

BAB IV

HASIL PENELITIAN

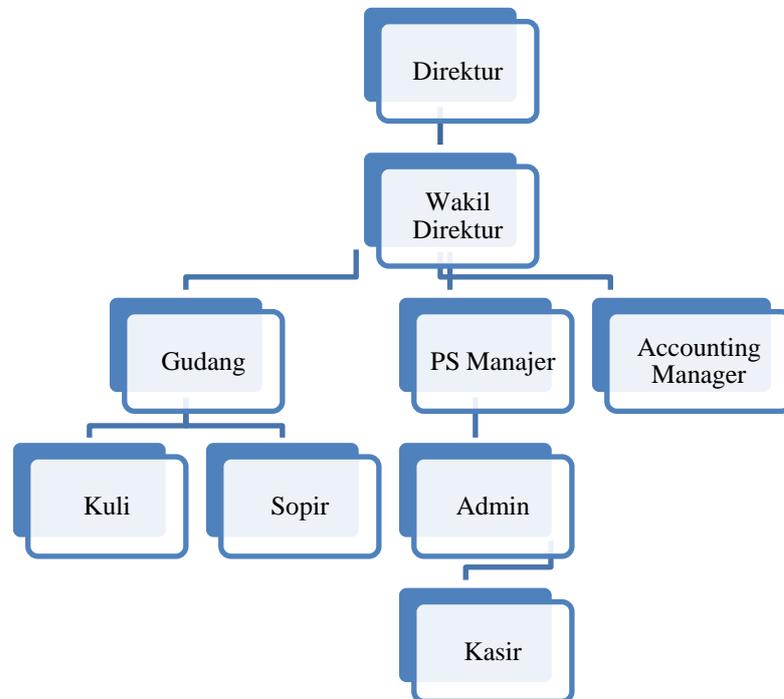
A. Gambaran Umum Objek Penelitian

UD. Gemilang didirikan oleh bapak Makhfud pada tahun 1997. Kantor pusat UD. Gemilang berlokasi di Desa Kuningan, RT: 01 RW: 11, Kecamatan Kanigoro, Kabupaten Blitar, dengan nomor telepon (0342) 814704, HP. 085790446555, dan kode pos 66171. UD. Gemilang bergerak di bidang produksi peternakan dengan hasil produksi berupa pakan ternak (jagung), telur, dan sentrat.

Pendirian UD. Gemilang ini dilatarbelakangi oleh banyaknya usaha peternakan ayam petelur yang menyebabkan terjadinya defisit pasokan pakan ternak di Kabupaten Blitar. Pada saat terjadi defisit inilah usaha dagang ini dirintis. Awal mula didirikan, usaha ini menekuni bidang produksi pakan ternak (jagung) dengan bermodal sebuah mobil *pick up* dan menjalin kerja sama dengan petani. Pada tahun 2005, usaha ini semakin berkembang dan mulai melebarkan sayapnya dengan mulai memproduksi telur dan sentrat.

Karena usaha produksi telur yang cukup berhasil, UD. ini mampu melakukan pengiriman telur ke beberapa kota besar seperti Jakarta Timur, Jakarta Selatan, Bandung, Kuningan, dan beberapa kota di Jawa Timur. Selain itu, UD. ini juga mulai melakukan kerja sama dalam bentuk mitra dengan para peternak ayam petelur. Sampai saat ini, UD. Gemilang memiliki sekitar 30 armada truk yang digunakan untuk mendistribusikan hasil produksinya.

Gambar 4.1
Struktur Organisasi UD. Gemilang



Sumber: Data Primer Diolah, 2018

B. Deskripsi Responden

Data deskriptif responden digunakan untuk menggambarkan keadaan atau kondisi responden yang dapat memberi informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian. Penyajian data deskriptif penelitian ini bertujuan agar dapat dilihat profil dari data penelitian tersebut dan berhubungan antar variabel yang digunakan dalam penelitian. Dalam hal ini peneliti membagi karakteristik responden sebagai berikut:

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	USIA	JUMLAH RESPONDEN	PERSENTASE
1	20-30 tahun	9	13.5%
2	31-40 tahun	35	52%
3	41-50 tahun	23	34.5%
TOTAL		67	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, dapat diketahui bahwa jumlah responden pada rentang usia 20-30 tahun sebanyak 9 orang (13.5%). Responden pada rentang usia 31-40 tahun sebanyak 35 orang (52%), responden pada rentang usia 41-50 tahun sebanyak 23 orang (34.5%).

