

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum PT. Hartono Istana Teknologi Polytron

1. Sejarah PT. Hartono Istana Teknologi Polytron

Polytron elektronik dikenal sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang elektronik yang cukup besar di Indonesia. Perusahaan ini didirikan 16 Mei 1975 di Kudus, Jawa Tengah. Perusahaan ini tadinya bernama PT. Indonesian Electronic & Engineering namun kini berubah nama menjadi PT. Hartono Istana Electronic setelah sebelumnya sempat juga berubah menjadi PT. Indonesian Electronic & Engineering. Kini perusahaan ini dikenal sebagai salah satu perusahaan elektronik terkemuka di Indonesia.¹

Apalagi perusahaan ini memiliki ribuan karyawan yang membuat perusahaan ini semakin memantapkan diri sebagai perusahaan besar. Perusahaan Polytron elektronik dikenal sebagai penghasil perlengkapan barang elektronik. Televisi, radio lemari, LED TV, dan masih banyak lagi barang elektronik lainnya pernah dibuat oleh Polytron. Ketika ranah mobile sedang hangat seperti sekarang, Polytron pun masuk ke ranah ini. Tak heran tidak sedikit produk Polytron berupa smartphone dan tablet beredar di pasaran. Tentu produk smartphone dan tablet ini semakin meramaikan persaingan vendor lokal di pasar mobile.

Karyawannya produk dari Polytron ini kurang "manis" dari segi penjualan. Sadar akan hal ini, tampaknya Polytron melakukan strategi lain untuk tetap eksis di pasar mobile. Sebenarnya perusahaan Polytron tidaklah murni membuat smartphone di Indonesia. Perusahaan ini mendesain dan merakit tablet serta smartphone di Tiongkok atau di Cina. Namun kabar baiknya, Polytron dalam waktu dekat akan membuat produk perangkat bergerak di Indonesia. Tepatnya Polytron akan memindahkan

¹ Website resmi PT. Hartono Istana Teknologi Polytron, diakses tanggal 20 April 2016.

produksi telepon seluler (ponsel) dari Tiongkok ke Indonesia. Sebuah pabrik di Kudus pun sedang dibangun sebagai sebuah pabrik yang khusus merakit perangkat bergerak besutan Polytron. Dengan hadirnya pabrik perakitan smartphone di Indonesia tentu akan semakin membuat geliat teknologi dan informasi di Indonesia semakin meningkat. Polytron setidaknya menjadi perusahaan ketiga setelah Evercoss dan Axioo. Kedua perusahaan tersebut merupakan vendor lokal yang sudah memiliki pabrik tersendiri di Indonesia. Kehadiran pabrik Polytron di Indonesia ini pun akan melahirkan daya serap tenaga kerja baru. Selain itu kehadiran pabrik ini pun akan membuat kemampuan industri elektronik di Indonesia selangkah lebih maju.²

Meski jika dibandingkan dengan negara maju, Indonesia masih tetap kalah karena chip masih tetap harus mengimpor, langkah ini merupakan langkah baik. Setidaknya munculnya pabrik rakitan di Indonesia bisa membuat industri elektronik melangkah kedepan. Dan itu sudah dilakukan oleh Polytron, Axioo, dan Evercoss. Tentu yang paling penting dengan kehadiran pabrik ini adalah harga produk yang bisa ditekan. Jika hal ini bisa dilakukan oleh Polytron, bukan tidak mungkin Polytron bisa menjadi vendor perangkat mobile yang ternama, setidaknya di Indonesia.

Polytron dengan menghadirkan pabrik rakitan ponsel sendiri merupakan salah satu langkah perusahaan ini untuk terus meningkatkan kualitas produknya. Tampaknya kedepan produk smartphone atau tablet besutan Polytron akan tampak berbeda dengan produk yang sebelumnya dibuat. Namun hal tersebut baru kemungkinan karena bagaimanapun keputusan ada di pimpinan Polytron. Jika ditelisik lebih lanjut, Polytron tampaknya memang sedang mempersiapkan langkah besar dalam menghadapi persaingan ketat bisnis pasar mobile. Perusahaan ini tampak mencoba mengeksesikan diri, tidak hanya di Indonesia tetapi juga di luar

² Website resmi PT. Hartono Istana Teknologi Polytron, diakses tanggal 20 April 2016.

Indonesia. Hal ini terlihat dengan langkah serius Polytron untuk mensponsori salah satu klub Inggris yang tampil di divisi utama, Everton.

