

BAB IV

PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk

PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk adalah salah satu perusahaan agri-food terbesar dan terkemuka di tanah air. Unit bisnis utama perusahaan ini yakni pembuatan pakan ternak, pembibitan ayam, pengolahan unggas serta pembudidayaan pertanian. Keunggulan dari perusahaan ini meliputi integritas vertikal dan skala ekonomi. Hal ini di maksud bahwa perusahaan menjalin hubungan baik antara operasional yang dilakukan di hulu dengan hilir. Dengan dijaganya hubungan tersebut maka akan terjamin kualiatas produk yang unggul. Di samping itu dengan skala ekonomi, japfa menawarkan produk-produk dengan biaya yang terjangkau bagi konsumen Indonesia.

Awal berkembangnya perusahaan ini dimulai pada era tahun 1970-an. Japfa pertama kali didirikan sejak tahun 1971 dengan nama PT Java Pelletizing Factory. Perusahaan ini merupakan perusahaan Dagang dan Industri Ometraco dan *International Graanhandel Thegra NV of the Netherlands*. Pada awalnya perusahaan ini bergerak dalam industry kopra pellet sebagai produk utamanya. Sejak berdirinya perusahaan terus melakukan ekspansi. Puncaknya yakni perubahan status perusahaan menjadi perusahaan terbuka seiring dengan pencatatan saham perusahaan di Bursa Efek Jakarta dan Surabaya sejak Oktober 1989. Dengan dilakukannya penawaran saham sejak tahun 1990, perusahaan kemudian menjelma menjadi perusahaan yang memiliki kekuatan finansial dalam sektor pakan ternak. PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Muara Enim beralamat di Jalan lintas Palembang-Prabumulih tepatnya di desa

Segayam kecamatan Gelumbang kabupaten Muara Enim, Sumatera Selatan, 31171,
Tlp. 08117846626.¹

2. Visi Dan Misi Perseroan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk

a. Visi

Kesuksesan utama PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk (Perseroan), dibangun atas dasar keyakinan dalam membina hubungan yang saling menguntungkan, berdasarkan kepercayaan dan integritas. Bersama seluruh pihak-pihak terkait, Perseroan selalu mengambil posisi pro-aktif dalam mengembangkan hubungan yang saling menguntungkan.

- 1) Bersama seluruh pemegang sahamnya, Perseroan senantiasa bertujuan meraih imbal hasil investasi yang lebih baik.
- 2) Bersama rekan bisnis, Perseroan bekerja sama dalam menekan persaingan yang tidak sehat.
- 3) Bersama pelanggan, Perseroan memfokuskan diri untuk memberikan atau menghasilkan produk unggulan dan pelayanan yang sangat bersaing dan membina hubungan yang saling menguntungkan.
- 4) Bersama pemasok, menawarkan dan mengeksplorasi kesepakatan dalam bekerja sama.
- 5) Bersama karyawan, Perseroan terus mencari dan mengembangkan program-program yang dapat memberikan hasil dan nilai tambah terbaik bagi setiap karyawan.
- 6) Bersama masyarakat, Perseroan melakukan upaya untuk menjadi warga dunia usaha yang bertanggung jawab terhadap masyarakat di sekitarnya.

¹Wawancara dengan Bapak Suharman selaku HRD PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Muara Enim (tgl 8 November 2018)

b. Misi

Menjadi penyedia terkemuka dan terpercaya di bidang produk pangan berprotein terjangkau di Indonesia, berlandaskan kerjasama dan pengalaman teruji, dalam upaya memberikan manfaat bagi seluruh pihak terkait

1. TERKEMUKA

- 1) Menjadi yang utama dan selalu diingat
- 2) Menjadi panutan bagi industri sejenis
- 3) Berkembang melalui proses berkesinambungan
- 4) Selangkah lebih maju dalam persaingan

2. TERPERCAYA

- 1) Dapat diandalkan oleh segenap pemasok, pelanggan dan karyawan
- 2) Konsisten, dapat dipercaya, aman, berkualitas baik, produk higienis
- 3) Bertanggung jawab kepada masyarakat dan lingkungan sekitar

3. TERJANGKAU

- 1) Mengutamakan masyarakat luas
- 2) Kualitas baik dengan harga terjangkau
- 3) Berperan aktif dalam menanggulangi keterbatasan pangan
- 4) Penyedia protein yang efisien; mengarah pada tingkat keuntungan jangka panjang yang mendukung kelangsungan usaha

