

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

PT Centralpertiwi Bratasena didirikan pada tanggal 8 Juli 1994 dengan SPT BPKM No 453/PMDN/1994, dan berdasarkan Surat Keputusan Menteri Pertanian No. 509/KPT/IK.120/7/1995 serta Surat Keputusan Gubernur Daerah Lampung No. 5 tahun 1996 tentang Pola Kemitraan Usaha Perikanan Inti Rakyat di Wilayah Lampung. PT Central pertiwi Bratasena ini merupakan usaha gabungan antara investor Charoen Pokphand Group dari Thailand dengan PT Bratasena Perkasa Kencana. PT Central pertiwi Bratasena bergerak di bidang aquabisnis dengan pola usaha kemitraan inti rakyat (plasma). Pada tahun 1998, pemilik PT Bratasena Perkasa Kencana menarik sahamnya dari usaha gabungan ini. Kemudian, nama PT Central pertiwi Bratasena diganti menjadi PT Central pertiwi Bahari. Saat ini, mayoritas saham PT Central pertiwi Bahari dimiliki oleh PT Central protein Prima yang merupakan anak cabang Charoen Pokphand Indonesia (CPI).

PT CPB memiliki sebelas divisi yang tersebar di beberapa wilayah di Lampung, dan dua bagian non-divisi yang berada di Bandar Lampung dan Jakarta. Sembilan dari sebelas divisi tersebut berada di *Pond Site*, wilayah Menggala, Kabupaten Tulang Bawang. Dua divisi lainnya berada di wilayah Kawasan Industri Lampung (KaIL) Tanjung Bintang dan di wilayah Suak-Kalianda, Lampung Selatan. Divisi-divisi yang berada di *Pond Site* yaitu (1) Divisi *General Affairs and Community Development*, (2) Divisi *Food Processing Plant*, (3) Divisi *Aquaculture*, (4) Divisi *Integrated Quality Assurance*, (5) Divisi *Power Plant*, (6) Divisi *Construction and Engineering*, (7) Divisi *Electric Engineering*, (8) Divisi *Farmer Service*, dan (9) Divisi *Finance*.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Deskripsi data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, lama kerja dan status dapat dilihat pada tabel-tabel berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	PT. Central Pertiwi Bahari divisi Food Processing Plant Bratasena Tulang Bawang Lampung	
		Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Perempuan	73	100
Total		73	100

Sumber: Hasil data diolah tahun 2020

Tabel 4.1 di atas menjelaskan bahwa keseluruhan jumlah responden pada PT Central Pertiwi bahari divisi *Food Processing Plant* Bratasena Tulang Bawang Lampung berjenis kelamin perempuan.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (tahun)	PT. Central Pertiwi Bahari divisi <i>Food Processing Plant</i> Bratasena Tulang Bawang Lampung	
		Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	21 – 30	14	19,17
2	31 – 40	35	47,94
3	41– 50	21	28,76
4	>50	3	4,10
Total		73	100

Sumber: Hasil data diolah tahun 2020

Tabel 4.2 menjelaskan bahwa karakteristik responden berdasarkan usia didominasi oleh responden dengan usia 31-40 tahun sebanyak 35 orang, sedangkan jumlah responden dengan usia di atas 50 tahun sebanyak 3 orang merupakan jumlah karyawan yang paling sedikit.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	PT. Central Pertiwi Bahari divisi <i>Food Processing Plant</i> Bratasena Tulang Bawang Lampung	
		Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	SD	2	30,13
2	SMP	18	34,65
3	SMA	50	68,49
4	D3	3	4,1
5	S1	0	0
Total		73	100

Sumber: Hasil data diolah tahun 2020

Tabel 4.3 di atas menjelaskan bahwa karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dengan tingkat pendidikan SMA memiliki presentase tertinggi yaitu 68,49% dengan jumlah 50 orang, diikuti dengan tingkat pendidikan SMP sejumlah 18 orang, D3 sejumlah 3 orang dan yang terakhir SD dengan jumlah 2 orang. Hal tersebut berarti karyawan PT. Central Pertiwi Bahari divisi *Food Processing Plant* Bratasena Tulang Bawang Lampung didominasi oleh karyawan dengan latar belakang pendidikan SMA.

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

No	Lama Kerja	PT. Central Pertiwi Bahari divisi <i>Food Processing Plant</i> Bratasena Tulang Bawang Lampung	
		Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	0 – 3 tahun	15	35,61
2	4 – 6 tahun	32	43,83
3	7 – 9 tahun	26	20,54
4	>10 tahun	0	0
Total		73	100

Sumber: Hasil data diolah tahun 2020

Tabel 4.4 menjelaskan bahwa responden berdasarkan lama kerja 4 - 6 tahun menempati tingkat tertinggi dengan jumlah 32 orang, kemudian diikuti dengan responden dengan lama kerja 7 - 9 tahun, dan yang terakhir responden dengan lama kerja 0 - 3 tahun. Hal ini berarti bahwa

sebagian besar karyawan PT. Central Pertiwi Bahari divisi *Food Processing Plant* Bratasena Tulang Bawang Lampung didominasi oleh karyawan yang telah bekerja > 3 tahun.

