

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

PT. Indocitra Putera Samudera adalah perusahaan yang bergerak dibidang pengolahan tepung ikan, perusahaan yang berdiri pada tahun 2012 dan mulai beroperasi pada oktober 2013 ini mempunyai karyawan sebanyak 60 orang dari berbagai latar belakang pendidikan dan usia, kapasitas produksi di perusahaan ini mampu memproduksi sekitar 100 ton ikan untuk diproses menjadi tepung ikan setiap harinya, ikan yang digunakan sebagai bahan baku ialah ikan yang tidak masuk kriteria pasar atau ikan afkiran, karena tepung yang dihasilkan ialah tepung untuk bahan baku pembuatan pakan ayam.

1. Letak geografis

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

PT. Indocitra Putera Samudera berlokasi di wilayah kabupaten pati jawa tengah, terletak di Desa purworejo jl. pantura pati-juana KM 05 kecamatan pati. berada sekitar 4 KM dari tempat pelelangan ikan juana, PT. Indocitra Putera Samudera adalah satu dari tiga perusahaan pengolahan ikan yang berada di desa purworejo kecamatan pati diantaranya adalah PT. Dua putra utama makmur dan PT. Bumi indo.

2. Sejarah berdirinya perusahaan

Kabupaten Pati merupakan salah satu daerah yang menjadikan sub sektor perikanan tangkap sebagai sektor unggulan. Hal tersebut dinilai wajar, karena wilayah Kabupaten Pati yang berbatasan dengan laut dan merupakan salah satu kabupaten dengan produktivitas perikanan tangkap yang relatif besar di Provinsi Jawa Tengah. Tercatat ada delapan unit TPI yang masih aktif, diantaranya adalah TPI Juwana I, TPI Juwana II, TPI Pecangaan, TPI Margomulyo, TPI Sambiroto, TPI Banyutowo, TPI

Puncel, dan TPI Alasdowo. Maka di Pati adalah tempat yang strategis untuk pendirian industri pengolahan ikan, dengan alasan itulah seorang pengusaha muda asal Surabaya Ibnu Isworo Choa melebarkan sayapnya untuk memulai bisnis di Pati dengan mendirikan pabrik pengolahan tepung ikan PT. Indocitra Putera Samudera.

PT. Indocitra Putera Samudera mulai berdiri pada tahun 2012 dan mulai beroperasi pada Oktober 2013. Perusahaan ini merupakan perusahaan yang bisa dibilang baru berdiri di Kabupaten Pati.

3. Struktur organisasi perusahaan

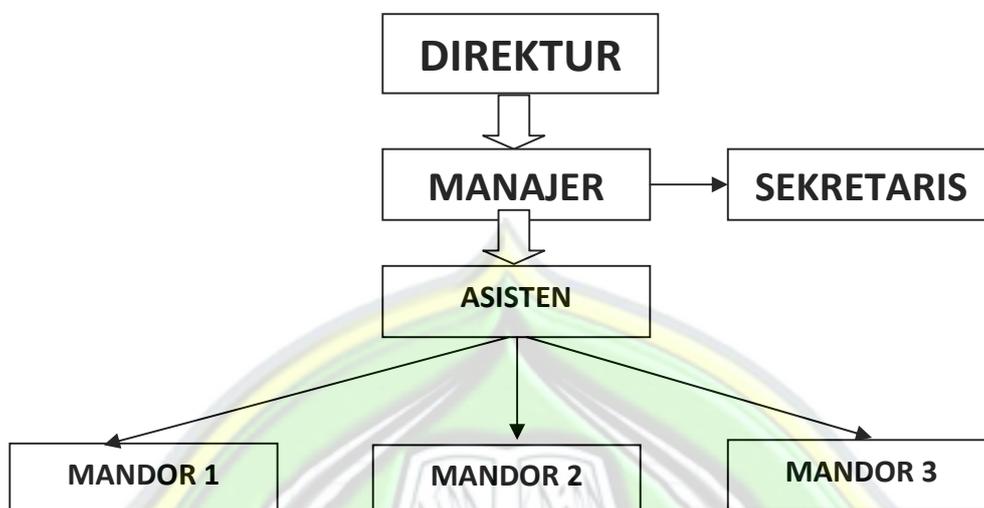
Struktur organisasi merupakan susunan yang terdiri dari fungsi-fungsi dan hubungan-hubungan yang menyatakan keseluruhan kegiatan untuk mencapai suatu tujuan. Secara fisik struktur organisasi dapat dinyatakan dalam bentuk gambaran grafik yang memperlihatkan hubungan unit-unit organisasi dan garis-garis wewenang yang ada.

