

BAB IV

DESKRIPSI, PEMBUKTIAN HIPOTESIS DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

1. Sejarah PT. Marinal Indoprima

PT. Marinal Indoprima bergerak dalam bidang pengolahan hasil laut, yaitu pengolahan ikan teri nasi kering dan rumput laut dalam berbagai jenis. Modal dari pendirian perusahaan ini berasal dari modal sendiri (*Self finance*). Dalam sejarah perjalanannya PT. Marinal Indoprima sebenarnya merupakan kelanjutan dari nama populer sebelumnya yaitu PT. MPI berdiri pada tanggal 5 Mei 1993, yang diprakarsai oleh tiga orang yaitu bapak Ir. Khalis Esbe, Ir. Mohammad Nadjik dan Ir. Lalam Sarlam. Ide untuk mendirikan perusahaan ini sebenarnya telah ada sejak tahun 1991, namun baru terealisasi pada tahun 1993.

Dasar pemberian nama pada perusahaan Madura Prima Internal adalah Madura yaitu Karena lokasinya di Madura, Prima maksudnya agar perusahaan tetap jaya/nomor satu, Internal maksudnya agar perusahaan sampai ke dunia internasional. Unit pengolahan pertama yang dimiliki oleh PT. MPI ini berada di Desa Kapedi, Kecamatan Bluto, Kabupaten Sumenep.¹

Unit pengolahan ini berdiri pada tahun 1993. Untuk mengembangkan kemampuan berproduksi, kemudian perusahaan mendirikan beberapa unit pengolahan. Desa Jumiang, Kecamatan Pademawu, Kabupaten Pamekasan dipilih sebagai unit pengolahan kedua yang didirikan pada tahun 1994. Selanjutnya berdiri

¹Elok Aulal Inayah, "Pengaruh Karakter Individu Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel *Intervening* Pada PT. Marinal Indoprima Kabupaten Sumenep", (Skripsi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang): 63.

unit pengolahan Paiton, Probolinggo, yang berdiri pada tahun 1995 dan yang terakhir yaitu unit pengolahan di Nepa, Kecamatan Banyuates, Kabupaten Sampang, pada tahun 1998. Sebelum didirikan unit pengolahan di Paiton dan Nepa, perusahaan memiliki unit pengolahan yang berlokasi di Pulau Poteran. Namun pada saat ini sudah berdiri sendiri dan menjadi mitra PT. MPI yang menyediakan ikan teri nasi kering hanya sampai proses penjemuran. Untuk sementara ini PT. MPI memiliki empat unit pengolahan, dimana tiga unit pengolahan berlokasi di Pulau Madura yaitu unit pengolahan I Kapedi, unit pengolahan II Jumiang, unit pengolahan III Nepa. Sedangkan unit pengolahan VI Paiton terletak di Probolinggo yang berada di Pulau Jawa. Kemampuan produksi dari masing-masing unit pengolahan berbeda. Unit pengolahan Kapedi dan unit pengolahan Paiton mempunyai kapasitas produksi dari pengadaan bahan baku sampai produksi siap untuk diekspor. Sedangkan unit pengolahan Nepa dan unit pengolahan Jumiang memiliki kemampuan produksi lebih kecil, yaitu dari pengadaan bahan baku sampai proses penjemuran. Untuk selanjutnya dilakukan di unit pengolahan Kapedi.

PT. MPI juga pernah mengembangkan beberapa unit pengolahan hasil laut non teri nasi di daerah Jawa Timur, seperti Banyuwangi. Namun unit pengolahan tersebut tidak dilanjutkan kembali. Saat ini PT. MPI juga sedang mengembangkan ikan teri nasi setengah kering yang untuk sementara ini masih dilakukan di unit pengolahan Kapedi. Dari sekian lamanya perjalanan perusahaan ini, serta segala pertimbangan dan atas dasar pemikiran dari pihak manajemen perusahaan pada tanggal 16 Agustus 2010 berganti nama PT. Marinal Indoprima dengan pengembangan unit pengolahan menjadi cabang yang membawahi unit-unit

produksi. Adapun perubahan cabang tersebut adalah, Cabang Sumenep, Cabang Pamekasan, Cabang Paiton, Cabang Gili Ketapang dan Cabang Tuban.

2. Visi Dan Misi PT. Marinal Indoprima

a. Visi

“Menjadi perusahaan pengolahan dan eksporter hasil perikanan dan kelautan terbesar dan ternama di Indonesia serta diakui Internasional yang diridloi Allah SWT.”

b. Misi

“Melakukan peningkatan kualitas dan kuantitas produk serta penguasaan teknologi pengolahan hasil perikanan dan kelautan dengan senantiasa berfikir kreatif dan bertindak inofatif.”

3. Lokasi Dan Tata Letak PT. Marinal Indoprima

PT. Marinal Indoprima Cabang Pamekasan memiliki kantor pusat di Jalan Raya Semanggi Desa Kapedi Kecamatan Bluto, Kabupaten Sumenep, dan kantor cabang di Dusun Jumiang, Kecamatan Pademawu, Kabupaten Pamekasan, Madura. Untuk sementara ini, unit-unit pengolahan yang dikelola oleh PT. Marinal Indoprima Cabang Pamekasan sebanyak tiga unit pengolahan. Lokasi dari masing-masing unit, yaitu:

a. Lokasi unit-unit pengolahan diatas dipilih dengan alasan, yaitu:

- 1) Lokasi terletak berdekatan dengan pengadaan bahan baku, sehingga kontinuitas ketersediaan bahan baku terjamin dan jarak antara unit pengolahan dengan pengadaan bahan baku dekat.
- 2) Lokasi dekat dengan daerah pemukiman penduduk, sehingga tenaga kerja mudah diperoleh. Karena proses produksi pada perusahaan ini semi

tradisional maka membutuhkan tenaga kerja yang cukup banyak. Hal ini dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat setempat.

