

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN

#### A. Gambaran Umum

##### 1. Sejarah CV Gangsar

CV Gangsar didirikan oleh H. Sutrimo pada tahun 1966. Awal berdirinya perusahaan ini merupakan *home industry* yang hanya memiliki 10 orang pekerja. Hal ini dikarenakan masih minimnya peralatan yang digunakan dan bauran pemasaran di sekitar tempat produksi. Seiring bertambahnya tahun, usaha yang didirikan oleh H. Sutrimo berkembang pesat dan dari waktu ke waktu kapasitas produksi perusahaan juga mengalami peningkatan rata-rata 1000 kilogram perhari.<sup>59</sup>

Pada tahun 1981 bulan Oktober, Perusahaan Gangsar mendapatkan izin usaha perdagangan dari Kantor Dinas Perindustrian Kabupaten Tulungagung dengan No. 503.1/84/445.021/1981. Produk CV Gangsar diantaranya kacang shanghai HC (*High Class*), kacang shanghai super, kacang shanghai super, kacang shanghai 84, kacang shanghai gangsar, kacang shanghai kancil, kacang shanghai 95B, kacang shanghai 95K. Selain itu, terdapat beberapa produk lain yang diproduksi oleh CV gangsar yaitu kacang panggang (kacang Bangkok), kacang telur, dan bipang.

Distribusi yang telah di capai oleh CV Gangsar sudah mencapai luar kabupaten Tulungagung dan luar jawa. Permintaan produk yang paling banyak dari wilayah Bali dan Mataram. Dengan demikian,

---

<sup>59</sup> Dokumentasi pada CV Gangsar Tulungagung, diberikan tanggal 10 Maret 2020.

perusahaan ini juga memiliki kantor cabang khusus distribusi produk kacang shanghai gangsar di Bali dan Mataram. Kantor cabang tersebut didirikan dengan tujuan untuk mempermudah dalam memenuhi permintaan pasar di wilayah Bali dan Mataram.

Perusahaan ini menggunakan kata “Gangsar”, dimana kata ini memiliki makna. Kata “Gangsar” berarti lancar atau tanpa hambatan dalam Bahasa Jawa. Logo bergambar sampan memiliki arti yaitu berjalan secara pasti. Makna dari dua kata tersebut diharapkan bahwa perusahaan ini dapat berjalan terus dengan baik dan lancar.

## **2. Visi dan Misi**

Visi CV Gangsar

- a. Mencapai keuntungan yang sebesar-besarnya.
- b. Menjaga dan mempertahankan kelangsungan hidup.
- c. Mengadakan perluasan pemasaran.
- d. Mengadakan perluasan.

Misi CV Gangsar

- a. Misi jangka pendek
  - 1) Menjaga dan mempertahankan proses produksi.
  - 2) Memenuhi target produksi yang telah ditentukan untuk memenuhi permintaan pasar.
  - 3) Meningkatkan volume penjualan dengan memperhatikan faktor keuntungan.

4) Mempertahankan keberadaannya dalam dunia usaha perdagangan.

b. Misi jangka Panjang

1) Mengadakan perluasan pemasarran, dimana tidak hanya untuk wilayah Jawa Timur saja, melainkan sampai ke pasar internasional.

2) Mencari keuntungan yang maksimal.

3) Menjadi industri yang maju dan berkembang dalam segala aspek.

4) Mempertahankan dan meningkatkan mutu produk dengan memperhatikan ciri khas produk.

### 3. Lokasi CV Gangsar

Lokasi CV Gangsar berada di jalan raya Demuk, Nomor 37, Kecamatan Ngunut, Kabupaten Tulungagung, Provinsi Jawa Timur. CV Gangsar memiliki luas tanah 5.000 m<sup>2</sup>, dimana sebesar 3.470 m<sup>2</sup> terdiri atas beberapa bangunan, 1.530 m<sup>2</sup> digunakan sebagai akses jalan dan kegiatan penunjang lainnya bagi perusahaan. CV Gangsar terletak disekitar area perumahan warga, sehingga dapat mempermudah proses distribusi bahan baku dan produk jadi.

Batas-batas lokasi CV Gangsar yang terletak di Desa Ngunut adalah sebagai berikut:

- a. Utara : Desa Ngunut, Kecamatan Ngunut, Kabupaten Tulungagung.
- b. Timur : Desa Gelang, Kecamatan Ngunut, Kabupaten Tulungagung.
- c. Selatan : Desa Beji, Kecamatan Ngunut, Kabupaten Tulungagung.
- d. Barat : Jalan raya demuk, Kecamatan Ngunut, Kabupaten

Tulungagung.

CV Gangsar juga memiliki cabang sebagai pendukung untuk mempermudah dalam mendistribusikan produknya di Mataram dan Bali. Pembuatan cabang bertujuan untuk memenuhi permintaan yang tinggi dari wilayah tersebut, dalam upaya untuk memperluas bauran pemasaran produk. CV Gangsar memutuskan untuk mempertahankan dan mengembangkan perusahaan produksinya di Tulungagung atas beberapa pertimbangan yaitu:

- a. Ketersediaan dan kemudahan memperoleh tenaga kerja serta UMR yang rendah.
- b. Dekatnya lokasi perusahaan dengan pasar, sehingga diharapkan dapat memiliki konsumen yang banyak.
- c. Dekatnya dengan jalan raya sehingga mempermudah untuk proses distribusi bahan baku maupun produk jadi.
- d. Kemudahan dalam mendapatkan sarana pendukung seperti sumber air, sumber listrik, dan lain-lainnya.

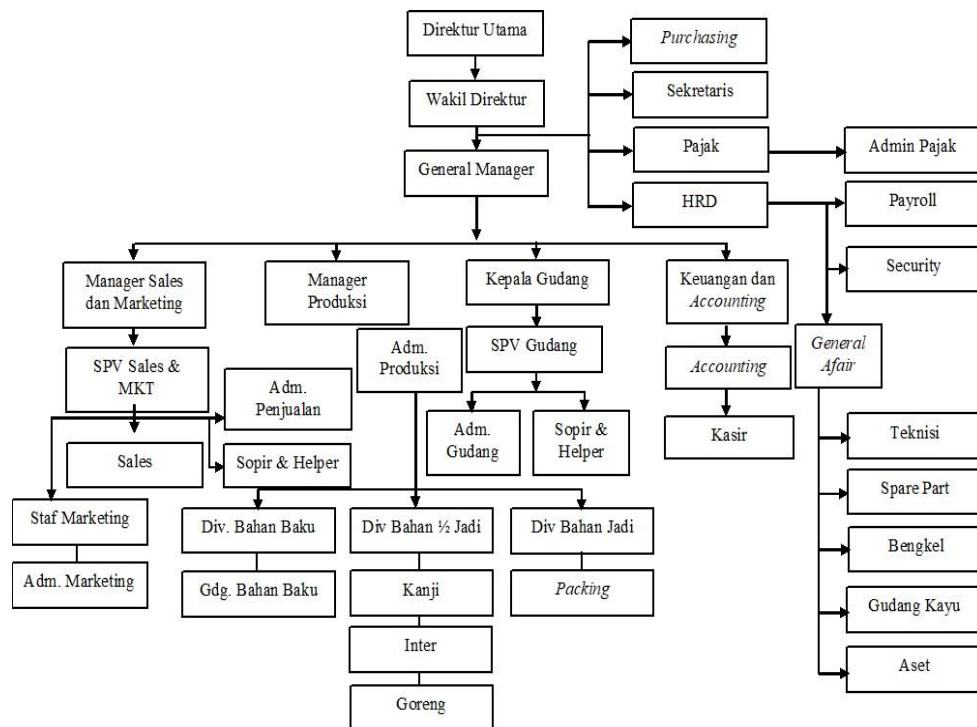
#### **4. Struktur Organisasi**

Guna menunjang kelancaran tugas sehari-hari dan demi tercapainya efisiensi kerja yang maksimal dalam menjalankan operasi dalam perusahaan, maka CV Gangsar telah merancang struktur organisasi. Penyusunan ini didasari oleh kebutuhan yang layak dengan

membandingkan fasilitas pelayanan yang di miliki serta prinsip-prinsip yang efisiensi sebagaimana lazimnya dalam pengoperasian usaha sejenis.

