

BAB IV

DESKRIPSI DATA, PEMBUKTIAN HIPOTETIS DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

A. Deskripsi Perusahaan

1. Sejarah Berdirinya

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.

PT. Marinal indoprima 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.¹

Karyawan produksi ikan teri di PT. Marinal Indoprima yang berjumlah 112 orang yang mana upah pada karyawan tersebut berbeda-beda, dimana upahnya bisa dimintai secara harian yakni 50-60 ribu tiap harinya, mingguan 350-400 ribu tiap minggunya, maupun borongan yakni tergantung hasil yang didapat perkilogram teri yang dihasilkan dan juga pemberian bonus serta insentif kerja, dalam upah seperti ini merupakan strategi perusahaan PT Marinal Indoprima dalam mendorong semangat bekerja, jam kerja yang ada di PT. Marinal Indoprima ini dimulai dari jam 08.00-04.00, serta diberi waktu istirahat kerja jam 11.30-13.00. Dari segi lingkungan kerja yang ada di PT. Marinal Indoprima memiliki fasilitas seperti adanya kipas angin, mushalla, kamar mandi, jaminan sosial tenaga kerja, ramah sesama karyawan, dan fasilitas lainnya yang mendorong kenyamanan karyawan.²

¹ Elok 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.

² Observasi Prapenelitian di PT. Marinal Indoprima Dusun Jumiang, Desa Tanjung Pademawu Pamekasan 7 Februari 2021

Tabel 4.0

Rincian Sampel Karyawan Sesuai Pendapatan

No	Karyawan	Usia	Jenis kelamin		Jumlah
1	Upah bulanan (karyawan tetap)	35-45	Laki-laki 7	Perempuan 1	8
2	Upah mingguan	30-40	Laki-laki 3	perempuan 7	10
3	Upah harian	25-30	Laki-laki 0	Perempuan 10	10
4	Upah borongan (sesuai pendapatan kerja per kg)	25-40	Laki-laki 0	Perempuan 25	25

B. Deskripsi Data Penelitian dan Responden.**a. Deskripsi Data Penelitian**

Data penelitian dikumpulkan dengan cara membagikan kousioner langsung kepada karyawan pada produksi ikan teri di PT. Marinal Indoprima Dusun Jumiang, Desa Tanjung Pademawu Pamekasan. Penelitian ini menyebarkan 53 kuesioner kepada karyawannya. Pengumpulan data secara langsung dikumpulkan peneliti dengan menggunakan alat analisis SPSS 23, dengan sampel terpenuhi. Rincian data penelitian dengan kuesioner yang ditunjukkan dalam table sebagai berikut:

Tabel 4.1

Rincian penerimaan dan pengambilan kuesioner

Kuesioner yang disebarakan	53
Kuesioner yang tidak kembali	0
Kuesioner yang kembali	53
Kuesioner yang digugurkan	0
Kuesioner yang digunakan	53
Tingkat pengembalian	100%
Tingkat Pengembalian yang digunakan	100%

b. Deskripsi Data Responden

Keadaan atau kondisi responden digambarkan oleh data hasil kuesioner yang merupakan informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian. Responden dalam penelitian ini memiliki beberapa karakteristik penelitian. Karakteristik penelitiannya terdiri dari:

1) Jenis Kelamin Responden

Tabel 4.2

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin



Sumber : Output SPSS, Ver 23, Data Primer diolah Peneliti.

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa kusioner yang disebarakan kepada karyawan Pada produksi ikan teri di PT. Marinal Indoprima Dusun Jumiang, Desa Tanjung Pademawu Pamekasan mayoritas jenis kelamin responden adalah perempuan sebanyak 43 orang dengan presentase 81,1% dan sisanya adalah laki-laki sebanyak 10 orang dengan presentase 18,9%

c. Deskripsi Variabel Responden

Instrumen yang dipakai dalam penelitian ini adalah kuisisioner dan jumlah pernyataan sebanyak 3 butir untuk variabel upah (X1), 5 butir untuk variabel lingkungan kerja (X2), dan 4 butir untuk variabel kinerja karyawan (Y)