4. PRODUK PANGAN BERPROTEIN

- 1) Mengembangkan usaha di bidang protein dari hewan ternak termasuk unggas dan hewan laut
- 2) Termasuk usaha utama di bidang pakan, pembiakan & pemeliharaan ternak, vaksin, dan lain-lain
- 3) Berujung pada produksi makanan olahan untuk konsumsi manusia

5. KERJA SAMA

- 1) Bekerja sama dan saling membantu satu sama lain tanpa diminta
- 2) Koordinasi yang sempurna
- 3) Beroperasi sebagai satu kesatuan
- 4) Berbeda pendapat tetapi tetap bergerak sebagai satu tim

6. PENGALAMAN TERUJI

- 1) Memiliki pengalaman teruji di bidang peternakan dan di kawasan berkembang Asia

7. PIHAK TERKAIT

Meliputi:

- 1) Karyawan
- 2) Pelanggan
- 3) Pemasok
- 4) Peternak mitra
- 5) Pemegang Saham
- 6) Masyarakat

3. Nilai-Nilai

Kesuksesan utama PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk (Perseroan), dibangun atas dasar keyakinan dalam membina hubungan yang saling menguntungkan, berdasarkan kepercayaan dan integritas. Bersama seluruh pihak-pihak terkait, Perseroan selalu mengambil posisi pro-aktif dalam mengembangkan hubungan yang saling menguntungkan.

Motto “**Berkembang Menuju Kesejahteraan Bersama**” menjadi titik tolak kesuksesan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk.²

²Dokumentasi PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Muara Enim

B. Karakteristik Responden

1. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin (*Gender*)

Data responden berdasarkan jenis kelamin dapat di kelompokkan menjadi dua, yaitu: Laki-laki dan Perempuan. Deskripsi karakteristik responden berdasarkan umur di sajikan pada tabel 4.1 berikut ini:

Tabel 4.1
Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin (*Gender*)

Jenis_Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	64	80.0	80.0	80.0
	Perempuan	16	20.0	20.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat diketahui bahwa responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 64 orang dan responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 16 orang hal ini berarti dapat disimpulkan bahwa karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Muara Enim lebih banyak laki-laki dari pada perempuan.

2. Data Responden Berdasarkan Usia

Berikut data usia responden PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Muara Enim, yaitu:

Tabel 4.2
Data Responden Berdasarkan Usia

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	17-25 tahun	35	43.8	43.8	43.8
	26-34 tahun	38	47.5	47.5	91.3
	lebih dari 35	7	8.8	8.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan pada tabel 4.2 di atas, data responden menurut umur menunjukkan bahwa responden yang berusia 17–25 tahun sebanyak 35 orang sedangkan 26–34 berjumlah lebih banyak yaitu 38 responden. Sedangkan usia > 35 tahun paling sedikit yakni 7 responden.

3. Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berikut data usia responden PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Muara Enim, yaitu:

Tabel 4.3
Deskripsi Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan
Pendidikan_Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	60	75.0	75.0	75.0
S1	20	25.0	25.0	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Tabel 4.3 di atas, menunjukkan bahwa tingkat pendidikan responden karyawan pada PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Muara Enim tersebut adalah SMA sebanyak 60 responden sedangkan S1 sebanyak 20 responden.

4. Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Deskripsi responden berdasarkan lamanya bekerja di PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Muara Enim. Deskripsi responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

Tabel 4.4
Deskripsi Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja
Lama_Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 tahun	31	38.8	38.8	38.8
2 tahun	36	45.0	45.0	83.8
lebih dari 3 tahun	13	16.3	16.3	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.4 di atas, mayoritas responden merupakan karyawan yang telah mengabdikan diri pada perusahaan salam 2 tahun sebanyak 36 responden. Sedangkan responden yang bekerja 1 tahun sebanyak 31 orang dan responden yang bekerja lebih dari 3 tahun adalah sebanyak 13 responden.

C. Uji Instrumen Penelitian

Dalam pengujian validitas dan reliabilitas instrumen, pada penelitian ini penulis menggunakan analisis dengan SPSS, berikut hasil pengujiannya:

