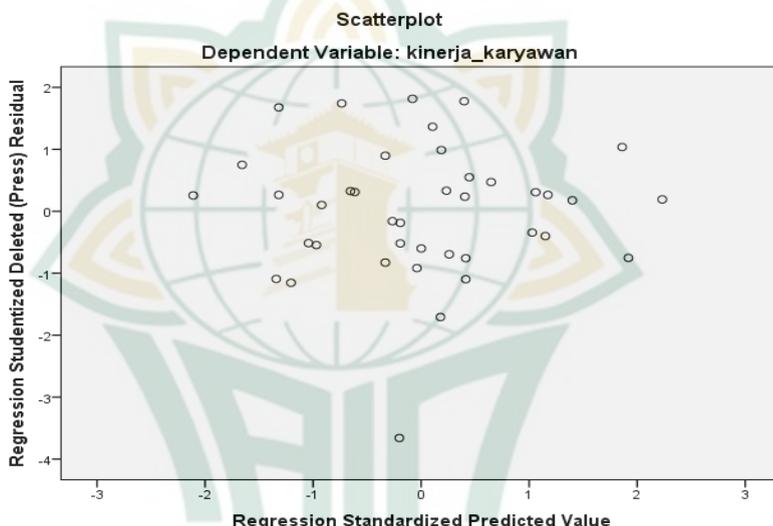
Sumber : Data primer diolah, 2020

Hasil pengujian multikolinieritas tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas pada semua variabel penjelas model regresi yang digunakan yaitu pengawasan (X1), disiplin kerja (X2),

karena semua nilai VIF kurang dari angka 10. Berdasarkan hasil pengujian yang tercermin dalam tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas, artinya tidak terjadi hubungan linier antara variabel bebas yang digunakan dalam model regresi.

2. Uji Heterokedastisitas

Gambar 4.1
Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber : Data primer diolah, 2020

Berdasarkan grafik *scatterplot* tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat pola yang jelas serta titik-titik menyebar secara acak yang tersebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan UD. Mebeljati Jepara.

3. Uji Autokorelasi

Pengujian ini digunakan untuk menguji suatu model apakah variabel pengganggu masing-masing variabel bebas saling mempengaruhi, untuk mengetahui apakah model regresi mengandung autokorelasi dapat digunakan pendekatan Durbin Watson.

Tabel 4.13
Hasil Uji Autokorelasi

Model	Durbin-Watson
1	1,603

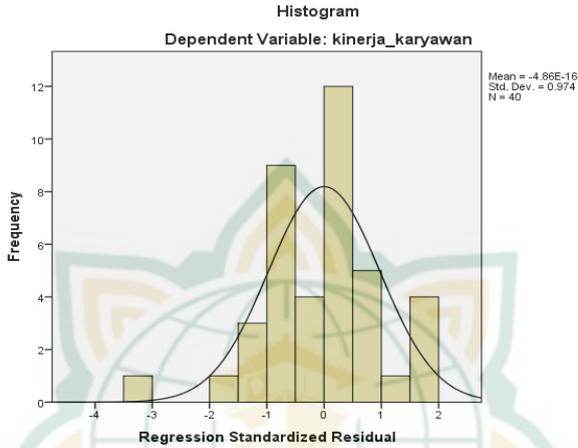
Sumber : Data primer diolah, 2020

Dari hasil pengujian autokorelasi nilai Durbin Watson sebesar 1,603, dikarenakan nilai tersebut berada di antara -2 sampai 2, maka sesuai kaidah pengambilan keputusan disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi positif maupun negatif pada model regresi.

4. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.