Tabel 4.3

Daftar Pernyataan Kuisisioner

Upah		
No	Pernyataan	Keterangan
1	Upah yang diberikan oleh pemilik tepat waktu dan tidak menunda-nunda	X1.1
2	Upah yang diberikan oleh pemilik Sesuai dengan lamanya bekerja	X1.2
3	Upah yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari	X1.3
Lingkungan Kerja		
1	Suasana lingkungan kerja sudah sesuai dengan keinginan	X2.1
2	Sirkulasi udara di tempat kerja sudah sesuai dengan keinginan	X2.2
3	Saya sudah merasa nyaman terhadap fasilitas yang ada di perusahaan	X2.3
4	Adanya jaminan sosial yang diberikan oleh perusahaan terhadap pekerja seperti asuransi jiwa, asuransi kesehatan dan perlindungan pesangon dihari tua	X2.4
5	Lingkungan kerja yang ada di PT. Marinal Indo prima sulit terjadinya konflik baik sesama pekerja ataupun terhadap pemilik	
Kinerja Karyawan		
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik	Y1
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan target yang sudah ditentukan perusahaan	Y2
3	Saya selalu hadir tepat waktu dalam bekerja di perusahaan PT. marinal Indoprima	Y3
4	Saya bersedia lembur jika diperlukan oleh PT. Marinal Indoprima	Y4

Berdasarkan tabel diatas, peneliti mendapatkan jawaban responden sebanyak 53 responden yang terdiri dari variabel upah (X1), lingkungan kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y). Hasil dari jawaban tersebut dikelompokkan dengan menghitung tabel frekuensi dan presentasinya. Penilaian setiap butir pertanyaan diberi skor 5,4,3,2,1. Adapun dari hasil pengelompokannya sebagai berikut

1) Distribusi Jawaban Responden Pada Variabel Upah (X1)

Tabel 4.4											
Upah (X1)											
No	SS		S		N		TS		STS		Total
	F	%	F	%	F		F	%	F	%	
1	13	24,5	23	43,4	17	32,1	–	–	–	–	53
2	14	26,4	28	52,8	11	20,8	–	–	–	–	53
3	13	24,5	24	45,3	15	28,3	1	1,9	–	–	53
Tota 1	40	–	75	–	43	–	1	–	–	–	159

Sumber: Output SPSS Versi 23, data primer diolah pada 2022

Tanggapan responden sebagaimana tabel 4.4 diatas memberikan tanggapan pada variabel upah (X1) yang terdiri dari 3 indikator yakni:

- a) Upah yang diterima tepat waktu, yang menjawab sangat setuju 13 orang, setuju 23 orang, netral 17 orang Jadi, total yang menjawab pertanyaan pertama sebanyak 53 orang sesuai dengan sampel.
- b) Upah yang diterima sesuai dengan lama kerja, yang menjawab sangat setuju 14 orang, setuju 28 orang, netral 11 orang jadi, total yang menjawab pertanyaan kedua sebanyak 53 orang sesuai dengan sampel.
- c) Upah yang diterima dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari, yang menjawab sangat setuju 13 orang, setuju 24 orang, netral 24 orang, tidak setuju 1 orang

jadi, total yang menjawab pertanyaan ketiga sebanyak 53 orang sesuai dengan sampel.

Jadi total dari keseluruhan jawaban responden sangat setuju sebanyak 40, setuju sebanyak 75, netral sebanyak 43, tidak setuju sebanyak 1.

$$\begin{aligned} & \frac{((\sum SS \times 5) + (\sum S \times 4) + (\sum N \times 3) + (\sum TS \times 2) + (\sum STS \times 1))}{(n \times 5 \times 3)} \times 100\% \\ &= \frac{((40 \times 5) + (75 \times 4) + (43 \times 3) + (1 \times 2))}{(53 \times 5 \times 3)} \times 100\% \\ &= \frac{200 + 300 + 129 + 2}{759} \times 100\% \\ &= \frac{631}{759} \times 100\% \\ &= 83,1\% \end{aligned}$$

2) Distribusi Jawaban Responden Pada Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Tabel 4.5											
Lingkungan Kerja (X2)											
No	SS		S		N		TS		STS		Total
	F	%	F	%	F		F	%	F	%	
1	12	22,6	34	64,2	7	13,2	–	–	–	–	53
2	12	22,6	31	58,5	10	18,9	–	–	–	–	53
3	13	24,5	28	52,8	12	22,6	–	–	–	–	53
4	8	15,1	20	37,7	25	47,2					53
5	10	18,9	25	47,2	18	34,0					53
Tota l	55	–	138	–	72	–	–	–	–	–	265

Sumber: Output SPSS Versi 23, data primer diolah pada 2022

Tanggapan responden sebagaimana tabel diatas memberikan tanggapan pada variabel Lingkungan kerja (X2) yang terdiri dari 5 indikator yakni:

- a) Suasana lingkungan kerja, yang menjawab sangat setuju sebanyak 12 orang, setuju 34 orang, netral 7 orang jadi total yang menjawab pertanyaan pertama sebanyak 53 orang sesuai dengan sampel.
- b) Sirkulasi udara di tempat kerja, yang menjawab sangat setuju sebanyak 12 orang, setuju 31 orang, netral 10 orang jadi, total yang menjawab pertanyaan kedua sebanyak 53 orang sesuai dengan sampel.
- c) Fasilitas kerja, yang menjawab sangat setuju sebanyak 13 orang, setuju 28 orang, netral 12 orang jadi, total yang menjawab pertanyaan ketiga sebanyak 53 orang sesuai dengan sampel.
- d) Jaminan sosial tenaga kerja, yang menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang, setuju 20 orang, netral 25 orang jadi, total yang menjawab pertanyaan keempat sebanyak 53 orang sesuai dengan sampel.
- e) Hubungan kerja, yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang, setuju 25 orang, netral 18 orang jadi, total yang menjawab pertanyaan kelima sebanyak 53 orang sesuai dengan sampel.

Jadi total dari keseluruhan jawaban responden sangat setuju sebanyak 55, setuju 138, netral 72 .

$$\begin{aligned}
 & \frac{((\sum SS \times 5) + (\sum S \times 4) + (\sum TS \times 3) + (\sum TS \times 2) + (\sum STS \times 1))}{(n \times 5 \times 5)} \times 100\% \\
 &= \frac{((55 \times 5) + (138 \times 4) + (72 \times 3))}{(53 \times 5 \times 5)} \times 100\% \\
 &= \frac{275 + 552 + 216}{1.325} \times 100\% \\
 &= \frac{1.043}{1.325} \times 100\% \\
 &= 78,7\%
 \end{aligned}$$

3) Distribusi Jawaban Responden Pada Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.6											
Kinerja Karyawan (Y)											
No	SS		S		N		TS		STS		Total
Item	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	13	24,5	31	58,5	9	17,0	–	–	–	–	53
2	13	24,5	30	56,6	10	18,9	–	–	–	–	53
3	17	32,1	30	56,6	6	11,3	–	–	–	–	53
4	19	35,8	31	58,5	3	5,7	–	–	–	–	53
total	62	–	122	–	28	–	–	–	–	–	212

Sumber: Output SPSS Versi 23, data primer diolah pada 2022

Tanggapan responden sebagaimana tabel diatas memberikan tanggapan pada variabel Kinerja karyawan (Y) yang terdiri dari 4 indikator yakni:

- a) Kualitas kerja, yang menjawab sangat setuju sebanyak 13 orang, setuju 31 orang, netral 9 jadi, total yang menjawab pertanyaan pertama sebanyak 53 sesuai dengan sampel.
- b) Kuantitas, yang menjawab sangat setuju sebanyak 13 orang, setuju 30 orang, netral 10 jadi, total yang menjawab pertanyaan pertama sebanyak 53 sesuai dengan sampel.
- c) Efektivitas, yang menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang, setuju 30 orang, netral 6 jadi, total yang menjawab pertanyaan pertama sebanyak 53 sesuai dengan sampel.

d) Komitmen kerja, yang menjawab sangat setuju sebanyak 19 orang, setuju 31 orang, netral 3 jadi, total yang menjawab pertanyaan pertama sebanyak 53 sesuai dengan sampel.

Jadi total dari keseluruhan jawaban responden sangat setuju sebanyak 62, setuju 122, netral 28 .

$$\begin{aligned}
 & \frac{((\sum SS \times 5) + (\sum S \times 4) + (\sum N \times 3) + (\sum TS \times 2) + (\sum STS \times 1))}{(n \times 5 \times 4)} \times 100\% \\
 &= \frac{((62 \times 5) + (122 \times 4) + (28 \times 3))}{(53 \times 5 \times 4)} \times 100\% \\
 &= \frac{310 + 488 + 84}{1.060} \times 100\% \\
 &= \frac{882}{1.060} \times 100 \\
 &= 83,2
 \end{aligned}$$

d. Uji Kualitas Data

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas dan uji reabilitas, peneliti menggunakan SPSS (*Statistical Package for The Social Science*) versi 23. Berikut ini merupakan uji validitas dan reabilitas.

1) Uji Validitas

Uji validitas ini digunakan untuk mengetahui valid tidaknya suatu kuesioner tersebut mampu membuktikan suatu variabel yang seharusnya diukur dan diuji *pearson correlation*. Untuk mengetahui tingkat validitas maka dilakukan uji signifikan yaitu dengan membandingkan nilai r_{hitung} dan nilai r_{tabel} untuk *degree of freedom* ($df = n-2$, n merupakan jumlah sampel dan $\alpha = 5\%$). Jika r_{hitung}

lebih besar dari r_{tabel} dan nilai r positif, maka setiap pernyataan dikatakan valid begitupun sebaliknya.