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Status

No	Status	PT. Central Pertiwi Bahari divisi <i>Food Processing Plant</i> Bratasena Tulang Bawang Lampung	
		Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Menikah	67	91,78
2	Belum Menikah	6	8,21
Total		73	100

Sumber: Hasil data diolah tahun 2020

Tabel 4.5 menjelaskan bahwa karakteristik responden berdasarkan status pernikahan menunjukkan bahwa mayoritas karyawan PT. Central Pertiwi Bahari divisi *Food Processing Plant* Bratasena Tulang Bawang Lampung memiliki status menikah.

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Hasil jawaban terhadap kuesioner mengenai Pengawasan kerja yang diberikan kepada 73 karyawan PT. Central Pertiwi Bahari divisi *Food Processing Plant* Bratasena Tulang Bawang Lampung adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6
Hasil Jawaban Responden tentang Pengawasan Kerja

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)

		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Menetapkan standar (<i>satandards</i>)											
1	Pekerjaan karyawan menjadi jauh lebih mudah dengan adanya penetapan standar pekerjaan.	14	19,2%	21	28,8%	31	42,5%	6	8,2%	1	1,4%
2	Dalam melakukan pekerjaaa diperlukan standar produksi untuk mengukur kinerja karyawan.	17	23,3%	23	31,5%	26	35,6%	7	9,6%	-	-
Pengukuran (<i>Measrement</i>)											
3	Hasil kerja selalu menjadi tolak ukur penilaian pimpinan terhadap karyawan.	17	23,3%	25	34,2%	25	34,2%	5	6,8%	1	1,4%
4	Hasil yang dicapai sesuai dengan target atau standar yang telah di tetapkan perusahaan.	14	19,2%	26	35,6%	29	39,7%	3	4,1%	1	1,4%
Membandingkan (<i>Compare</i>)											
5	Kualitas hasil perkerjaan saya sesuai dengan target yang ditetapkan.	21	28,8%	18	24,7%	26	35,6%	6	8,2%	2	2,7%
6	Kuantitas hasil perkerjaan saya sesuai dengan target yang ditetapkan.	5	6,8%	19	26,0%	33	45,2%	15	20,5%	1	1,4%
Melakukan tindakan (<i>Action</i>)											
7	Tindakan koreksi sangat dibutuhkan dalam pengawasan setiap perusahaan.	21	28,8%	23	31,5%	23	31,5%	6	8,2%	-	-
8	Pimpinan selalu memberi koreksi terhadap kesalahan- kesalahan	12	16,4%	20	27,4%	32	43,8%	7	9,6%	2	2,7%

	yang dilakukan oleh karyawan.										
--	-------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Sumber: Hasil data diolah tahun 2020

Tabel 4.6 menjelaskan bahwa dari 8 pernyataan yang diajukan kepada 73 responden mengenai Pengawasan kerja diperoleh hasil bahwa pertanyaan no. 6 “Kuantitas hasil perkerjaan saya sesuai dengan target yang ditetapkan.” memperoleh jawaban Sangat Setuju (SS) paling sedikit dengan nilai 5 atau 6,8% dan jawaban Setuju (S) dengan nilai 19 atau 26,0%. Hal ini menunjukkan bahwa kebanyakan karyawan PT. Central Pertiwi Bahari divisi Food Processing Plant Bratasena Tulang Bawang Lampung masih belum mampu menghasilkan pekerjaan mereka secara optimal, hal ini ditunjukkan olehkurangnya jumlah atau kuantitas pekerjaan yang dihasilkan. Kemudian, pertanyaan no. 8 tentang, “Pimpinan selalu memberi koreksi terhadap kesalahan- kesalahan yang dilakukan oleh karyawan.” memperoleh nilai Sangat Setuju (SS) paling rendah kedua yaitu sebanyak 12 atau 16,4% dan jawaban Setuju (S) sebesar 20 atau 27,4%, yang artinya bahwa kebanyakan karyawan masih belum puas dengan sikap pimpinan yang jarang memberi koreksi terhadap kesalahan-kesalahan yang dilakukan oleh mereka.