Pada CV Gangsar menerapkan struktur organisasi tipe lini. Hal ini dikarenakan CV Gangsar adalah perusahaan yang masih tergolong berkembang dan memiliki bentuk badan usaha CV (*Comanditaire Venotschap*). Struktur organisasi CV Gangsar adalah sebagai berikut :

**Gambar 4.1**  
**Struktur Organisasi CV Gangsar Tulungagung**



Sumber : Data CV Gangsar Tulungagung

## 5. Jam Kerja dan Kesejahteraan Karyawan CV Gangsar

CV Gangsar mempunyai waktu kerja mulai dari hari Senin sampai hari Sabtu. Waktu kerja bagian produksi dan administrasi terdapat perbedaan, dimana pada bagian produksi dimulai pukul 06.00 WIB dan pada bagian administrasi dimulai pukul 07.00 WIB. Perbedaan jam kerja pada CV Gangsar dikarenakan setiap karyawan memiliki kepentingan dan tugas berbeda yang diberikan oleh perusahaan dalam rangka mengefektifkan waktu kerja. Waktu kerja karyawan CV Gangsar Tulungagung adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.1**  
**Waktu Kerja Tenaga Administrasi**

<b>Hari Kerja</b>	
Senin – Kamis, dan Sabtu	Jum'at
07.00 – 11.30	07.00 – 11.30
Istirahat (11.30 – 12.30)	Istirahat (11.30 – 12.45)
12.30 – 16.00	12.45 – 16.00

Sumber : Data CV Gangsar Tulungagung

**Tabel 4.2**  
**Waktu Kerja Tenaga Kerja Produksi**

<b>Hari Kerja</b>	
Senin – Kamis, dan Sabtu	Jum'at
06.00 – 11.30	06.00 – 11.30
Istirahat (11.30 – 12.30)	Istirahat (11.30 – 12.45)
12.30 – 15.00	12.45 – 15.00

Sumber : Data CV Gangsar Tulungagung

CV Gangsar menyediakan berbagai sarana dan fasilitas yang ditujukan pada karyawan yang bekerja pada perusahaan. Hal ini dilakukan

oleh pihak perusahaan dengan tujuan meningkatkan produktivitas karyawan. Fasilitas yang diberikan oleh CV Gangsar Tulungagung sebagai berikut:<sup>60</sup>

a. Jamsostek

CV Gangsar memberikan Jamsostek (Jaminan Sosial Tenaga Kerja) apabila terjadi kecelakaan kerja selama bekerja diperusahaan. Jaminan ini diberikan langsung dalam bentuk uang tunai serta penggantian biaya pengobatan sebesar 100%.

b. Tempat Ibadah

CV Gangsar memberikan sarana untuk beribadah bagi karyawan yang beragama Islam yang disediakan 1 mushola.

c. Kantin

Terdapat 1 kantin pada area perusahaan yang dapat memudahkan karyawan untuk membeli makanan pada saat jam istirahat.

d. Cuti

Cuti perusahaan yang diberikan pada karyawan salah satunya cuti hamil selama 3 bulan untuk karyawan perempuan.

e. Tunjangan

CV Gangsar memberikan tunjangan hari raya kepada seluruh karyawannya berupa uang tunai dan sembako. Setiap tahun perusahaan juga memberangkatkan umroh beberapa karyawan yang kinerjanya bagus.

---

<sup>60</sup> Dokumentasi pada CV Gangsar Tulungagung, diberikan tanggal 10 Maret 2020.

## B. Deskripsi Data

### 1. Karakteristik Responden

Penulis akan menjelaskan mengenai data-data responden sebelum melakukan analisis yang digunakan sebagai sampel yang diambil dari karyawan CV Gangsar Tulungagung berikut ini:

#### a) Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Data mengenai jenis kelamin responden CV Gangsar Tulungagung sebagai berikut:

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase (%)
Laki-laki	17 orang	42,5%
Perempuan	23 orang	57,5%
<b>Total</b>	<b>40 orang</b>	<b>100%</b>

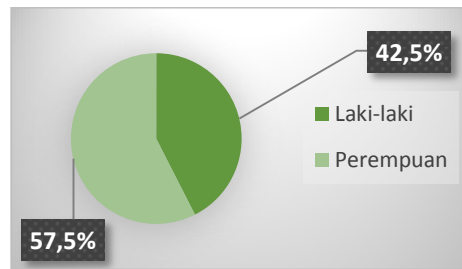
Sumber: Pengolahan Data Kuesioner

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui tentang jenis kelamin responden dari CV Gangsar Tulungagung yang diambil sebagai sampel, yang menunjukkan bahwa responden adalah 40 orang, yaitu orang laki-laki atau sekitar 42,5%, sedangkan sisanya adalah responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 23 orang atau sekitar 57,5%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar dari karyawan CV Gangsar Tulungagung adalah berjenis kelamin Perempuan.

### Grafik 4.1

#### Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin





b) Karakteristik Berdasarkan Usia

Data mengenai tingkat usia responden CV Gangsar Tulungagung sebagai berikut:

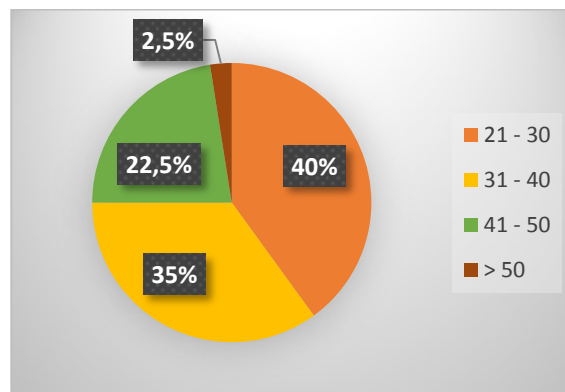
**Tabel 4.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia Responden	Jumlah	Prosentase (%)
1.	21 tahun – 30 tahun	16 orang	40%
2.	31 tahun – 40 tahun	14 orang	35%
3.	41 tahun – 50 tahun	9 orang	22,5%
4.	> 50 tahun	1 orang	2,5%
<b>Jumlah</b>		<b>40 orang</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Pengolahan Data Kuesioner*

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui tentang responden berdasarkan usia dari karyawan CV Gangsar Tulungagung. Dari tabel diatas responden terbanyak berusia sekitar 21 tahun hingga 30 tahun dengan prosentase 37,5 %, dan karyawan paling sedikit menurut usianya adalah sekitar usia lebih dari 50 tahun dengan prosentase 2,5%.