Berdasarkan jumlah dan persentase tersebut, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden di UD. Gemilang berada pada rentang usia 31-40 tahun dan usia 41-50 tahun.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	JENIS KELAMIN	JUMLAH RESPONDEN	PERSENTASE
1	Laki-Laki	63	94%
2	Perempuan	4	6%
TOTAL		67	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.2 di atas, dapat diketahui bahwa jumlah responden laki-laki sebanyak 63 orang (94%), sedangkan jumlah responden perempuan 4

orang (6%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden pada UD. Gemilang adalah berjenis kelamin laki-laki.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	PENDIDIKAN TERAKHIR	JUMLAH RESPONDEN	PERSENTASE
1	SMP	27	40%
2	SMA	37	55.5%
3	S1	3	4.5%
TOTAL		67	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.3 di atas, dapat diketahui bahwa jumlah responden berpendidikan SMP sebanyak 27 orang (40%) sedangkan jumlah responden berpendidikan SMA sebanyak 37 orang (55.5%) dan jumlah responden berpendidikan S1 sebanyak 3 orang (4.5%) Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden pada UD. Gemilang adalah berpendidikan SMA.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	MASA KERJA	JUMLAH RESPONDEN	PERSENTASE
1	1-5 tahun	57	85%
2	6-10 tahun	10	15%
TOTAL		67	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.4 di atas, dapat diketahui bahwa jumlah responden dengan masa kerja 1-5 tahun sebanyak 57 orang (85%) sedangkan jumlah dengan masa kerja 6-10 tahun sebanyak 10 orang (15%). Hal ini menunjukkan bahwa

sebagian besar responden pada UD. Gemilang adalah memiliki masa kerja selama 1-5 tahun.

C. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini terdiri dari 2 variabel independen, yaitu *human relation* (X_1) dan lingkungan kerja (X_2), dan 1 variabel dependen, yaitu kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil penelitian dari ketiga variabel tersebut, dapat diketahui gambaran tanggapan dari 67 karyawan yang menjadi responden di UD. Gemilang Kabupaten Blitar adalah seperti berikut:

1. *Human Relation* (X_1)

Human relation dalam penelitian ini diuji melalui 4 variabel yaitu hubungan dengan atasan, hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan klien, dan hubungan dengan masyarakat, dimana masing-masing variabel mempunyai 2 item pertanyaan. Jawaban responden atas ke-8 item pertanyaan tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.5
Distribusi Frekuensi Variabel *Human Relation*

Item	SS		S		N		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	Jml	%
X1.1	20	30	38	56.5	9	13.5	0	0	0	0	67	100
X1.2	21	31.5	43	64	3	4.5	0	0	0	0	67	100
X1.3	18	27	34	50.5	13	19.5	2	3	0	0	67	100
X1.4	25	37.5	36	53.5	5	7.5	1	1.5	0	0	67	100
X1.5	24	36	31	46	12	18	0	0	0	0	67	100
X1.6	20	30	39	58	4	6	4	6	0	0	67	100
X1.7	20	30	36	53.5	10	15	1	1.5	0	0	67	100
X1.8	22	33	34	50	9	13.5	0	0	0	0	67	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, dapat diketahui bahwa nilai tertinggi pada item pernyataan pertama (X1.1) dan kedua (X1.2) ada pada poin S. Artinya, sebagian besar responden setuju bahwa setiap karyawan menjalin hubungan yang harmonis dengan pimpinannya, dan bahwa antara pimpinan dan karyawan terdapat sikap saling menghormati dan menghargai satu sama lain. Nilai tertinggi pada item pernyataan ketiga (X1.3) dan keempat (X1.4) juga pada poin S. Artinya, sebagian besar responden setuju bahwa setiap karyawan selalu menjaga hubungan yang baik dengan sesama karyawan, dan bahwa setiap karyawan saling memberikan informasi penting terkait pekerjaan kepada sesama karyawan.