- 3) Lokasi berdekatan dengan jalur transportasi, sehingga memudahkan proses distribusi²

4. Struktur Organisasi PT. Marinal Indoprima

Struktur organisasi PT. Marinal Indoprima Cabang Pamekasan, secara umum dipimpin oleh seorang manager cabang yang membawahi dua orang satu orang koordinator unit dan dua orang supervisor yaitu supervisor pengadaan dan supervisor produksi. Dan dua orang supervisor itu membawahi masing-masing penanggung jawab divisi. Supervisor produksi bertanggung jawab atas jalannya proses produksi/operasional dari semua unit pengolahan, koordinasi produksi ikan teri nasi dari penerimaan bahan baku sampai menjadi produk akhir (*finish goods*). Persiapan stok untuk ekspor, pengembangan produk, dan kualitas produk akhir. Dalam melaksanakan tugasnya supervisor produksi dibantu oleh administrasi produksi yang bertanggung jawab untuk mencatat hasil proses produksi sehingga diketahui redemennya, dan dibantu juga oleh coordinator dari masing-masing unit yang bertanggung jawab untuk melakukan koordinasi dalam proses produksi bahan baku sampai menjadi WIP (*work in proses*).

Supervisor pengadaan bertanggung jawab atas pencarian supplier baru, pembinaan supplier, membina hubungan dan komunikasi dengan supplier/nelayan, serta mengawasi pembelian RM (*raw material*), kualitas dan harga bahan baku. Administrasi pengadaan bertanggung jawab langsung kepada manager pengadaan atas nota pembelian, data harian penerimaan bahan baku, serta laporan mengenai

²Ibid, hlm. 62.

pembelian RM. Supervisor pengadaan bertanggung jawab langsung kepada manager pengadaan atas proses penimbangan, hasil pengadaan bahan baku, jumlah dan kualitas bahan baku.

Administrasi keuangan bertanggung jawab atas sumber dan kegunaan dana, perencanaan pembayaran RM, perencanaan biaya aktivitas produksi serta gaji karyawan. Administrasi keuangan bertanggung jawab langsung kepada manager cabang atas gaji karyawan. Kasir juga bertanggung jawab langsung kepada manager cabang atas pembayaran segala bentuk pembelian, pencatatan semua pemasukan dan pengeluaran, serta perhitungan kas, yang selanjutnya akan dipertanggung jawabkan oleh manager cabang kepada manager keuangan pusat.

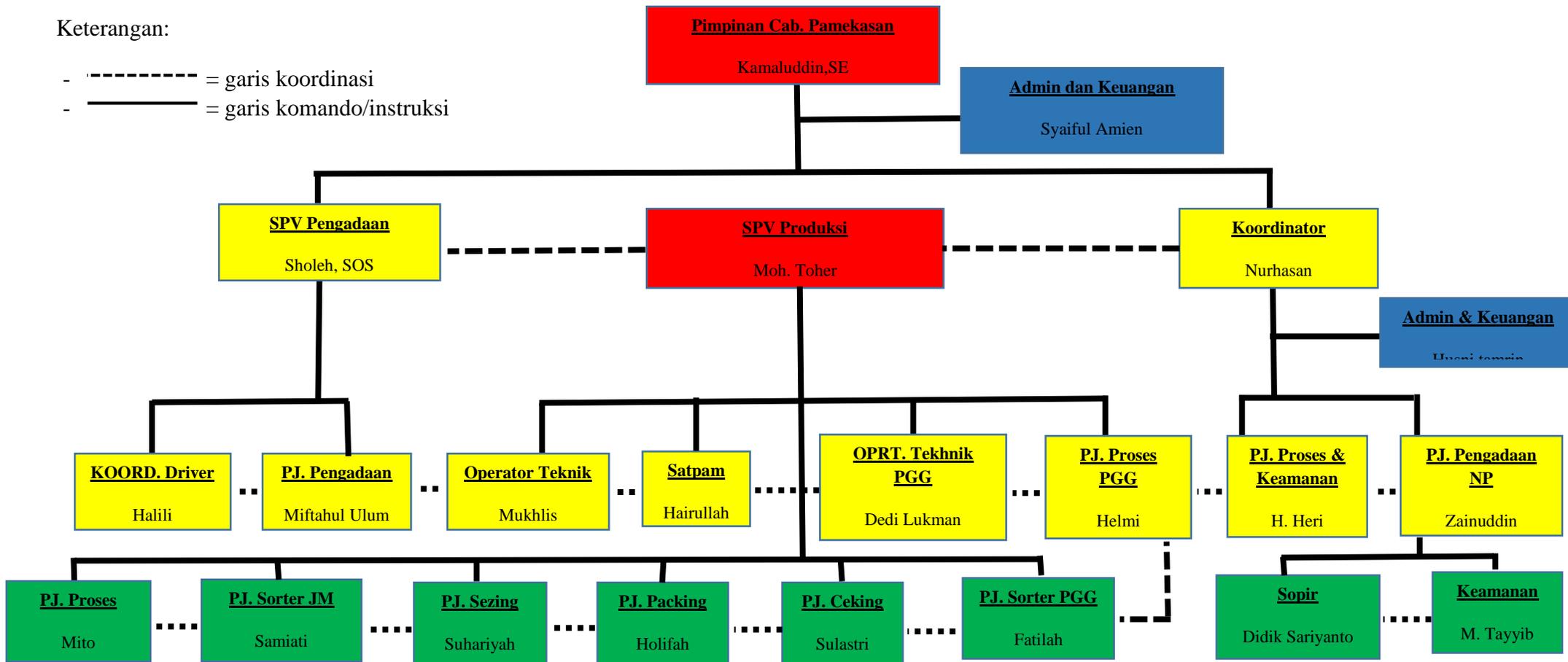
Gambar 4.1

Struktur Organisasi

PT. Marinal Indoprima Cabang Pamekasan

Keterangan:

- - - - - = garis koordinasi
- - - - - = garis komando/instruksi



5. Deskripsi Data Penelitian dan Responden

a. Deskripsi Data Penelitian

Data penelitian ini dikumpulkan dengan cara membagikan kuesioner kepada karyawan PT. Marinal Indoprima Cabang Pamekasan. Penelitian ini menyebarkan sebanyak 100 kuesioner kepada karyawan PT. Marinal Indoprima Cabang Pamekasan. Pengambilan sampel menggunakan teknik *Simple Random Sampling*, yaitu pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

Berikut ini rincian pengumpulan data penelitian dengan kuesioner yang ditunjukkan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.1
Rincian Penyebaran dan Pengambilan kuesioner