Struktur organisasi di PT. Indocitra Putera Samudera adalah menggunakan sistem *simple* organisasi, yaitu hanya direktur utama yang memegang penuh kendali perusahaan, meliputi ketersediaan bahan baku dan ketersediaan batu bara. Manajer disini hanya bertugas sebagai pelaksana dan pengontrol kegiatan produksi saja.

Struktur organisasi dari masing-masing jabatan yang ada di PT. Indocitra Putera Samudera adalah sebagai berikut:

- a. Direktur Utama : IBNU ISWORO CHOA (Surabaya)
- b. Manajer : HARIYANTO (Malang)
- c. Asisten Manajer : MASLIKAN (Pati)
- d. Sekretaris Kantor : SEFTI WULANDARI (Juana)
- e. Mandor 1 : ARIF PRASETYA (Surabaya)
- f. Mandor 2 : KHASAN (Rembang)
- g. Mandor 3 : FANDI AFFANDI (Lamongan)

Gambar 4.1
Struktur organisasi PT. Indocitra Putera Samudera



4. Visi dan misi

a. Visi :

“Menjadi perusahaan penghasil Tepung ikan yang bermutu secara kualitatif dan kuantitatif, mandiri, dan mencapai target pasar”.

b. Misi :

1. Memberikan nilai tambah dari setiap hasil laut yang tidak masuk kategori ikan konsumsi
2. Menjalin kerjasama yang erat antara pemasok dibarengi dengan iktikad baik dan saling menguntungkan.
3. Menjalin hubungan yang baik dengan warga sekitar dan bertanggung jawab dalam menjalankan usaha yang ramah lingkungan bagi sekitarnya.

5. Jam kerja

Dalam seminggu karyawan PT. Indocitra Putera samudera bekerja selama 6 hari dan 8 jam kerja dengan rincian sebagai berikut :

Hari Senin- sabtu

1. Jam 08.00 : masuk kerja
2. Jam 12.00-13.00 : istirahat

3. Jam 11.00-12.30 : istirahat (sholat jum'at)
4. Jam 16.00 : pulang kerja

Hari minggu semua karyawan libur.

6. Proses Produksi

Tepung ikan yang diproduksi adalah tepung ikan untuk bahan utama pembuatan konsentrat pakan ternak, bahan baku yang digunakan adalah ikan sortiran dan ikan afkiran. Didalam perusahaan ini proses dibagi menjadi dua yaitu proses untuk penghasilan uap atau steem dan proses produksi tepung, antara kedua proses ini sangat berkaitan erat, karena sumber dari pemasakan dan pengeringan ini adalah menggunakan uap atau steem, semakin bagus tekanan uap yang dihasilkan oleh mesin boiler maka proses produksi tepung ikan akan maksimal. Mesin boiler menggunakan batu bara sebagai pembakar untuk sistem pemasakan air menjadi uap.

Adapun proses produksi tepung ikan adalah sebagai berikut :

- a. Tahap Pertama, ikan yang akan diproduksi sebelum diproses akan melalui pengecekan terlebih dahulu, apakah ikan ini layak untuk diproses atau tidak.
- b. Tahap Kedua, Setelah selesai pengecekan kemudian ikan dibongkar dan masuk kedalam mesin *cooker* (pemasak), adapun tujuan dari pemasakan ini adalah untuk mematangkan ikan dan mengurangi kandungan bakteri.
- c. Tahap Ketiga, ikan yang telah masak kemudian dimasukkan kedalam *press machine*, adapun tujuannya adalah untuk mengurangi kandungan air setelah pemasakan.
- d. Tahap Keempat, kemudian ikan masuk kedalam *Drier Machine*, yaitu untuk proses pengeringan atau pengopenan, ditahap ini merupakan tahapan yang paling lama prosesnya, karena proses pengeringan ini harus melalui 3 unit mesin pengering untuk menghasilkan tepung yang benar-benar kering.

- e. Tahap kelima, yaitu penghalusan atau penggilingan ikan yang sudah kering melalui mesin grinding, ditahapan ini petugas harus benar-benar memperhatikan tepung yang dihasilkan dari proses penggilingan ini halus.
- f. Tahap keenam, yaitu *Quality Control* atau pengecekan kadar protein yang ada didalam kandungan tepung ikan tersebut.
- g. tahap ketujuh atau terakhir, ialah packing atau pengemasan dengan menggunakan karung 50 Kg.