Nilai tertinggi pada item pernyataan kelima (X1.5) dan keenam (X1.6) ada pada poin S. Artinya, sebagian besar responden setuju bahwa setiap karyawan mampu menjaga hubungan yang baik dengan klien (perusahaan lain), dan bahwa setiap karyawan mampu memberikan pelayanan terbaik untuk para kliennya. Nilai tertinggi pada item pernyataan ketujuh (X1.7) dan kedelapan (X1.8) juga ada pada poin S. Artinya, sebagian besar responden setuju bahwa setiap karyawan selalu menjaga hubungan yang baik dengan masyarakat sekitar, dan bahwa setiap karyawan mampu bersikap ramah kepada masyarakat sekitar.

2. Lingkungan Kerja (X₂)

Lingkungan kerja dalam penelitian ini diuji melalui 7 variabel, yaitu penerangan, warna, musik, suhu udara, suara, kejelasan tugas, serta pengawasan kerja. Dalam lingkungan kerja terdapat 8 item pertanyaan yang terdiri dari: 1 item pertanyaan tentang penerangan, 1 item pertanyaan tentang warna, 1 item pertanyaan tentang musik, 1 item pertanyaan tentang suhu udara, 1 item

pertanyaan tentang suara, 1 item pertanyaan tentang kejelasan tugas, 2 item pertanyaan tentang pengawasan kerja. Jawaban responden atas ke-8 item pertanyaan tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.6
Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja

Item	SS		S		N		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	Jml	%
X2.1	17	25.5	45	67	5	7	0	0	0	0	67	100
X2.2	18	27	38	56.5	11	16.5	0	0	0	0	67	100
X2.3	17	25.5	30	45	15	22	5	7.5	0	0	67	100
X2.4	19	28.5	42	62.5	4	6	2	3	0	0	67	100
X2.5	22	33	32	47.5	13	19.5	0	0	0	0	67	100
X2.6	13	19.5	29	43	14	31	10	15	1	1.5	67	100
X2.7	20	30	35	52	11	16.5	1	1.5	0	0	67	100
X2.8	9	13.5	31	46.5	18	27	8	11.5	1	1.5	67	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, dapat diketahui bahwa nilai tertinggi pada item pernyataan pertama (X1.1) dan kedua (X1.2) ada pada poin S. Artinya, sebagian besar responden setuju bahwa terdapat lampu-lampu yang memadai di ruang kerja sehingga memperlancar proses pekerjaan yang sedang berlangsung, dan bahwa pewarnaan yang cerah pada langit-langit, tembok serta lantai di ruang kerja sehingga memperlancar proses pekerjaan yang sedang berlangsung. Nilai tertinggi pada item pernyataan ketiga (X1.3) dan keempat (X1.4) juga pada poin S. Artinya, sebagian besar responden setuju bahwa penggunaan musik di ruang kerja sangat membantu mengurangi kelelahan dan ketegangan sehingga menjadikan para karyawan merasa lebih rileks, dan bahwa terdapat fasilitas ventilasi atau kipas angin dalam ruang kerja sehingga pertukaran udara mencukupi serta menimbulkan kesenangan dan kesehatan bagi para karyawan.

Nilai tertinggi pada item pernyataan kelima (X1.5) dan keenam (X1.6) ada pada poin S. Artinya, sebagian besar responden setuju bahwa tidak terdapat suara-suara gaduh selama proses kerja berlangsung sehingga para karyawan dapat berkonsentrasi secara penuh dalam menyelesaikan pekerjaannya, dan bahwa terdapat pembagian tugas dari pimpinan secara jelas yang telah disesuaikan dengan keahlian masing-masing karyawan. Nilai tertinggi pada item pernyataan ketujuh (X1.7) dan kedelapan (X1.8) juga ada pada poin S. Artinya, sebagian besar responden setuju bahwa pengawasan dilakukan oleh pimpinan secara rutin untuk mengontrol proses kerja yang sedang berlangsung, dan bahwa selama proses pengawasan berlangsung, pimpinan tidak segan untuk memperingatkan para karyawan jika terdapat kelalaian dalam pekerjaannya.

3. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan dalam penelitian ini diuji melalui 5 variabel yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan bekerjasama. Dalam kinerja karyawan, terdapat 12 item pertanyaan yang terdiri dari: 2 item pertanyaan tentang kualitas, 2 item pertanyaan tentang kuantitas, 1 item pertanyaan tentang ketepatan waktu, 1 item pertanyaan tentang kehadiran, 2 item pertanyaan tentang kemampuan bekerjasama. Jawaban responden atas ke-8 item pertanyaan tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.7
Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan

Item	SS		S		N		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	Jum	%
Y1	20	30	39	64	4	6	4	6	0	0	67	100
Y2	20	30	44	65.5	3	4.5	0	0	0	0	67	100

Y3	18	27	34	50.5	13	19.5	2	3	0	0	67	100
Y4	23	34.5	36	53.5	7	10.5	1	1.5	0	0	67	100
Y5	20	30	36	53.5	8	11.5	3	4.5	0	0	67	100
Y6	20	30	41	61.5	6	8.5	0	0	0	0	67	100
Y7	22	33	31	46.5	14	20.5	0	0	0	0	67	100
Y8	23	34.5	36	53.5	7	10.5	1	1.5	0	0	67	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, dapat diketahui bahwa nilai tertinggi pada item pernyataan pertama (X1.1) dan kedua (X1.2) ada pada poin S. Artinya, sebagian besar responden setuju bahwa mereka mampu memberikan kualitas kerja yang terbaik untuk perusahaan, dan bahwa mereka mampu bekerja sesuai dengan standar kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan. Nilai tertinggi pada item pernyataan ketiga (X1.3) dan keempat (X1.4) juga pada poin S. Artinya, sebagian besar responden setuju bahwa mereka mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan, dan bahwa volume pekerjaan yang mereka lakukan sudah sesuai dengan diharapkan oleh perusahaan.

Nilai tertinggi pada item pernyataan kelima (X1.5) dan keenam (X1.6) ada pada poin S. Artinya, sebagian besar responden setuju bahwa mereka selalu tepat waktu dalam bekerja untuk setiap tugas yang diberikan oleh perusahaan, dan bahwa mereka tidak pernah absen dari pekerjaan sehingga semua tugas yang diberikan dapat mencapai target perusahaan. Nilai tertinggi pada item pernyataan ketujuh (X1.7) dan kedelapan (X1.8) juga ada pada poin S. Artinya, sebagian besar responden setuju bahwa mereka mampu menerapkan prinsip kerjasama untuk membangun kerjasama yang baik dengan sesama rekan kerja, dan bahwa mereka menerapkan komunikasi yang baik agar kerjasama antara karyawan dengan pimpinan dapat terjalin dengan baik.

D. Analisis Data

1. Hasil Uji Keabsahan Data

Untuk mengetahui tingkat keakuratan data, maka dilakukan pengujian instrumen penelitian (kuesioner) dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas data seperti berikut:

a. Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah/valid tidaknya suatu kuesioner. Nilai validitas masing-masing butir pernyataan dapat dilihat pada nilai *corrected item-total correlation*. Item pernyataan dinyatakan valid jika mempunyai nilai r hitung lebih besar dari r kritis (0.30). Berikut ini merupakan hasil uji validitas menggunakan program *SPSS 16.0*:

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Variabel X1 (*Human Relation*) dan X2
(Lingkungan Kerja)

Variabel	Item Pertanyaan	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	r Kritis	Keterangan
<i>Human Relation</i>	X1.1	0.397	0.30	Valid
	X1.2	0.545	0.30	Valid
	X1.3	0.694	0.30	Valid
	X1.4	0.500	0.30	Valid
	X1.5	0.553	0.30	Valid
	X1.6	0.551	0.30	Valid
	X1.7	0.598	0.30	Valid
	X1.8	0.622	0.30	Valid
Lingkungan Kerja	X2.1	0.715	0.30	Valid
	X2.2	0.615	0.30	Valid
	X2.3	0.814	0.30	Valid