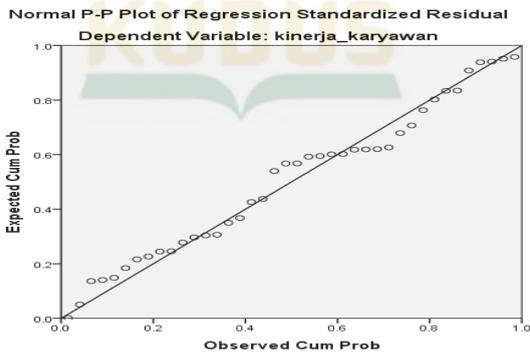
Gambar 4.2
Hasil Uji Normalitas



Sumber : Data primer diolah, 2020

Berdasarkan *normal probability plot* pada gambar tersebut menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 4.3
Hasil Uji Normalitas



Sumber : Data primer diolah, 2020

E. Hasil Analisis Statistik

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Model analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan UD. Mebeljati Jepara. Dari estimasi diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.14
Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	29,403	4,214
Pengawasan	0,136	0,102
Disiplin Kerja	0,185	0,082

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Dari tabel di atas, persamaan regresi empiris pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan UD. Mebeljati Jepara sebagai berikut :

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

$$Y = 29,403 + 0,136X_1 + 0,185X_2 + e$$

Berdasarkan nilai koefisien regresi dari variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan pada UD. Mebeljati Jepara dengan tingkat signifikansi α 0.05 dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta dari hasil penelitian menunjukkan nilai yang positif yaitu sebesar 29,403, dapat diartikan bahwa jika tidak ada pengaruh dari variabel bebas seperti pengawasan, disiplin kerja, maka variabel terikat kinerja karyawan sudah memiliki nilai sendiri sebesar 29,403.

- b. Variabel pengawasan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien regresi sebesar 0,136. Artinya variabel pengawasan mempunyai pengaruh yang searah dengan kinerja karyawan, apabila variabel pengawasan naik 1 satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,200 dan apabila variabel pengawasan turun sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan akan turun sebesar 0,136.
- c. Variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien regresi sebesar 0,185. Artinya variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang searah dengan kinerja karyawan, apabila variabel disiplin kerja naik 1 satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,185 dan apabila variabel disiplin kerja turun sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan akan turun sebesar 0,185.
- d. Koefisien e atau *error* menunjukkan bahwa terdapat variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.
- e. Implikasi penelitian yang bisa diambil bahwa kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh pengawasan dan disiplin kerja, namun variabel yang memiliki pengaruh lebih besar adalah disiplin kerja, sehingga UD. Mebeljati Jepara perlu meningkatkan kepatuhan karyawan pada disiplin kerja yang dijalankan oleh UD. Mebeljati Jepara.

2. Koefisien Determinasi

Untuk memperkirakan atau meramalkan nilai variabel dependen (Y), perlu dilakukan perhitungan variabel-variabel lain yang ikut mempengaruhi Y. Dengan demikian antara variabel baik dependen dan independen tentunya mempunyai hubungan atau korelasi. Dalam penelitian ini variabel dependen atau terikat (Y) adalah kinerja karyawan studi kasus karyawan UD. Mebeljati Jepara, selanjutnya variabel independen atau bebas adalah pengawasan (X1), disiplin kerja (X2). Hasil

analisis korelasi dan regresi berganda dengan menggunakan SPSS adalah sebagai berikut :

Tabel 4.15
Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,374 ^a	0,140	0,093

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Besarnya korelasi atau hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dapat dilihat menggunakan nilai pada kolom R. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa korelasi yang terjadi antara variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar $r = 0,374^a$, hal ini mengindikasikan bahwa variabel bebas pengawasan (X1), disiplin kerja (X2), memiliki hubungan terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y). Adapun hubungan yang terjadi adalah positif dan searah dengan tingkat hubungan yang cukup.

Dari hasil analisis regresi linier berganda tersebut, diketahui bahwa koefisien determinasi yang dinotasikan dengan *R square* besarnya 0,140. Ini berarti variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel pengawasan (X1), disiplin kerja (X2), yang diturunkan dalam model sebesar 14%, atau dengan kata lain sumbangan efektif (kontribusi) variabel independen terhadap variasi (perubahan) kinerja karyawan sebesar 14%. Variasi kinerja karyawan bisa dijelaskan oleh variasi dari ketiga variabel independen, jadi sisanya sebesar $(100\% - 14\% = 86\%)$ kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini misalnya kompetensi, lingkungan kerja, motivasi dan lainnya.

3. Uji Statistik F

Langkah pertama yaitu merumuskan hipotesis yaitu pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan studi kasus karyawan UD.