**Grafik 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**



c) Karakteristik Berdasarkan Jabatan

Data responden menurut jabatan karyawan CV Gangsar Tulungagung sebagai berikut:

**Tabel 4.5**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan**

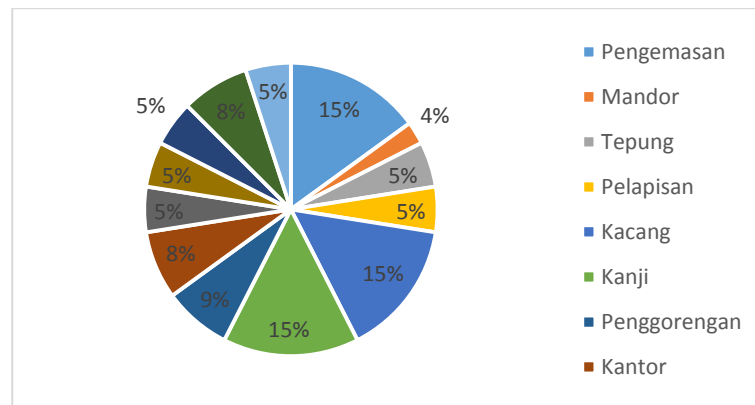
No	Jabatan Responden	Jumlah	Prosentase (%)
1.	Pengemasan	6 orang	15%
2.	Mandor	1 orang	2,5%
3.	Tepung	2 orang	5%
4.	Pelapisan	2 orang	5%
5.	Kacang	6 orang	15%
6.	Kanji	6 orang	15%
7.	Penggorengan	3 orang	7,5%
8.	Kantor	3 orang	7,5%
9.	Satpam	2 orang	5%
10.	Bengkel	2 orang	5%
11.	Helper	2 orang	5%
12.	Teknisi Forklift	3 orang	7,5%
13.	Driver	2 orang	5%
<b>Jumlah</b>		<b>40orang</b>	<b>100%</b>

Sumber: Pengolahan Data Kuesioner

Berdasarkan tabel 4.5 diatas dapat dilihat responden dengan karakteristik berdasarkan jabatan yang berbeda-beda. Jumlah karyawan yang paling banyak berada pada bagian pengemasan produk sebanyak 6 orang dengan prosentase sebesar 15%, dan paling sedikit

berada pada bagian timbangan dan mandormasing-masing berjumlah 1 orang dengan nilai prosentase sebesar 2,5%.

**Grafik 4.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan**



### C. Deskripsi Variabel Penelitian

Setelah semua data yang diperlukan terkumpul dari berbagai sumber. Dalam bab ini akan dianalisis sesuai dengan hipotesis yang telah dikemukakan pada bab terdahulu. Penelitian ini didasarkan pada data angket yang disebarkan di CV Gangsar Tulungagung kepada responden sehingga dapat dilakukan analisis atas data yang diperoleh, yaitu melalui analisis variabel-variabel independen berupa pengetahuan produk dan sistem bagi hasil terhadap variabel dependen berupa produktivitas kinerja karyawan CV Gangsar. Perhitungan variabel-variabelnya dilakukan dengan menggunakan komputer melalui program SPSS 25.0 berikut ini deskripsi statistik berdasarkan data yang telah diolah dengan menggunakan SPSS 25.0. Hasil dari jawaban yang peneliti peroleh dari responden sebagaimana dipaparkan pada tabel berikut :

## 1. Deskripsi Hasil Penelitian

Angket telah peneliti sebarakan kepada responden yang terdiri atas 20 item pernyataan dan dibagi dalam 4 kategori yaitu:

- a. 5 (lima) pernyataan digunakan untuk mengukur pengawasan terhadap kinerja karyawan (X1);
- b. 5 (lima) pernyataan digunakan untuk mengukur disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (X2);
- c. 5 (lima) pernyataan digunakan untuk mengukur kompensasi terhadap kinerja karyawan (X3);
- d. 5 (lima) pernyataan digunakan untuk mengukur kinerja karyawan di CV Gangsar Tulungagung (Y).

Hasil dari jawaban yang diperoleh peneliti dari 40 responden yang ditemui di CV Gangsar memperoleh data berikut ini:

### a. Variabel Pengawasan

- 1) Indikator Penetapan Standar (X1.1)

**Tabel 4.6**  
**Hasil Kuesioner Pernyataan X1.1.**

Item Pernyataan	Pilihan	Skor	Frekuensi	Presentase (%)	Total
Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai target atau standar yang telah ditetapkan.	Sangat Setuju	5	0	0	0
	Setuju	4	35	87,5	140
	Ragu-Ragu	3	5	12,5	15
	Tidak Setuju	2	0	0	0
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			40	100	155

Rata-Rata	3,88
-----------	------

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2020

Berdasarkan pada tabel 4.6 diketahui dari 40 responden, yang menyatakan setuju sebanyak 35 (87,5%). Kemudian, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 5 (12,5%), yang menyatakan sangat setuju tidak ada sama sekali, yang menyatakan tidak setuju tidak ada sama sekali, dan sangat tidak setuju yaitu tidak ada sama sekali. Hal ini berarti menunjukkan bahwa responden cenderung setuju jika penetapan standar pada perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja di CV Gangsar Tulungagung.

## 2) Indikator Pemantauan Kegiatan (X1.2)

**Tabel 4.7**  
**Hasil Kuesioner Pernyataan X1.2.**

Item Pernyataan	Pilihan	Skor	Frekuensi	Presentase (%)	Total
Didalam ruangan produksi dan ruang kerja lain tersapat CCTV sebagai alat pemantau yang dapat meningkatkan kinerja.	Sangat Setuju	5	2	5	10
	Setuju	4	38	95	152
	Ragu-Ragu	3	0	0	0
	Tidak Setuju	2	0	0	0
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			40	100	162
Rata-Rata					4,05

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2020

Berdasarkan pada tabel 4.7 diketahui dari 40 responden, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 (5%). Kemudian, yang menyatakan setuju sebanyak 38 (95%), yang menyatakan ragu-ragu

tidak ada sama sekali, yang menyatakan tidak setuju tidak ada sama sekali, dan sangat tidak setuju yaitu tidak ada sama sekali. Hal ini berarti menunjukkan bahwa responden cenderung setuju jika pemantauan kegiatan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya dalam bekerja di CV Gangsar Tulungagung.

3) Indikator Pengukuran Pelaksanaan Kegiatan (X1.3)

**Tabel 4.8**  
**Hasil Kuesioner Pernyataan X1.3.**

Item Pernyataan	Pilihan	Skor	Frekuensi	Presentase (%)	Total
Perusahaan memberikan saya bonus ketika kinerja saya meningkat.	Sangat Setuju	5	7	17,5	35
	Setuju	4	33	82,5	132
	Ragu-Ragu	3	0	0	0
	Tidak Setuju	2	0	0	0
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			40	100	167
Rata-Rata					4,176

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2020

Berdasarkan pada tabel 4.8 diketahui dari 40 responden, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 (17,5%). Kemudian, yang menyatakan setuju sebanyak 33 (82,5%), yang menyatakan ragu-ragu tidak ada sama sekali, yang menyatakan tidak setuju tidak ada sama sekali, dan sangat tidak setuju yaitu tidak ada sama sekali. Hal ini berarti menunjukkan bahwa responden cenderung setuju jika pengukuran pelaksanaan kegiatan karyawan dapat meningkatkan kinerja dalam bekerja di CV Gangsar Tulungagung.

## 4) Indikator Membandingkan (X1.4)

**Tabel 4.9**  
**Hasil Kuesioner Pernyataan X1.4.**

Item Pernyataan	Pilihan	Skor	Frekuensi	Presentase (%)	Total
Perusahaan mengevaluasi hasil kerja saya.	Sangat Setuju	5	18	45	90
	Setuju	4	22	55	88
	Ragu-Ragu	3	0	0	0
	Tidak Setuju	2	0	0	0
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			40	100	178
Rata-Rata					4,45

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2020

Berdasarkan pada tabel 4.9 diketahui dari 40 responden, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 (45%). Kemudian, yang menyatakan setuju sebanyak 22 (55%), yang menyatakan ragu-ragu tidak ada sama sekali, yang menyatakan tidak setuju tidak ada sama sekali, dan sangat tidak setuju yaitu tidak ada sama sekali. Hal ini berarti menunjukkan bahwa responden cenderung setuju jika membandingkan pelaksanaan dan standar kerja karyawan dapat meningkatkan kinerja dalam bekerja di CV Gangsar Tulungagung.