B. Gambaran Umum Responden

Diskripsi responden disajikan dalam penelitian ini guna untuk menggambarkan keadaan atau kondisi responden yang dapat memberikan informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian. Penyajian data deskriptif penelitian ini bertujuan agar dapat dilihat profil dari data penelitian. Penelitian ini merupakan penelitian lapangan yang cara pengambilan informasi atau data-data yang dibutuhkan peneliti mengenai tanggapan responden adalah dengan menggunakan angket. Untuk penyebaran kuesionernya dilakukan dengan cara peneliti langsung medatangi karyawan PT. Indocitra Putera Samudera Pati dan menyerahkan kuesioner yang ada untuk diisi responden, hal ini dimaksudkan agar lebih efektif untuk meningkatkan *respon rate* responden dalam penelitian ini, dengan mengambil sampel sebanyak 60 responden sebagai syarat dalam pemenuhan sampel yang dapat mewakili populasi. Dalam penelitian ini yang dijadikan karakteristik responden tersebut antara lain:

1. Jenis Kelamin

Adapun data mengenai jenis kelamin responden dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi dua kategori, yaitu laki-laki dan perempuan. Data yang diperoleh dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Karyawan

No.	Jenis Kelamin	Responden	Persentase (%)
1	Laki-laki	60	100%
2	Perempuan	0	0%
Total		60	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa jenis kelamin dari responden yang dijadikan sampel dalam penelitian adalah laki-laki sebanyak 60 orang atau 100% dan perempuan sebanyak 0 orang atau 0%. Hal ini yang menunjukkan bahwa semua responden adalah laki-laki.

2. Status Karyawan

Adapun data mengenai status karyawan responden dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi dua kategori, yaitu tetap dan tidak tetap. Data yang diperoleh dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Status Karyawan

No.	Status Karyawan	Responden	Persentase (%)
1	Tetap	22	36,7%
2	Tidak Tetap	38	63,3%
Total		60	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa status karyawan dari responden yang dijadikan sampel dalam penelitian adalah karyawan tetap sebanyak 22 orang atau 36,7% dan karyawan tidak tetap sebanyak 38 orang atau 63,3%. Hal ini yang menunjukkan bahwa sebagian besar status karyawan responden adalah karyawan tidak tetap.

3. Pendidikan

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

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Pendidikan	Responden	Persentase (%)
1	SD	0	0%
2	SMP	15	25,0%
3	SMA	32	53,3%
4	S1	13	21,7%
Total		60	100 %

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa pendidikan responden adalah SD sebanyak 0 orang atau 0%, SMP sebanyak 15 orang atau 25,0%, SMA sebanyak 32 orang atau 53,3%, dan S1 sebanyak 13 orang atau 21,7%. Hal ini menunjukkan bahwa pendidikan responden yang diambil dalam penelitian ini rata-rata adalah SMA.

C. Deskripsi Hasil Data Penelitian

1. Variabel Disiplin Kerja (X1)

Disiplin kerja adalah Suatu kondisi tertentu dari serangkaian perilaku karyawan yang menunjukkan ketaatan terhadap sebuah peraturan atau tata tertib untuk mencapai suatu tujuan. Indikator yang digunakan untuk meneliti variabel disiplin kerja ini antara lain: tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan dan waskat (pengawasan melekat). Adapun hasil dari jawaban responden tentang disiplin kerja sebagai berikut:

Tabel 4.4
Frekuensi Variabel Disiplin Kerja (X₁)

Item Pertanyaan	Total STS	%	Total TS	%	Total N	%	Total S	%	Total SS	%
1	0	0,0%	7	11,7%	21	35,0%	21	35,0%	11	18,3%
2	0	0,0%	7	11,7%	22	36,7%	24	40,0%	22	14,70%
3	0	0,0%	6	10,0%	25	41,7%	25	41,7%	4	6,7%
4	0	0,0%	4	6,7%	27	45,0%	21	35,0%	8	13,3%

5	1	1,7%	6	10,0%	23	38,3%	16	26,7%	14	23,3%
---	---	------	---	-------	----	-------	----	-------	----	-------

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan pada tabel diatas, data hasil angka untuk variabel disiplin kerja (X_1) akan dijelaskan sebagai berikut: Pada pertanyaan pertama responden menjawab sangat setuju sebanyak (18,3%), setuju (35,0%), netral (35,0%), tidak setuju (11,7%), dan sangat tidak setuju (0,0%). Pada pertanyaan kedua responden menjawab sangat setuju sebanyak (11,7%), setuju (40,0%), netral (36,7%), tidak setuju (11,7%) dan sangat tidak setuju (0,0%). Pertanyaan ketiga responden menjawab sangat setuju sebesar (6,7%), setuju (41,7%), netral (41,7%), tidak setuju (10,0%) dan sangat tidak setuju (0,0%). Pertanyaan keempat responden menjawab sangat setuju sebesar (13,3%), setuju (35,0%), netral (45,0%), tidak setuju (6,7%) dan sangat tidak setuju (0,0%). Kemudian pada pertanyaan kelima yang menjawab sangat setuju (23,3%), setuju (26,7%), netral (38,3%), tidak setuju (10,0%) dan sangat tidak setuju (1,7%).