Penelitian ini besarnya df yakni $53-2$ atau 51 dan α ($\alpha= 5\%$) hasil yang diperoleh r_{tabel} $0,2706$. selanjutnya hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS, diperoleh r_{hitung} lebih besar dari pada r_{tabel} yang hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4.7

Hasil Uji Validitas X1

Item	Koefisien Korelasi	r table	Keterangan
Upah			
X1.1	0,792	0,2706	Valid
X1.2	0,763	0,2706	Valid
X1.3	0,766	0,2706	Valid

Sumber: Output SPSS Versi 23, data primer diolah pada 2022

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas X2

Item	Koefisien Korelasi	r table	Keterangan
Lingkungan Kerja			
X2.1	0,636	0,2706	Valid
X2.2	0,518	0,2706	Valid
X2.3	0,796	0,2706	Valid
X2.4	0,593	0,2706	Valid
X2.5	0,709	0,2706	Valid

Sumber: Output SPSS Versi 23, data primer diolah pada 2022

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Y

Item	Koefisien Korelasi	R table	Keterangan
Kinerja Karyawan			
Y1.1	0,773	0,2706	Valid
Y1.2	0,748	0,2706	Valid
Y1.3	0,694	0,2706	Valid
Y1.4	0,484	0,2706	Valid

Sumber: Output SPSS Versi 23, data primer diolah pada 2022

Tabel diatas menunjukkan hasil nilai r_{hitung} pada kolom koefisien korelasi jika untuk setiap pernyataan memiliki r_{hitung} yang lebih besar dan positif dari pada nilai r_{tabel} yaitu 0,2706 dengan jumlah responden 53 responden ($n = 53$) dan α 0,05 maka, indikator dari variabel X yaitu Upah (X1), Lingkungan kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) yaitu Valid dan dapat dilakukan pengujian selanjutnya.

2) Uji Reabilitas

Uji Reabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi jawaban responden atas kuesioner yang diberikan. jika nilai *cronbach's alpa* suatu variabel lebih besar dari 0,60 maka indikator yang digunakan oleh variabel terikat (Y) tersebut reliabel, jika nilai *cronbach's alpa* suatu variabel kurang dari 0,60 maka indikator yang digunakan oleh variabel tersebut tidak reliabel.

Tabel 4.10

Hasil Uji Reabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
X1	0,663	Reliabel
X2	0,660	Reliabel
Y	0,611	Reliabel

Sumber: Output SPSS Versi 23, data primer diolah pada 2022

Berdasarkan tabel 4.12 menunjukkan bahwa hasil perhitungan uji reabilitas dari semua variabel yaitu reliabel, karena nilai *cronbach alpha* berada diatas 0,60

e. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk menilai baik atau tidaknya nilai regresi yang digunakan dalam penelitian ini. Uji asumsi klasik yang digunakan sebagai berikut.

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel bebas dan terikat mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi normal atau tidak normal, pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan *on sampel kolomograf-sminov*.

Hasil uji normalitas dengan menggunakan grafik normal *probability plot* yaitu:

Tabel 4.11

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.09419475
Most Extreme Differences	Absolute	.046
	Positive	.042
	Negative	-.046
Test Statistic		.046
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 Versi 23, data primer diolah pada 2021

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan menggunakan one-sample kolmogrof-smirnof diatas diperoleh nilai signifikan 0,200 lebih besar dari 0,05 (sig > 0,05) menunjukkan bahwa data berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Uji multi koloniaritas digunakan untuk menguji apakah mode regresi terjafi korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi auto korelasi. Ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dideteksi dengan melihat nilai *tolerance* dan dan lwannya serta VIF (*Varian Inflation factor*), jika nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, maka tidak terjadi multikoleniaritas sebagai berikut:

Tabel 4.12
Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.748	1.412		3.364	.001		
totalx1	.253	.115	.255	2.189	.033	.605	1.653
totalx2	.451	.090	.583	5.011	.000	.605	1.653

a. Dependent Variable: totally

Sumber: Output SPSS Versi 23, data primer diolah pada 2022

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, diperoleh nilai tolerance dari variabel bebas yaitu Upah (X1), lingkungan kerja (X2) nilai tolerancinya yaitu 0,605, dan nilai VIF masing-masing yaitu 1,653 hal ini menunjukkan nilai tolerance masing masing variabel bebas (X1) sebesar $0,605 > 0,10$ dan nilai (X2) $0,605 > 0,10$ serta Nilai VIF Masing-masing yaitu (X1) sebesar $1,653 < 10$ dan (X2) $1,653 < 10$, sehingga dapat disimpulkan bahwa antar variabel bebas tidak terjadi multikolinearitas.

3) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode $t - 1$ (sebelumnya). Uji autokorelasi ini menggunakan uji Durbin Watson dengan taraf signifikan 5% ketentuan pengambilan keputusan sebagai berikut:

Tabel 4.13

Pengambilan Keputusan Uji Autokorelasi

Hipotesis Nol	Keputusan	Jika
Tidak ada autokorelasi positif	Tolak	$0 < d < d_L$
Tidak ada autokorelasi positif	No decision	$d_L < d < d_U$
Tidak ada autokorelasi negative	Tolak	$4 - d_L < d < 4$
Tidak ada autokorelasi negative	No decision	$4 - d_U < d < 4 - d_L$
Tidak ada autokorelasi positif atau negative	Tidak ditolak	$d_U < d < 4 - d_U$

Sumber: Output SPSS Versi 23, data primer diolah pada 2022

Hasil uji autokorelasi berdasarkan program SPSS sebagai berikut:

Tabel 4.14

Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.769 ^a	.591	.575	1.11586	2.400

a. Predictors: (Constant), totalx2, totalx1

b. Dependent Variable: totally

Sumber: Output SPSS Versi 23, data primer diolah pada 2022

Dari tabel tersebut diperoleh DW sebesar 2.400 maka untuk mengetahui ada atau tidaknya autokorelasi, nilai DW tersebut akan dibandingkan dengan nilai DW tersebut akan dibandingkan dengan DW tabel sebagai berikut:

Tabel 4.15

Hasil Pengujian Autokorelasi

d_L	d_U	$4 - d_L$	$4 - d_U$	DW	Keputusan
1,6359	1,4797	2,3641	2,5203	2,400	Tidak ada autokorelasi

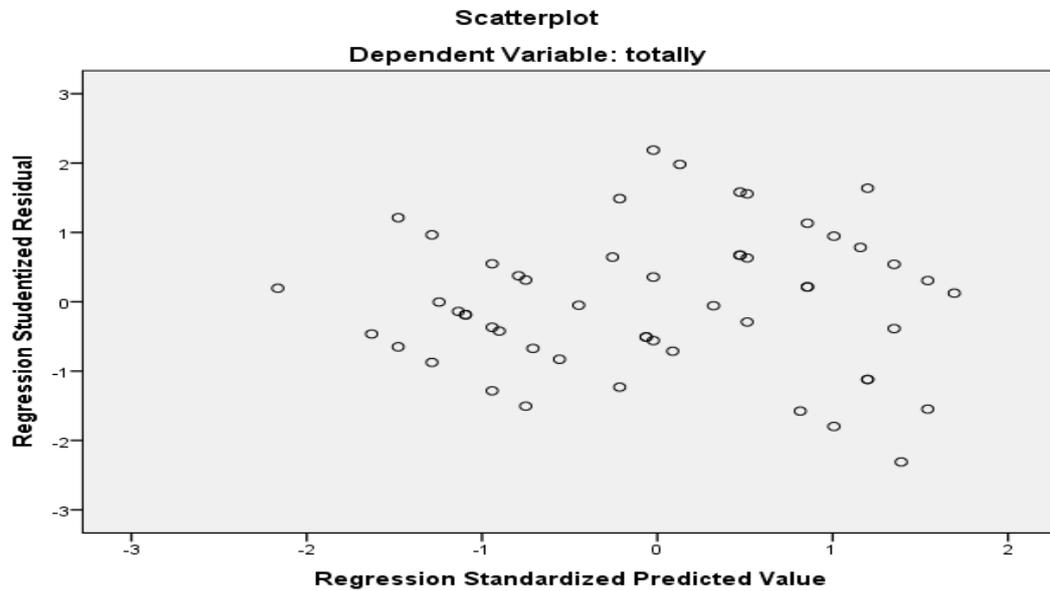
Sumber: Output SPSS Versi 23, data primer diolah pada 2022

Nilai DW 2,400 diperoleh dari tabel Durbin-Watson dengan ketentuan 5%, n (sampel) = 53 serta k (jumlah variabel independen) = 2 tabel diatas menunjukkan nilai DW sebesar 2,400 berada diantara $d_u = 1,4797$ dan nilai $4 - d_u = 2,5203$ ($d_U < d < 4 - d_U$), sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi autokorelasi atau tidak terdapat korelasi positif maupun negative pada data yang diuji.