## 5) Indikator Pengambilan Tindakan Koreksi (X1.5)

**Tabel 4.10**  
**Hasil Kuesioner Pernyataan X1.5.**

<b>Item Pernyataan</b>	<b>Pilihan</b>	<b>Skor</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase (%)</b>	<b>Total</b>
Saya akan dikoreksi jika melakukan kesalahan.	Sangat Setuju	5	28	70	140
	Setuju	4	12	30	48
	Ragu-Ragu	3	0	0	0
	Tidak Setuju	2	0	0	0
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			40	100	188
Rata-Rata					4,70

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2020

Berdasarkan pada tabel 4.10 diketahui dari 40 responden, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 28 (70%). Kemudian, yang menyatakan setuju sebanyak 12 (30%), yang menyatakan ragu-ragu tidak ada sama sekali, yang menyatakan tidak setuju tidak ada sama sekali, dan sangat tidak setuju yaitu tidak ada sama sekali. Hal ini berarti menunjukkan bahwa responden cenderung sangat setuju jika pengambilan tindakan koreksi bila karyawan melakukan kesalahan dapat meningkatkan kinerja dalam bekerja di CV Gangsar Tulungagung.



## b. Variabel Disiplin Kerja

### 1) Indikator Kehadiran (X2.1)

**Tabel 4.11**  
**Hasil Kuesioner Pernyataan X2.1.**

Item Pernyataan	Pilihan	Skor	Frekuensi	Presentase (%)	Total
Saya selalu hadir di tempat kerja sesuai jadwal yang sudah ditentukan.	Sangat Setuju	5	0	0	0
	Setuju	4	29	72,5	116
	Ragu-Ragu	3	11	27,5	33
	Tidak Setuju	2	0	0	0
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			40	100	149
Rata-Rata					3,73

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2020

Berdasarkan pada tabel 4.11 diketahui dari 40 responden, yang menyatakan sangat setuju tidak ada sama sekali. Kemudian, yang menyatakan setuju sebanyak 29 (72,5%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 11 (27,5%), yang menyatakan tidak setuju tidak ada sama sekali, dan sangat tidak setuju yaitu tidak ada sama sekali. Hal ini berarti menunjukkan bahwa responden cenderung setuju jika intensitas kehadiran karyawan dapat meningkatkan kinerja dalam bekerja di CV Gangsar Tulungagung.

## 2) Indikator Ketaatan pada kewajiban dan peraturan kerja (X2.2)

**Tabel 4.12**  
**Hasil Kuesioner Pernyataan X2.2.**

Item Pernyataan	Pilihan	Skor	Frekuensi	Presentase (%)	Total
Saya tidak pernah meninggalkan tempat kerja selama jam kerja tanpa izin.	Sangat Setuju	5	1	2,5	5
	Setuju	4	36	90	144
	Ragu-Ragu	3	3	7,5	9
	Tidak Setuju	2	0	0	0
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
TJumlah			40	100	158
Rata-Rata					3,95

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2020

Berdasarkan pada tabel 4.12 diketahui dari 40 responden, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 (2,5%). Kemudian, yang menyatakan setuju sebanyak 36 (90%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 3 (7,5%), yang menyatakan tidak setuju tidak ada sama sekali, dan sangat tidak setuju yaitu tidak ada sama sekali. Hal ini berarti menunjukkan bahwa responden cenderung setuju jika ketaatan karyawan pada kewajiban dan peraturan kerja dapat meningkatkan kinerja dalam bekerja di CV Gangsar Tulungagung.

## 3) Indikator Ketaatan pada Standar Kerja (X2.3)

**Tabel 4.13**  
**Hasil Kuesioner Pernyataan X2.3.**

<b>Item Pernyataan</b>	<b>Pilihan</b>	<b>Skor</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase (%)</b>	<b>Total</b>
Seluruh tugas pekerjaan dapat saya kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan perusahaan	Sangat Setuju	5	3	7,5	15
	Setuju	4	37	92,5	148
	Ragu-Ragu	3	0	0	0
	Tidak Setuju	2	0	0	0
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			40	100	163
Rata-Rata					4,08

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2020

Berdasarkan pada tabel 4.13 diketahui dari 40 responden, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 (7,5%). Kemudian, yang menyatakan setuju sebanyak 37 (92,5%), yang menyatakan ragu-ragu tidak ada sama sekali, yang menyatakan tidak setuju tidak ada sama sekali, dan sangat tidak setuju yaitu tidak ada sama sekali. Hal ini berarti menunjukkan bahwa responden cenderung setuju jika ketaatan karyawan pada standar kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan dapat meningkatkan kinerja dalam bekerja di CV Gangsar Tulungagung.

## 4) Indikator Tingkat Kewaspadaan yang Tinggi (X2.4)

**Tabel 4.14**  
**Hasil Kuesioner Pernyataan X2.4.**

<b>Item Pernyataan</b>	<b>Pilihan</b>	<b>Skor</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase (%)</b>	<b>Total</b>
Saya selalu memaksimalkan fasilitas perusahaan untuk menghasilkan kinerja yang baik.	Sangat Setuju	5	8	20	40
	Setuju	4	32	80	128
	Ragu-Ragu	3	0	0	0
	Tidak Setuju	2	0	0	0
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			40	100	168
Rata-Rata					4,20

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2020

Berdasarkan pada tabel 4.14 diketahui dari 40 responden, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 (20%). Kemudian, yang menyatakan setuju sebanyak 32 (80%), yang menyatakan ragu-ragu tidak ada sama sekali, yang menyatakan tidak setuju tidak ada sama sekali, dan sangat tidak setuju yaitu tidak ada sama sekali. Hal ini berarti menunjukkan bahwa responden cenderung setuju jika tingkat kewaspadaan yang tinggi dapat meningkatkan kinerja dalam bekerja di CV Gangsar Tulungagung.

## 5) Indikator Bekerja Etis (X2.5)

**Tabel 4.15**  
**Hasil Kuesioner Pernyataan X2.5.**

<b>Item Pernyataan</b>	<b>Pilihan</b>	<b>Skor</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase (%)</b>	<b>Total</b>
Saya selalu mengembalikan peralatan dan perlengkapan pada tempatnya, serta menghormati dan rekan kerja saya.	Sangat Setuju	5	24	60	120
	Setuju	4	16	40	64
	Ragu-Ragu	3	0	0	0
	Tidak Setuju	2	0	0	0
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			40	100	184
Rata-Rata					4,6

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2020

Berdasarkan pada tabel 4.15 diketahui dari 40 responden, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 24 (60%). Kemudian, yang menyatakan setuju sebanyak 16 (40%), yang menyatakan ragu-ragu tidak ada sama sekali, yang menyatakan tidak setuju tidak ada sama sekali, dan sangat tidak setuju yaitu tidak ada sama sekali. Hal ini berarti menunjukkan bahwa responden cenderung sangat setuju jika karyawan bekerja etis dapat meningkatkan kinerja dalam bekerja di CV Gangsar Tulungagung.

### c. Variabel Disiplin Kerja

#### 1) Indikator Gaji dan Upah yang Adil (X3.1)

**Tabel 4.16**  
**Hasil Kuesioner Pernyataan X3.1**

Item Pernyataan	Pilihan	Skor	Frekuensi	Presentase (%)	Total
Upah yang saya terima sesuai dengan hasil pekerjaan yang saya berikan kepada perusahaan.	Sangat Setuju	5	0	0	0
	Setuju	4	29	72,5	116
	Ragu-Ragu	3	11	27,5	33
	Tidak Setuju	2	0	0	0
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			40	100	149
Rata-Rata					3,73

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2020

Berdasarkan pada tabel 4.16 diketahui dari 40 responden, yang menyatakan sangat setuju tidak ada sama sekali. Kemudian, yang menyatakan setuju sebanyak 29 (72,5%), yang menyatakan ragu-ragu 11 (27,5), yang menyatakan tidak setuju tidak ada sama sekali, dan sangat tidak setuju tidak ada sama sekali. Hal ini berarti menunjukkan bahwa responden cenderung setuju jika pemberian gaji dan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan dapat meningkatkan kinerja dalam bekerja di CV Gangsar Tulungagung.