Tampaknya strategi tersebut hanyalah langkah Polytron untuk memperkenalkan produk elektronik besutannya yang lain terutama LED TV. Namun tentusaja ada kemungkinan juga bahwa Polytron bisa memperkenalkan produk smartphone atau tablet ke publik internasional. Meskipun ada niatan serius dari Polytron dalam meramaikan persaingan perangkat mobile produksi lokal, tampaknya Polytron masih tetap fokus pada ranah bisnis display. Hal ini terbukti karena penjualan LED TV produksi mereka sangatlah bagus di pasaran. Bahkan bisa dibilang jajaran produk Display besutan Polytron mampu bersaing dengan merk ternama lain seperti Samsung, LG, Philips, dan sebagainya. Setelah menguraikan tentang perusahaan Polytron, dapat diambil kesimpulan bahwa perusahaan ini memang berencana serius dalam merambah pasar mobile. Dukungan kehadiran pabrik rakitan, menjadi sponsor klub sepakbola adalah langkah-langkah yang akan membuat produk Polytron menjadi terkenal di internasional. Karyawannya tampaknya untuk urusan smartphone, Polytron tidak akan terlalu mengumbar produknya terlebih dahulu dalam waktu dekat. Fokus perusahaan ini tampaknya lebih ke arah TV LED terlebih dahulu. Barangkali Polytron masih butuh waktu setidaknya menunggu pembangunan pabrik selesai untuk fokus dan serius mengembangkan smartphone dan tablet berkualitas. Polytron tampaknya harus belajar dari kurang terkenalnya produk smartphone mereka, seri Polytron Wizard yang tidak begitu baik penjualannya di pasar.³

B. Gambaran Umum Subyek Penelitian

Pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan karyawan PT. Hartono Istana Teknologi Polytron. Penentuan jenis populasi ini didasarkan atas alasan bahwa yang akan diuji adalah potensi, referensi serta perilaku karyawan PT. Hartono Istana Teknologi Polytron. Sehingga data yang

³ Website resmi PT. Hartono Istana Teknologi Polytron, diakses tanggal 20 April 2016.

terkumpul bisa valid dan reliabel. Dari 125 kuesioner yang peneliti sebarkan semuanya kembali kepada peneliti, sehingga data yang diolah dalam penelitian ini sebanyak 125 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	87	70%
Perempuan	38	30%
Jumlah	125	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa dari 125 responden yang menjadi sampel mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 87 orang atau 70%, sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 38 orang atau 30% 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 di samping itu juga pekerjaan tersebut termasuk pekerjaan yang memerlukan tenaga dan energi yang banyak karena bergerak di bidang produksi barang.

2. Usia Responden

Hasil penelitian terdapat tiga kelompok responden, yaitu responden yang berusia 21-30 tahun, 31-40 tahun dan responden yang berusia 41-50 tahun yang seluruhnya berjumlah 125 responden yang disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
21-30 tahun	50	40%
31-40 tahun	69	55%
41-50 tahun	6	5%
Jumlah	125	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa dari 125 responden yang menjadi sampel responden berusia antara 21-30 tahun sebanyak 50 orang atau 40% dari keseluruhan jumlah sampel. Kemudian mayoritas responden yang berusia antara 31-40 tahun sebanyak 69 orang atau 55% dan usia 41-50 tahun sebanyak 6 orang atau 5%. Berdasarkan hasil tabel tersebut menunjukkan bahwa karyawan PT. Hartono Istana Teknologi Polytron 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. Tingkat Pendidikan Terakhir Responden

Berdasarkan kuesioner yang dikumpulkan dari 125 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
SMA	106	85%
Perguruan Tinggi	19	15%
Jumlah	125	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa dari 125 responden, yang berpendidikan SMA sebesar 106 orang atau 85% dan perguruan tinggi sebesar 19 orang atau 15%. Kenyataan ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Hartono Istana Teknologi Polytron sebagian besar adalah berpendidikan SMA, artinya berdasarkan hasil tabel tersebut dapat menunjukkan bahwa pada PT. Hartono Istana Teknologi Polytron, 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

Berdasarkan kuesioner yang dikumpulkan dari 125 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
kurang dari 5 tahun	75	60%
lebih dari 5 tahun	50	40%
Jumlah	125	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan bahwa dari 125 responden, terlihat bahwa karyawan yang bekerja di PT. Hartono Istana Teknologi Polytron kurang dari 5 tahun sebanyak 75 responden atau 60% dari total keseluruhan responden. Sedangkan sisanya adalah responden yang bekerja lebih dari 5 tahun yaitu sebanyak 50 orang atau 40% dari total keseluruhan responden.

C. Deskripsi Data

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, serta tingkat penyimpangan penyebaran (standar deviasi) dari variabel-variabel yang diteliti. Tabel berikut ini merupakan analisis statistik deskriptif dari variabel penelitian yang meliputi pengaruh sistem *merit pay*, rotasi kerja dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan pada BMT Bina Umat Sejahtera Lasem.