2. Variabel Pengawasan Kerja (X_2)

Pengawasan kerja adalah suatu proses dimana pimpinan ingin mengetahui apakah hasil pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh bawahannya sesuai dengan rencana, perintah, tujuan atau kebijakan yang telah ditentukan. Indikator yang digunakan untuk meneliti variabel pengawasan kerja ini antara lain: penetapan standar, penentuan pengukuran/penilaian kerja, pengukuran pelaksanaan pekerjaan dan perbaikan atas penyimpangan. Adapun hasil dari jawaban responden tentang pengawasan kerja sebagai berikut:

Tabel 4.5
Frekuensi Variabel Pengawasan Kerja (X_2)

Item Pertanyaan	Total STS	%	Total TS	%	Total N	%	Total S	%	Total SS	%
1	0	0,0%	4	6,7%	24	40,0%	19	31,7%	13	21,7%
2	0	0,0%	9	15,0%	23	38,3%	16	26,7%	12	20,0%
3	2	3,3%	5	8,3%	23	38,3%	18	30,0%	12	20,0%

4	0	0,0%	7	11,7%	34	56,7%	16	26,7%	2	5,0%
---	---	------	---	-------	----	-------	----	-------	---	------

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan pada tabel diatas, data hasil angka untuk variabel pengawasan kerja (X_2) akan dijelaskan sebagai berikut: Pada pertanyaan pertama responden menjawab sangat setuju sebanyak (21,7%), setuju (31,7%), netral (40,0%), tidak setuju (6,7%), dan sangat tidak setuju (0,0%). Pada pertanyaan kedua responden menjawab sangat setuju sebanyak (20,0%), setuju (26,7%), netral (38,3%), tidak setuju (15,0%) dan sangat tidak setuju (0,0%). Pertanyaan ketiga responden menjawab sangat setuju sebesar (20,0%), setuju (30,0%), netral (38,3%), tidak setuju (8,3%) dan sangat tidak setuju (3,3%). Pertanyaan keempat responden menjawab sangat setuju sebesar (5,0%), setuju (26,7%), netral (56,7%), tidak setuju (11,7%) dan sangat tidak setuju (0,0%).

3. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya yaitu sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepada karyawan. Indikator yang digunakan untuk meneliti variabel kinerja karyawan ini antara lain: ketetapan mutu, kesesuaian mutu, penetapan jumlah yang dicapai, kesesuaian jumlah yang dicapai, ketepatan waktu dan kesesuaian ketepatan waktu. Adapun hasil dari jawaban responden tentang kinerja karyawan pada PT. Indocitra Putera Samudera Pati sebagai berikut:

Tabel 4.6

Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item Pertanyaan	Total STS	%	Total TS	%	Total N	%	Total S	%	Total SS	%
1	3	5,0%	9	15,0%	20	33,3%	22	36,7%	6	10,0%
2	4	6,7%	7	11,7%	21	35,0%	21	35,0%	7	11,7%
3	3	5,0%	13	21,7%	21	50,0%	15	23,3%	8	13,3%
4	3	5,0%	8	13,3%	30	50,0%	14	23,3%	5	8,3%
5	0	0,0%	13	21,7%	26	43,3%	13	21,7%	8	13,3%
6	2	3,3%	10	16,7%	21	35,0%	21	35,0%	6	10,0%

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan pada tabel diatas, data hasil angka untuk variabel Kinerja karyawan (Y) akan dijelaskan sebagai berikut: Pada pertanyaan pertama responden menjawab sangat setuju sebanyak (10,0%), setuju (36,7%), netral (33,3%), tidak setuju (15,0%), dan sangat tidak setuju (5,0%). Pada pertanyaan kedua responden menjawab sangat setuju sebanyak (11,7%), setuju (35,0%), netral (35,0%), tidak setuju (11,7%) dan sangat tidak setuju (6,7%). Pertanyaan ketiga responden menjawab sangat setuju sebesar (13,3%), setuju (23,3%), netral (50,0%), tidak setuju (21,7%) dan sangat tidak setuju (5,0%). Pertanyaan keempat responden menjawab sangat setuju sebesar (8,3%), setuju (23,3%), netral (50,0%), tidak setuju (13,3%) dan sangat tidak setuju (5,0%). Pertanyaan kelima responden menjawab sangat setuju sebesar (13,3%), setuju (21,7%), netral (43,3%), tidak setuju (21,7%) dan sangat tidak setuju (0,0%). Kemudian pada pertanyaan keenam responden menjawab sangat setuju sebesar (10,0%), setuju (35,0%), netral (35,0%), tidak setuju (16,7%) dan sangat tidak setuju (3,3%).

