

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah Perusahaan

CV. Qualiteak merupakan perusahaan yang bergerak dibidang industri furniture, didirikan di Jepara pada tanggal 15 September 2015 oleh Ibu Fitria Veronica dan Ibu Sri Sutarmi. Dimana Ibu Fitria Veronica menjabat sebagai Direktur dan Ibu Sri Sutarmi sebagai Komisaris. Perusahaan ini produksinya didasarkan atas pesanan dari pelanggan baik lokal maupun International.

Perusahaan beralamatkan di JL Raya Mantingan – Ngabul, KM.01 Ngabul RT 01 RW 01, Tahunan, Jepara. Perusahaan ini didirikan bermula saat Ibu Fitria Veronica memutuskan untuk membuka perusahaan sendiri, sebelumnya Ibu Fitria bergabung di perusahaan lain yang bergerak dibidang yang sama yaitu *furniture*.

Penanggung jawab perusahaan ini adalah Ibu Fitria, disamping sebagai penanggung jawab penuh perusahaan, Ibu fitria juga sebagai manajer marketing dengan memiliki satu asistant dan beberapa staff untuk masing-masing devisi.

CV Qualiteak terletak di jalan raya yang menuju kearah tempat bersejarah yaitu makam Sultan Hadirin dan Ratu kaliyamat, juga arah menuju tempat wisata dan penginapan pinggir pantai, sehingga lokasinya sangat strategis karena banya dilalui oleh customer yang akan menginap dikawasan penginapan tersebut, berikut denah lokasi CV Qualiteak :