Hasil dari masing-masing jawaban responden tentang pengaruh sistem *merit pay*, rotasi kerja, pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hartono Istana Teknologi Polytron di Bakalan Krpyak Kudus adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5
Statistik Deskriptif

		Sistem <i>Merit Pay</i>	Rotasi Kerja	Pengawasan Kerja	Kinerja Karyawan
N	Valid	125	125	125	125
	Missing	0	0	0	0
Mean		3,7328	3,4304	3,6856	3,8928
Median		3,6000	3,4000	3,7000	4,0000
Mode		3,20	2,40	3,90	4,00 ^a
Std. Deviation		,78533	,83437	,58870	,68276
Variance		,617	,696	,347	,466
Range		3,00	3,00	3,00	3,00
Minimum		2,00	2,00	2,00	2,00
Maximum		5,00	5,00	5,00	5,00
Sum		466,60	428,80	460,70	486,60

Sumber data : Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan tabel tersebut diperoleh keterangan sebagai berikut:

1. N atau jumlah data yang valid (sah untuk diproses) adalah 125 responden, sedangkan yang hilang (*missing*) adalah nol. Berarti semua data tentang pengaruh sistem *merit pay*, rotasi kerja, pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hartono Istana Teknologi Polytron di Bakalan Krapyak Kudus diproses dan tidak ada data yang hilang.
2. *Mean*, adalah jumlah keseluruhan angka pada data dibagi dengan jumlah data yang ada. *Mean* atau rata-rata jawaban responden pada variabel sistem *merit pay* adalah 3,7328, sedangkan *mean* atau rata-rata jawaban responden pada variabel rotasi kerja adalah 3,4304. *Mean* variabel pengawasan kerja adalah 3,6856. *Mean* variabel kinerja karyawan adalah 3,8928.
3. 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 sistem *merit pay* adalah 3,6, sedangkan median atau nilai tengah jawaban responden pada variabel rotasi kerja adalah 3,4. Median atau nilai tengah variabel pengawasan kerja adalah

- sebesar 3,7. Median atau nilai tengah variabel kinerja karyawan adalah sebesar 4,00.
4. Modus/*mode* atau nilai yang sering muncul atau adalah fenomena yang paling banyak terjadi. Nilai modus jawaban responden pada variabel sistem *merit pay* adalah 3,20, sedangkan modus jawaban responden pada variabel rotasi kerja adalah 2,40. Modus variabel pengawasan kerja adalah sebesar 3,90. Modus variabel kinerja karyawan adalah sebesar 4,00.
 5. *Std deviation* atau standar deviasi merupakan standar penyimpangan data dari rata-rata yang menunjukkan lebar penyebaran data. *Std deviation* untuk variabel sistem *merit pay* adalah sebesar 0,78533, sedangkan *std deviation* untuk variabel rotasi kerja 0,83437 dan *std deviation* untuk variabel pengawasan kerja adalah sebesar 0,58870. *Std deviation* untuk variabel kinerja karyawan adalah sebesar 0,68276.
 6. 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 sistem *merit pay* adalah 3,00, sedangkan range jawaban responden pada variabel rotasi kerja adalah 3,00. Range variabel pengawasan kerja adalah 3,00. Range variabel kinerja karyawan adalah 3,00.
 7. Minimum, Data minimum atau nilai data paling kecil untuk variabel sistem *merit pay* adalah 2,00, sedangkan data minimum jawaban responden pada variabel rotasi kerja adalah 2,00. Data minimum variabel pengawasan kerja adalah 2,00. Data minimum variabel kinerja karyawan adalah 2,00.
 8. Maximum, Data maksimum atau nilai data paling besar untuk variabel sistem *merit pay* adalah 5,00, sedangkan data maksimum jawaban responden pada variabel rotasi kerja adalah 5,00. Data maksimum variabel pengawasan kerja adalah 5,00. Data maksimum variabel kinerja karyawan adalah 5,00.

9. *Sum*, adalah jumlah keseluruhan angka pada data. *Sum* atau jumlah keseluruhan jawaban responden pada variabel sistem *merit pay* adalah 466,60, sedangkan *sum* atau jumlah keseluruhan jawaban responden pada variabel rotasi kerja adalah 428,80. *Sum* variabel pengawasan kerja adalah 460,70. *Sum* variabel kinerja karyawan adalah 486,60.