Kuesioner	Jumlah
Kuesioner yang disebarkan	100
Kuesioner yang tidak kembali	0
Kuesioner yang kembali	100
Kuesioner yang digugurkan	0
Kuesioner yang digunakan	100
Tingkat pengembalian	100%
Tingkat pengembalian yang digunakan	100%

Sumber: Output SPSS, data primer diolah, 2021.

b. Deskripsi Data Responden

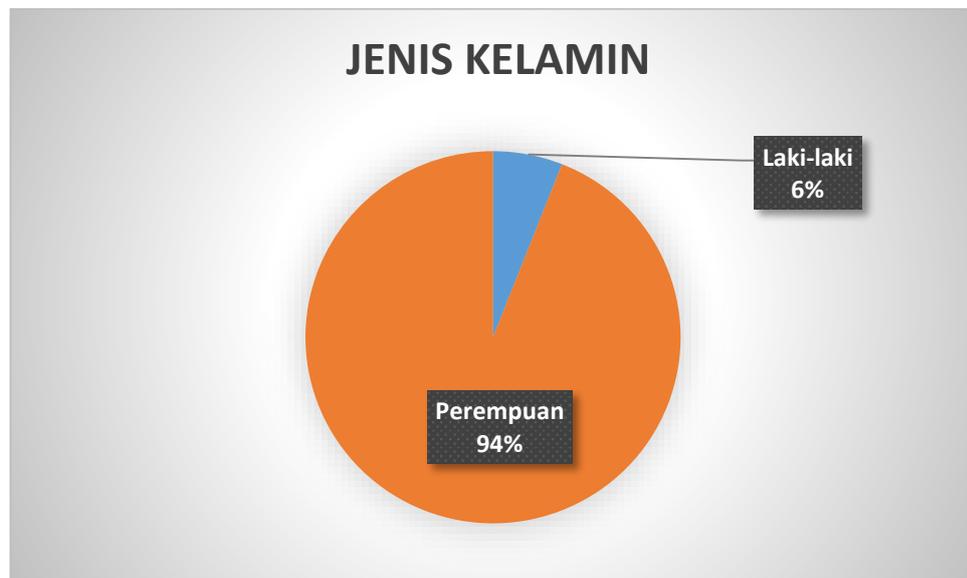
Deskripsi data responden yang menggambarkan keadaan atau kondisi responden merupakan informasi tambahan untuk memahami hasil penelitian. Dalam penelitian ini, responden memiliki beberapa karakteristik. Karakteristik tersebut terdiri dari:

1) Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin karyawan PT. Marinal Indoprima Cabang Pamekasan di Dusun Jumiang, Desa Tanjung, Kecamatan Pademawu, Kabupaten Pamekasan yang menjadi responden adalah sebagai berikut:

Gambar 4.2

Karakteristik responden Berdasarkan Jenis Kelamin



Sumber: Output SPSS, data primer diolah, 2021.

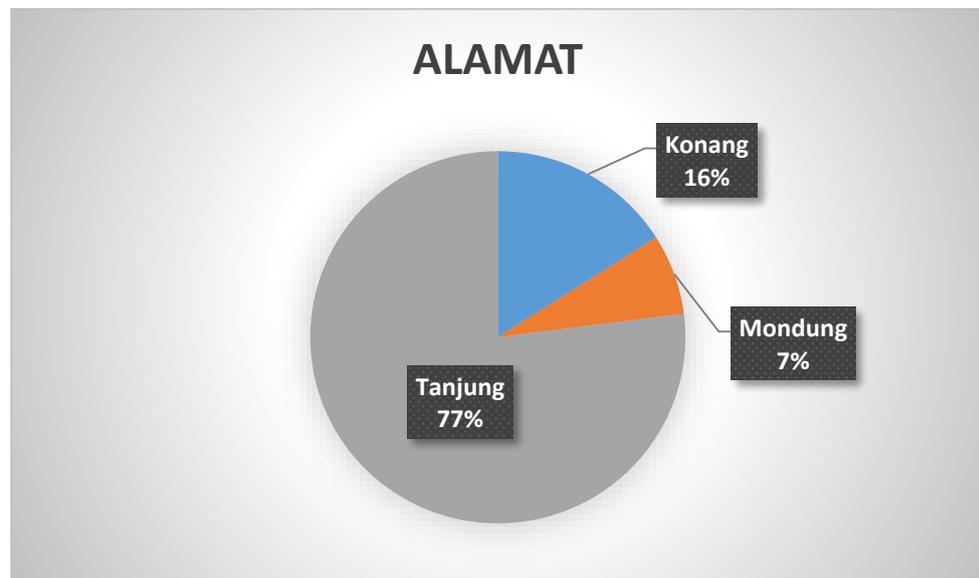
Berdasarkan pada gambar 4.2 diatas, dapat diketahui karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 6 orang dengan presentase 6% dan untuk jenis kelamin perempuan berjumlah sebanyak 94 orang dengan presentase 94%. Dengan demikian, karyawan PT. Marinal Indoprima Cabang Pamekasan yang bekerja didominasi oleh responden yang berjenis kelamin perempuan.

2) Alamat Responden

Alamat tempat tinggal (Domisili) karyawan PT. Marinal Indoprima Cabang Pamekasan di Dusun Jumiang, Desa Tanjung, Kecamatan Pademawu, Kabupaten Pamekasan yang menjadi responden adalah sebagai berikut:

Gambar 4.3

Karakteristik responden Berdasarkan Alamat



Sumber: Output SPSS, data primer diolah, 2021.