Sumber: Dokumentasi CV Qualiteak 2017

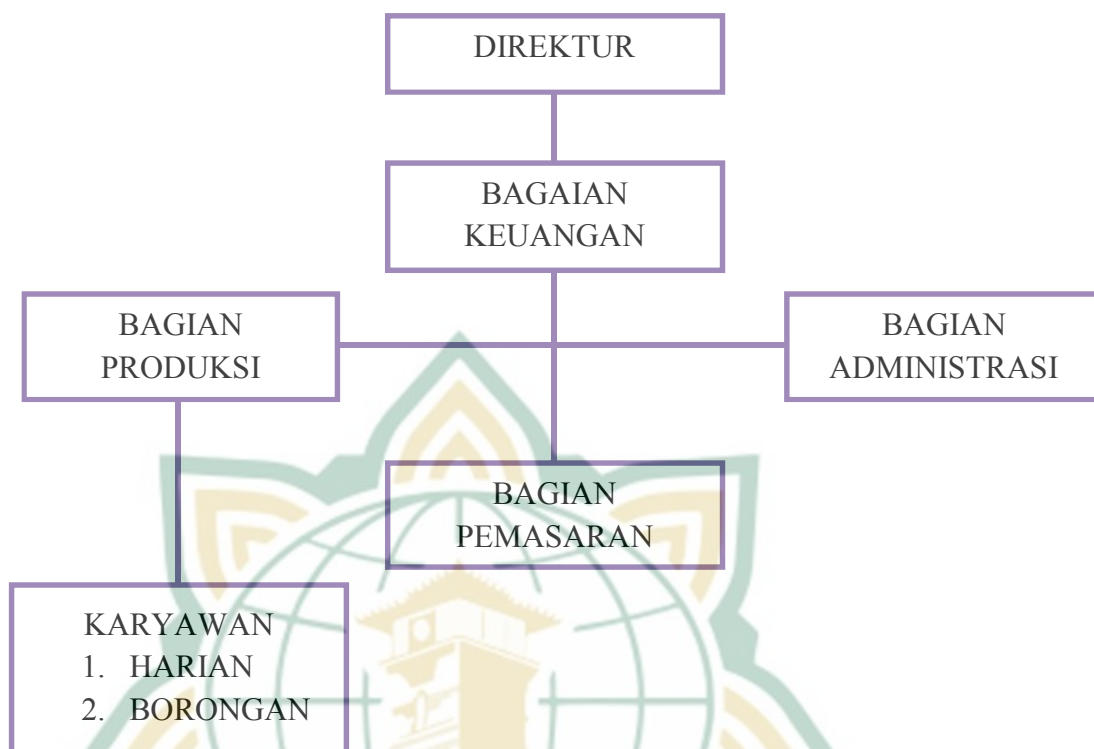
Gambar 4.1
Denah lokasi

2. Tujuan Berdirinya Perusahaan

CV Qualiteak suatu perusahaan yang bergerak di bidang *furniture* (permebelan) yang bertujuan untuk meningkatkan perekonomian masyarakat karena CV Qualiteak dapat memperkejakan warga masyarakat di lingkungan sekitar, menghasilkan barang yang memiliki kualitas baik dan siap ekspor.

3. Struktur Organisasi Perusahaan

Suatu perusahaan yang maju dan berkembang tidak lepas dari suatu kelompok penggerak yang bekerja keras dan sesuai dengan tanggung jawabnya. Untuk mencapai keberhasilan ataupun keuntungan yang besar haruslah tercipta suatu struktur organisasi yang baik. Struktur organisasi adalah gambaran secara sistematis tentang hubungan kerja sama dan orang-orang yang terdapat dalam suatu badan dalam rangka usaha mencapai tujuan. Berikut ini adalah bagan struktur organisasi dari CV Qualiteak:



Sumber: Dokumentasi CV Qualiteak 2017

Gambar 4.2
Struktur Organisasi CV Qualiteak

Tugas dan tanggung jawab dari masing-masing bagian yang ada dalam struktur organisasi CV Qualiteak adalah sebagai berikut:

- a. Direktur
 - 1) Melakukan kontrol terhadap keseluruhan aktivitas produksi dan keuangan perusahaan berdasarkan laporan dari masing-masing divisi.
 - 2) Merencanakan dan membuat keputusan terhadap kebijakan perusahaan secara menyeluruh.
 - 3) Melaporkan secara rutin aktivitas perusahaan kepada pihak komisaris.
 - 4) Berhubungan dengan pihak-pihak luar dan instansi terkait.
 - 5) Membantu memasarkan dan menjual produk karena disamping menjabat sebagai direktur juga menjabat sebagai manajer pemasaran.

b. Manajer Keuangan

- 1) Mengepalai bagian keuangan
- 2) Melakukan perencanaan budget keuangan, kemudian perencanaan *accounting* dan bagian umum.
- 3) Mencatat semua transaksi harian yang dilakukan oleh semua bagian atau departemen.
- 4) Melaporkan kepada direktur, semua transaksi yang dikerjakan oleh bagian keuangan secara periodik.

c. Bagian Marketing

- 1) Mempromosikan, menawarkan, dan menjual produk.
- 2) Membuat strategi pemasaran untuk memenangkan pasar.
- 3) Mencari pelanggan sebanyak-banyaknya.
- 4) Menerima order dari kustomer.
- 5) Mengorganisir pengiriman.
- 6) Membuat laporan kegiatan setiap hari dan melaporkan segala sesuatu kepada pimpinan.

d. Bagian Administrasi

- 1) Membuat tanda terima barang dari pemasok.
- 2) Melakukan pencatatan dan pembukuan semua transaksi harian.
- 3) Mencatat semua stok barang.
- 4) Bertanggung jawab terhadap keluar masuk barang di gudang.
- 5) Melakukan input data untuk verifikasi legalitas.
- 6) Membuat *invoice* dan *packing list* untuk order yang akan diekspor.
- 7) Memesan *container* dan mengurus dokumen pengiriman hingga selesai.
- 8) Bertanggung jawab semua transaksi administrasi maupun keuangan kepada direktur.

B. Gambaran Umum Responden

1. Deskripsi Identitas Responden

Identitas responden merupakan segala sesuatu yang erat hubungannya dengan diri responden secara individu, jumlah responden dalam penelitian ini adalah 92 orang yang merupakan responden CV. Qualiteak Jepara.