D. Hasil Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menghitung korelasi antar skor atau butir pertanyaan dengan skor konstruk atau variabel. Hal ini dapat dilakukan dengan uji signifikansi dengan membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} . Untuk *degree of freedom* (df) = n-k. Dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah konstruk. Pada kasus ini, besarnya df dapat dihitung 30-3 atau df=27 dengan alpha 0,05 didapat r_{tabel} 0,381. Apabila r_{hitung} (untuk tiap butir dapat dilihat pada kolom *corrected item total correlation*) lebih besar dari r_{tabel} dan nilai r positif, maka butir atau pertanyaan tersebut dikatakan valid.

Berikut ini hasil pengujian validitas berdasarkan *pilot test* (non responden) sebesar 30 orang.

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item	Corrected Item-Total Correlation (r hitung)	r tabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	P1	0,493	0,381	Valid
	P2	0,464	0,381	Valid
	P3	0,523	0,381	Valid
	P4	0,593	0,381	Valid
	P5	0,633	0,381	Valid
Pengawasan Kerja (X2)	P6	0,460	0,381	Valid
	P7	0,582	0,381	Valid
	P8	0,558	0,381	Valid
	P9	0,467	0,381	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	P10	0,471	0,381	Valid
	P11	0,598	0,381	Valid
	P12	0,633	0,381	Valid
	P13	0,699	0,381	Valid
	P14	0,598	0,381	Valid
	P15	0,508	0,381	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa masing-masing item memiliki r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,381) dan bernilai positif. Dengan demikian butir atau pertanyaan tersebut dikatakan *valid*.

2. Uji Reliabilitas

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

Berikut ini hasil pengujian reliabilitas instrumen berdasarkan *pilot test* (non responden) sebanyak 30 orang.

Tabel 4.8
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Reliability Coeffiens	Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	5 item	0,761	Reliabel
Pengawasan	4 item	0,721	Reliabel

Kerja (X2)			
Kinerja Karyawan (Y)	6 item	0,818	<i>Reliabel</i>

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki *cronbach alpha* > 0,60. Dengan demikian, semua variabel (X1, X2 dan Y) dapat dikatakan *reliabel*.

E. Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Multikolinieritas

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

Tabel 4.9
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF
Disiplin Kerja (X1)	0,569	1,758
Pengawasan Kerja (X2)	0,569	1,758

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Dari hasil pengujian multikolinieritas yang dilakukan diketahui bahwa nilai *tolerance* variabel disiplin kerja dan pengawasan kerja masing-masing sebesar 0,569 dan VIF masing-masing 1,758. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada variabel bebas yang memiliki *tolerance* kurang dari 10% dan tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

2. Hasil Uji Autokorelasi

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

Tabel 4.10
Hasil Uji Autokorelasi

Koefisien	Nilai
Durbin-Waston	1,793
Dl	1,514
Du	1,651

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Hasil pengujian dengan menggunakan uji Durbin-Watson atas residual persamaan regresi diperoleh angka d -hitung sebesar 1,793 untuk menguji gejala autokorelasi maka angka d -hitung sebesar 1,793 tersebut dibandingkan dengan nilai d -teoritis dalam tabel d -statistik. Dari tabel d -statistik Durbin Watson dengan titik signifikansi $\alpha = 5\%$ dan jumlah data (n) = 60 dan $k = 2$ diperoleh nilai d_l sebesar 1,514, d_u sebesar 1,651. Karena hasil pengujiannya adalah $d_u < d_w < 4 - d_u$ ($1,651 < 1,793 < 2,349$), maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian tidak ada autokorelasi.