Tabel 4.7
Hasil Jawaban Responden tentang Disiplin Kerja

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Tujuan dan Kemampuan											
1	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan.	5	6,84%	14	19,2%	42	57,5%	10	13,7%	2	2,7%
2	Kemampuan saya dalam melakukan pekerjaan	6	8,21%	16	21,9%	39	53,4%	12	16,4%	-	-

	sesuai dengan tujuan perusahaan.										
Teladanan Pimpinan											
3	Pimpinan memberikan contoh kedisiplinan kepada karyawannya.	9	12,3%	22	30,1%	37	50,7%	10	13,7%	-	-
Balas jasa											
4	Gaji yang saya terima membuat saya berperilaku disiplin dalam bekerja.	6	8,2%	26	35,6%	35	47,9%	6	8,2%	-	-
Keadilan											
5	Pimpinan bersikap adil kepada seluruh karyawan.	15	20,5%	12	16,4%	34	46,6%	8	10,9%	4	5,47%
Waskat											
6	Pimpinan selalu melakukan pengawasan atas pekerjaan yang dilakukan oleh para karyawan.	6	8,2%	16	21,9%	33	45,2%	18	24,6%	-	-
Sanksi Hukuman											
7	Pimpinan memberikan hukuman yang sesuai dengan tingkat kesalahan yang dilakukan oleh karyawan.	14	19,2%	20	27,4%	31	42,5%	8	10,9%	-	-
Ketegasan											
8	Pimpinan dengan tegas memberi sanksi/hukuman kepada karyawan yang melakukan kesalahan.	6	8,2%	20	27,4%	32	43,8%	13	17,8%	2	2,7%

1	Setiap pekerjaan yang diberikan dapat dilaksanakan dengan baik	12	16,4%	21	28,8%	33	45,2%	6	8,2%	1	1,4%
2	Tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan pendidikan dan kemampuan saya.	10	13,7%	23	31,5%	33	45,2%	7	9,6%	-	-
Prestasi yang dicapai											
3	Dalam melaksanakan suatu pekerjaan, saya harus mendapatkan hasil terbaik.	11	15,1%	28	38,3%	27	36,9%	6	8,2%	1	1,4%
4	Pekerjaan yang saya lakukan harus diselesaikan secepat mungkin.	14	19,2%	28	38,3%	28	38,3%	3	4,1%	-	-
Pengembangan diri											
5	Saya merasa butuh untuk mengikuti pelatihan kerja untuk meningkatkan kinerja saya.	22	30,1%	15	20,5%	29	39,7%	5	6,8%	2	2,7%
6	Saya merasa perlu membekali diri saya dengan pengetahuan-pengetahuan baru untuk meningkatkan prestasi kerja saya.	6	8,21%	20	27,4%	32	43,8%	14	19,2	1	1,4%
Kemandirian dalam bertindak											
7	Dengan inisiatif saya sendiri, saya bersedia membantu rekan kerja saya dalam memecahkan masalah pekerjaan.	20	27,4%	23	31,5%	25	34,2%	5	6,8%	-	-

8	Saya sering menyampaikan ide atau gagasan kepada pimpinan secara personal.	12	16,4%	20	27,4%	30	41,1%	10	13,7%	1	1,4%
---	--	----	-------	----	-------	----	-------	----	-------	---	------

Sumber: Hasil data diolah tahun 2020

Tabel 4.8 menjelaskan bahwa dari 10 pertanyaan yang diajukan kepada 73 responden mengenai motivasi kerja diperoleh hasil bahwa pertanyaan no. 6 “Saya merasa perlu membekali diri saya dengan pengetahuan-pengetahuan baru untuk meningkatkan prestasi kerja saya.” memperoleh jawaban Sangat Setuju (SS) paling rendah dengan nilai 6 atau 8,21%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan PT. Central Pertiwi Bahari divisi Food Processing Plant Bratasena Tulang Lampung masih merasa belum cukup memiliki pengetahuan-pengetahuan baru yang dapat membantu mereka dalam bekerja dan membuat prestasi-prestasi dalam pekerjaan. Kemudian, pertanyaan no. 8 tentang “Tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan pendidikan dan kemampuan saya.” memperoleh nilai paling rendah kedua yaitu sebanyak 10 atau 13,7%. Hal ini menunjukkan bahwa masih karyawan PT. Central Pertiwi Bahari divisi Food Processing Plant Bratasena Tulang Lampung tidak memiliki kemampuan (*competence*) dan latar pendidikan yang sesuai dengan tugas dan tanggungjawab mereka dalam melakukan dan menyelesaikan tugas mereka.

Tabel 4.9

Hasil Jawaban Responden tentang Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
	Kualitas										
1	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti sehingga tidak terdapat kesalahan.	4	5,5%	21	28,8%	39	53,4%	8	10,9%	1	1,4%
2	Saya memiliki pemahaman dan keterampilan yang baik	6	8,2%	27	36,9%	34	46,6%	6	8,2%	-	-