4) Uji Heterokodastisitas

Uji heterokodastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas atau tidak ada heterokesdastisitas. Deteksi ada atau tidaknya heterokesdastisitas salah satunya dengan menggunakan uji grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED sumbu Y yaitu Y yang telah diprediksi, dan sumbu X residual.

Gambar 4.1
Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Output SPSS Versi 23, data primer diolah pada 2022

Berdasarkan gambar diatas hasil dari output SPSS 23, grafik scatterplot memperlihatkan bahwa titik-titik pada grafik tidak bisa membentuk pola tertentu yang jelas, dimana titik-titik menyebar di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga grafik tersebut tidak bisa dibaca dengan jelas. Hasil ini memperlihatkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

B. Pembuktian Hipotesis

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Uji analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui berapa besar pola hubungan atau pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 4.16
 Hasil Analisis
 Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.748	1.412		3.364	.001
	totalx1	.253	.115	.255	2.189	.033
	totalx2	.451	.090	.583	5.011	.000

a. Dependent Variable: totally

Sumber: Output SPSS Versi 23, data primer diolah pada 2021

Berdasarkan hasil regresi linear berganda pada tabel diatas dapat diperoleh koefisien variabel independen upah (X_1) = 0,033, Lingkungan kerja (X_2) = 0,000. Konstanta (a) yang diperoleh sebesar 4,748 sehingga model persamaan regresi yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 4,748 + 0,033 X_1 + 0,000 X_2 + e$$

Dari hasil persamaan diatas dapat dijabarkan

- a. $a = 4,748$ adalah nilai konstanta yang menunjukkan bahwa apabila variabel independen bernilai tetap maka nilai variabel kinerja karyawan sebesar 4,748
- b. $b_1 = 0,033$ merupakan nilai koefisien variabel upah (X_1). Nilai positif menunjukkan bahwa jika ada kenaikan variabel upah sebesar satu satuan, maka nilai kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,033 begitupun sebaliknya.
- c. $b_2 = 0,000$ merupakan nilai koefisien variabel lingkungan kerja (X_2). Nilai positif menunjukkan bahwa jika ada kenaikan variabel

lingkungan kerja sebesar satu satuan, maka nilai kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,000

- d. *Standart Error* sebesar 1,412 artinya seluruh variabel yang dihitung dalam SPSS memiliki tingkat variabel pengganggu sebesar 1,412

2. Uji Parsial (Uji-t)

Uji t merupakan pengujian apakah variabel bebas yang terdiri dari upah (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara sendiri-sendiri mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y), pengujian ini membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} dan dengan propabilitas 0,05 ($\alpha = 5\%$) yaitu membandingkan nilai a dengan nilai Sig dan pengambilan keputusan

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

Tabel 4.17

Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.748	1.412		3.364	.001
	totalx1	.253	.115	.255	2.189	.033
	totalx2	.451	.090	.583	5.011	.000

a. Dependent Variable: totally

Sumber: Output SPSS Versi 23, data primer diolah pada 2022

Berdasarkan Tabel analisis uji t diatas, pengaruh masing masing variabel diatas, pengaruh masing-masing variabel dijelaskan sebagai berikut:

- Variabel Upah (X1) diperoleh t_{hitung} 2,189 , nilai t_{tabel} untuk model regresinya yaitu 2,0057. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikan $0,033 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} 2,189 $> t_{tabel}$ 2,0057. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel upah (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
- Variabel lingkungan kerja (X2) diperoleh t_{hitung} 5,011, nilai t_{tabel} untuk model regresinya yaitu 2,0057. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} 5,011 $> t_{tabel}$ 2,0057. dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Uji Simulitan (Uji-F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh secara simultan (bersama-sama) antara variabel independen terhadap variabel dependen, dengan $\alpha = 0,05$ dan pengambilan keputusan

- a. jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat
- b. jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka variabel bebas berpengaruh pada variabel terikat

Berikut hasil uji signifikan secara simultan variabel dependen

Tabel 4.18

Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	89.931	2	44.966	36.112	.000 ^b
	Residual	62.258	50	1.245		
	Total	152.189	52			

a. Dependent Variable: totally

b. Predictors: (Constant), totalx2, totalx1

Sumber: Output SPSS Versi 23, data primer diolah pada 2022

Hasil uji F tersebut diperoleh F_{hitung} sebesar 36,112 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05) sedangkan nilai jika F_{tabel} sebesar 3,17 . Berarti nilai F_{hitung} $36,112 > F_{tabel}$ 3,17 dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga keputusannya adalah variabel upah (X1) dan Lingkungan kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap variabel Y kinerja karyawan

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen dengan melihat *R square*. Berikut hasil koefisien determinasi dari penelitian ini.