D. 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 Sistem *merit pay* (X_1)

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas

No.Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
x1.1	0,829	0,3610	Valid
x1.2	0,870	0,3610	Valid
x1.3	0,516	0,3610	Valid
x1.4	0,870	0,3610	Valid
x1.5	0,829	0,3610	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Untuk tingkat validitas, dilakukan uji signifikan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dan r_{tabel} untuk *Degree of freedom* (df) =

<http://eprints.stainkudus.ac.id>

n. Dalam hal ini n adalah jumlah sampel yang diuji coba. Pada kasus ini besarnya df dapat dihitung dengan rumus $n-2 = 30-2 = 28$ 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 rotasi kerja yang terdiri dari 5 pernyataan semua itemnya valid. Dengan demikian maka variabel penelitian dapat dilakukan pengujian ke tahap selanjutnya

b. Variabel Rotasi kerja (X_2)

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas

No.Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
x2.1	0,901	0,3610	Valid
x2.2	0,902	0,3610	Valid
x2.3	0,951	0,3610	Valid
x2.4	0,951	0,3610	Valid
x2.5	0,627	0,3610	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

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 dengan rumus $n-2 = 30-2 = 28$ 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 rotasi kerja yang terdiri dari 5 pernyataan semua itemnya valid. Dengan demikian maka variabel penelitian dapat dilakukan pengujian ke tahap selanjutnya.

c. Variabel Pengawasan kerja (X_3)

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas

No.Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
x3.1	0,840	0,3610	Valid
x3.2	0,591	0,3610	Valid
x3.3	0,667	0,3610	Valid
x3.4	0,909	0,3610	Valid
x3.5	0,909	0,3610	Valid
x3.6	0,909	0,3610	Valid
x3.7	0,840	0,3610	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

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 dengan rumus $n-2 = 30-2 = 28$ dengan alpha 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 rotasi kerja yang terdiri dari 5 pernyataan semua itemnya valid. Dengan demikian maka variabel penelitian dapat dilakukan pengujian ke tahap selanjutnya

d. Variabel Kinerja karyawan (Y)

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas

No.Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
qy.1	0,682	0,3610	Valid
qy.2	0,650	0,3610	Valid
qy.3	0,462	0,3610	Valid
qy.4	0,511	0,3610	Valid
qy.5	0,594	0,3610	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

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 dengan rumus $n-2 = 30-2 = 28$ 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 rotasi kerja yang terdiri dari 5 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 4.10
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Reliability Coefficiens	r-Alpha	r-tabel	Keterangan
Sistem <i>merit pay</i> (X1)	5 Item	0,812	0,60	Reliabel
Rotasi kerja (X2)	5 Item	0,825	0,60	Reliabel
Pengawasan kerja (X3)	7 Item	0,799	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	5 Item	0,767	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki *Alpha Cronbach* $> 0,60$, dengan demikian semua variabel (X1, X2, X3 dan Y) dapat dikatakan reliabel.

E. 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 4.11

Hasil Uji Multikolinieritas

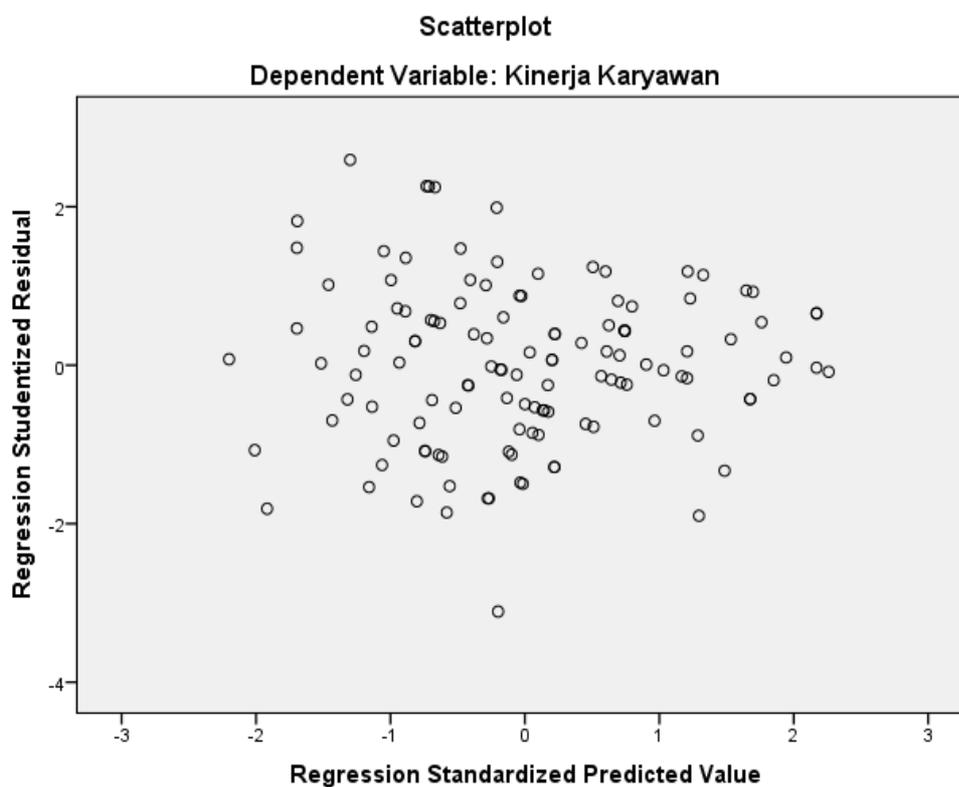
Variabel	Tolerance	VIF
Sistem <i>merit pay</i> (X1)	0,852	1,173
Rotasi kerja (X2)	0,892	1,121
Pengawasan kerja (X3)	0,769	1,300