	dalam melaksanakan pekerjaan.										
Kuantitas											
3	Pekerjaan yang saya lakukan selalu mencapai target yang telah ditentukan.	12	16,4%	19	26%	36	49,3%	6	8,2%	-	-
4	Pekerjaan yang saya lakukan sering melebihi target yang ditetapkan.	6	8,2%	26	35,6%	38	52,1%	3	4,1%	-	-
Waktu/jangka Waktu											
5	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditetapkan.	9	12,3%	18	24,6%	40	54,8%	4	5,47%	2	2,7%
6	Hasil pekerjaan saya sesuai dengan waktu yang diberikan.	8	10,9%	24	32,8%	32	43,8%	9	12,3%	-	-
Penekanan Biaya											
7	Perusahaan telah menganggarkan biaya untuk pekerjaan yang dilakukan oleh seluruh karyawan.	14	19,2%	25	34,2%	30	41,1	4	5,5%	-	-
8	Karyawan dituntut untuk tidak melakukan pemborosan dalam bentuk apapun dalam melakukan pekerjaan.	11	15,1%	19	26%	35	47,9%	7	9,6%	1	1,4%
Pengawasan											
9	Saya selalu melakukan pekerjaan dengan baik dan sungguh-sungguh	8	10,9%	17	23,4%	41	56,2%	5	6,8%	2	2,7%

	walaupun tidak adanya pengawasan dari atasan.										
10	Pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan membuat saya bertanggung jawab kepada pekerjaan saya.	13	17,8%	20	27,4%	33	45,2%	7	9,6%	-	-

Sumber: Hasil data diolah tahun 2020

Tabel 4.9 menjelaskan bahwa dari 10 pertanyaan yang diajukan kepada 73 responden mengenai kinerja karyawan diperoleh hasil bahwa pertanyaan no. 1 “Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti sehingga tidak terdapat kesalahan.” memperoleh jawaban Sangat Setuju (SS) paling rendah yaitu dengan nilai 4 atau 5,5%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan PT. Central Pertiwi Bahari divisi Food Processing Plant Bratasena Tulang Lampung masih banyak melakukan kesalahan dalam pekerjaan yang disebabkan oleh kurang ketelitian. Kemudian, pertanyaan no. 2 tentang, “Saya memiliki pemahaman dan keterampilan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan.” memperoleh jawaban Sangat Setuju (SS) paling rendah yaitu sebanyak 6 atau 8,2%. Hal ini menunjukkan bahwa masih banyak karyawan PT. Central Pertiwi Bahari divisi Food Processing Plant Bratasena Tulang Lampung tidak memiliki pemahaman dan keterampilan (*skill*) yang memadai dalam rangka mendukung pelaksanaan pekerjaan mereka.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan kolerasi *product moment*. Uji validitas ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 20.0. Hasil uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi (*sig.*) dengan nilai alpha (0,05). Kriteria pengujian untuk uji validitas yang digunakan adalah bila nilai probabilitas (*sig*) < 0,05, maka instrument dinyatakan valid, atau bila nilai probabilitas (*sig*) > 0,05, maka instrument dinyatakan tidak valid. Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.10

Hasil Uji Validitas Variabel Pengawasan Kerja

Butir Pernyataan	Sig.	Alpha	Kondisi	Keterangan
Pernyataan 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber: Hasil data diolah tahun 2020

Tabel 4.10 menjelaskan bahwa hasil uji validitas kuesioner untuk variabel Pengawasan kerja dengan 8 pernyataan diperoleh hasil yaitu nilai signifikansi seluruh butir pernyataan lebih kecil dari alpha ($<0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel Pengawasan kerja dinyatakan valid.

Tabel 4.11

Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Butir Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Pernyataan 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 8	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 9	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 10	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber: Hasil data diolah tahun 2020

Tabel 4.11 di atas mendeskripsikan bahwa hasil uji validitas kuesioner untuk variabel Disiplin kerja dengan 10 pernyataan diperoleh hasil yaitu nilai signifikansi seluruh butir pernyataan lebih kecil dari alpha ($<0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel Disiplin kerja dinyatakan valid.

Tabel 4.12
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi kerja

Butir Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Pernyataan 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber: Hasil data diolah tahun 2020

Tabel 4.12 di atas menjelaskan bahwa hasil uji validitas kuesioner untuk variabel Motivasi kerja dengan 8 pernyataan diperoleh hasil yaitu nilai signifikansi seluruh butir pernyataan lebih kecil dari alpha ($< 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel Motivasi kerja dinyatakan valid.