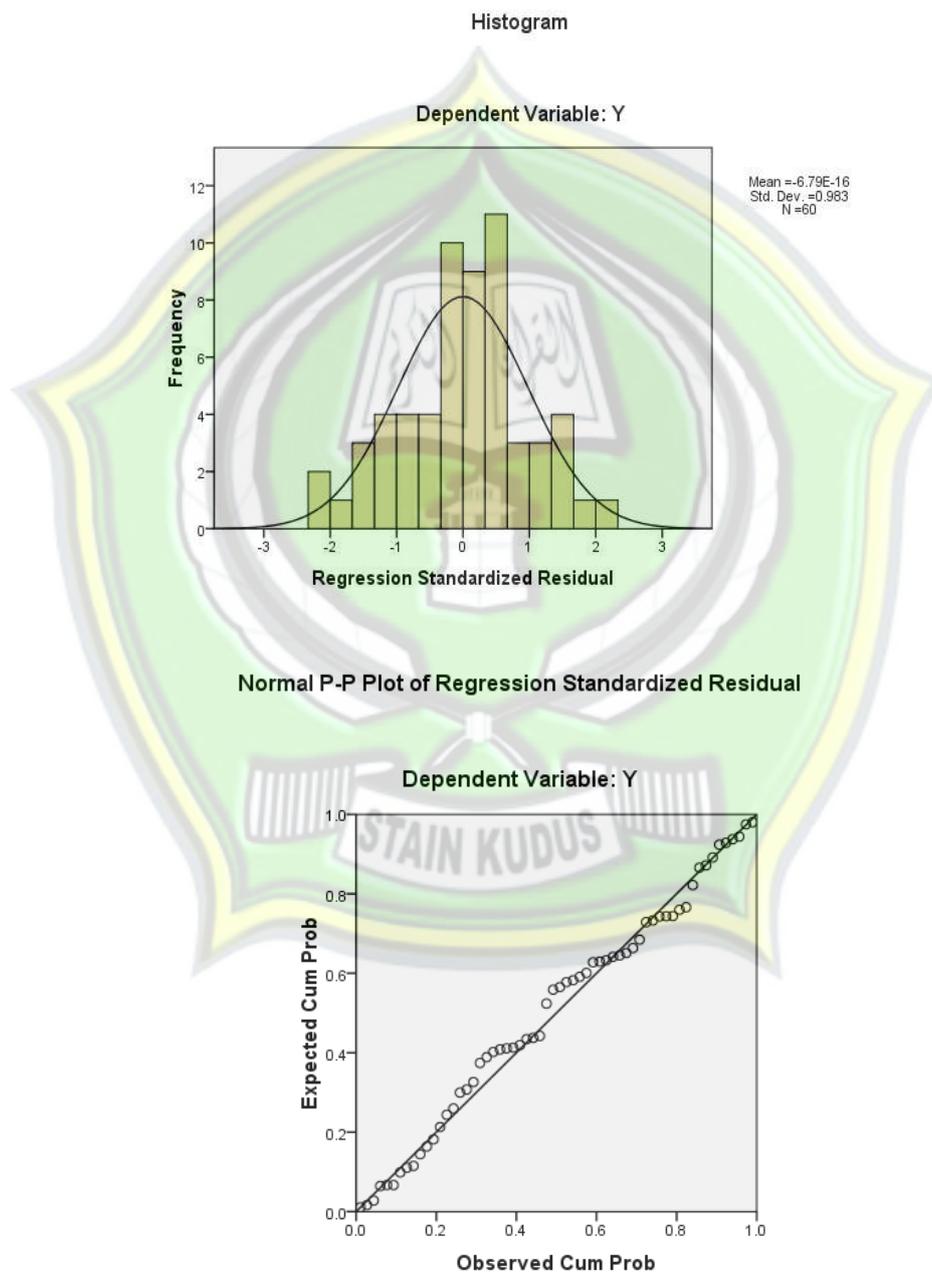
3. Hasil Uji Normalitas

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

Berdasarkan hasil uji normalitas grafik histogram, residual data telah menunjukkan kurva normal yang membentuk lonceng sempurna. Selain dengan menggunakan histogram, kita juga bisa melihat uji normalitas dengan menggunakan grafik normal P-P Plot berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan grafik P-P Plot, terlihat titik-titik menyebar di

sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian, data yang digunakan telah memenuhi asumsi klasik dan dapat dikatakan data terdistribusi normal.