Sumber: Data primer diolah, 2016

Hasil pengujian multikolinieritas tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas pada semua variabel penjelas model regresi yang digunakan yaitu sistem *merit pay*, rotasi kerja dan pengawasan kerja karena semua nilai VIF kurang dari angka 10. Berdasarkan hasil pengujian yang tercermin dalam tabel di atas 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, 2016

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 sistem *merit pay*, rotasi kerja dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hartono Istana Teknologi Polytron.

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 4.12
Hasil Uji Autokorelasi

Koefisien	Nilai
Durbin Watson	1,992

Sumber: Data primer diolah, 2016

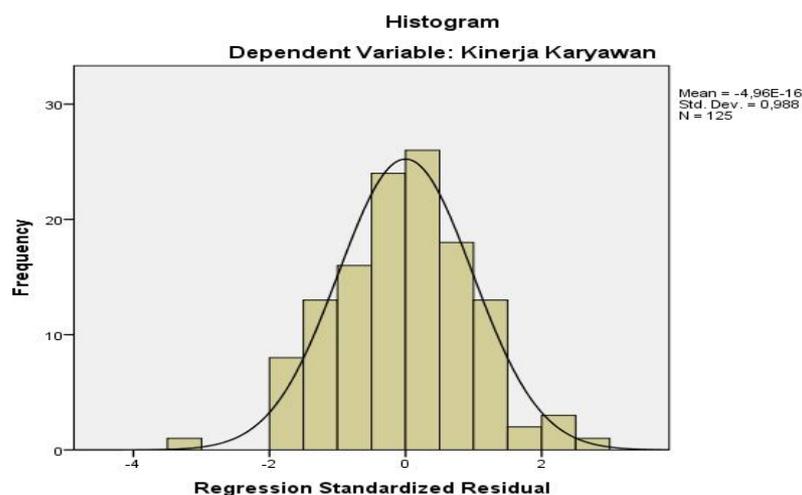
Dari hasil pengujian autokorelasi nilai Durbin Watson sebesar 1,992 nilai tersebut dibandingkan dengan nilai tabel signifikansi 5% jumlah responden 125 orang dan jumlah variabel bebas 3, maka diperoleh nilai dl 1,613 dan nilai du 1,736. Oleh karena nilai DW 1,992 diantara $du < DW < 4-du$ yaitu $(1,736 < 1,992 < 2,264)$ 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

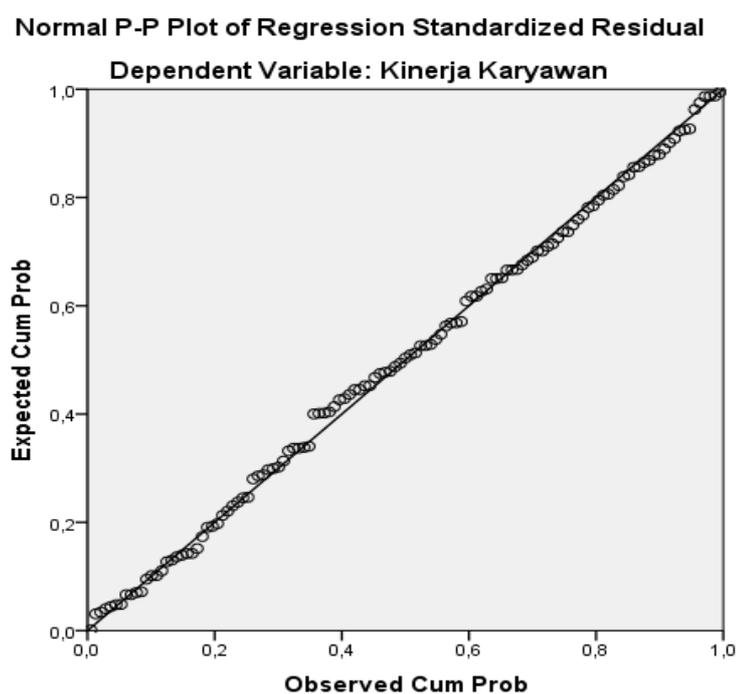
Hasil Uji Normalitas



Sumber: Data primer diolah, 2016

Berdasarkan *normal probability plot* pada gambar tersebut menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar 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, 2016