## 2) Indikator Insentif yang Sesuai dengan Pengorbanan (X3.2)

**Tabel 4.17**  
**Hasil Kuesioner Pernyataan X3.2.**

Item Pernyataan	Pilihan	Skor	Frekuensi	Presentase (%)	Total
Perusahaan memberi bonus jika saya mampu mencapai kinerja yang diharapkan	Sangat Setuju	5	2	5	10
	Setuju	4	38	95	152
	Ragu-Ragu	3	0	0	0
	Tidak Setuju	2	0	0	0
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			40	100	162
Rata-Rata					4,05

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2020

Berdasarkan pada tabel 4.17 diketahui dari 40 responden, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 38 (95%). Kemudian, yang menyatakan setuju tidak ada sama sekali, yang menyatakan ragu-ragu tidak ada sama sekali, yang menyatakan tidak setuju tidak ada sama sekali, dan sangat tidak setuju tidak ada sama sekali. Hal ini berarti menunjukkan bahwa responden cenderung setuju jika pemberian insentif oleh perusahaan yang sesuai dengan pengorbanan dapat meningkatkan kinerja dalam bekerja di CV Gangsar Tulungagung.

## 3) Indikator Tunjangan yang sesuai dengan harapan (X3.3)

**Tabel 4.18**  
**Hasil Kuesioner Pernyataan X3.3.**

Item Pernyataan	Pilihan	Skor	Frekuensi	Presentase (%)	Total
Besarnya jaminan kecelakaan kerja sudah sesuai dengan resiko pekerjaan	Sangat Setuju	5	3	7,5	15
	Setuju	4	37	92,5	148
	Ragu-Ragu	3	0	0	0
	Tidak Setuju	2	0	0	0
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			40	100	163
Rata-Rata					4,08

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2020

Berdasarkan pada tabel 4.18 diketahui dari 40 responden, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 (7,5%). Kemudian, yang menyatakan setuju 37 (92,5%), yang menyatakan ragu-ragu tidak ada sama sekali, yang menyatakan tidak setuju tidak ada sama sekali, dan sangat tidak setuju tidak ada sama sekali. Hal ini berarti menunjukkan bahwa responden cenderung setuju jika tunjangan yang sesuai dengan harapan karyawan berupa jaminan kecelakaan kerja dapat meningkatkan kinerja dalam bekerja di CV Gangsar Tulungagung.

**Tabel 4.19**  
**Hasil Kuesioner Pernyataan X3.3.**

Item Pernyataan	Pilihan	Skor	Frekuensi	Presentase (%)	Total
Saya merasa terlindungi	Sangat Setuju	5	11	27,5	55



dengan adanya jaminan sosial tenaga kerja dalam bekerja di perusahaan.	Setuju	4	29	72,5	116
	Ragu-Ragu	3	0	0	0
	Tidak Setuju	2	0	0	0
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			40	100	171
Rata-Rata					4,28

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2020

Berdasarkan pada tabel 4.19 diketahui dari 40 responden, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 (27,5%). Kemudian, yang menyatakan setuju 29 (72,5%), yang menyatakan ragu-ragu tidak ada sama sekali, yang menyatakan tidak setuju tidak ada sama sekali, dan sangat tidak setuju tidak ada sama sekali. Hal ini berarti menunjukkan bahwa responden cenderung setuju jika tunjangan yang sesuai dengan harapan karyawan menjadikan karyawan merasa memperoleh rasa aman dapat meningkatkan kinerja dalam bekerja di CV Gangsar Tulungagung.

#### 4) Indikator Fasilitas yang Memadai (X3.4)

**Tabel 4.20**  
**Hasil Kuesioner Pernyataan X3.4.**

Item Pernyataan	Pilihan	Skor	Frekuensi	Presentase (%)	Total
Saya merasa terlindungi dengan adanya jaminan sosial tenaga kerja dalam bekerja di perusahaan.	Sangat Setuju	5	18	45	90
	Setuju	4	22	55	88
	Ragu-Ragu	3	0	0	0
	Tidak Setuju	2	0	0	0
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0

Jumlah	40	100	178
Rata-Rata			4,45

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2020

Berdasarkan pada tabel 4.20 diketahui dari 40 responden, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 (45%). Kemudian, yang menyatakan setuju 22 (55%), yang menyatakan ragu-ragu tidak ada sama sekali, yang menyatakan tidak setuju tidak ada sama sekali, dan sangat tidak setuju tidak ada sama sekali. Hal ini berarti menunjukkan bahwa responden cenderung setuju jika fasilitas yang memadai dapat meningkatkan kinerja dalam bekerja di CV Gangsar Tulungagung.

#### d. Variabel Kinerja Karyawan

##### 1) Indikator Kemampuan Karyawan

**Tabel 4.21**  
**Hasil Kuesioner Pernyataan Y.1.**

Item Pernyataan	Pilihan	Skor	Frekuensi	Presentase (%)	Total
Saya bekerja dengan optimal sesuai kemampuan yang saya miliki untuk menyelesaikan setiap pekerjaan.	Sangat Setuju	5	1	2,5	5
	Setuju	4	37	92,5	148
	Ragu-Ragu	3	2	5	6
	Tidak Setuju	2	0	0	0
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			40	100	159
Rata-Rata					3,98

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2020

Berdasarkan pada tabel 4.21 diketahui dari 40 responden, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 (2,5%). Kemudian, yang menyatakan setuju 4 (37%), yang menyatakan ragu-ragu 2 (5%), yang menyatakan tidak setuju tidak ada sama sekali, dan sangat tidak setuju tidak ada sama sekali. Hal ini berarti menunjukkan bahwa responden cenderung setuju jika tingkat kemampuan karyawan dapat meningkatkan kinerja dalam bekerja di CV Gangsar Tulungagung.

## 2) Indikator Kualitas Kerja

**Tabel 4.22**  
**Hasil Kuesioner Pernyataan Y.2.**

<b>Item Pernyataan</b>	<b>Pilihan</b>	<b>Skor</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase (%)</b>	<b>Total</b>
Saya melakukan pekerjaan dengan efektif dan efisien sesuai standar operasional pekerjaan.	Sangat Setuju	5	3	7,5	15
	Setuju	4	36	90	144
	Ragu-Ragu	3	1	2,5	3
	Tidak Setuju	2	0	0	0
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			40	100	162
Rata-Rata					4,05

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2020

Berdasarkan pada tabel 4.22 diketahui dari 40 responden, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 (7,5%). Kemudian, yang menyatakan setuju 36 (90%), yang menyatakan ragu-ragu 1 (2,5%),

yang menyatakan tidak setuju tidak ada sama sekali, dan sangat tidak setuju tidak ada sama sekali. Hal ini berarti menunjukkan bahwa responden cenderung setuju jika kualitas kerja karyawan dapat meningkatkan kinerja dalam bekerja di CV Gangsar Tulungagung.

### 3) Indikator Kapasitas Mesin

**Tabel 4.23**  
**Hasil Kuesioner Pernyataan Y.3.**

<b>Item Pernyataan</b>	<b>Pilihan</b>	<b>Skor</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase (%)</b>	<b>Total</b>
Dengan adanya teknologi mesin membantu saya menyelesaikan pekerjaan sesuai target.	Sangat Setuju	5	14	35	70
	Setuju	4	26	65	104
	Ragu-Ragu	3	0	0	0
	Tidak Setuju	2	0	0	0
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			40	100	174
Rata-Rata					4,35

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2020

Berdasarkan pada tabel 4.23 diketahui dari 40 responden, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 (35%). Kemudian, yang menyatakan setuju 26 (65%), yang menyatakan ragu-ragu tidak ada sama sekali, yang menyatakan tidak setuju tidak ada sama sekali, dan sangat tidak setuju tidak ada sama sekali. Hal ini berarti menunjukkan bahwa responden cenderung setuju jika kapasitas

mesin yang disediakan oleh perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja di CV Gangsar Tulungagung.