Tabel 4.13
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja karyawan

Butir Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Pernyataan 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Pernyataan 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 9	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 10	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber: Hasil data diolah tahun 2020

Tabel 4.13 di atas mendeskripsikan bahwa hasil uji validitas kuesioner untuk variabel Kinerja karyawan dengan 10 pernyataan diperoleh hasil yaitu nilai signifikansi seluruh butir pernyataan lebih kecil dari alpha ($<0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel Kinerja karyawan dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 20.0 menunjukkan bahwa hasil pengujian reliabilitas kuesioner dengan menggunakan *Alpha cronbach*. Kemudian, hasil uji reliabilitas tersebut dikonsultasikan dengan daftar nilai r alpha indeks korelasi sebagai berikut:

Tabel 4.14

Interprestasi Nilai r Alpha Indeks Kolerasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat Rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Tinggi
0,800 – 1,000	Sangat Tinggi

Sumber: Sugiyono (2011, 184)

Tabel 4.15

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pengawasan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Tingkat Hubungan	Kriteria
Pengawasan Kerja	0,783	Tinggi	Reliabel
Disiplin Kerja	0,762	Tinggi	Reliabel
Motivasi Kerja	0,766	Tinggi	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,759	Tinggi	Reliabel

Sumber: Hasil data diolah tahun 2020

Tabel 4.15 menjelaskan bahwa hasil uji reliabilitas variabel Pengawasan kerja (X1) adalah sebesar 0,783 yang berarti bahwa variabel ini reliabel dan memiliki tingkat hubungan tinggi karena terletak pada nilai interval Tinggi, variabel Disiplin kerja (X2) sebesar 0,762 yang berarti variabel ini reliabel dan memiliki tingkat hubungan tinggi karena terletak pada nilai interval tinggi, variabel Motivasi kerja (X3) sebesar 0,766 yang berarti variabel ini reliabel dan memiliki tingkat hubungan tinggi karena terletak pada nilai interval tinggi, dan variabel Kinerja karyawan (Y) sebesar 0,759 yang berarti variabel ini memiliki tingkat hubungan tinggi. Hal tersebut berarti bahwa keempat variabel tersebut reliabel dan memiliki tingkat hubungan tinggi karena terletak pada nilai interval 0,600 – 0,799 (tinggi). Pemaparan tersebut dapat disimpulkan bahwa reliabilitas keempat variabel yang diujikan yaitu Pengawasan kerja, Disiplin kerja, Motivasi kerja dan Kinerja karyawan memiliki tingkat hubungan tinggi, dan dapat diartikan pula bahwa keempat variabel tersebut dinyatakan reliabel atau memenuhi persyaratan.

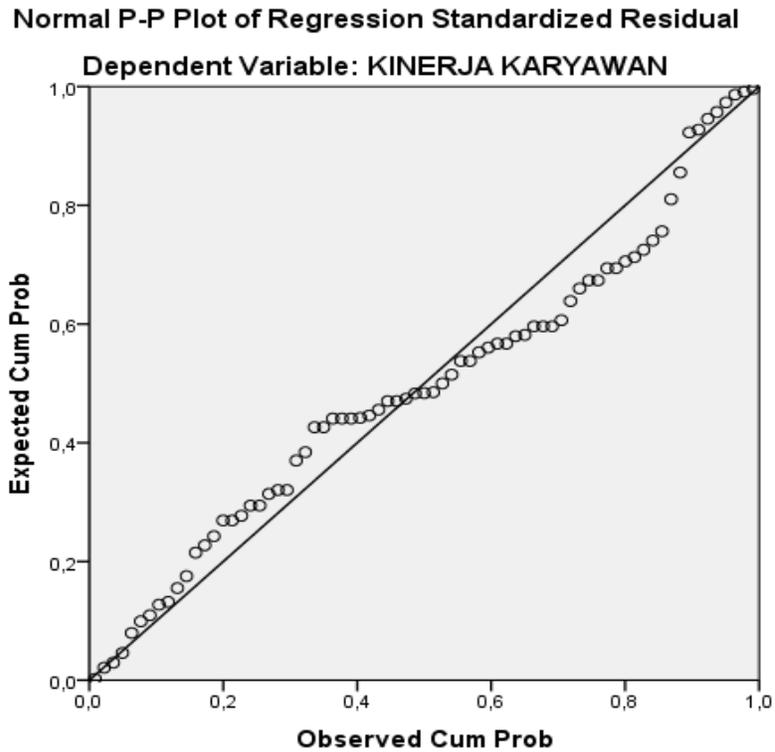
4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk melihat apakah data yang digunakan terdistribusi normal. Pengujian dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20. Kriteria pengujian untuk uji validitas yang digunakan adalah 1) jika probabilitas (sig) > 0,05 (alpha) maka Ho diterima, dan Ha ditolak, atau 2) jika probabilitas (sig) < 0,05 (alpha) maka Ho ditolak, dan Ha diterima. Berikut merupakan hasil dari uji normalitas menggunakan (1) uji *Normality Probability Plot* dan (2) Uji *One sample Kolmogorov Smirnov*.

Gambar 4.1

Hasil uji Normalitas Menggunakan Uji *Normality Probability Plot*



Sumber: Hasil data diolah tahun 2020

Tabel 4.16 di atas menjelaskan bahwa titik-titik pada gambar di atas bergerak mengikuti garis diagonal, hal mana berarti model regresi yang digunakan berdistribusi normal. Hal tersebut selaras dengan pendapat Ghozali (2011) yang menyatakan bahwa model regresi dikatakan berdistribusi normal jika data *plotting* (titik-titik) yang menggambarkan data sesungguhnya mengikuti garis diagonal.