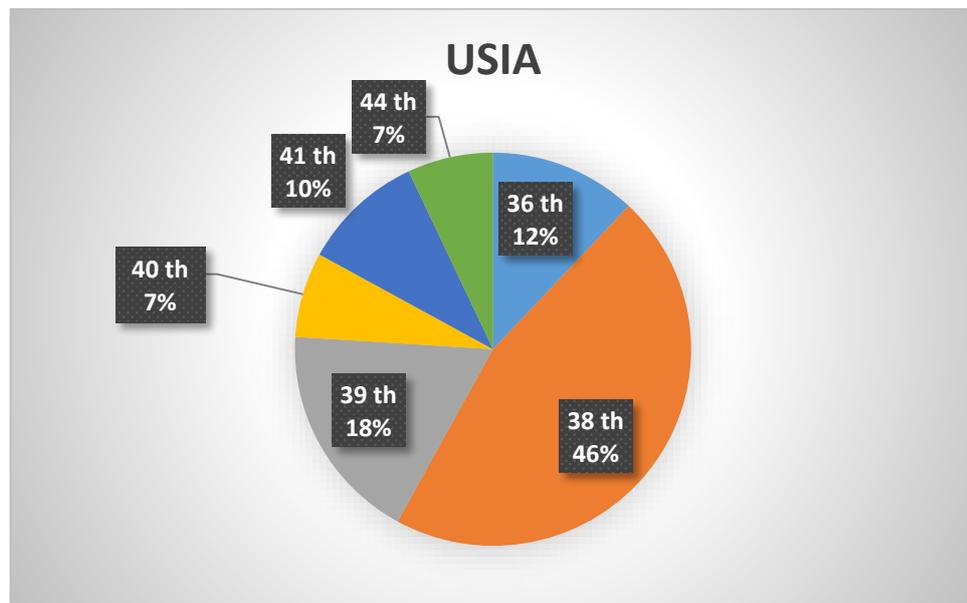
Berdasarkan pada gambar 4.3 diatas, dapat diketahui karakteristik responden berdasarkan alamat tempat tinggal, responden yang berasal dari desa Konang berjumlah 16 orang dengan presentase 16%, responden yang berasal dari desa Mondung berjumlah 7 orang dengan persentase 7% dan responden yang berasal dari desa Tanjung berjumlah 77 orang dengan presentase 77%. Dengan demikian karyawan PT. Marinal Indoprima Cabang Pamekasan yang masih bekerja didominasi oleh responden yang berasal dari desa Tanjung.

3) Usia Responden

Usia karyawan PT. Marinal Indoprima Cabang Pamekasan di Dusun Jumiang, Desa Tanjung, Kecamatan Pademawu, Kabupaten Pamekasan yang menjadi responden adalah sebagai berikut:

Gambar 4.4

Karakteristik responden Berdasarkan Usia



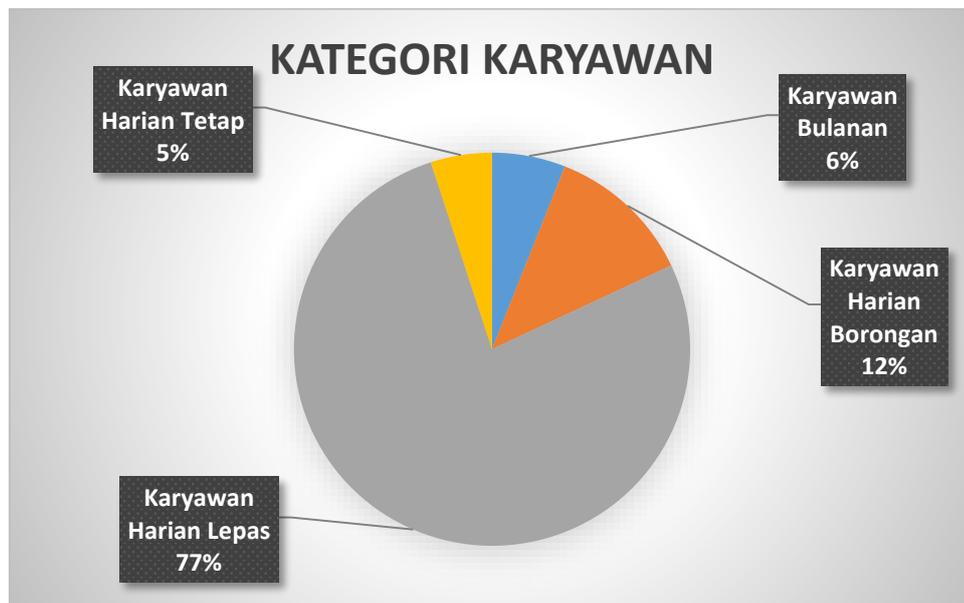
Berdasarkan pada gambar 4.4 diatas, dapat diketahui karakteristik responden berdasarkan usia, responden yang memiliki usia 36 tahun berjumlah 12 orang dengan presentase 12%, responden yang memiliki usia 38 tahun berjumlah 46 orang dengan persentase 46%, responden yang memiliki usia 39 tahun berjumlah sebanyak 18 orang dengan presentase 18%, responden yang memiliki usia 40 tahun berjumlah sebanyak 7 orang dengan presentase 7%, responden yang memiliki usia 41 tahun berjumlah sebanyak 10 orang dengan presentase 10%, dan responden yang memiliki usia 44 tahun berjumlah sebanyak 7 orang dengan presentase 7%. Dengan demikian karyawan PT. Marinal Indoprima Cabang Pamekasan yang masih bekerja didominasi oleh responden yang berusia 38 tahun.

4) Kategori Karyawan Responden

Kategori karyawan PT. Marinal Indoprima Cabang Pamekasan di Dusun Jumiang, Desa Tanjung, Kecamatan Pademawu, Kabupaten Pamekasan yang menjadi responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5

Karakteristik responden Berdasarkan Kategori Karyawan



Berdasarkan pada gambar 4.5 diatas, dapat diketahui karakteristik responden berdasarkan kategori karyawan, responden yang termasuk kategori karyawan bulanan berjumlah 12 orang dengan presentase 12%, responden yang termasuk kategori karyawan harian tetap berjumlah 46 orang dengan persentase 46%, responden yang termasuk kategori karyawan harian lepas berjumlah sebanyak 18 orang dengan presentase 18%, dan responden termasuk kategori karyawan harian borongan berjumlah sebanyak 7 orang dengan presentase 7%. Dengan demikian karyawan PT. Marinal Indoprima Cabang Pamekasan yang masih bekerja didominasi oleh responden yang termasuk kategori karyawan harian lepas.

6. Uji Kualitas Data

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk mengetahui apakah setiap item pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini layak atau tidak untuk digunakan. Peneliti menggunakan analisis dengan SPSS (*Statistical Package for The Social Science*) versi 24. Berikut ini hasil uji validitas dan reliabilitas.