2. Jenis Kelamin Responden

Data mengenai jenis kelamin dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

Keterangan	Jumlah	Prosentase (%)
Laki-laki	71	77,2%
Perempuan	21	22,8%
Jumlah	92 Orang	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa dari 92 responden yang berjenis kelamin laki-laki sebesar 71 atau (77,2%) dan yang berjenis kelamin perempuan sebesar 21 atau (22,8%).

Umur Responden

Data mengenai pendidikan responden dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.2
Umur Responden

Keterangan	Jumlah	Prosentase (%)
20 -30 tahun	10	10,9%
31 - 40 tahun	36	39,1%
41 - 50 tahun	41	44,6%
> 50 tahun	5	5,4%
Jumlah	92 Orang	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa sebagian responden umur 20-30 tahun yaitu sebanyak 10 orang (10,9%) umur 31-40 tahun yaitu sebanyak 36 orang (39,1%), umur 41-50 tahun yaitu sebanyak 41 orang (44,6%), dan umur > 50 tahun sebanyak 5 orang (5,4%)

3. Pendidikan Responden

Data mengenai pendidikan responden dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.3
Pendidikan Responden

Keterangan	Jumlah	Prosentase (%)
SD	5	5.4%
SLTP	21	22.8%
SMA/SMK	61	66.3%
S1	5	5.4%
Jumlah	92 Orang	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa sebagian responden berpendidikan SD yaitu sebanyak 5 orang (5,4%), SLTP yaitu sebanyak 21 orang (22,8%), SMA/SMK yaitu sebanyak 61 orang (66,3%) dan yang berpendidikan S1 yaitu 5 orang 5,4%).

C. Deskripsi Angket

1. Variabel Interaksi sosial

Interaksi sosial merupakan suatu fondasi dari hubungan yang berupa tindakan yang berdasarkan norma dan nilai sosial yang berlaku dan diterapkan di dalam masyarakat. Dengan adanya nilai dan norma yang berlaku, interaksi sosial itu sendiri dapat berlangsung dengan baik jika aturan-aturan dan nilai-nilai yang ada dapat dilakukan dengan baik. Adapun tanggapan karyawan CV Qualiteak Jepara terhadap interaksi sosial dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.4
Frekuensi Variabel Interaksi sosial
Statistics

		nama	sugesti	imitasi	identifikasi	simpati	motivasi
N	Valid	92	92	92	92	92	92
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean			3.57	3.87	3.84	3.46	3.42
Median			4.00	4.00	4.00	3.00	3.00
Std. Deviation			.520	.714	.700	.686	.683
Minimum			2	3	3	2	2
Maximum			4	5	5	5	5
Sum			328	356	353	318	315
Percen tiles	25		3.00	3.00	3.00	3.00	3.00
	50		4.00	4.00	4.00	3.00	3.00
	75		4.00	4.00	4.00	4.00	4.00

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel di 4.4 dijelaskan bahwa tanggapan responden terhadap variabel interaksi sosial pertanyaan mengenai sugesti, imitasi, identifikasi, simpati serta motivasi. Dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap interaksi sosial cukup tinggi. Hal ini dapat dilihat dari sebagian besar responden yang memberikan tanggapan setuju terhadap pertanyaan-pertanyaan mengenai interaksi sosial pada karyawan CV Qualiteak Jepara.

2. Variabel Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangkan lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut melakukan aktivitasnya secara efektif. Adapun tanggapan karyawan CV Qualiteak Jepara terhadap lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.5
Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja
Statistics

		Nama	Pemimpin	Patner kerja	Ruangan	Sarana	Kebersihan
N	Valid	92	92	92	92	92	92
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean			3.63	3.77	3.54	3.82	3.72
Median			4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
Std. Deviation			.691	.665	.857	.645	.816
Minimum			2	2	2	3	2
Maximum			5	5	5	5	5
Sum			334	347	326	351	342
Percentiles	25		3.00	3.00	3.00	3.00	3.00
	50		4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
	75		4.00	4.00	4.00	4.00	4.00

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel di 4.5 dijelaskan bahwa tanggapan responden terhadap variabel lingkungan kerja pertanyaan mengenai pemimpin, patner kerja, ruangan, sarana dan kebersihan. Dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap lingkungan kerja cukup tinggi. Hal ini dapat dilihat dari sebagian besar responden yang memberikan tanggapan setuju terhadap pertanyaan-pertanyaan mengenai lingkungan kerja pada karyawan CV Qualiteak Jepara.