	X2.4	0.485	0.30	Valid
	X2.5	0.511	0.30	Valid
	X2.6	0.696	0.30	Valid
	X2.7	0.509	0.30	Valid
	X2.8	0.669	0.30	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, dapat diketahui bahwa ke-8 item pernyataan dalam variabel bauran *human relation* (X_1) maupun variabel lingkungan kerja (X_2) adalah valid. Sebab, nilai *Corrected Item-Total Correlation* untuk setiap item pernyataan lebih besar dari r kritis (> 0.30) dan bernilai positif. Dengan demikian, item kuesioner tersebut dapat digunakan sebagai acuan data penelitian.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Variabel	Item Pertanyaan	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	Signifikansi	Keterangan
Kinerja Karyawan	Y1	0.339	0.30	Valid
	Y2	0.398	0.30	Valid
	Y3	0.547	0.30	Valid
	Y4	0.330	0.30	Valid
	Y5	0.510	0.30	Valid
	Y6	0.654	0.30	Valid
	Y7	0.562	0.30	Valid
	Y8	0.649	0.30	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, dapat diketahui bahwa ke-12 item pernyataan yang ada pada variabel kinerja karyawan (Y), adalah valid. Sebab, nilai *Corrected Item-Total Correlation* pada setiap pernyataan lebih besar dari r kritis (> 0.30) dan bernilai positif. Dengan demikian, item kuesioner tersebut dapat digunakan sebagai acuan data penelitian, karena telah memenuhi syarat kesahihan.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur keterandalan atau keterpercayaan suatu kuesioner. Teknik yang digunakan dalam uji reliabilitas pada penelitian ini adalah teknik *Alpha Cronbach*. Instrumen penelitian dikatakan reliabel jika koefisien reliabilitas atau *Alpha Cronbach* > 0.60 . Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
<i>Human Relation</i>	0.831	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.866	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.787	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha variabel* bauran *human relation* sebesar 0.831, lingkungan kerja sebesar 0.866, dan kinerja karyawan sebesar 0.787. Hal ini menunjukkan bahwa konstruk pernyataan yang ada pada kedua variabel independen, yaitu bauran *human relation* (X_1) dan lingkungan kerja (X_2), serta pada variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y), adalah reliabel. Jadi, responden

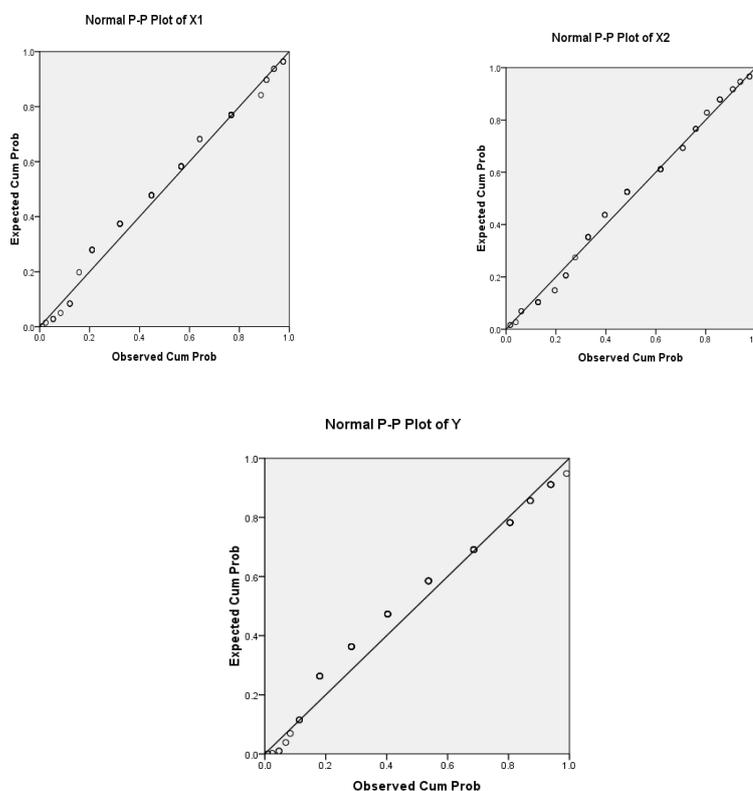
menunjukkan konsistensi yang tinggi dalam menjawab konstruk-konstruk pernyataan dalam kuesioner.

2. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Hasil Uji Normalitas Data

Uji normalitas adalah uji statistik untuk menentukan apakah suatu populasi berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan grafik P-Plot dan *Kolmogorov-Smirnov Test*. Variabel dikatakan berdistribusi normal jika *Asymp Sig. (2-tailed) > 0,05*. Berdasarkan hasil pengujian dengan program *SPSS 16.0*, diperoleh grafik dan data sebagai berikut:

Gambar 4.2
Grafik Normal Probability Plot



Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Tabel 4.11
Hasil Uji Normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov Test*

Variabel	<i>Asymp Sig.(2-tailed)</i>	Signifikansi	Keterangan
<i>Human Relation</i>	0.282	0.05	Normal
Lingkungan Kerja	0.426	0.05	Normal
Kinerja Karyawan	0.150	0.05	Normal

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan grafik P-plot pada gambar 4.3 di atas, terlihat bahwa titik-titik (data) relatif berhimpitan dengan sumbu diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Sementara berdasarkan uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* diperoleh nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* variabel *human relation* (X1) sebesar 0.282 yang berarti > 0.05 , variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 0.426 yang berarti > 0.05 , dan variabel kinerja karyawan (Y) 0.150 yang berarti > 0.05 . Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel berdistribusi normal.

b. Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antar variabel bebas. Dalam regresi yang baik, seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Uji multikolinearitas dalam penelitian ini menggunakan metode *Tolerance* dan *VIF (Variance Inflation Factors)*. Apabila nilai *VIF* < 10 dan nilai *Tolerance* > 0.1 , maka tidak terjadi multikolinearitas. Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh hasil data sebagai berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics	
	<i>Tolerance</i>	VIF
<i>Human Relation</i>	0.742	1.247
Lingkungan Kerja	0.742	1.247

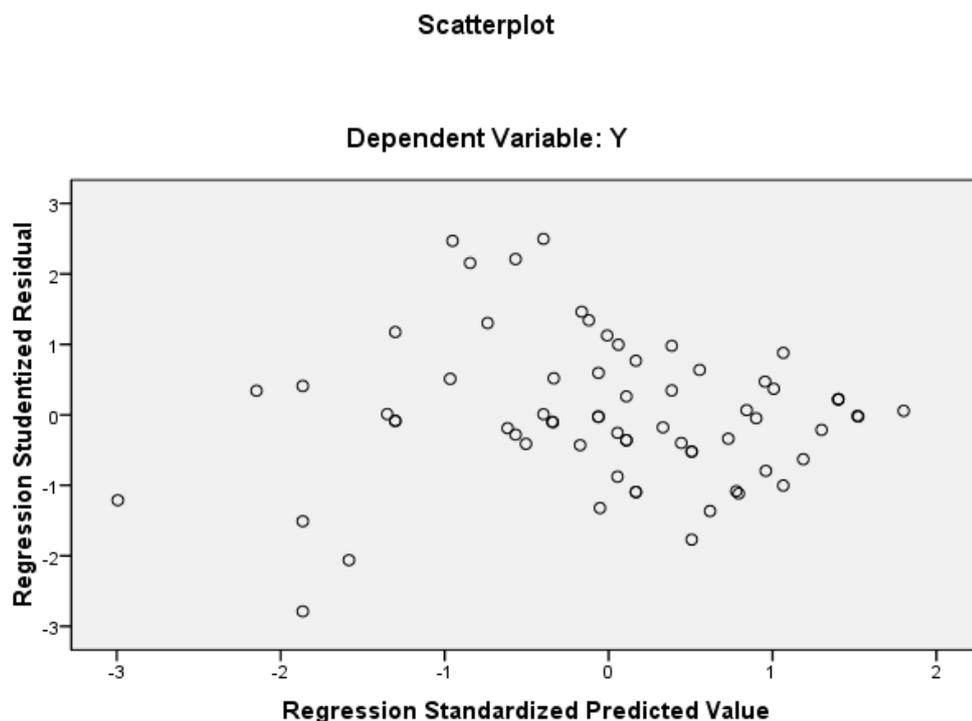
Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan tabel *Coefficients* di atas, *human relation* (X1) dan lingkungan kerja (X2) memperoleh nilai VIF sebesar 1.347 dan nilai *Tolerance* sebesar 0.742. Hal ini menunjukkan bahwa baik *human relation* (X1) maupun lingkungan kerja (X2) mempunyai nilai VIF < 10 dan nilai *Tolerance* > 0.1. Dengan demikian, pada kedua variabel tersebut tidak terjadi multikolinieritas.

c. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan mengamati grafik *scatter plot*. Berdasarkan hasil pengujian dengan program *SPSS 16.0*, diperoleh grafik dan data sebagai berikut:

Gambar 4.3
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Dari gambar 4.3 diatas, terlihat bahwa titik-titik membentuk pola yang tidak teratur dan menyebar diatas dan dibawah angka 0, sehingga grafik tersebut tidak membentuk pola yang jelas. Hal ini menunjukkan bahwa varians residual dari pengamatan ke pengamatan lainnya tetap.