Mebeljati Jepara. Langkah kedua menentukan nilai signifikansi F beserta kaidah pengambilan keputusan seperti pada tabel berikut:

Tabel 4.16
Hasil Uji Statistik F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	56.222	2	28.111	3.005	.042 ^b
Residual	346.178	37	9.356		
Total	402.400	39			

Sumber : Data primer diolah, 2020

Langkah selanjutnya yaitu membuat keputusan pengujian dengan cara membandingkan antara nilai signifikansi F dengan kaidah pengambilan keputusan. Nilai signifikansi F dibawah 0,05 yaitu sebesar 0,042 ($0,042 < 0,05$), berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis yang berbunyi pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan UD. Mebeljati Jepara.

4. Uji t Parsial

Dalam rangka pengujian hipotesis bahwa variabel pengawasan (X1), disiplin kerja (X2), kinerja karyawan (Y) digunakan uji t. Dari tabel berikut hasil persamaan regresi pada variabel penelitian akan diperlihatkan satu persatu dengan memperlihatkan t_{hitung} dari olah data SPSS.

Tabel 4.17
Hasil Uji t Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	29.403	4.214		6.977	.000		
pengawasan	.136	.102	.207	2.337	.019	.974	1.027
disiplin_kerja	.185	.082	.347	2.243	.031	.974	1.027

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

- a. Pengujian terhadap Variabel Pengawasan (X1)
 Berdasarkan hasil analisis regresi menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel pengawasan dibawah 0,05 yaitu sebesar 0,019 ($0,019 < 0,05$), berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis yang berbunyi pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan studi kasus karyawan UD. Mebeljati Jepara dapat diterima, sehingga **H1 diterima**.
- b. Pengujian terhadap Variabel Disiplin Kerja (X2)
 Berdasarkan hasil analisis regresi menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel disiplin kerja dibawah 0,05 yaitu sebesar 0,031 ($0,031 < 0,05$), berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis yang berbunyi disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan studi kasus karyawan UD. Mebeljati Jepara dapat diterima, sehingga **H2 diterima**.

F. Analisis

1. Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan studi kasus karyawan UD. Mebeljati Jepara. Berdasarkan hasil analisis regresi menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel pengawasan dibawah 0,05 yaitu sebesar 0,019 ($0,019 < 0,05$), artinya semakin sering pimpinan mengecek secara langsung di tempat produksi

maka karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator komitmen organisasi karyawan UD. Mebeljati Jepara yang meliputi pimpinan sering mengecek secara langsung di tempat produksi, pimpinan sering meninjau pekerjaan karyawan, pimpinan sering melakukan observasi langsung ditempat sebelum kegiatan dilaksanakan, pimpinan mengoreksi jika terdapat kesalahan pegawai dalam bekerja, pimpinan memberikan sanksi atas pelanggaran pegawai, pimpinan meminta pegawai untuk membuat laporan pekerjaan, pimpinan meminta pegawai melaporkan hasil pekerjaan setiap hari, pimpinan memberikan tanggapan dan pujian atas pekerjaan pegawai.

Pengawasan adalah usaha sistematis untuk menentukan standar pelaksanaan dan tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditentukan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan- penyimpangan serta mengambil tindakan-tindakan yang diperlukan untuk koreksi guna menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan dipergunakan dengan cara paling efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan-tujuan perusahaan.¹ Pengawasan yang dilakukan oleh manajemen dan kedisiplinan karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan dan kinerja perusahaan.²

¹ Kurshin M. S. Marsaoly dan Nurlaila, "Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perwakilan Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Maluku Utara", *Jurnal Manajemen Sinergi* 2, no. 2 (2016): 31.