Tabel 4.16

Hasil uji Normalitas Menggunakan Uji *One sample Kolmogorov Smirnov*

		Unstandardized Residual
N		73
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7

	Std. Deviation	3,32793935
Most Extreme Differences	Absolute	,106
	Positive	,106
	Negative	-,096
Kolmogorov-Smirnov Z		,907
Asymp. Sig. (2-tailed)		,384

Sumber: Hasil data diolah tahun 2020

Tabel 4.17 di atas menjelaskan bahwa nilai sigfnikansi yang diperoleh melalui uji *One-Sample Kolmogorov Smirnov* adalah sebesar 0,907. Hal tersebut berarti bahwa nilai signifikansi tersebut > nilai $\alpha = 0,05$, sehingga Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima atau seluruh data residual berdistribusi normal.

4.3.2 Hasil Uji Linieritas

Uji Linearitas adalah untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan salah atau benar. Dalam penelitian ini pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20. Kriteria pengujian untuk uji linieritas adalah jika probabilitas (sig) > 0,05 (alpha) maka H_0 diterima, H_a ditolak, dan jika probabilitas (sig) < 0,05 (alpha) maka H_0 ditolak, H_a diterima. Hasil dari uji linieritas antara variabel Pengawasan kerja, Disiplin kerja, Motivasi kerja dan Kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut: **Tabel 4.17**

Hasil Uji Linieritas Pengawasan kerja dan Kinerja karyawan

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
KINERJA KARYAWAN * PENGAWASAN KERJA	Between Groups	(Combined)	989,407	21	47,115	3,908	,000
		Linearity	545,927	1	545,927	45,286	,000
		Deviation from Linearity	443,481	20	22,174	1,839	,041
	Within Groups		614,812	51	12,055		
	Total		1604,219	72			

Sumber: Hasil data diolah tahun 2020

Hasil perhitungan uji linieritas pada tabel 4.15 di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variable Pengawasan kerja (X_1) dan Kinerja karyawan (Y) sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, hal tersebut berarti bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti bahwa terdapat hubungan yang linier antara variabel Pengawasan kerja dan variabel Kinerja karyawan.

Tabel 4.18

Hasil Uji Linieritas Disiplin kerja dan Kinerja karyawan

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA KARYAWAN * DISIPLIN KERJA	Between Groups	(Combined)	461,738	13	35,518	1,834	0,058
		Linearity	372,972	1	372,972	19,261	0,000
		Deviation from Linearity	88,766	12	7,397	,382	0,965
	Within Groups		1142,481	59	19,364		
	Total		1604,219	72			

Sumber: Hasil data diolah tahun 2020

Hasil perhitungan uji linieritas pada tabel 4.19 di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Disiplin kerja (X2) dan Kinerja karyawan (Y) sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut berarti bahwa Ho ditolak atau H2 diterima, sehingga terdapat hubungan yang linier antara variabel Disiplin kerja dan variabel Kinerja karyawan.

Tabel 4.19

Hasil Uji Linieritas Motivasi kerja dan Kinerja karyawan

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA KARYAWAN * MOTIVASI KERJA	Between Groups	(Combined)	1076,264	21	51,251	4,951	,000
		Linearity	595,100	1	595,100	57,486	,000
		Deviation from Linearity	481,164	20	24,058	2,324	,008
	Within Groups		527,956	51	10,352		
	Total		1604,219	72			

Sumber: Hasil data diolah tahun 2020

Hasil perhitungan uji linieritas pada tabel 4.17 di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Motivasi kerja (X3) dan Kinerja karyawan (Y) sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut berarti bahwa Ho ditolak atau H3 diterima, sehingga terdapat hubungan yang linier antara variabel Motivasi kerja dan variabel Kinerja karyawan.

4.3.3 Hasil Uji Analisis Regresi Linear berganda

Penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel sebagai indikatornya yaitu Pengawasan kerja (X1), Disiplin kerja (X2), Motivasi kerja (X3), dan Kinerja karyawan (Y). Pengujian regresi linear berganda tersebut dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20. Hasil pengujian regresi linear berganda tersebut sebagai berikut:

Tabel 4.20 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,762	3,185		2,751	,008
	Pengawasan kerja	0,270	,111	,274	2,430	,018
	Disiplin kerja	0,172	,096	,187	1,787	,078
	Motivasi kerja	0,431	,101	,415	4,275	,000

Sumber: Hasil data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.18 diatas diperoleh hasil perhitungan regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS sebagai berikut: konstanta $a = 8,762$, koefisien $b_1=0,270$, $b_2= 0,172$, dan $b_3= 0,431$, sehingga persamaan regresi yaitu:

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

$$Y = 8,762 + 0,270X_1 + 0,172X_2 + 0,431X_3$$

Keterangan :