3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini, regresi linier berganda digunakan untuk memeriksa pengaruh antara variabel-variabel independen X_1 (*human relation*) dan X_2 (lingkungan kerja) terhadap variabel dependen Y (kinerja karyawan). Adapun hasil pengolahan data dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.13
Hasil Analisis Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.253	1.863		2.284	.026
X1	.536	.061	.574	8.744	.000
X2	.352	.051	.451	6.878	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.12 diatas, dapat diketahui persamaan regresi linear berganda seperti berikut:

$$Y = 4.253 + 0.536 X_1 + 0.352 X_2$$

Dari persamaan regresi linear berganda tersebut dapat dijelaskan beberapa hal sebagai berikut:

a. Konstanta $\alpha = 4.253$

Konstanta sebesar 4.253 menunjukkan bahwa jika terdapat *human relation* dan lingkungan kerja dalam keadaan konstan (tetap), maka kinerja karyawan adalah sebesar 4.253 satuan.

b. Koefisien regresi $X_1 = 0.536$

Koefisien regresi X_1 sebesar 0.291 menunjukkan adanya hubungan yang positif antara variabel *human relation* dengan kinerja karyawan pada UD. Gemilang Kabupaten Blitar. Artinya, setiap kenaikan 1 satuan unit *human relation*, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.536. Sebaliknya, jika *human relation* mengalami penurunan sebesar 1 satuan unit,

maka kinerja karyawan diprediksikan mengalami penurunan sebesar 0.536, dengan anggapan X_2 tetap.

c. Koefisien regresi $X_2 = 0.352$

Koefisien regresi X_2 sebesar 0.352 menunjukkan adanya hubungan yang positif antara variabel lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada UD. Gemilang Kabupaten Blitar. Artinya, setiap peningkatan 1 satuan unit lingkungan kerja, akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.352. Sebaliknya, apabila lingkungan kerja mengalami penurunan sebesar 1 satuan unit, maka kinerja karyawan diprediksi akan mengalami penurunan sebesar 0.352, dengan anggapan X_1 tetap.

4. Hasil Uji Hipotesis

a. Hasil Uji Koefisien Regresi Parsial (Uji T)

Uji T digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, yaitu untuk menguji apakah variabel *human relation* (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara parsial (individual) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kriteria pengambilan keputusan dalam uji T adalah sebagai berikut:

1) Membandingkan Nilai T_{hitung} dengan T_{tabel}

Jika nilai $T_{hitung} < T_{tabel}$ dengan $\alpha = 0.05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Artinya, *human relation* (X_1) dan lingkungan kerja (X_2), tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Sebaliknya, jika nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ dengan $\alpha = 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, *human*

relation (X_1) dan lingkungan kerja (X_2), berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

2) Membandingkan Nilai Probabilitas

Jika probabilitas > 0.05 , maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya, *human relation* (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada tingkat populasi. Sebaliknya, jika probabilitas < 0.05 , maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, *human relation* (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada tingkat populasi. Adapun hasil pengolahan data dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.14
Hasil Analisis Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.253	1.863		2.284	.026
X1	.536	.061	.574	8.744	.000
X2	.352	.051	.451	6.878	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.13 di atas, dapat dijelaskan beberapa hal sebagai berikut:

1) Variabel Bauran *Human Relation*

Berdasarkan hasil uji T seperti yang disajikan dalam tabel 4.13 di atas, dapat diketahui bahwa nilai T_{hitung} variabel *human relation* (X_1) adalah 8.744 dan nilai signifikannya 0,000. Sementara nilai T_{tabel} dengan

tingkat signifikan (α) = 0.05 dan $df = n-k$ ($67-3$) = 64 pada tabel distribusi T adalah 1.997. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai T_{hitung} lebih besar dari nilai T_{tabel} ($8.744 > 1.997$) dan nilai signifikannya lebih kecil dari nilai standart signifikansi ($0.000 < 0.05$). Dengan demikian, terima H_a dan menolak H_0 . Nilai T positif menunjukkan bahwa *human relation* (X_1) mempunyai hubungan searah dengan kinerja karyawan (Y). Hal ini berarti, *human relation* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Gemilang Kabupaten Blitar.