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid tidaknya suatu kuesioner. Hasil ini dapat dilakukan dengan uji signifikansi yaitu dengan membandingkan nilai r_{hitung} dibandingkan dengan r_{tabel} untuk *degree of freedom* ($df = n-2$), dimana n merupakan jumlah sampel dan α ($\alpha = 5\%$). Jika nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} atau $r_{hitung} > r_{tabel}$, dan nilai r positif, maka item tersebut dapat dikatakan valid, begitupun sebaliknya.

Pada penelitian ini besarnya df yaitu $= 100 - 2$ atau $df = 98$ dan α 0,05 ($\alpha=5\%$) sehingga diperoleh r_{tabel} 0,1966. Selanjutnya, hasil perhitungan menggunakan SPSS, diperoleh nilai r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} . Hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2

Hasil Uji Validitas Variabel X1

Item	Koefisien Korelasi	r_{tabel}	Validitas
X1.1	0,530	0,1966	Valid
X1.2	0,462	0,1966	Valid
X1.3	0,700	0,1966	Valid
X1.4	0,707	0,1966	Valid
X1.5	0,524	0,1966	Valid
X1.6	0,538	0,1966	Valid

X1.7	0,682	0,1966	Valid
------	-------	--------	-------

Sumber: Output SPSS, data primer diolah, 2021.

Tabel 4.3

Hasil Uji Validitas Variabel X2

Item	Koefisien Korelasi	r _{tabel}	Validitas
X2.1	0,628	0,1966	Valid
X2.2	0,841	0,1966	Valid
X2.3	0,646	0,1966	Valid
X2.4	0,679	0,1966	Valid
X2.5	0,829	0,1966	Valid

Sumber: Output SPSS, data primer diolah, 2021.

Tabel 4.4

Hasil Uji Validitas Variabel Y

Item	Koefisien Korelasi	r _{tabel}	Validitas
Y1.1	0,769	0,1966	Valid
Y1.2	0,689	0,1966	Valid
Y1.3	0,680	0,1966	Valid
Y1.4	0,539	0,1966	Valid
Y1.5	0,561	0,1966	Valid
Y1.6	0,742	0,1966	Valid
Y1.7	0,512	0,1966	Valid

Sumber: Output SPSS, data primer diolah, 2021.

Keterangan: $r_{hitung} > 0,1966$, maka valid

$r_{hitung} < 0,1966$, maka tidak valid

Hasil uji validitas butir kuesioner pada tabel diatas menunjukkan bahwa variabel modal sosial (X1), lingkungan kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$, seperti yang tertera pada tabel diatas.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi jawaban responden atas kuesioner yang diberikan. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*. Jika nilai *Cronbach's Alpha* suatu variabel $> 0,60$ maka instrumen tersebut dinyatakan reliabel. Jika nilai *Cronbach's Alpha* suatu variabel $< 0,60$ maka instrumen tersebut tidak reliabel. Berikut ini adalah tabel hasil uji reliabilitas:

Tabel 4.5

Hasil Uji Reliabelitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
X1	0,682	Reliabel
X2	0,775	Reliabel
Y	0,761	Reliabel

Sumber: Output SPSS, data primer yang diolah, 2021.

Keterangan: *Cronbach's Alpha* (α) $> 0,60$, maka reliabel

Cronbach's Alpha (α) $< 0,60$, maka tidak reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, maka semua indikator dari variabel modal sosial (X1), lingkungan kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) pada tabel di atas dikatakan reliabel, karena nilai *Cronbach's Alpha* (α) $> 0,60$. Indikator yang

digunakan oleh variabel modal sosial, lingkungan kerja dan kinerja karyawan dapat dipercaya untuk bisa digunakan sebagai alat ukur variabel.

7. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk menilai baik atau tidaknya nilai regresi yang digunakan selama penelitian ini. Penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh modal sosial dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Marinal Indoprime Cabang Pamekasan. Sehingga pada uji asumsi klasik digunakan untuk menguji modal sosial dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.6
Hasil Uji Durbin Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.556 ^a	.310	.295	1.821	1.218

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

b. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: output SPSS, 2021.

Tabel 4.7

Hasil Pengambilan Keputusan Uji Autokorelasi

DI	Du	4-dl	4-du	DW	Keputusan
1,634	1,715	2,366	2,285	1,218	Ada Autokorelasi Positif

Sumber: Tabel pengambilan putusan ada tidaknya korelasi

Dari hasil uji autokorelasi diatas terjadi autokorelasi, sedangkan dari uji autokorelasi itu yang diinginkan adalah tidak terjadi autokorelasi. Maka dari itu untuk mengatasi terjadinya autokorelasi tersebut yaitu dengan melakukan

transformasi lag. Dimana dengan dilakukannya transformasi lag tersebut dapat menghilangkan gangguan autokorelasi (terjadinya autokorelasi). Uji asumsi klasik yang digunakan sebagai berikut:

a. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi. Ada tidaknya gejala multikolinieritas dapat diketahui dengan melihat menilai nilai tolerance dan nilai VIF (*varian inflation factor*). Jika nilai tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil analisis data untuk uji multikolinieritas menggunakan SPSS 24. Berikut hasil analisis data untuk uji multikolinieritas:

Tabel 4.8
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	9.953	1.954		5.093	.000		
LAG_TOTALX1	.207	.103	.193	1.998	.049	.866	1.154
LAG_TOTALX2	.431	.113	.368	3.807	.000	.866	1.154

a. Dependent Variable: LAG_TOTALY

Sumber: Output SPSS, 2021.

Berdasarkan tabel hasil uji multikolinieritas diatas, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas diantara variabel X1 dan X2 dalam model persamaan regresi. Hal ini karena masing-masing variabel independen X1 dan X2

memiliki nilai tolerance lebih dari 0,10 dan nilai VIF dari masing-masing variabel independen kurang dari 10.

b. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi dilakukan untuk menguji apakah didalam model regresi linear ada korelasi antar kesalahan pengganggu pada suatu periode ke periode sebelumnya. Model regresi yang baik seharusnya tidak ada masalah autokorelasi. Cara yang dilakukan untuk mendeteksi gejala autokorelasi adalah uji *Durbin Watson*, Dengan taraf signifikan 5%. Hasil pengolahan data uji *Durbin Watson* menggunakan SPSS 24 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji *Durbin Watson*

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.474 ^a	.224	.208	1.67249	1.748

a. Predictors: (Constant), LAG_TOTALX2, LAG_TOTALX1

b. Dependent Variable: LAG_TOTALY

Sumber: Output SPSS, 2021.