Tabel 4.19

Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.769 ^a	.591	.575	1.11586

a. Predictors: (Constant), totalx2, totalx1

Sumber: Output SPSS Versi 23, data primer diolah pada 2022

Berdasarkan tabel diatas, hasil analisis koefisien determinasi terlihat bahwa *R square* adalah 0,591 atau 59,1%. Hal ini berarti bahwa variabel independen upah (X1), ;ingkungan kerja (X2) mampu mempengaruhi kinerja karyawan (Y) sebesar 59,1%. Sedangkan sisanya ($100\% - 59,1\% = 40,9\%$) dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diperhitungkan dalam analisis penelitian ini.

C. Pembahasan

1. Pengaruh Upah Terhadap Kinerja Karyawan Pada Produksi Ikan Teri di PT. Marinal Indoprima Dusun Jumiang, Desa Tanjung Pademawu Pamekasan.

Upah pada umumnya merupakan masalah terpenting bagi setiap pemilik perusahaan baik dalam skala tinggi maupun rendah. Setiap pemilik perusahaan biasanya berusaha mendapatkan keuntungan sebesar-besarnya dengan tenaga yang diberikan karyawannya. Sebaliknya, setiap karyawan menghendaki upah atau penghargaan yang maksimal sebagai ganti tenaga dan pikiran yang dicurahkan untuk perusahaan. Oleh karena itu, penentuan upah haruslah dapat merangsang karyawan untuk menggerakkan segenap tenaga, dan perhatiannya untuk keberhasilan perusahaan.³ Upah merupakan kerangka bagaimana upah diatur dan ditetapkan agar dapat meningkatkan kesejahteraan pekerja sehingga diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawannya.

Dari hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa besaran regresi variabel upah bernilai positif yang berarti upah berbanding lurus dengan kinerja karyawan. Berdasarkan uji t (parsial) nilai thitung variable upah (X1) 2,189 nilai t_{tabel} untuk

³ Singih Wibowo, *Pedoman Mengelola Perusahaan Kecil*, (Jakarta: Penebar Swadaya, 2007). 19.

model regresinya yaitu 2,0057. serta nilai signifikannya yaitu $0,033 < 0,05$. Dari hasil uji regresi ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima yakni terdapat pengaruh Upah Terhadap Kinerja Karyawan Pada Produksi Ikan Teri di PT. Marinal Indoprima Dusun Jumiang, Desa Tanjung Pademawu Pamekasan

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka dapat diketahui bahwa asumsi dari penelitian dapat dinyatakan benar, yaitu jika upah yang diberikan lebih kepada karyawan lebih tinggi maka akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan teori upah menurut Martoyo yaitu Upah yang tinggi pada seseorang karyawan mempunyai implikasi bahwa organisasi memperoleh keuntungan dan manfaat maksimal dari karyawan yang bersangkutan karena besarnya upah sangat ditentukan oleh tinggi/rendahnya produktivitas kerja karyawan yang bersangkutan. Semakin banyak karyawan yang diberi upah yang tinggi semakin banyak karyawan yang berprestasi tinggi.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Lilik Khoiriyah dengan judul Pengaruh Upah dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di CV Aji Bali Jaya Wijaya Surakarta , yang menyatakan variable upah memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan nilai thitung $7,558 > t_{tabel} 1,980$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ ⁴

Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa pemilik PT. Marinal Indoprima Dusun Jumiang, Desa Tanjung Pademawu Pamekasan harus bisa mempertahankan sistem pengupahan yang ada agar bisa mempertahankan kinerja karyawan karena suksesnya perusahaan yang ada tergantung dari oleh kinerja yang ada pada suatu perusahaan tersebut.

⁴ Lilik Khoiriyah, "Pengaruh Upah dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di CV Aji Bali Jaya Wijaya Surakarta" (*Skripsi: Uनेversitas Muhammadiyah Surakarta*, 2019) 79

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Produksi Ikan Teri di PT. Marinal Indoprima Dusun Jumiang, Desa Tanjung Pademawu Pamekasan

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan termasuk salah satu hal yang penting untuk diperhatikan. Lingkungan kerja yang baik akan mendorong karyawan senang bekerja dan akan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik. Lingkungan kerja merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan

Dari hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa besaran regresi variabel lingkungan kerja bernilai positif yang berarti lingkungan kerja berbanding lurus dengan kinerja karyawan. Berdasarkan uji t (uji parsial) nilai t_{hitung} variabel (X1) sebesar 5,011 dengan nilai signifikan 0,000 dan nilai t_{Tabel} sebesar 2,0057. Hal ini menunjukkan bahwa nilai sig. $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 5,011 > t_{Tabel} 2,0057$. Maka dapat disimpulkan hipotesis kedua diterima. Artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada Produksi Ikan Teri di PT. Marinal Indoprima Dusun Jumiang, Desa Tanjung Pademawu Pamekasan