² Sri Wahyuningsih, "Effect of Supervision and Discipline on Job Performance in the Department of Housing and Hygiene Spatial Gunungsitoli City – Indonesia", *Scholars Journal of Economics, Business and Management* 3, no. 4 (2016): 185.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Situmorang dan Sitorus³ serta Wahyuningsih⁴ yang membahas mengenai pengawasan menunjukkan bahwa variabel pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan studi kasus karyawan UD. Mebeljati Jepara. Berdasarkan hasil analisis regresi menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel disiplin kerja dibawah 0,05 yaitu sebesar 0,031 ($0,031 < 0,05$), artinya kedisiplinan pimpinan dapat dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahan sehingga karyawan mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan jumlah yang ditetapkan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator disiplin kerja yang dimiliki manajer UD. Mebeljati Jepara yang meliputi pekerjaan yang dibebankan sesuai dengan kemampuan pegawai yang bersangkutan, kedisiplinan pimpinan dapat dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya, balas jasa yang memuaskan mempengaruhi kedisiplinan pegawai, keadilan pimpinan sudah diterapkan dengan baik pada instansi, kebersamaan yang aktif antara atasan dan bawahan, membuat karyawan merasa harmonis dalam bekerja, sanksi hukuman yang diterapkan mempengaruhi kedisiplinan pegawai, pimpinan yang bertindak tegas menerapkan hukuman akan dihormati oleh bawahan, kedisiplinan pegawai akan tercipta apabila hubungan antar pegawai berjalan dengan baik.

³ Helena Pitri Susanty Situmorang dan Martua Sitorus (2019), yang berjudul “*Supervision and Discipline Work Influence on Employee Performance at PT. ACS Aerofood Medan*”. *Journal of Management Science (JMAS)* 1, no. 3 (2019): 37.

⁴ Sri Wahyuningsih, “*Effect of Supervision and Discipline on Job Performance in the Department of Housing and Hygiene Spatial Gunungsitoli City – Indonesia*”, *Scholars Journal of Economics, Business and Management* 3, no. 4 (2016): 181.

Pemantauan dilakukan dengan baik, maka pekerjaan akan berjalan dengan lancar dan dapat menghasilkan pekerjaan yang baik pula. Selain itu, upaya memaksimalkan potensi sumber daya manusia (SDM) adalah melalui disiplin kerja. Kinerja dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawabnya masing-masing, sehingga disiplin kerja dapat tercapai. Tumbuh pada karyawan mandiri. Kinerja dapat diukur dari disiplin yang dimiliki oleh setiap karyawan, maka disiplin kerja yang tinggi otomatis akan menghasilkan kinerja yang baik.⁵

Disiplin kerja sangat erat kaitannya dengan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien, dengan dilandasi oleh keinginan yang kuat dalam arti dedikasi dan tanggung jawab untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Keinginan untuk melaksanakan pekerjaan dengan disiplin sangat bergantung pada peran seorang pemimpin dalam memberikan motivasi yang optimal kepada bawahan.⁶

Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar bersedia mengubah perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Disiplin adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk menaati semua aturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.⁷

⁵ Helena Pitri Susanty Situmorang dan Martua Sitorus, "Supervision and Discipline Work Influence on Employee Performance at PT. ACS Aerofood Medan", *Journal of Management Science (JMAS)* 1, no. 3 (2019): 37.

⁶ Sri Wahyuningsih, "Effect of Supervision and Discipline on Job Performance in the Department of Housing and Hygiene Spatial Gunungsitoli City – Indonesia", *Scholars Journal of Economics, Business and Management* 3, no. 4 (2016): 182.

⁷ Sri Wahyuningsih, "Effect of Supervision and Discipline on Job Performance in the Department of Housing and Hygiene Spatial Gunungsitoli

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Saputri, dkk⁸ serta Putra dan Boide⁹ yang membahas mengenai disiplin kerja menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



City – Indonesia”, *Scholars Journal of Economics, Business and Management* 3, no. 4 (2016): 183.

⁸ Yeni Widya Saputri, dkk., “Effect Of Work Compensation, Supervision And Discipline On Work Performance”, *International Journal Of Scientific & Technology Research* 9, no. 01 (2020): 2597.

⁹ Ramdani Bayu Putra dan Buke Boide, yang berjudul “*Influence Motivation, Supervision And Work Discipline On Employee Performance PT. Transco Pratama Sungai Betung Dharmasraya*”, *e-Jurnal Apresiasi Ekonomi* 6, no. 2 (2018): 86.