#### 4) Indikator Sarana Pendukung

**Tabel 4.24**  
**Hasil Kuesioner Pernyataan Y.4.**

Item Pernyataan	Pilihan	Skor	Frekuensi	Presentase (%)	Total
Saya selalu bekerja sungguh-sungguh karena ada kompensasi dan jenjang karir bagi karyawan yang berprestasi.	Sangat Setuju	5	28	70	140
	Setuju	4	12	30	48
	Ragu-Ragu	3	0	0	0
	Tidak Setuju	2	0	0	0
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			40	100	188
Rata-Rata					4,70

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2020

Berdasarkan pada tabel 4.24 diketahui dari 40 responden, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 28 (70%). Kemudian, yang menyatakan setuju 12 (30%), yang menyatakan ragu-ragu tidak ada sama sekali, yang menyatakan tidak setuju tidak ada sama sekali, dan sangat tidak setuju tidak ada sama sekali. Hal ini berarti menunjukkan bahwa responden cenderung sangat setuju setuju jika

sarana pendukung berupa kompensasi dan jenjang karir yang diberikan oleh perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja di CV Gangsar Tulungagung.

**Tabel 4.25**  
**Hasil Kuesioner Pernyataan Y.4.**

<b>Item Pernyataan</b>	<b>Pilihan</b>	<b>Skor</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase (%)</b>	<b>Total</b>
Saya selalu bekerja sungguh-sungguh karena ada kompensasi dan jenjang karir bagi karyawan yang berprestasi.	Sangat Setuju	5	35	87,5	175
	Setuju	4	5	12,5	20
	Ragu-Ragu	3	0	0	0
	Tidak Setuju	2	0	0	0
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			40	100	195
Rata-Rata					4,88

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2020

Berdasarkan pada tabel 4.25 diketahui dari 40 responden, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 35 (87,5%). Kemudian, yang menyatakan setuju 5 (12,5%), yang menyatakan ragu-ragu tidak ada sama sekali, yang menyatakan tidak setuju tidak ada sama sekali, dan sangat tidak setuju tidak ada sama sekali. Hal ini berarti menunjukkan bahwa responden cenderung sangat setuju setuju jika sarana pendukung fasilitas berupa jaminan kesehatan dan

keselamatan yang diberikan oleh perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja di CV Gangsar Tulungagung.

## 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

### a. Uji Validitas

Uji validitas akan menguji masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini, dimana keseluruhan variabel peneliti memuat 20 pernyataan yang harus dijawab oleh responden. Adapun metode yang digunakan untuk memberikan penilaian terhadap validitas kuesioner adalah korelasi produk momen (*moment product correlation, person correlation*) antara skor setiap butir pernyataan dengan skor total, sehingga sering disebut sebagai *inter item-total correlation*. Ketentuan validitas instrumen valid apabila  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  kritis (0,3) atau bila korelasi tiap variabel positif dan besarnya 0,3 ke atas maka variabel tersebut merupakan *construct* yang kuat. Adapun hasil dari pengujian validitas pada kuesioner yang disebar di CV Gangsar Tulungagung sebagai berikut:

**Tabel 4.26**  
**Uji Validitas Variabel Pengawasan (X1)**

No Item	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
Q1	0,442	Valid
Q2	0,325	Valid
Q3	0,495	Valid
Q4	0,646	Valid
Q5	0,618	Valid

Sumber : Data Primer Yang Telah Diolah, 2020

**Tabel 4.27**  
**Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)**

No Item	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
Q6	0,475	Valid
Q7	0,498	Valid
Q8	0,440	Valid
Q9	0,463	Valid
Q10	0,572	Valid

Sumber : Data Primer Yang Telah Diolah, 2020

### Uji Validitas Variabel Kompensasi (X3)

No Item	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
Q11	0,315	Valid
Q12	0,464	Valid
Q13	0,521	Valid
Q14	0,652	Valid
Q15	0,603	Valid

Sumber : Data Primer Yang Telah Diolah, 2020

**Tabel 4.29**

### Uji Validitas Variabel Produktivitas Kinerja Karyawan (Y)

No Item	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
Q16	0,408	Valid
Q17	0,446	Valid
Q18	0,554	Valid
Q19	0,479	Valid
Q20	0,387	Valid

Sumber : Data Primer Yang Telah Diolah, 2020

#### b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrumen adalah hasil pengukuran yang dapat dipercaya. Reliabilitas instrumen diperlukan untuk mendapatkan data sesuai dengan tujuan pengukuran. Untuk mencapai hal tersebut, dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan metode *Alpha Cronbach's* diukur



berdasarkan skala *Alpha Cronbach's* 0 sampai 1. Nugroho dan Suyuthi menegaskan bahwa kuesioner dikatakan reliabel jika mempunyai nilai *Alpha Cronbach's* > dari 0.60.<sup>61</sup> Adapun hasil pengujian reabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.30**  
**Uji Reliabilitas Variabel Pengawasan (X1)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.734	5

Sumber : Data Primer Yang Telah Diolah, 2020

**Tabel 4.31**  
**Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X2)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,717	5

Sumber : Data Primer Yang Telah Diolah, 2020

**Tabel 4.32**  
**Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi (X3)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,718	5

Sumber : Data Primer Yang Telah Diolah, 2020

---

<sup>61</sup> Agus Eko Sujianto, *Aplikasi Statistik dengan SPSS 16.0*, (Jakarta : Prestasi Pustaka), 2009, hlm 97.

**Tabel 4.33**  
**Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas Kinerja Karyawan (Y)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,688	5

Sumber : Data Primer Yang Telah Diolah, 2020

Berdasarkan tabel di atas, nilai *Chonbach's Alpha* untuk variabel pengawasan (X1) sebesar 0,734; untuk variabel disiplin kerja (X2) sebesar 0,717; untuk variabel kompensasi (X3) sebesar 0,718; untuk variabel produktivitas kinerja karyawan (Y) sebesar 0,688 maka dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki nilai *Chonbach's Alpha* lebih dari 0,60 ( $\alpha > 0,60$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel X1, X2, X3, dan Y adalah reliabel.

## 2. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah suatu variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Disini untuk mendeteksi normalitas data menggunakan pendekatan *kolmogorov-swirnov*. Adapun uji normalitas sebagai berikut:

**Tabel 4.34**  
**Uji Normalitas Data**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
	Pengawasan	Disiplin Kerja	Kompensasi	Produktivitas Kinerja Karyawan
N	40	40	40	40
Normal Parameters <sup>a,b</sup> Mean	21,2500	20,5500	20,5750	22,0000

	Std.	1,37281	1,35779	1,35661	1,28103
	Deviation				
Most Extreme Differences	Absolute	,158	,205	,239	,175
	Positive	,122	,195	,239	,150
	Negative	-,158	-,205	-,123	-,175
Kolmogorov-Smirnov Z		,997	1,296	1,513	1,107
Asymp. Sig. (2-tailed)		,274	,070	,061	,172

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data Primer Yang Telah Diolah, 2020

Berdasarkan tabel One-Sampel Kolmogorov-Smirnov Test diperoleh angka *Asymp. Sig (2-tailed)*. Nilai ini dibandingkan dengan 0,05 (menggunakan taraf signifikan atau  $\alpha = 5\%$ ) untuk pengambilan keputusan dengan pedoman:

- Nilai sig. atau signifikansi  $< 0,05$ , distribusi data tidak normal
- Nilai sig. atau signifikansi  $> 0,05$  distribusi data adalah normal