F. Hasil Analisis Statistik

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Model analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh sistem *merit pay*, rotasi kerja dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hartono Istana Teknologi Polytron. Dari estimasi diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil Regresi linier Berganda

Variabel	Koefisien B
Konstanta	2,182
Sistem <i>merit pay</i> (X1)	0,172
Rotasi kerja (X2)	0,366
Pengawasan kerja (X3)	-0,050

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Dari tabel di atas diperoleh persamaan regresi pengaruh sistem *merit pay*, rotasi kerja dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hartono Istana Teknologi Polytron adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 2,182 + 0,172X_1 + 0,366X_2 - 0,050X_3 + e$$

Berdasarkan nilai koefisien regresi dari variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Hartono Istana Teknologi Polytron dengan menggunakan tingkat signifikansi α 0.05 dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta dari hasil penelitian menunjukkan nilai yang positif yaitu sebesar 2,182, dapat diartikan bahwa jika tidak ada pengaruh dari variabel bebas seperti sistem *merit pay*, rotasi kerja dan pengawasan kerja, maka variabel terikat kinerja karyawan tidak mengalami perubahan.
- b. Variabel sistem *merit pay* (X1) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y), dengan koefisien regresi sebesar 0,172. Artinya variabel sistem *merit pay* (X1) mempunyai pengaruh yang searah dengan kinerja karyawan (Y), apabila variabel sistem *merit pay* (X1) meningkat satu satuan maka kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,172 apabila variabel sistem *merit pay* (X1) turun satu satuan maka kinerja karyawan (Y) akan turun sebesar 0,172.

- c. Variabel rotasi kerja (X2) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,366. Artinya variabel rotasi kerja (X2) mempunyai pengaruh yang searah dengan kinerja karyawan (Y), apabila variabel rotasi kerja (X2) meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,366 atau apabila variabel rotasi kerja (X2) turun sebesar satu satuan maka kinerja karyawan (Y) akan menurun sebesar 0,366.
- d. Variabel pengawasan kerja (X3) mempunyai koefisien regresi sebesar -0,050. Artinya variabel pengawasan kerja (X3) mempunyai pengaruh yang berbalik arah dengan kinerja karyawan (Y), apabila variabel pengawasan kerja (X3) meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan turun sebesar 0,050. Apabila variabel pengawasan kerja (X3) turun sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan turun sebesar 0,050.

2. Uji t

Dalam rangka pengujian hipotesis bahwa variabel sistem *merit pay*, rotasi kerja dan pengawasan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) digunakan uji t. Dari tabel berikut hasil persamaan regresi pada variabel-variabel penelitian akan diperlihatkan satu persatu dengan memperlihatkan t_{hitung} dari olah data SPSS.

Tabel 4.14

Hasil Uji t

Variabel	t hitung	t tabel	sig	Interpretasi
Sistem <i>merit pay</i> (X1)	2,302	1,6575	0,023	berpengaruh
Rotasi kerja (X2)	5,332	1,6575	0,000	berpengaruh
Pengawasan kerja (X3)	-0,482	1,6575	0,631	tidak berpengaruh

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

a. Pengujian terhadap variabel Sistem *merit pay* (X1)

Dengan pengujian satu sisi yang menggunakan tingkat signifikan sebesar $\alpha = 0.5$ dan dengan derajat kebebasan $df (N-k-1) = 125-3-1 = 121$ diperoleh $t_{tabel} = 1,6575$. Hasil perhitungan pada regresi linier berganda diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,302. Dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} ($2,302 > 1,6883$), seperti terlihat pada tabel di atas. Sehingga **H1 diterima** yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Sistem *merit pay* terhadap kinerja karyawan pada PT. Hartono Istana Teknologi Polytron.

Terdapat pengaruh signifikan antara Sistem *merit pay* terhadap kinerja karyawan pada PT. Hartono Istana Teknologi Polytron., berdasarkan nilai signifikansi sig. lebih kecil dari 0.05, yaitu sebesar 0,023 sehingga indikator yang menggambarkan sistem *merit pay* terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Hartono Istana Teknologi Polytron.

b. Pengujian terhadap Variabel Rotasi kerja (X2)

Dengan pengujian satu sisi yang menggunakan tingkat signifikan sebesar $\alpha = 0.5$ dan dengan derajat kebebasan $df (N-k-1) = 125-3-1 = 121$ diperoleh $t_{tabel} = 1,6575$. Hasil perhitungan pada regresi linier berganda diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,332. Dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} ($5,332 > 1,6883$), seperti terlihat pada tabel di atas. Sehingga **H2 diterima** yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara rotasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hartono Istana Teknologi Polytron.