2) Variabel Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil uji T seperti yang disajikan dalam tabel 4.13 di atas, dapat diketahui bahwa nilai T_{hitung} variabel lingkungan kerja (X_2) adalah 6.878 dan nilai signifikannya adalah 0.000. Sementara nilai untuk T_{tabel} dengan tingkat signifikan (α) = 0.05 dan $df = n-k$ ($67-3$) = 64 pada tabel distribusi T adalah 1.997. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai T_{hitung} lebih besar dari nilai T_{tabel} ($6.878 > 1.997$) dan nilai signifikannya lebih kecil dari nilai standart signifikansi ($0.000 < 0.05$). Dengan demikian, terima H_a dan menolak H_0 . Nilai T positif menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X_2) mempunyai hubungan searah dengan kinerja karyawan (Y). Hal ini berarti, variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di UD. Gemilang Kabupaten Blitar.

b. Hasil Uji Koefisien Regresi Secara Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah kedua variabel independen yaitu *human relation* (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Kriteria dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

1) Membandingkan Nilai F_{hitung} dengan F_{tabel}

Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka terima H_0 dan menolak H_a . Artinya, *human relation* dan lingkungan kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada tingkat populasi tersebut. Sebaliknya, jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka terima H_a dan tolak H_0 . Artinya, *human relation* dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada tingkat populasi tersebut.

2) Membandingkan Nilai Probabilitas

Jika nilai probabilitas (Sig. F) $> \alpha$ (0.05), maka tolak H_a terima H_0 . Artinya, *human relation* dan lingkungan kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, jika nilai probabilitas (Sig. F) $< \alpha$ (0.05), maka terima H_a tolak H_0 . Artinya, *human relation* dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Gemilang Kabupaten Blitar.

Tabel 4.15
Hasil Analisis Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	655.600	2	327.800	124.447	.000 ^a
	Residual	168.579	64	2.634		
	Total	824.179	66			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan hasil uji F seperti yang disajikan dalam tabel 4.14 diatas, dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah 124.447 dan nilai signifikannya adalah 0.000. Sementara nilai untuk F_{tabel} dengan tingkat signifikansi (α) = 0.05 dan df_1 (N_1) = $k-1$ ($3-1$) = 2 dan df_2 (N_2) = $n-k$ ($67-3$) = 64 pada tabel distribusi F adalah 3.14. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} ($124.447 > 3.14$) dan nilai signifikannya lebih kecil dari nilai standart signifikansi ($0.000 < 0.05$). Hal ini berarti terima H_a dan menolak H_0 .

Nilai koefisien regresi uji F menunjukkan angka positif, yang berarti secara simultan *human relation* dan lingkungan kerja mempunyai hubungan yang searah dengan kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel *human relation* (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di UD. Gemilang Kabupaten Blitar.

5. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Koefisien Determinasi (R^2) pada dasarnya untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi dalam variabel dependen (terikat). Nilai koefisien determinasi (R^2) yaitu antara 0 sampai dengan 1.⁵⁴ Nilai R^2 yang mendekati 1 menunjukkan variabel independen dalam penelitian hampir memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Tabel 4.15
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.892 ^a	.795	.789	1.62297

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Dari hasil *Output SPSS 16.0* diatas, dapat diketahui bahwa nilai *R Square* atau koefisien determinasi adalah 0.795. Menurut Nugroho dalam Aplikasi Statistik Dengan *SPSS 16.0* menyatakan bahwa untuk regresi linear berganda sebaiknya menggunakan *R Square* yang sudah disesuaikan atau tertulis *Adjusted R Square*, karena disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan.⁵⁵ Nilai dari *Adjusted R Square* dalam tabel diatas adalah 0.789. Artinya, 78.9% (0.789 x 100%) variabel dependen kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel independen yang terdiri dari *human relation* dan lingkungan kerja, dan sisanya 21.1% (100%-78.9%) dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel yang

⁵⁴ Imam Ghozali, *Statistik Nonparametrik, ...* hlm. 97

⁵⁵ Agus Eko Sujianto, *Aplikasi Statistik Dengan SPSS 16.0, ...* hlm. 71

digunakan. Jadi, sebagian besar variabel dependen dijelaskan oleh variabel independen yang digunakan dalam model.