Gambar 4.2
Hasil Uji Normalitas



F. Hasil Analisis Data

1. Analisis Linear Berganda

Analisis ini dilakukan untuk menguji hipotesis dari penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya, yaitu untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel disiplin kerja dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indocitra Putera Samudera Pati. Dari estimasi diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil Regresi Linear Berganda

Keterangan	Nilai Koefisien	Sig.
Konstanta	0,297	0,919
Disiplin Kerja (X1)	0,462	0,023
Pengawasan Kerja (X2)	0,799	0,002

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

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

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

$$Y = 0,297 + 0,462X_1 + 0,799X_2 + e$$

Keterangan:

Y : Kinerja karyawan

a : Konstanta

b₁ : Koefisien regresi disiplin kerja

b₂ : Koefisien regresi pengawasan kerja

X₁ : Disiplin kerja

X₂ : pengawasan kerja

e : Standar eror

Dapat diinterprestaikan sebagai berikut:

- a. Konstanta a = 0,297 memberikan arti bahwa jika variabel independen dianggap konstan, maka rata-rata kesadaran kinerja karyawan (Y) sebesar 0,297.

- b. Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X_1) sebesar 0,462. Hal ini berarti bahwa setiap penambahan satu disiplin kerja (X_1), maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,462.
- c. Nilai koefisien regresi pengawasan kerja (X_2) sebesar 0,799. Hal ini berarti bahwa setiap penambahan satu pengawasan kerja (X_2), maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,799.

2. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Dalam penelitian ini variabel dependen atau terikat (Y) adalah kinerja karyawan, selanjutnya variabel independen atau bebas adalah disiplin kerja (X_1) dan pengawasan kerja (X_2). Hasil analisis dengan menggunakan SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 4.12
Hasil Koefisien Determinasi

Koefisien	Nilai
R	0,671
Adjusted R Square	0,431

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Dari hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat bahwa besarnya *Adjusted R Square* 0,431, hal ini berarti 43,1% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi kedua variabel independen, disiplin kerja, pengawasan kerja dan sisanya ($100\% - 43,1\% = 56,9\%$) dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain. *Standart Error of Estimate* (SEE) sebesar 3,691 semakin kecil SEE akan membuat model regresi semakin tepat memprediksi variabel dependen.

3. Hasil Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji signifikansi parameter individual ini yang terdapat dalam hasil perhitungan statistik ditunjukkan dengan t_{hitung} . Tabel distribusi t dicari pada derajat kebebasan (df) $n-k-1$. (n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel independen). Sehingga t_{tabel} diperoleh $df = (60 - 2 - 1)$ dengan signifikansi 5% adalah 2,002. Secara lebih rinci hasil t hitung dijelaskan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.13
Koefisien Regresi

Variabel	t hitung	t tabel	Sig.	Interprestasi
Disiplin Kerja (X1)	2,344	2,002	0,023	Berpengaruh dan signifikan
Pengawasan Kerja (X2)	3,305	2,002	0,002	Berpengaruh dan signifikan

Sumber: Data primer, diolah 2016

a. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian statistik disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indocitra Putera Samudera menunjukkan nilai t_{hitung} 2,344 dengan nilai t_{tabel} 2,002 dan p value sebesar 0,023 yang berada dibawah 5% tingkat signifikansi. Ini berarti nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,344 > 2,002$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima (terdapat pengaruh yang signifikan), yang artinya disiplin kerja merupakan variabel bebas yang benar-benar berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian statistik pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t_{hitung} 3,305 dengan nilai t_{tabel} 2,002 dan p value sebesar 0,002 yang berada dibawah 5% tingkat signifikansi. Ini berarti nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,305 > 2,002$) maka H_0 ditolak dan H_2 diterima (terdapat pengaruh yang signifikan), yang

artinya pengawasan kerja merupakan variabel bebas yang benar-benar berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X_1 , X_2 , X_3) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap nilai variabel dependen (Y). Seperti “terdapat pengaruh bersama-sama antara faktor disiplin kerja dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan. Dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.14
Uji Statistik F

Model	F hitung	F table	Sig.
1	23,372	3,159	0,000 ^a

Sumber: Data primer, diolah 2016

Dari hasil uji anova atau F test, didapat F hitung sebesar 23,372 dengan F tabel sebesar 3,159 ini berarti nilai F hitung lebih besar daripada F tabel ($23,372 > 3,159$) dengan tingkat probabilitas 0,000 (signifikansi). Karena probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan atau dapat dikatakan bahwa disiplin kerja dan pengawasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Indocitra Putera Samudera Pati.

G. Pembahasan Hasil Penelitian

Dari hasil koefisien regresi dikatakan besarnya parameter koefisien regresi untuk masing-masing variabel bebas yaitu untuk variabel disiplin kerja (X_1) sebesar 0,462 dan variabel pengawasan kerja (X_2) sebesar 0,799.

Dari persamaan regresi terlihat bahwa parameter koefisien regresinya untuk variabel disiplin kerja (X_1) dan pengawasan kerja (X_2) adalah positif terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian setiap terjadi peningkatan variabel disiplin kerja (X_1) dan variabel pengawasan kerja (X_2), maka variabel kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan. Hal ini karena

terdapat pengaruh secara simultan antara variabel disiplin kerja dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indocitra Putera Samudera Pati.