Terdapat pengaruh signifikan antara rotasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hartono Istana Teknologi Polytron, berdasarkan nilai signifikansi sig. lebih kecil dari 0.05, yaitu sebesar 0,000 sehingga indikator yang menggambarkan rotasi kerja terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Hartono Istana Teknologi Polytron.

c. Pengujian terhadap Variabel Pengawasan kerja (X3)

Dengan pengujian satu sisi yang menggunakan tingkat signifikan sebesar $\alpha = 0.5$ dan dengan derajat kebebasan $df (N-k-1) = 125-3-1 = 121$ diperoleh $t_{tabel} = 1,6575$. Hasil perhitungan pada regresi linier berganda diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $-0,482$. Dengan demikian t_{hitung} lebih kecil dari pada t_{tabel} ($-0,482 < 1,6883$), seperti terlihat pada tabel di atas. Sehingga **H3 ditolak** yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hartono Istana Teknologi Polytron.

Tidak terdapat pengaruh signifikan antara pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hartono Istana Teknologi Polytron, berdasarkan nilai signifikansi sig. lebih besar dari 0.05, yaitu sebesar 0,631 sehingga indikator yang menggambarkan pengawasan kerja terbukti tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Hartono Istana Teknologi Polytron.

3. 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 pada PT. Hartono Istana Teknologi Polytron, selanjutnya variabel independen atau bebas adalah sistem *merit pay*, rotasi kerja dan pengawasan kerja. Hasil analisis korelasi dan regresi berganda dengan menggunakan SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 4.15
Hasil Koefisien Determinasi

Koefisien	Nilai
R	0.490 ^a
<i>Adjusted R square</i>	0.221

Sumber: data primer yang diolah, 2016

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 $r = 0.490^a$, hal ini mengindikasikan bahwa variabel bebas sistem *merit pay*, rotasi kerja dan pengawasan kerja, memiliki hubungan terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y). Adapun hubungan yang terjadi adalah positif dan searah dengan tingkat hubungan yang lemah.

Dari hasil analisis regresi linier berganda tersebut, diketahui bahwa koefisien determinasi yang dinotasikan dengan *Adjusted R square* besarnya 0.221. Ini berarti variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel sistem *merit pay*, rotasi kerja dan pengawasan kerja, yang diturunkan dalam model sebesar 22,1%, atau dengan kata lain sumbangan efektif (kontribusi) variabel independen terhadap variasi (perubahan) kinerja karyawan sebesar 22,1%. Variasi kinerja karyawan bisa dijelaskan oleh variasi dari ketiga variabel independen, jadi sisanya sebesar $(100\% - 22,1\% = 77,9\%)$ kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini misalnya kepuasan kerja, upah, budaya organisasi dan lainnya.

G. Pembahasan

1. Pengaruh Sistem *merit pay* terhadap Kinerja karyawan pada PT. Hartono Istana Teknologi Polytron

Terdapat pengaruh signifikan antara Sistem *merit pay* terhadap kinerja karyawan pada PT. Hartono Istana Teknologi Polytron., berdasarkan nilai signifikansi sig. lebih kecil dari 0.05, yaitu sebesar 0,023 sehingga indikator yang menggambarkan sistem *merit pay* terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Hartono Istana Teknologi Polytron.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator sistem *merit pay* yang meliputi perusahaan memberikan gaji sesuai dengan beban kerja yang karyawan lakukan sehari-hari, perusahaan memberikan tunjangan hari raya setiap tahunnya, terdapat fasilitas kerja yang memadai dari perusahaan, perusahaan memberikan jaminan keamanan atas pekerjaan yang karyawan lakukan sehari-hari, perusahaan sangat memperhatikan kesejahteraan karyawan terbukti mempengaruhi hasil kerja karyawan PT. Hartono Istana Teknologi Polytron.

Menurut Brookes sebagaimana dikutip Emi Nursanti, dkk menunjukkan bahwa penilaian kinerja karyawan merupakan syarat mutlak yang harus dilakukan manajemen agar *merit pay* dapat diterapkan dengan baik, sebab asumsi umum dalam bisnis bahwa *merit pay* merupakan pembayaran imbalan kepada karyawan yang memiliki kinerja tinggi serta pemberian insentif untuk kelanjutan kinerja yang baik. Untuk mengetahui kinerja karyawan tersebut tinggi atau rendah diperlukan penilaian yang baik dari pihak manajemen. Sebab jika sistem penilaian tidak baik, maka penerapan *merit pay* juga tidak akan efektif.⁴ Hasil penelitian Emi

⁴ Emi Nursanti, dkk, *Op. Cit.*, hlm. 11

Nursanti, dkk menunjukkan bahwa *merit pay* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian Emi Nursanti, dkk yang menyatakan bahwa sistem *merit pay* secara parsial memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Rotasi kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Hartono Istana Teknologi Polytron