3. Variabel Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai karyawan dalam suatu perusahaan, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Adapun tanggapan karyawan CV Qualiteak Jepara terhadap kinerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.6
Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan
Statistics

		nama	kualitas	kuantitas	Ketepatan waktu	efektifitas	kemandirian
N	Valid	92	92	92	92	92	92
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean			4.00	3.93	3.83	4.03	3.76
Std. Error of Mean			.049	.037	.055	.082	.078
Median			4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
Std. Deviation			.469	.357	.526	.791	.747
Minimum			2	3	2	3	3
Maximum			5	5	5	5	5
Sum			368	362	352	371	346
Percentiles	25		4.00	4.00	4.00	3.00	3.00
	50		4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
	75		4.00	4.00	4.00	5.00	4.00

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel di 4.6 dijelaskan bahwa tanggapan responden terhadap variabel kinerja karyawan pertanyaan mengenai kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas dan kemandirian. Dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap kinerja karyawan cukup tinggi. Hal ini dapat dilihat dari sebagian besar responden yang memberikan tanggapan setuju terhadap pertanyaan-pertanyaan mengenai kinerja karyawan pada karyawan CV Qualiteak Jepara.

D. Analisis Data

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu keusioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut¹:

¹Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS* Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang, 2013, hlm. 49.

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item	Corrected Item-Total Correlation (r hitung)		r tabel	Ket.
Interaksi sosial (X1)	x1	0,354	>	0.173	Valid
	x2	0,692	>	0.173	Valid
	x3	0,464	>	0.173	Valid
	x4	0,386	>	0.173	Valid
	x5	0,554	>	0.173	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	x1	0,433	>	0.173	Valid
	x2	0,382	>	0.173	Valid
	x3	0,245	>	0.173	Valid
	x4	0,397	>	0.173	Valid
	x5	0,530	>	0.173	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	x1	0,292	>	0.173	Valid
	x2	0,470	>	0.173	Valid
	x3	0,272	>	0.173	Valid
	x4	0,654	>	0.173	Valid
	x5	0,274	>	0.173	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Dari tabel diatas, terlihat bahwa semua variabel (butir soal) bahwa menunjukkan seluruh butir-butir soal valid, hal ini terlihat dari nilai *Corrected Item-Total Correlation* (r hitung) lebih besar dari nilai r tabel.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban responden, terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu².

Untuk menguji reliabilitas alat ukur, menggunakan *cronbach alpha*. Alat ukur ini dinyatakan andal atau *reliable* bila koefisien *cronbach alpha* berkisar dengan nilai diatas 0,6. Adapun hasil uji reliabilitas dapat dilihat dalam tabel 4.8 berikut ini:

²Ibid, hlm. 45.

Tabel 4.8
Nilai Cronbach Alpha dan Tiap Variabel

No.	Variabel	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>		<i>Cut Of Value</i>	Ket.
1.	Interaksi Sosial (X1)	0,727	>	0.60	Reliabel
2.	Lingkungan Kerja (X2)	0,636	>	0.60	Reliabel
3.	Kinerja Karyawan (Y)	0,609	>	0.60	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

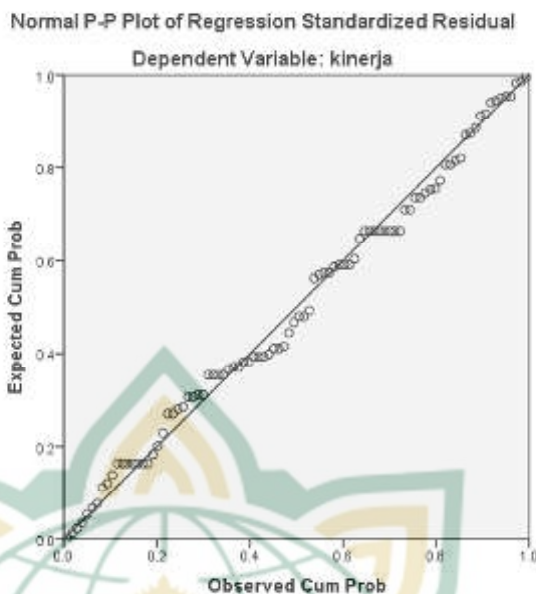
Dari tabel diatas, terlihat bahwa semua variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0.6. Maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini adalah **reliable**.

E. Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan analisis regresi sebelumnya akan dilakukan *pengujian* untuk mengetahui layak tidaknya model regresi tersebut, maka akan dilakukan pengujian asumsi normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas

1. Uji Normalitas

Berdasarkan *Normal Probability Plot* menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal atau grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal maka model regresinya memenuhi asumsi normalitas. Untuk hasil dari uji normalitas dapat dilihat pada gambar dibawah ini.



Gambar 4.3
Uji Normalitas

Berdasarkan hasil pengujian pada gambar diatas menunjukkan bahwa titik-titik (yang menggambarkan data sesungguhnya) terlihat menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya. Hal ini menunjukkan bahwa penyebaran data tersebut berdistribusi normal yang artinya model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 4.9
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		Interaksi sosial	Lingkungna kerja	Kinerja
N		92	92	92
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	18.15	18.48	19.55
	Std. Deviation	2.296	2.360	1.877
Most Extreme Differences	Absolute	.233	.146	.214
	Positive	.233	.146	.214
	Negative	-.120	-.107	-.117
Kolmogorov-Smirnov Z		2.234	1.396	2.052
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000	.041	.000

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan uji normalitas dengan menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test bahwa distribusi normal dengan nilai signifikansi (p) < 0.05.

2. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*) model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Deteksi terhadap ada tidaknya mutikolonieritas yaitu dengan menganalisis materi korelasi variabel-variabel bebas, dapat juga dengan melihat pada nilai *tolerance* serta nilai *variance inflation factor* (VIF) dapat dilihat pada lampiran.

Tabel 4.10
Tabel Multikolonieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.333	1.274		6.542	.000		
	Interaksi sosial	.284	.081	.348	3.525	.001	.612	1.634
	Lingkungan kerja	.328	.079	.412	4.176	.000	.612	1.634

a. Dependent Variable: kinerja

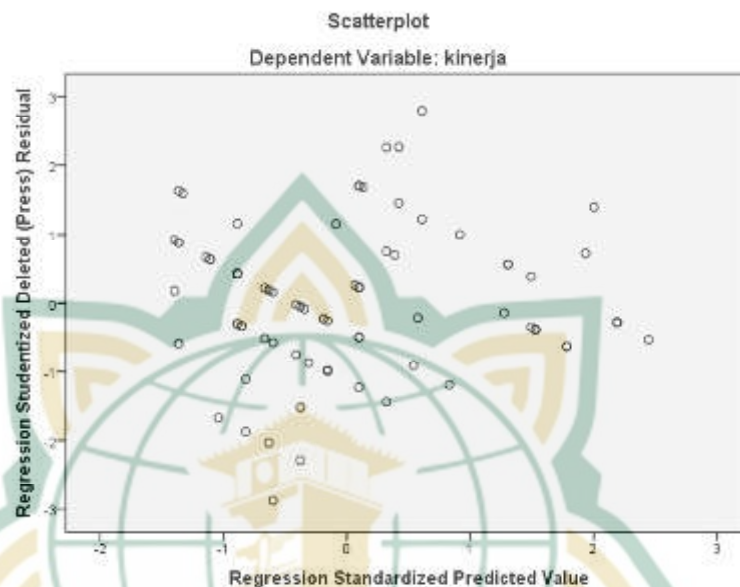
Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan hasil pengujian multikolonieritas yang dilakukan diketahui bahwa nilai Interaksi sosial 0,612 dan VIF 1,634, dan nilai lingkungan kerja 0,612 dan VIF 1.6345. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada variabel bebas yang memiliki *tolerance* kurang dari 10 persen dan tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai VIF lebih besar dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa ada pola yang tidak jelas, serta ada titik *menyebarkan* di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi Heteroskedastitas

pada model regresi. Untuk hasil dari uji normalitas dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Gambar 4.4
Gambar Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil pengujian pada gambar diatas menunjukkan bahwa titik-titik tersebut letaknya menyebar diatas dan dibawah angka 0 sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu seperti bergelombang, melebar kemudian menyempit. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