Hasil uji diatas menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja yang terdiri dari indikator suasana lingkungan kerja, sirkulasi udara di tempat kerja, fasilitas kerja, jaminan sosial tenaga kerja serta hubungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari kelima indikator tersebut suasana lingkungan kerja merupakan hal yang paling mendasar dalam mempengaruhi kinerja karyawan karena kondisi atau keadaan dalam lingkungan kerja, baik dalam arti fisik maupun psikis yang mempengaruhi suasana hati orang yang bekerja

sehingga baik tidaknya kinerja karyawan didasari oleh aspek suasana lingkungan kerja yang ada di perusahaan tersebut⁵.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Lilik Khoiriyah dengan judul Pengaruh Upah dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di CV Aji Bali Jaya Wijaya Surakarta , yang menyatakan variable lingkungan kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan nilai thitung $6,158 > t_{tabel} 1,980$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ ⁶

Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa perusahaan PT. Marinal Indoprima Dusun Jumiang, Desa Tanjung Pademawu Pamekasan dapat mempertahankan lingkungan kerja yang ada sehingga kinerja karyawan yang ada di perusahaan tersebut selalu dalam kondisi terbaik karena jika terdapat ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

3. Pengaruh Upah Dan Lingkungan Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Produksi Ikan Teri di PT. Marinal Indoprima Dusun Jumiang, Desa Tanjung Pademawu Pamekasan

Manajemen kinerja merupakan proses menyeluruh untuk mengamati kinerja seorang karyawan selama jangka waktu tertentu yang bisa menjelaskan apa yang diharapkan dari karyawan, menetapkan tujuan, memberikan bimbingan langsung tentang bagaimana melakukan pekerjaan, menyimpan dan mengakses

⁵ Rika Ampuh Hadiguna, *Manajemen Pabrik* (Jakarta: Bumi Askara, 2009), 250

⁶ Lilik Khoiriyah, "Pengaruh Upah dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di CV Aji Bali Jaya Wijaya Surakarta" (*Skripsi: Uनेversitas Muhammadiyah Surakarta*, 2019), 79

informasi tentang kinerja dan kemudian membuat penilaian tentang kinerja karyawan itu sendiri. Informasi yang diperoleh dari proses ini disampaikan kembali kepada karyawan yang tujuannya untuk menentukan relevansi kinerja individu dan kelompok dengan tujuan-tujuan organisasi, meningkatkan efektivitas unit kerja, dan meningkatkan kinerja karyawan..

Hasil uji F tersebut diperoleh F_{hitung} sebesar 36,112 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05) sedangkan nilai jika F_{tabel} sebesar 3,17. Berarti nilai F_{hitung} 36,112 > F_{tabel} 3,17 dan tingkat signifikan 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima yaitu upah dan lingkungan kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada produksi ikan teri di PT. Marinal Indoprima Dusun Jumiang, Desa Tanjung Pademawu Pamekasan

Upah dan lingkungan kerja merupakan hal penting yang harus dijalankan oleh perusahaan karena jika keduanya dijalankan dengan baik maka akan mempengaruhi suatu kinerja karyawan yang ada di perusahaan, oleh sebab itu PT. Marinal Indoprima Dusun Jumiang, Desa Tanjung Pademawu Pamekasan harus memperhatikan upah serta memperhatikan lingkungan kerja yang ada karena lingkungan kerja yang baik akan membuat kinerja yang baik pula.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Lilik Khoiriyah dengan judul Pengaruh Upah dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di CV Aji Bali Jaya Wijaya Surakarta , yang menyatakan variabel upah dan lingkungan kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja

karyawan dengan nilai $F_{hitung} 45,759 > F_{tabel} 3,12$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.⁷

Sedangkan koefisien determinasi terlihat bahwa besarnya *R square* adalah 59,1% Hal ini membuktikan bahwa kemampuan model regresi pada penelitian ini 59,1% variabel kinerja karyawan dijelaskan oleh variasi variabel independen upah dan lingkungan kerja sedangkan sisanya 40,9 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti, seperti pelatihan kerja, motivasi bekerja dan lai

⁷ Lilik Khoiriyah, "Pengaruh Upah dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di CV Aji Bali Jaya Wijaya Surakarta" (*Skripsi: Uनेversitas Muhammadiyah Surakarta*, 2019), 79