Dalam penelitian ini hasil analisis regresi linier berganda (*linier multiple regresion*) dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*cofficient of determination*) yang dinotasikan dengan *Adjusted R Square* besarnya 0,431, hal ini berarti berarti 43,1% variasi kinerja karyawan pada PT. Indocitra Putera Samudera Pati dapat dijelaskan oleh variasi kedua variabel independen, disiplin kerja, pengawasan kerja dan sisanya ($100\% - 43,1\% = 56,9\%$) dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain yang belum diteliti oleh penulis dan tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Hipotesis pertama menyatakan bahwa variabel disiplin kerja (X_1) mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil hipotesis yang ternyata nilai t_{hitung} lebih besar jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} ($2,344 > 2,002$) maka t_{hitung} di daerah tolak (H_0), artinya hipotesis nihil (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Sehingga hipotesis pertama (H_a) diterima, bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indocitra Putera Samudera Pati.

Hipotesis kedua menyatakan bahwa variabel pengawasan kerja mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil hipotesis yang ternyata nilai t_{hitung} lebih besar jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} ($3,305 > 2,002$) maka t_{hitung} di daerah tolak (H_0), artinya hipotesis nihil (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Sehingga hipotesis kedua diterima, bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indocitra Putera Samudera Pati. .

Dalam penelitian ini hasil dari uji statistik F (uji parameter signifikansi simultan) dapat diketahui bahwa disiplin kerja dan pengawasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil uji anova atau F test, didapat F hitung sebesar

23,372 dengan F tabel 3,159 ini berarti F hitung lebih besar daripada F tabel ($23,372 > 3,159$) dengan tingkat probabilitas 0,000 (signifikansi). Karena probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan atau dapat dikatakan bahwa disiplin kerja dan pengawasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Indocitra Putera Samudera Pati.

Dalam penelitian ini menunjukkan hasil yang signifikan karena didukung oleh beberapa penelitian terdahulu, antara lain adalah penelitian yang dilakukan oleh Erlis Milta Rin Sondole dkk tentang "*Pengaruh disiplin kerja, motivasi dan pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina Persero unit pemasaran VII, Terminal BBM Bitung*", Penelitian Erlis Milta Rin Sondole ini menggunakan Variabel X disiplin kerja, motivasi dan pengawasan sedangkan variabel Y kinerja karyawan. Hasil penelitian ditemukan bahwa secara simultan disiplin kerja, motivasi dan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Suardi Yakub dkk "*pengaruh disiplin kerja, pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada PT. Kertas Kraft Aceh (Persero)*". Hasil penelitian Suardi Yakub dkk menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara variabel disiplin kerja, pendidikan dan pelatihan terhadap variabel kinerja. Dari analisis linear berganda menunjukkan variabel pendidikan dan pelatihan lebih besar kontribusinya dalam mempengaruhi kinerja pegawai pada PT. Kertas Kraft Aceh (Persero) dibandingkan variabel disiplin kerja.

Hasil penelitian ini memberikan bukti empirik bahwa disiplin kerja dan pengawasan kerja dapat memberikan dorongan terhadap karyawan sehingga akan meningkatkan kinerja mereka. Artinya penting sekali karyawan memiliki disiplin kerja dan kemudian didukung oleh pengawasan yang dilakukan pimpinan dalam melakukan pekerjaan. Semakin seseorang itu memiliki disiplin kerja positif (baik) maka semakin baik pula kinerja yang dilakukan seseorang. Semakin besar pengawasan kerja yang dimiliki

seseorang maka akan meningkatkan kinerja karyawan juga. Dengan kata lain semakin besar disiplin kerja dan pengawasan kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan PT. Indocitra Putera Samudera Pati.

Oleh karena itu adanya disiplin kerja yang baik dan pengawasan kerja yang dilakukan suatu perusahaan yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan yang akan berdampak pada output yang dihasilkannya. Maka dari itu perusahaan harus benar-benar menerapkan sanksi yang tegas jika karyawan tidak disiplin atau melanggar peraturan seperti terlambat masuk kerja, jam istirahat molor dan lainnya. Begitupun sebaliknya jika ada karyawan yang berprestasi di berikan *reward* atau hadiah sehingga menumbuhkan minat mereka untuk bekerja lebih baik lagi. Dengan begitu kinerja karyawan akan meningkat dan akan memberikan *output* lebih banyak.