F. Analisis Data

1. Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi R^2 digunakan untuk mengetahui seberapa baik sampel menggunakan data. R^2 mengukur sebesarnya jumlah reduksi dalam variabel *dependent* yang diperoleh dari pengguna variabel bebas. R^2 mempunyai nilai antara 0 sampai 1, dengan R^2 yang tinggi berkisar antara 0,7 sampai 1.

Tabel 4.11
Tabel Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.685 ^a	.470	.458	1.382	1.914
a. Predictors: (Constant), lingkungan_kerja, interaksi_sosial					
b. Dependent Variable: kinerja					

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

R² yang digunakan adalah nilai adjusted R square yang merupakan R² yang telah disesuaikan. Adjusted R square merupakan indikator untuk mengetahui pengaruh penambahan waktu suatu variabel independent ke dalam persamaan. Adapun hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada lampiran.

Dari *output* terlihat nilai korelasi adalah sebesar 0.685 dengan koefisien determinasi 0.458 Dengan demikian 45,8% variasi perubahan variabel Kinerja karyawan yang dijelaskan oleh variabel interaksi sosial (X1), lingkungan kerja (X2), untuk 54,2% di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak kami teliti.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas yaitu interaksi sosial (X1), lingkungan kerja (X2) terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y).

Tabel 4.12
Tabel Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.333	1.274		6.542	.000
	Interaksi sosial	.284	.081	.348	3.525	.001
	Lingkungan kerja	.328	.079	.412	4.176	.000
a. Dependent Variable: kinerja						

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui sejauhmana variabel *independent* mempunyai pengaruh variabel *dependent*. Dengan variabel-variabel tersebut dapat disusun dalam persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Berdasarkan tabel 4.11, maka dapat diketahui persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 8,333 + 0,284x_1 + 0,328x_2 + e$$

Persamaan regresi linier berganda tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 8,333 dapat diartikan apabila interaksi sosial (X1), lingkungan kerja (X2) terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y). nilainya sebesar 8,333
- b. Koefisien regresi variabel interaksi sosial (X1) sebesar 0,284 artinya setiap perubahan variabel interaksi sosial (X1) sebesar satu satuan maka akan mengakibatkan perubahan kinerja karyawan sebesar 0,284 satuan, dengan asumsi variabel yang lain adalah tetap. Peningkatan satu satuan pada variabel interaksi sosial (X1) akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,284 satuan, sebaliknya penurunan satu satuan pada variabel interaksi sosial (X1) akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,284 satuan.
- c. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 0,328 artinya setiap perubahan variabel lingkungan kerja (X2) sebesar satu satuan maka akan mengakibatkan perubahan kinerja karyawan sebesar 0,328 satuan, dengan asumsi variabel yang lain adalah tetap. Peningkatan satu satuan pada variabel lingkungan kerja (X2) akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,284 satuan, sebaliknya penurunan satu satuan pada variabel lingkungan kerja (X2) akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,328 satuan.

3. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Pengujian parsial (uji t) bertujuan untuk menguji atau mengkonfirmasi hipotesis secara individual. Uji parsial ini yang terdapat dalam hasil perhitungan statistik ditunjukkan dengan t hitung. Secara lebih rinci hasil t hitung dapat dilihat pada lampiran. Adapun hasil dari perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS versi 21 dapat dideskripsikan sebagai berikut:

Tabel 4.13
Tabel Hasil Uji t

Coefficients ^a			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	6.542	.000
	Interaksi sosial	3.525	.001
	Lingkungan kerja	4.176	.000
a. Dependent Variable: kinerja			

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan hasil uji statistik t pada tabel 4.12, dapat dijelaskan pengaruh interaksi sosial dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial sebagai berikut:

a. Uji Statistik t Interaksi Sosial Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis kedua penelitian ini menyatakan bahwa interaksi sosial (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan kinerja karyawan sehingga diperoleh hasil pengujian sebagai berikut: Tabel 4.12. di atas diperoleh nilai t hitung untuk variabel interaksi sosial (X1) adalah sebesar 3,526 sedangkan nilai t tabel adalah sebesar 1,661 ($df = 92 - 3 - 1 = 88$) menggunakan uji satu sisi. Sedangkan untuk nilai signifikansi adalah 0,001. Dari data tersebut dapat diartikan bahwa $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ dan hasilnya positif ($3,526 > 1,661$) dan nilai signifikansinya menunjukkan lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 ($0,001 < 0,05$) maka dapat diartikan bahwa hipotesis pertama diterima artinya interaksi sosial (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan kinerja karyawan.

b. Uji Statistik t Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis kedua penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan kinerja karyawan sehingga diperoleh hasil pengujian sebagai berikut: Tabel 4.12. diatas diperoleh nilai t hitung untuk variabel lingkungan kerja (X2) adalah sebesar 4,176 sedangkan nilai t tabel adalah sebesar 1,661 ($df = 92-3-1 = 88$) menggunakan uji satu sisi. Sedangkan untuk nilai signifikansiya adalah 0,000. Dari data tersebut dapat diartikan bahwa $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ dan hasilnya positif ($4,176 > 1,661$) dan nilai signifikansinya menunjukan lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka dapat diartikan bahwa hipotesis kedua diterima artinya lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan kinerja karyawan.

4. Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan ke dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat. Ketentuan yang digunakan adalah:

Apabila nilai probabilitas $> 0,05$ maka H_0 diterima.

Apabila nilai probabilitas $< 0,05$ maka H_0 ditolak.

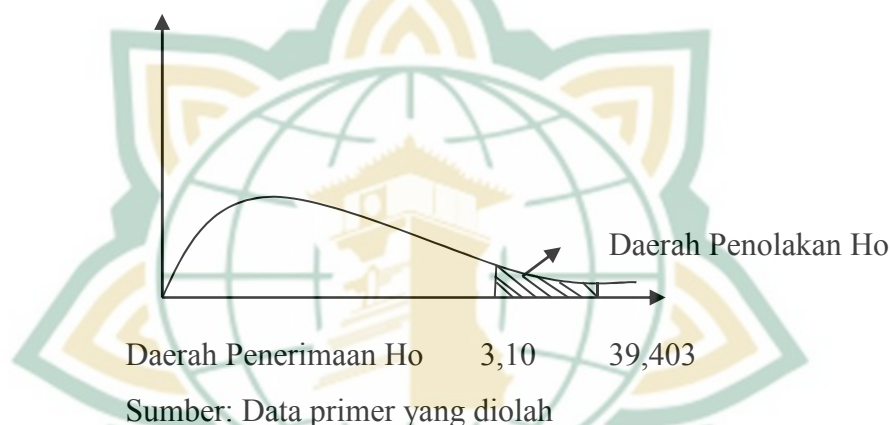
Tabel 4.14
Tabel Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	150.622	2	75.311	39.403	.000 ^b
	Residual	170.106	89	1.911		
	Total	320.728	91			
a. Dependent Variable: kinerja						
b. Predictors: (Constant), lingkungan_kerja, interaksi_sosial						

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan hasil uji ANOVA atau uji F pada Tabel 4.15. Menunjukan bahwa nilai F hitung sebesar 39,403 sedangkan untuk nilai F

tabelnya sebesar 3,10 (df 1 = 3 dan df 2 = 92-3-1 = 88). Selain itu diperoleh nilai signifikansinya sebesar 0,000 adalah lebih kecil dari taraf signifikansinya sebesar 0,05. Dengan demikian nilai F hitung > F tabel (39,403 > 3,10) dan nilai signifikansinya lebih kecil dari taraf signifikansinya (0,000 < 0,05) maka hipotesis kedua diterima, artinya variabel interaksi sosial (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y).