Y = Kinerja SDM

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X1 = Pengawasan kerja

X2 = Disiplin kerja

X3 = Motivasi kerja

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar 8,762 menunjukkan bahwa variabel Pengawasan kerja, Disiplin kerja dan Motivasi kerja jika nilainya 0 maka Kinerja karyawan pada PT. Central Pertiwi Bahari divisi *Food Processing Plant* Bratasena Tulang Bawang Lampung memiliki tingkat kinerja sebesar 8,7.
- Nilai koefisien Pengawasan kerja (β_1) sebesar 0,270 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan Pengawasan kerja sebesar 1 kali maka Kinerja karyawan pada PT. Central Pertiwi Bahari divisi *Food Processing Plant* Bratasena Tulang Bawang Lampung akan meningkat sebesar 0,270 dengan asumsi variabel yang lain konstan.

- c. Nilai koefisien Disiplin kerja (β_2) sebesar 0,172 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan Motivasi pegawai sebesar 1 kali maka Kinerja karyawan pada PT. Central Pertiwi Bahari divisi *Food Processing Plant* Bratasena Tulang Bawang Lampung akan meningkat sebesar 0,172 dengan asumsi variabel yang lain konstan.
- d. Nilai koefisien Motivasi kerja (β_3) sebesar 0,043 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan Motivasi kerja sebesar 1 kali maka Kinerja karyawan pada PT. Central Pertiwi Bahari divisi *Food Processing Plant* Bratasena Tulang Bawang Lampung akan meningkat sebesar 0,043 dengan asumsi variabel yang lain konstan.

4.4 Hasil Uji Koefisien Regresi

Tabel 4.21 Hasil Uji Koefisien Regresi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,709 ^a	,503	,481	3,400

Sumber: Data diolah tahun 2020

Tabel 4.22 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,709 yang berarti bahwa tingkat hubungan antara Pengawasan kerja (X1), Disiplin kerja (X2) dan Motivasi kerja (X3) dengan Kinerja karyawan (Y) adalah positif kuat. Koefisien determinan R^2 (*R-Square*) sebesar 0,503 berarti bahwa Kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh Pengawasan kerja (X1), Disiplin kerja (X2) dan Motivasi kerja (X3) sebesar 0,503 atau 50,3%, sedangkan sisanya sebesar 49,7% dipengaruhi oleh faktor/variabel lain diluar penelitian ini.

4.5 Hasil Uji Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi antara konstanta dengan variabel independen. Kriteria pengambilan keputusan adalah bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, dan bila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima. Berdasarkan pengolahan data uji t diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 4.22
Hasil Uji-t Variabel Pengawasan kerja (X1), Disiplin kerja (X2), Motivasi kerja (X3) terhadap Kinerja SDM (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8,762	3,185		2,751	,008		
	Pengawasan kerja	,270	,111	,274	2,430	,018	,566	1,766
	Disiplin kerja	,172	,096	,187	1,787	,078	,660	1,516
	Motivasi kerja	,431	,101	,415	4,275	,000	,763	1,310

Sumber: Data diolah tahun 2020

1. Pengawasan kerja (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Hasil pengolahan data tabel 4.19 menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar 2,430 dan t_{tabel} sebesar 1,993, sehingga $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ dan tingkat signifikansi variabel Pengawasan kerja memiliki nilai sebesar 0.018 di bawah nilai signifikan sebesar 0,05, sehingga hal tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti pula bahwa Pengawasan kerja dalam penelitian ini berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Central Pertiwi Bahari divisi *Food Processing Plant* Bratasena Tulang Bawang Lampung.

2. Disiplin kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Hasil pengolahan data tabel 4.19 menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar 1,787 dan t_{tabel} sebesar 1,993, sehingga $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ dan dilihat dari tingkat signifikansinya variabel Disiplin kerja memiliki nilai sebesar 0,078 di atas nilai signifikan sebesar 0,05, sehingga hal tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_2 ditolak, yang berarti pula bahwa Disiplin kerja dalam penelitian ini secara signifikan tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Central Pertiwi Bahari divisi *Food Processing Plant* Bratasena Tulang Bawang Lampung.

3. Motivasi kerja (X3) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Hasil pengolahan data tabel 4.19 menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar 4,275 dan t_{tabel} sebesar 1,993, sehingga $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ dan tingkat signifikansi variabel Motivasi kerja memiliki nilai sebesar 0.000 di bawah nilai signifikan sebesar 0,05, sehingga hal tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti pula bahwa Motivasi kerja dalam penelitian ini berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Central Pertiwi Bahari divisi *Food Processing Plant* Bratasena Tulang Bawang Lampung.

4.5.2 Hasil Uji F

Uji F digunakan untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependennya. Uji dilakukan dengan membandingkan F-hitung dengan F-tabel. Kriteria pengambilan keputusan yang dilakukan adalah bila nilai $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak, dan H_a diterima. Sebaliknya, bila nilai $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima, dan H_a ditolak.