**Tabel 4.35**  
**Keputusan Uji Normalitas Data**

Nama Variabel	Nilai Asymp. Sig. (2-tailed)	Taraf Signifikansi	Keputusan
Pengawasan	0,274	0,05	Normal
Disiplin Kerja	0,070	0,05	Normal
Kompensasi	0,061	0,05	Normal
Produktivitas Kerja Karyawan	0,172	0,05	Normal

Sumber : Data Primer Yang Telah Diolah, 2020

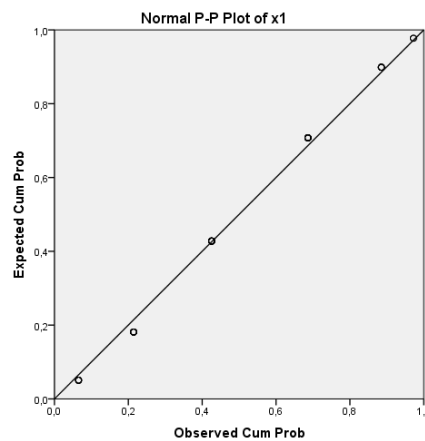
Dari hasil uji normalitas menggunakan *one-sample Kolmogorov-Smirnov* diperoleh nilai sebesar 0,274 untuk pengawasan, nilai 0,070 untuk disiplin kerja, nilai 0,061 untuk kompensasi, dan nilai 0,172 untuk

produktivitas kerja karyawan, sehingga hasil keputusan menyatakan bahwa distribusi data adalah normal karena memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05.

Setelah pengujian menggunakan pendekatan *Kolmogorov Smirnov* diketahui, maka dilakukan uji dengan menggunakan pendekatan kurva *P-P Plots*.

a. P-P Plots Pengawasan

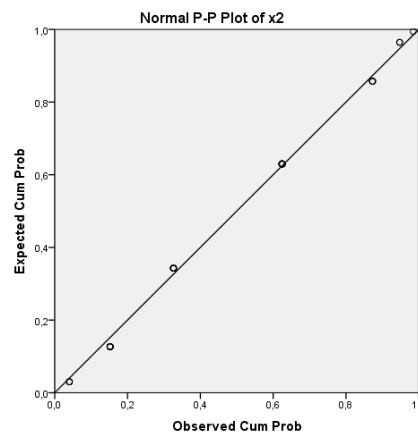
**Gambar 4.2**  
**P-P Plots Pengawasan**



Dari hasil uji dengan menggunakan kurva *P-P Plots* pada normalitas data dengan *Normal P-P Plot* di atas, menunjukkan bahwa terdistribusi dengan titik-titik data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, data pada variabel yang digunakan dinyatakan terdistribusi normal.

a. P-P Plots Disiplin Kerja

**Gambar 4.3**  
**P-P Plots Disiplin Kerja**



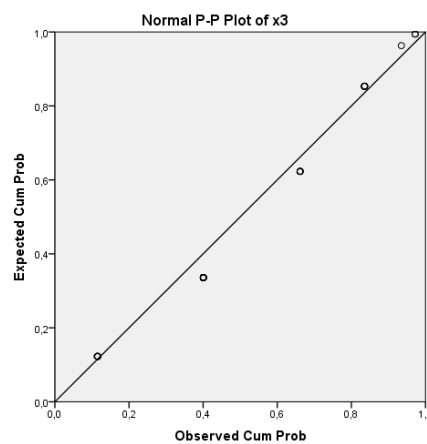
Dar  
normalitas (

a *P-P Plots* pada  
menunjukkan bahwa

terdistribusi dengan titik-titik data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, data pada variabel yang digunakan dinyatakan terdistribusi normal.

a. P-P Plots Kompensasi

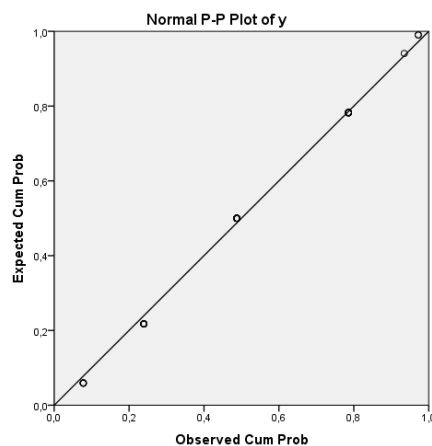
**Gambar 4.4**  
**P-P Plots Kompensasi**



Dari hasil uji dengan menggunakan kurva *P-P Plots* pada normalitas data dengan Normal *P-P Plot* di atas, menunjukkan bahwa terdistribusi dengan titik-titik data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, data pada variabel yang digunakan dinyatakan terdistribusi normal.

a. P-P Plots Produktivitas Kinerja Karyawan

**Gambar 4.5**  
**P-P Plots Produktivitas Kinerja Karyawan**



Dari hasil uji dengan menggunakan kurva *P-P Plots* pada normalitas data dengan Normal *P-P Plot* di atas, menunjukkan bahwa terdistribusi dengan titik-titik data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, data pada variabel yang digunakan dinyatakan terdistribusi normal.

### 3. Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil pengujian segala penyimpangan klasik terhadap data penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### a. Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah antara variabel bebas terdapat hubungan. Cara yang dipakai untuk mendeteksi gejala multikolinearitas adalah dengan melihat VIF (*Variance Inflation Faktor*) dan nilai *tolerancenya*. Jika VIF kurang dari 10 dan nilai *tolerancenya* lebih dari 0,10, maka tidak terjadi multikolinearitas. Berikut hasil uji multikolinearitas masing-masing variabel:

**Tabel 4.36**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	
1	Pengawasan	,428	2,337
	Disiplin Kerja	,454	2,203
	Kompensasi	,330	3,031

a. Dependent Variable: Produktivitas Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer Yang Telah Diolah, 2020

Berdasarkan dari hasil pengujian *coefficients* yang telah diperoleh di atas dapat diketahui bahwa nilai VIF adalah 2,337 (variabel pengawasan), 2,203 (variabel disiplin kerja), dan 3,031 (variabel kompensasi). Hasil ini berarti variabel terbebas dari asumsi klasik multikolinearitas, karena hasilnya lebih kecil dari 10.

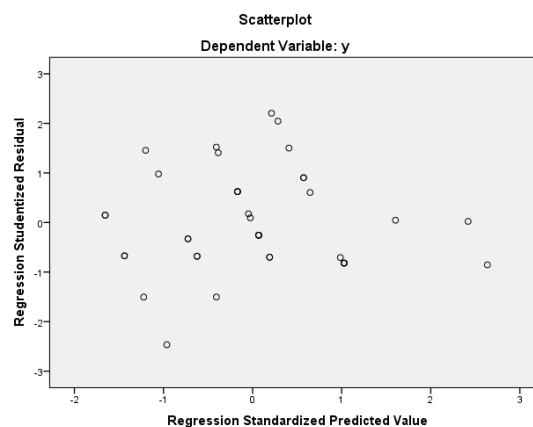
#### b. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari pola gambar *Scatterplot model* tersebut. Tidak terdapat heteroskedastisitas jika:<sup>62</sup>

1. Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola .
2. Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0.
3. Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.

Adapun hasil uji statistik heteroskedastisitas yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Gambar 4.6**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**



Sumber : Data Primer Yang Telah Diolah, 2020

Hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu atau tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Dengan demikian, asumsi-asumsi normalitas,

<sup>62</sup> Agus Eko Sujianto, *Aplikasi Statistik dengan SPSS 16.0...*, hlm 79-80..



multikolinearitas, dan heteroskedastisitas dalam model regresi dapat dipenuhi dari model ini.