Terdapat pengaruh signifikan antara rotasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hartono Istana Teknologi Polytron, berdasarkan nilai signifikansi sig. lebih kecil dari 0.05, yaitu sebesar 0,000 sehingga indikator yang menggambarkan rotasi kerja terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Hartono Istana Teknologi Polytron.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator rotasi kerja yang meliputi rotasi kerja selalu dilakukan perusahaan tiap beberapa tahun sekali, rotasi kerja dilakukan perusahaan sesuai dengan tingkat kemampuan masing-masing karyawan, rotasi kerja dilakukan perusahaan sesuai dengan kemampuan menyesuaikan diri dengan tugas dan lingkungan karyawan, perusahaan melakukan rotasi kerja sesuai dengan penempatan kerja dan tugas masing-masing karyawan, terdapat berbagai variasi pekerjaan dalam perusahaan sehingga tidak membuat jenuh karyawan terbukti mempengaruhi hasil kerja karyawan PT. Hartono Istana Teknologi Polytron.

Suatu *job rotation* atau perputaran kerja merupakan suatu bentuk mutasi personil yang dilakukan secara horizontal. Mutasi horizontal mengandung arti terjadinya perubahan posisi jabatan, pekerjaan, dan tempat kerja namun masih dalam level dan tingkat yang sama. Pada mutasi horizontal ini tidak diikuti dengan perubahan wewenang, tanggung jawab,

status, kekuasaan, dan pendapatannya. Yang berubah dari mutasi horizontal adalah bidang tugas atau area tempat tugasnya. Pengukuran rotasi pekerjaan berdasarkan tingkat kebutuhan pegawai dalam organisasi. Pegawai hendaknya mengetahui dasar perpindahan posisi dalam bekerja. Karena jangan sampai rotasi pekerjaan akan membuat pegawai tidak nyaman dan akan menimbulkan masalah-masalah dalam bekerja. Rotasi pekerjaan atau *job rotation* merupakan suatu mutasi personal yang dilakukan secara horizontal tanpa menimbulkan perubahan dalam hal gaji ataupun pangkat atau golongan dengan tujuan untuk menambah pengetahuan dan pengalaman serta untuk menghindari kejenuhan.

Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian Emi Nursanti, dkk, serta hasil penelitian Tharig Kemal dan Kasmiruddin yang menyatakan bahwa rotasi kerja secara parsial memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Pengawasan kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Hartono Istana Teknologi Polytron

Tidak terdapat pengaruh signifikan antara pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hartono Istana Teknologi Polytron, berdasarkan nilai signifikansi sig. lebih besar dari 0.05, yaitu sebesar 0,631 sehingga indikator yang menggambarkan pengawasan kerja terbukti tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Hartono Istana Teknologi Polytron.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator pengawasan kerja yang meliputi perhatian pimpinan pada karyawan sangat tinggi sebagai bentuk pengawasan bagi karyawan, pimpinan mampu memberikan arahan dan koreksi demi kebaikan karyawan, pimpinan sering memberikan teguran bagi karyawan yang lalai atau malas dalam bekerja, pimpinan

memberikan perintah yang jelas sesuai dengan deskripsi tugas masing-masing bagian, pimpinan melakukan pengawasan secara rutin dalam sehari, pimpinan mampu memberikan bantuan perbaikan atas permasalahan kerja karyawan, lamanya waktu pengawasan yang dilakukan pimpinan sesuai dengan permasalahan yang ada tidak terbukti mempengaruhi hasil kerja karyawan PT. Hartono Istana Teknologi Polytron.

Pengawasan sangat penting untuk setiap pekerjaan dalam organisasi, karena melalui pengawasan bisa dipantau berbagai hal yang dapat merugikan organisasi, seperti kesalahan - kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan, kekurangan - kekurangan dan kelemahan pelaksanaan cara kerja, serta rintangan-rintangan yang dialami. Pada dasarnya pengawasan berarti pengamatan dan pengukuran terhadap suatu kegiatan dan hasil yang dicapai dibandingkan dengan sasaran atau standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Pengawasan dilakukan dalam usaha menjamin kegiatan agar sesuai dengan rencana, strategi keputusan dan program kerja yang telah ditetapkan sebelumnya.

Hasil penelitian ini tidak konsisten dengan hasil penelitian Ardansyah dan Wasilawati yang menyatakan bahwa pengawasan kerja secara parsial memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian di lapangan menunjukkan bahwa responden justru merasa canggung jika harus bekerja dan diawasi oleh supervisor atau pengawas bagian, mereka justru lebih rajin bekerja tanpa adanya pengawasan langsung dari pihak manajemen.