Berikut adalah sajian hasil uji regresi dari seluruh variabel independen.

Tabel 4.23
Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	806,806	3	268,935	23,271	,000^b
	Residual	797,413	69	11,557		
	Total	1604,219	72			

Sumber: Data diolah tahun 2020

Tabel 4.24 di atas menjelaskan bahwa hasil pengujian F statistik menunjukkan nilai sebesar 23,271 dengan signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti pula bahwa pengujian simultan variabel Pengawasan kerja (X1), Disiplin kerja (X2) dan Motivasi kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja SDM pada PT. Central Pertiwi Bahari divisi *Food Processing Plant* Bratasena Tulang Bawang Lampung.

4.6 Pembahasan

Hasil dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan membuktikan hipotesis tentang ada atau tidaknya pengaruh Pengawasan kerja (X1), Disiplin kerja (X2) dan Motivasi kerja (X3) terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT. Central Pertiwi Bahari divisi *Food Processing Plant* Bratasena Tulang Bawang Lampung. Hasil uji hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

4.6.1 Pengaruh Pengawasan kerja terhadap Kinerja karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara Pengawasan kerja (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT. Central Pertiwi Bahari divisi *Food Processing Plant* Bratasena Tulang Bawang Lampung. Berdasarkan analisis regresi diketahui bahwa pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan, terlihat bahwa hasil nilai t-hitung sebesar 2,430 dengan taraf signifikan 0,018. Hal ini terbukti bahwa taraf signifikan $\alpha < 0,05$ atau 5%, yang berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Taraf signifikan hasil sebesar 0,018 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Pengawasan kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Central Pertiwi Bahari divisi *Food Processing Plant* Bratasena Tulang Bawang Lampung.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Harianto, *et.al* (2020) yang menganalisis pengaruh pengawasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Centric Powerindo di Kota Batam yang memberikan hasil bahwa pengawasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan probabilitas Sig 0,000 < 0,05.

4.6.2 Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan variabel Disiplin kerja secara statistik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil analisis regresi diketahui bahwa pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, terlihat bahwa hasil nilai t-hitung sebesar 1,787 dengan taraf signifikan 0,078. Hal ini terbukti bahwa taraf signifikan $\alpha > 0,05$ atau 5%, yang berarti bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak. Taraf signifikan hasil sebesar 0,078 tersebut lebih besar dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin kerja secara signifikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Central Pertiwi Bahari divisi *Food Processing Plant* Bratasena Tulang Bawang Lampung.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Harianto, *et.al* (2020) yang menganalisis pengaruh pengawasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Centric Powerindo di Kota Batam yang memberikan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan probabilitas Sig 0,000 < 0,05.

4.6.3 Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara Motivasi kerja (X3) terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT. Central Pertiwi Bahari divisi *Food Processing Plant* Bratasena Tulang Bawang Lampung. Berdasarkan analisis regresi diketahui bahwa pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, terlihat bahwa hasil nilai t-hitung sebesar 4,275 dengan taraf signifikan 0,000. Hal ini terbukti bahwa taraf signifikan $\alpha < 0,05$ atau 5%, yang berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Taraf signifikan hasil sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Central Pertiwi Bahari divisi *Food Processing Plant* Bratasena Tulang Bawang Lampung.

Hasil penelitian tersebut tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Erlis Milta Rin Sondole, *et.al* (2015) yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh antara variabel bebas motivasi terhadap variabel terikat kinerja karyawan. Hal ini berarti motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina (Persero) Unit Pemasaran VII Terminal BBM Bitung.

4.6.4 Pengaruh Pengawasan kerja, Disiplin kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pengawasan kerja (X1), Disiplin kerja (X2) dan Motivasi kerja (X3) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT. Central Pertiwi Bahari divisi *Food Processing Plant* Bratasena Tulang Bawang Lampung. Hasil perhitungan Uji-F yang dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 2.0 diperoleh nilai F-hitung sebesar 23,271. Nilai signifikansi yang diperoleh adalah sebesar 0,000, nilai signifikansi ini lebih kecil daripada nilai α yaitu 0,05. Hal tersebut berarti bahwa variabel bebas yang meliputi pengawasan kerja (X1), disiplin kerja (X2) dan motivasi kerja (X3) secara bersama-sama/simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Central Pertiwi Bahari divisi *Food Processing Plant* Bratasena Tulang Bawang Lampung.

Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ike Susanti (2017) yang menyatakan bahwa disiplin kerja (X1), pengawasan (X2), dan motivasi (X3) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Mitra Mutiara Woodtech di Sidoarjo dengan nilai F-

hitung sebesar 765,336 dan nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000, lebih kecil daripada nilai α yaitu 0,05.