Tabel. 4.10

Hasil Pengambilan Keputusan Uji Autokorelasi

DI	Du	4-dl	4-du	DW	Keputusan
1,634	1,715	2,366	2,285	1,748	Tidak ada autokorelasi

Sumber: Tabel pengambilan keputusan ada tidaknya korelasi

Keterangan:

Nilai DW diperoleh dari tabel Durbin Watson dengan ketentuan = 5% dimana n (sampel) = 100 serta k (jumlah variabel independen) = 2.

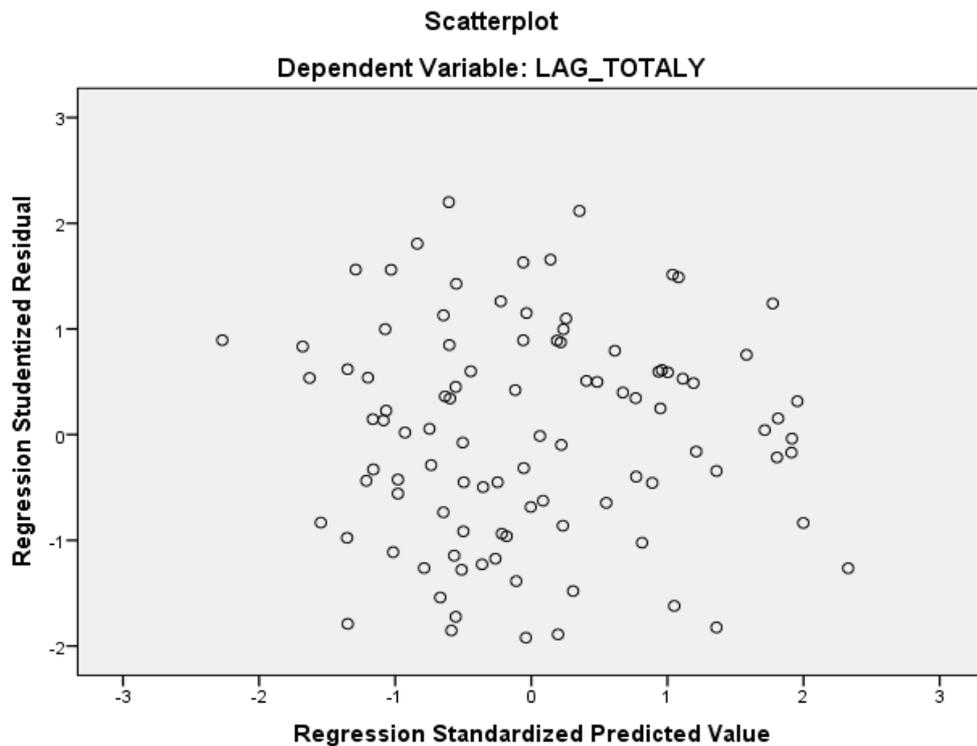
Tabel uji autokorelasi dapat diketahui bahwa DW sebesar 1,748, sehingga nilai DW berada diantara nilai $DU = 1,715$ dan nilai $4 - DU = 2,285$ ($DU < DW < 4 - DU$), sehingga dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini tidak terjadi autokorelasi positif maupun autokorelasi negative pada data yang diuji.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala heterokedastisitas yaitu dengan menggunakan uji grafik Scatterplots antara SRESID dan ZEPRED sumbu Y yaitu telah diprediksi dan sumbu X yaitu residual. Hasil pengolahan data untuk uji heterokedastisitas dengan menggunakan SPSS 24 dapat dilihat pada gambar di bawah ini:

Gambar 4.6

Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber: Output SPSS, 2021.

Berdasarkan hasil analisis dari grafik *Scatterplot* diatas, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah dengan angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.

d. Uji normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel *independent*, dan *dependen*, nilai residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model regresi yang berdistribusi normal. Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji *One Sampel Kolmogrov-Smirnov* dengan menggunakan SPSS 24 dapat dilihat dibawah ini:

Tabel 4.11
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		99
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.65533831
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.058
	Positive	.046
	Negative	-.058
Test Statistic		.058
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Output SPSS, 2021.

Berdasarkan hasil uji normalitas *One-Sampel Kolmogorov-Smirnov*, maka diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,200 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini berdistribusi normal.

B. Pembuktian hipotesis

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk meramalkan nilai pengaruh dua variabel independent (modal sosial dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependent (kinerja karyawan). Model regresi linear berganda sebagai berikut:

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

Hasil analisis menggunakan SPSS (*Statistic Package for The Social Science*) versi 24, dipeloreh sebagai berikut:

Tabel 4.12

Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
1 (Constant)	9.953	1.954		5.093	.000
LAG_TOTALX1	.207	.103	.193	1.998	.049
LAG_TOTALX2	.431	.113	.368	3.807	.000

a. Dependent Variable: LAG_TOTALY

Sumber: Output SPSS, 2021.

Berdasarkan hasil regresi linear berganda pada tabel diatas diperoleh koefisien variabel independen yaitu modal sosial (X1) = 0,207, lingkungan kerja(X2) = 0,431, serta konstanta sebesar 9,953. Jadi model persamaan regresi yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

Kinerja karyawan = 9,953 + 0,207 (modal sosial) + 0,431 (lingkungan kerja) + 1,954

Model dari persamaan linear berganda di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 9,953 menyatakan bahwa jika variabel X (Independen) tidak dipertimbangkan atau dengan kata lain bernilai nol, maka kinerja karyawan pada PT. Marinal Indoprime Cabang Pamekasan sebesar 9,953.
- $b_1 = 0,207$, nilai koefisien regresi variabel modal sosial (X1) sebesar 0,207. Jika terjadi peningkatan 1% pada variabel tersebut, maka kinerja karyawan pada PT. Marinal Indoprime Cabang Pamekasan akan meningkat sebesar 0,207 dengan asumsi variabel-variabel lainnya yang dianggap tetap.
- $b_2 = 0,431$, nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 0,431. Jika terjadi peningkatan 1% pada variabel tersebut, maka kinerja karyawan pada

PT. Marinal Indoprime Cabang Pamekasan akan meningkat sebesar 0,431 dengan asumsi variabel-variabel lainnya yang dianggap tetap.