#### 4. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Perhitungan statistik dalam analisis regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS for Windows versi 21.0. Ringkasan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS tersebut adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.37**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1,067	,947		1,126	,267
	Pengawasan	,294	,061	,315	4,778	,000
	Disiplin Kerja	,268	,060	,284	4,439	,000
	Kompensasi	,446	,071	,473	6,296	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer Yang Telah Diolah, 2020

Dari tabel diatas dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$Y = 1,067 + 0,294 X_1 + 0,268 X_2 + 0,446 X_3$  sama halnya produktivitas kinerja karyawan = 1,067 + 0,294 (pengawasan) + 0,268 (disiplin kerja) + 0,446 (kompensasi).

Penjelasan dari persamaan fungsi regresi linear berganda di atas adalah sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta ( $a$ ) sebesar 1,067 menyatakan bahwa jika tidak ada pengawasan, disiplin kerja, dan kompensasi, maka produktivitas kinerja karyawan bernilai 1,067.
- b. Koefisien regresi  $X_1$  (pengawasan) sebesar 0,294. Artinya bahwa setiap ada peningkatan pengawasan sebesar 1 satuan, produktivitas kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,294 atau 29,4 %. Dan sebaliknya, jika pengawasan menurunkan 1 satuan, maka produktivitas kinerja karyawan akan turun sebesar 0,294 atau 29,4 %. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pengawasan berpengaruh positif terhadap produktivitas kinerja karyawan di CV Gangsar Tulungagung.
- c. Koefisien regresi  $X_2$  (disiplin kerja) sebesar 0,268 artinya bahwa setiap ada peningkatan disiplin kerja sebesar 1 satuan, produktivitas kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,268 atau 26,8 %. Dan sebaliknya, jika disiplin kerja menurunkan 1 satuan, maka produktivitas kinerja karyawan akan turun sebesar 0,268 atau 26,8 %. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kinerja karyawan di CV Gangsar Tulungagung.
- d. Koefisien regresi  $X_3$  (kompensasi) sebesar 0,446 artinya bahwa setiap ada peningkatan kompensasi sebesar 1 satuan, produktivitas kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,446 atau 44,6 %. Dan sebaliknya, jika kompensasi menurunkan 1 satuan, maka produktivitas kinerja karyawan

akan turun sebesar 0,446 atau 44,6 %. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kinerja karyawan di CV Gangsar Tulungagung.

## 5. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi (R Square) memiliki tujuan untuk mengetahui berapa besar kontribusi variabel independen mempengaruhi variabel dependen.

**Tabel 4.38**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,966 <sup>a</sup>	,933	,928	,34488

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Disiplin Kerja, Pengawasan

Sumber : Data Primer Yang Telah Diolah, 2020

Pada tabel 4.13 diatas terlihat bahwa angka *R Square* sebesar 0,933 ini menunjukkan bahwa pengawasan ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ), dan kompensasi ( $X_3$ ) adalah kuat. *Adjusted R Square* adalah 0,928 ini berarti variabel pengawasan ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ), dan kompensasi ( $X_3$ ) secara bersama-sama mempengaruhi produktivitas kinerja karyawan sebesar 92,8 %, sedangkan sisanya sebesar 7,2 % dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

## 6. Uji Hipotesis

### a. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, dimana jika nilai t hitung lebih besar dari pada t tabel maka uji regresi dikatakan signifikan. Dengan tingkat signifikansi 0,05. Kesimpulan :

1. Apabila  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, Artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.
2. Apabila  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, Artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

**Tabel 4.39**  
**Hasil Uji Parsial (Uji t)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	1,067	,947		1,126	,267
1	Pengawasan	,294	,061	,315	4,778	,000
	Disiplin Kerja	,268	,060	,284	4,439	,000
	Kompensasi	,446	,071	,473	6,296	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer Yang Telah Diolah, 2020

Dari tabel diatas terlihat hasil analisis SPSS diperoleh t hitung untuk variabel pengawasan ( $X_1$ ) sebesar 4,778 dengan tingkat sig. 0,000 (lebih

kecil dari taraf signifikan 0,05), t hitung untuk variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) sebesar 4,439 dengan tingkat sig. 0,000 (lebih kecil dari taraf signifikan 0,05), dan t hitung untuk variabel kompensasi ( $X_3$ ) sebesar 6,296 dengan tingkat sig. 0,000 (lebih kecil dari taraf signifikan 0,05). Sehingga dapat dikatakan ketiga variabel independen secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan. Hal ini sekaligus menunjukkan bahwa:

1. Dalam tabel *Coefficient* diperoleh nilai sig. sebesar 0,000 lebih kecil jika dibandingkan dengan taraf signifikansi ( $\alpha = 5\%$ ) atau 0,05. Karena nilai  $\text{Sig.} < \alpha$  maka disimpulkan untuk menolak  $H_0$ , yang berarti pengawasan berpengaruh positif dan signifikan secara statistik pada  $\alpha=5\%$  terhadap produktivitas kinerja karyawan di CV Gangsar Tulungagung.

Nilai  $t_{\text{hitung}} (4,778) > t_{\text{tabel}} (2,028)$  maka disimpulkan menolak  $H_0$ , artinya pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan di CV Gangsar Tulungagung.

2. Dalam tabel *Coefficient* diperoleh nilai sig. sebesar 0,000 lebih kecil jika dibandingkan dengan taraf signifikansi ( $\alpha = 5\%$ ) atau 0,05. Karena nilai  $\text{Sig.} < \alpha$  maka disimpulkan untuk menolak  $H_0$ , yang berarti disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara statistik pada  $\alpha=5\%$  terhadap produktivitas kinerja karyawan di CV Gangsar Tulungagung.

Nilai  $t_{\text{hitung}} (4,439) > t_{\text{tabel}} (2,028)$  maka disimpulkan menolak  $H_0$ , artinya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan di CV Gangsar Tulungagung.

3. Dalam tabel *Coefficient* diperoleh nilai sig. sebesar 0,000 lebih kecil jika dibandingkan dengan taraf signifikansi ( $\alpha = 5\%$ ) atau 0,05. Karena nilai  $\text{Sig.} < \alpha$  maka disimpulkan untuk menolak  $H_0$ , yang berarti kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara statistik pada  $\alpha=5\%$  terhadap produktivitas kinerja karyawan di CV Gangsar Tulungagung.

Nilai  $t_{\text{hitung}} (6,296) > t_{\text{tabel}} (2,028)$  maka disimpulkan menolak  $H_0$ , artinya kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap produktivitas kinerja karyawan di CV Gangsar Tulungagung.

b. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji simultan atau uji F adalah uji statistik yang digunakan untuk menilai apakah uji regresi yang dilakukan mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak, dimana jika nilai F hitung lebih besar dari pada F tabel maka uji regresi dikatakan signifikan. Atau dengan melihat angka signifikansinya. Jika nilai sig. lebih kecil dari 0,5 maka secara simultan atau bersama-sama pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah signifikan. Berdasarkan uji SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.40**  
**Hasil Uji Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	59,718	3	19,906	167,356	,000 <sup>b</sup>
	Residual	4,282	36	,119		
	Total	64,000	39			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Disiplin Kerja, Pengawasan

Sumber : Data Primer Yang Telah Diolah, 2020

Dalam tabel ANOVA diatas diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 167,356 dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil jika dibandingkan dengan taraf signifikansi ( $\alpha = 5\%$ ) atau 0,05. Karena nilai  $sig. < \alpha$  maka  $H_0$  ditolak,  $H_1$  diterima. Dengan ini berarti terdapat pengaruh dan signifikan secara statistik pada  $\alpha = 5\%$  antara variabel pengawasan ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ), dan kompensasi ( $X_3$ ) terhadap produktivitas kinerja karyawan di CV Gangsar Tulungagung.

Nilai  $F_{hitung}$  (167,356) >  $F_{tabel}$  (2,87) maka  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima yang artinya pengawasan ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ), dan kompensasi ( $X_3$ ) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan secara statistik pada  $\alpha 5\%$  terhadap produktivitas kinerja karyawan di CV Gangsar Tulungagung.