Gambar 4.5
Uji F

G. Pembahasan

Berdasarkan hasil perhitungan diatas dapat dijelaskan bahwa:

Tabel 4.15
Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis

No.	Hipotesis	Keputusan
1	Diduga interaksi sosial memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan	Diterima
2	Diduga lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan	Diterima
3	Diduga interaksi sosial dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan	Diterima

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

1. Pengaruh Interaksi Sosial Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian statistik interaksi sosial terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t hitung 3,526 dengan nilai t tabel 1,661 dan nilai p value (Sig.) 0,001 yang berada di bawah 0,05 (tingkat signifikansi) ini berarti nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($3,054 > 1,661$) maka t hitung di daerah ditolak (H_0), artinya hipotesis nihil (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Sehingga hipotesis pertama H_a diterima, bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara interaksi sosial terhadap kinerja karyawan.

Hasil dari penelitian ini mendukung hipotesis alternatif yang menyatakan “terdapat pengaruh antara interaksi sosial terhadap kinerja. Hasil penelitian ini memberikan bukti bahwa karyawan CV Qualiteak Jepara dalam bekerja juga menghargai hubungan sosial dengan teman bekerjanya”. Hal ini sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Anggrainy Ratna Pratiwi (2016) bahwa Berdasarkan hasil uji normalitas, uji analisis linear berganda, uji T dan uji F , uji koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian uji T menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara interaksi sosial sesama rekan kerja dengan kinerja karyawan. Diperoleh nilai t hitung = 4,448 dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, didapat t tabel sebesar 1,992. Ini berarti t hitung $>$ t tabel, yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian statistik lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t hitung 4,176 dengan nilai t tabel 1,661 dan nilai p value (Sig.) 0,000 yang berada di bawah 0,05 (tingkat signifikansi) ini berarti nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($4,176 > 1,661$) maka t hitung di daerah ditolak (H_0), artinya hipotesis nihil (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Sehingga hipotesis pertama

Ha diterima, bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja.

Hasil dari penelitian ini mendukung hipotesis alternatif yang menyatakan “terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini memberikan bukti bahwa karyawan CV Qualiteak Jepara dalam bekerja juga menghargai hubungan sosial dengan teman bekerjanya”. Hal ini sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Diana Khairani Sofyan (2013) bahwa Hasil uji Hipotesis diperoleh bahwa H_0 ditolak artinya bahwa ada pengaruh secara signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada BAPPEDA Kabupaten X.

3. Pengaruh Interaksi Sosial serta Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian statistik lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai F hitung sebesar 39.403 dan nilai signifikansinya adalah 0.00 sehingga dapat di simpulkan bahwa Interaksi Sosial serta Lingkungan Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan CV Qualiteak Jepara.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan Anggrainy Ratna Pratiwi (2016) dan Diana Khairani Sofyan (2013). Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa penelitian yang mereka lakukan secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan.

H. Implikasi Penelitian

1. Teoritis

Implikasi teoritis dari penelitian ini bermanfaat terhadap pengembangan ilmu manajemen, khususnya dalam bidang sumber daya manusia, menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan maka perusahaan atau organisasi harus bisa menggunakan teknik – teknik untuk meningkatkan kinerja karyawan, sehingga setiap karyawan bekerja dapat berjalan dengan lancar.

2. Praktis

Dalam penelitian memberikan implikasi secara praktis sebagai berikut:

- a. Penelitian ini mengindikasikan bahwa pengawasan memberikan pengaruh pada kinerja karyawan, karena interaksi sosial merupakan hubungan antar sesama yang harus dibina dengan baik dan lingkungan kerja yang nyaman baik untuk karyawan
- b. Untuk menciptakan dan menjaga kinerja karyawan secara konsisten perlu dilakukan pebaikan dan peningkatan manajemen perusahaan