- d. Standar *error* sebesar 1,954 artinya seluruh variabel yang dihitung dalam uji SPSS memiliki tingkat variabel pengganggu sebesar 1,954.

2. Uji Signifikan Secara Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas secara bersama-sama antara variabel independen terhadap variabel dependen, dengan $\alpha = 0,05$ dan pengambilan keputusan sebagai berikut:

- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka variabel bebas tidak berpengaruh pada variabel terikat.
- Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka variabel bebas berpengaruh pada variabel terikat.

Tabel 4.13
Hasil Analisis Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	77.685	2	38.842	13.886	.000 ^b
	Residual	268.534	96	2.797		
	Total	346.219	98			

a. Dependent Variable: LAG_TOTALY

b. Predictors: (Constant), LAG_TOTALX2, LAG_TOTALX1

Sumber: Output SPSS, 2021.

Berdasarkan hasil Uji F pada tabel di atas dapat diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 13,886 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai F_{tabel} untuk model regresi tersebut yaitu 3,09. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai F_{hitung} $13,886 > F_{tabel}$ 3,09, dengan demikian keputusannya adalah variabel X (modal sosial dan lingkungan kerja) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Marinal Indoprime Cabang Pamekasan.

3. Uji Signifikan Secara Parsial (Uji T)

Uji signifikan individual dua variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan untuk mengukur secara terpisah kontribusi yang ditimbulkan dari masing-masing variabel terhadap variabel terikat dengan $\alpha = 0.05$ dari pengambilan keputusan sebagai berikut:

- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai signifikansi $> 0,05$ maka variabel independen secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikansi $< 0,05$ maka variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 4.14
Hasil Analisis Uji T

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
1 (Constant)	9.953	1.954		5.093	.000
LAG_TOTALX1	.207	.103	.193	1.998	.049
LAG_TOTALX2	.431	.113	.368	3.807	.000

a. Dependent Variable: LAG_TOTALY

Sumber: Output SPSS, 2021.

Berdasarkan hasil analisis uji parsial (T) pada tabel diatas, pengaruh masing-masing variabel dijelaskan sebagai berikut:

Variabel modal sosial (X1) diperoleh T_{hitung} sebesar 1,998 dengan taraf signifikansi 0,049. Nilai T_{tabel} untuk model regresi tersebut yaitu 1,661. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi $0,049 < 0,05$ dan nilai $T_{hitung} 1,998 > T_{tabel} 1,661$, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel modal sosial (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Marinal Indoprima Cabang Pamekasan.

Variabel lingkungan kerja (X2) diperoleh T_{hitung} sebesar 3,807 dengan taraf signifikansi 0,000. Nilai T_{tabel} untuk model regresi tersebut yaitu 1,661. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai T_{hitung} 3,807 $> T_{tabel}$ 1,661, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Marinal Indoprima Cabang Pamekasan.

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh modal sosial (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan melihat R^2 .

Tabel 4.15

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.474 ^a	.224	.208	1.67249

a. Predictors: (Constant), LAG_TOTALX2, LAG_TOTALX1

Sumber: Output SPSS, 2021.

Berdasarkan tabel di atas, hasil analisis koefisien determinasi terlihat bahwa besarnya R^2 adalah 0,224 atau 22,4%. Hasil dari R^2 dapat dikatakan sangatlah kecil atau lemah karena hanya 22,4% dimana 77,6% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya. Hal ini dapat dikatakan bahwa kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan tentang variabel terikat itu sangatlah rendah. Artinya, 22,4% variabel kinerja karyawan pada PT. Marinal Indoprima Cabang Pamekasan

dijelaskan oleh variabel independen yaitu modal sosial dan lingkungan kerja. Sedangkan 77,6% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya.

C. Pembahasan

Berdasarkan analisis statistik yang telah dilakukan terhadap masing-masing variabel penelitian, maka peneliti akan memberikan pembahasan terhadap permasalahan yang diangkat di dalam penelitian ini, diantaranya sebagai berikut:

1. Hipotesis 1: Ada pengaruh yang signifikan modal sosial terhadap kinerja karyawan pada PT. Marinal Indoprima Cabang Pamekasan

Dari tabel 4.14 dapat dilihat hasil uji T dari variabel modal sosial (X1), dimana dari hasil uji tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel modal sosial (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Marinal Indoprima Cabang Pamekasan. Hal ini, dapat dilihat dari nilai koefisien regresi variabel modal sosial (X1) yaitu sebesar 0,207. Jika terjadi peningkatan satu-satuan pada variabel tersebut, maka kinerja karyawan pada PT. Marinal Indoprima Cabang Pamekasan akan meningkat sebesar 0,207 satuan dengan asumsi variabel-variabel lainnya yang dianggap tetap. Dan juga dapat dilihat dari hasil uji T yang menunjukkan T_{hitung} sebesar 1,998 dengan taraf signifikansi 0,049. Nilai T_{tabel} untuk model regresi tersebut yaitu 1,661. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi $0,049 < 0,05$ dan nilai $T_{hitung} 1,998 > T_{tabel} 1,661$.

Dari hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa modal sosial memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan di PT. Marinal Indoprima Cabang Pamekasan. Dikarenakan diantara para karyawan memiliki rasa kekeluargaan yang tinggi sehingga tercipta rasa kepercayaan antar sesama

karyawan. Dan juga sistem kerja yang diterapkan di PT. Marinal Indoprime Cabang Pamekasan dilakukan secara berkelompok. Dimana, dalam pembagian tugasnya yaitu dilakukan secara bergantian setiap harinya. Apabila pada hari sebelumnya yang membagikan ikan teri atau yang menyeter ikan teri itu adalah si A maka pada hari berikutnya yaitu giliran si B yang membagikan ikan teri atau yang menyeter ikan teri, begitupun seterusnya secara bergantian. Dengan hal itu maka dapat meningkatkan kerjasama yang baik antar para karyawan. Sehingga hal itu dapat membuktikan bahwa variabel modal sosial memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Marinal Indoprime Cabang Pamekasan.

Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian yang berjudul "Model Peningkatan *Knowledge Sharing* Berbasis Modal Sosial Dan *Learning Organization* Terhadap Kinerja Agency Pada PT Prudential Life Assurance". Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa modal sosial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja agency pada PT Prudential Life Assurance.³ Para karyawan di PT. Marinal Indoprime Cabang Pamekasan memiliki rasa kekeluargaan dan kepercayaan yang tinggi antar sesama karyawan. Dan juga para karyawan memiliki kerja sama yang baik dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan salah satu indikator modal sosial yaitu jaringan sosial dan kepercayaan. Dengan demikian, variabel modal sosial secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Marinal Indoprime Cabang Pamekasan.

³ Athoillah, "Model Peningkatan *Knowledge Sharing* Berbasis Modal Sosial Dan *Learning Organization* Terhadap Kinerja Agency Pada PT Prudential Life Assurance", *EKOBIS*, Vol. 18 No. 02, (Juli, 2007): 181.

2. Hipotesis 2: Ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Marinal Indoprime Cabang Pamekasan

Dari tabel 4.14 dapat dilihat hasil uji T dari variabel lingkungan kerja (X2), dimana dari hasil uji tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Marinal Indoprime Cabang Pamekasan. Hal ini, dapat dilihat dari nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X2) yaitu sebesar 0,431. Jika terjadi peningkatan satu-satuan pada variabel tersebut, maka kinerja karyawan pada PT. Marinal Indoprime Cabang Pamekasan akan meningkat sebesar 0,431 satuan dengan asumsi variabel-variabel lainnya yang dianggap tetap. Dan juga dapat dilihat dari hasil uji T yang menunjukkan T_{hitung} sebesar 3,807 dengan taraf signifikansi 0,000. Nilai T_{tabel} untuk model regresi tersebut yaitu 1,661. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai $T_{hitung} > 3,807 > T_{tabel} 1,661$.

Dari hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan di PT. Marinal Indoprime Cabang Pamekasan. Hal ini dikarenakan, fasilitas yang ada di PT. Marinal Indoprime Cabang Pamekasan sudah memadai yaitu baik dari AC, Pencahayaan, dan lain sebagainya. Begitupun juga dengan petugas keamanan yang selalu siap sedia menjaga keamanan lingkungan kerja. Oleh karena itu, karyawan merasa nyaman bekerja di PT. Marinal Indoprime Cabang Pamekasan. Sehingga hal tersebut, dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Karyawan Dalam perspektif Islam (Studi Kasus PT. Asyki)”. Hasil penelitian tersebut menyimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Asyki.⁴Karyawan PT. Marinal Indoprima Cabang Pamekasan sudah mendapatkan lingkungan kerja yang nyaman dan fasilitas yang sudah memadai. Hal itu, membuat para karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Dan produktivitas kinerja karyawan tersebut juga semakin produktif. Hal ini dibuktikan dengan salah satu indikator lingkungan kerja yaitu lingkungan fisik. Dengan demikian variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Marinal Indoprima Cabang Pamekasan.

3. Variabel modal sosial (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Marinal Indoprima Cabang Pamekasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel modal sosial (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Marinal Indoprima Cabang Pamekasan. Hal ini dapat dilihat dari tabel 4.13 hasil uji F yang menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 13, 886 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai F_{tabel} untuk model regresi tersebut yaitu 3,09. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai F_{hitung} $13,886 > F_{tabel}$ 3,09.

⁴Budi Cahyadi, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam perspektif Islam (Studi Kasus PT. Asyki)”, *Jurnal Ekonomi dan Keuangan Syariah*, Vol. 03 No. 01, (Januari 2019): 28.

Hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa modal sosial dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Marinal Indoprima Cabang Pamekasan. Dimana indikator modal sosial yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu jaringan sosial, norma, dan kepercayaan. Dan indikator lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan fisik dan lingkungan sosial. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa banyak cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan khususnya pada karyawan PT. Marinal Indoprima Cabang Pamekasan. Salah satunya yaitu, menerapkan modal sosial yang baik terhadap karyawan agar jaringan sosial dan kepercayaan yang ada pada setiap karyawan dapat terjalin dengan baik, dan karyawan diberikan lingkungan kerja yang baik agar dapat memberikan rasa nyaman pada saat bekerja sehingga dapat meningkatkan produksi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Dessler yang dikutip dalam Jurnal Media Ekonomi dan Manajemen Vol. 30 No. 02 yang ditulis oleh Citta Cendani dan Endah Tjahjaningsih yang berjudul "Pengaruh *Employee Engagement* Dan Modal Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Dengan OCB (Organization Citizenship Behaviour) Sebagai Mediasi (Studi Pada Bank Jateng Kantor Pusat)" bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor individu seperti kontribusi, kedisiplinan, dan kerjasama dalam pekerjaan. Karyawan yang memiliki kedisiplinan dan kerjasama yang baik dalam bekerja dapat mempercepat pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.⁵

⁵ Citta Cendani dan Endah Tjahjaningsih, "Pengaruh *Employee Engagement* Dan Modal Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Dengan OCB (Organization Citizenship Behaviour) Sebagai Mediasi (Studi Pada Bank Jateng Kantor Pusat)", *Jurnal Media Ekonomi dan Manajemen*, Vol. 30 No. 02, (Juli, 2015): 154.

Modal sosial merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, karena dengan adanya jaringan sosial serta kepercayaan yang baik antar karyawan maka akan dapat memberikan rasa nyaman dalam bekerja. Sehingga dengan adanya rasa nyaman tersebut dapat meningkatkan hasil produksi perusahaan.

Lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, karena dengan adanya lingkungan kerja yang baik dapat mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik pula serta dapat menambah rasa semangat dalam bekerja. Dimana semakin banyak karyawan merasa nyaman terhadap lingkungan kerja maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan untuk melakukan tugasnya dalam bekerja.