1. Uji Validitas

Dalam tingkat validitas dilakukan uji signifikan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} . Untuk dalam hal ini *degree of freedom* (df) = $n-2$, n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah konstruk. Pada penelitian ini besarnya df dapat dihitung yaitu $n = 80$ jadi $df = 80-2$, $df = 78$. Dengan alpha 0,05 di dapat r_{tabel} 0,219. Jika r_{hitung} (untuk tiap-tiap pertanyaan dapat dilihat pada kolom *corrected item pertanyaan total correlation*) lebih besar dari r_{tabel} dan nilai r positif, maka setiap pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item Pernyataan	<i>Corrected Item Pernyataan Total Correlation</i>	R Tabel	Keterangan
Motivasi	Pernyataan 1	0,572	0,219	Valid
	Pernyataan 2	0,670	0,219	Valid
	Pernyataan 3	0,779	0,219	Valid
	Pernyataan 4	0,661	0,219	Valid
	Pernyataan 5	0,661	0,219	Valid
Lingkungan Kerja	Pernyataan 1	0,647	0,219	Valid
	Pernyataan 2	0,650	0,219	Valid
	Pernyataan 3	0,801	0,219	Valid
	Pernyataan 4	0,768	0,219	Valid
	Pernyataan 5	0,671	0,219	Valid
Disiplin Kerja	Pernyataan 1	0,583	0,219	Valid
	Pernyataan 2	0,782	0,219	Valid
	Pernyataan 3	0,731	0,219	Valid
	Pernyataan 4	0,795	0,219	Valid
	Pernyataan 5	0,753	0,219	Valid
Kinerja Karyawan	Pernyataan 1	0,726	0,219	Valid
	Pernyataan 2	0,588	0,219	Valid
	Pernyataan 3	0,758	0,219	Valid
	Pernyataan 4	0,503	0,219	Valid
	Pernyataan 5	0,677	0,219	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2018

Dapat dilihat dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa masing-masing item pertanyaan memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,219) dan bernilai positif. Dengan demikian pada setiap pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas instrumen dapat dilihat dari besarnya nilai *cronbach alpha* pada masing-masing variabel. *Cronbach alpha* digunakan untuk mengetahui reliabilitas konsisten interitem atau menguji kekonsistenan responden dalam merespon seluruh item. Instrumen untuk mengukur masing-masing variabel dikatakan reliabel jika memiliki *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60.

Tabel 4.6
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Alpha	Keterangan
Motivasi (X ₁)	0,694	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X ₂)	0,753	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja(X ₃)	0,768	0,60	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,655	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan dari keterangan tabel diatas menunjukkan bahwa masing-masing variabel memiliki *cronbach alpha* > 0,60. Dengan demikian Variabel (Motivasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan) dapat dinyatakan reliabel.

D. TEKNIK ANALISIS DATA

1. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variable independen yaitu Motivasi (X₁), Lingkungan Kerja (X₂) dan Disiplin Kerja (X₃) terhadap variabel dipenden Kinerja Karyawan (Y). Perhitungan statistik dalam analisis regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program

komputer *SPSS for Windows* versi 23. Ringkasan hasil pengolahan data dengan menggunakan program *SPSS* tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7
Hasil Regresi Linier Berganda

		Coefficients^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.007	2.495		1.205	.232
	Motivasi	.256	.097	.241	2.628	.010
	Lingkungan_Kerja	.193	.094	.186	2.044	.044
	Disiplin_Kerja	.398	.079	.461	5.027	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan
Sumber: Data primer diolah, 2018

Dari hasil tersebut dapat diketahui hubungan antara dua variabel independen dan variabel dependen yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

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

$$Y = 3,007 + 0,256 (X_1) + 0,193 (X_2) + 0,398 (X_3) + e$$

Berdasarkan persamaan yang dihasilkan melalui regresi linear berganda, interpretasi yang dihasilkan adalah sebagai berikut:

- Konstanta yang di dapat dalam penelitian ini adalah sebesar 3,007. Hal ini menyatakan bahwa jika motivasi (X₁), lingkungan kerja (X₂) dan disiplin kerja (X₃) sama dengan nol (0), maka total nilai kinerja karyawan (Y) adalah 3,007.
- Nilai koefisien variabel motivasi (X₁) adalah sebesar 0,256. Hal ini menyatakan bahwa setiap peningkatan sebesar 1% pada motivasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,256. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan searah antara motivasi dengan kinerja karyawan.
- Nilai koefisien variabel lingkungan kerja (X₂) adalah sebesar 0,193. Hal ini menyatakan bahwa setiap peningkatan sebesar 1% pada lingkungan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,193. Koefisien bernilai positif

artinya terjadi hubungan searah antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

- d. Nilai koefisien variabel disiplin kerja (X3) adalah sebesar 0,398. Artinya apabila setiap peningkatan sebesar 1% pada disiplin kerja maka kinerja karyawan pada PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Cabang Muara Enim mengalami kenaikan cukup berarti, sebesar 0,398. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan searah antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

2. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji normalitas, multikolinieritas, linieritas dan heterokedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data terdistribusi normal atau tidak. Sehingga apabila data terdistribusi normal maka bisa dilanjutkan ke tahap berikutnya. Uji normalitas bisa dilihat dari nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa residual menyebar normal begitupun sebaliknya apabila *Asymp. Sig. (2-tailed)* < 0,05 maka data menyebar tidak normal. Untuk menguji apakah bersifat normal atau tidak maka peneliti menggunakan analisa *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) sebagai berikut:

Tabel 4.8
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std.		1.77850043
	Deviation		
Most Extreme Differences	Absolute		.088
	Positive		.064
	Negative		-.088
Test Statistic			.088

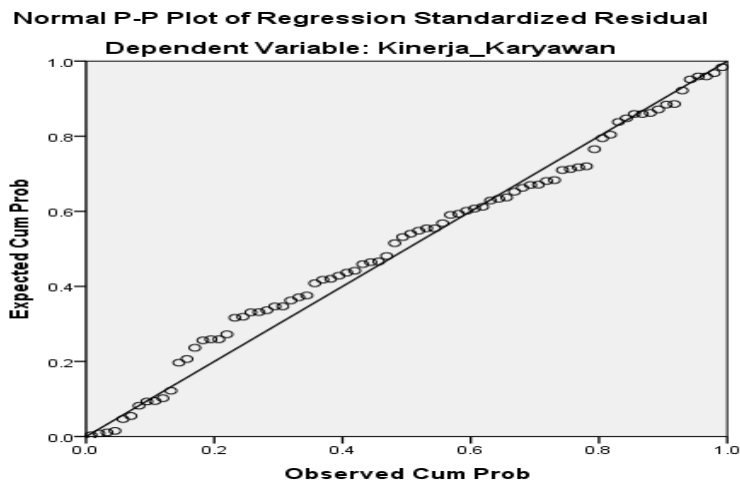
Asymp. Sig. (2-tailed)	.194 ^c
------------------------	-------------------

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Gambar 4.1

Normal Probability Plot



Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Dari tabel 4.8 diatas terlihat nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* $0.194 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa data menyebar normal dan hal yang samapun di tunjukkan pada gambar 4.1 bahwa titik-titik tersebar terhimpit di sekitar garis dan mengikuti arah garis diagonal.

Dengan demikian, residual data terdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinieritas. Nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* $< 0,10$

atau nilai VIF > 10,00. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS versi 23 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.9
Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.007	2.495		1.205	.232		
Motivasi	.256	.097	.241	2.628	.010	.872	1.147
Lingkungan_Kerja	.193	.094	.186	2.044	.044	.886	1.129
Disiplin_Kerja	.398	.079	.461	5.027	.000	.874	1.144

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber : Data Primer Diolah 2018

Hasil uji multikolinieritas pada tabel 4.9 diatas dapat dilihat pada kolom *tolerance* dan VIF. Hasil *tolerance* ketiga variabel independen motivasi (X1) 0,872, lingkungan kerja (X2) 0,886 dan disiplin kerja (X3) 0,874, nilai tersebut menunjukkan > 0,10. Nilai VIF ketiga variabel independen pun motivasi (X1) 1,147, lingkungan kerja (X2) 1,129 dan disiplin kerja (X3) 1,144 menunjukkan < 10,00, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi.

c. Uji Linieritas

Uji Linearitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang dianalisis berhubungan secara linier atau tidak. Uji linieritas dilihat dari *Test for linearitas* atau perbandingan eta dan r kuadrat. Linieritas bisa dilihat dari tabel *Measure of Association*. Jika nilai eta > eta square maka model yang tepat adalah linier. Atau dari *anova table*. Model Linier jika *Sig. linearity* < 0,05.

Tabel 4.10
Uji Linieritas Motivasi

Sumb er: Data Prime r Diola h, 2018	ANOVA Table							
				Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
	Kinerja_Karyawan * Motivasi	Between Groups	(Combined	143.397	9	15.933	3.665	.001
			Linearity	82.260	1	82.260	18.923	.000
			Deviation from Linearity	61.137	8	7.642	1.758	.100
		Within Groups			304.291	70	4.347	
Total			447.687	79				

Tabel 4.11

Uji Linieritas

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja_Karyawan * Motivasi	.429	.184	.566	.320

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Dari tabel di atas diperoleh nilai *Sig. Linearity* 0,000. Hal ini akan dibandingkan dengan 0,05 (karena menggunakan taraf signifikansi 5%) maka menggunakan kriteria pengujian sebagai berikut:

- 1) Jika nilai sig. linearity < 0,05 maka H_0 ditolak
- 2) Jika nilai sig. linearity > 0,05 maka H_0 diterima

0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak artinya ada hubungan yang linear antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Karena nilai 0,000 jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi tingkat motivasi terhadap kinerja karyawan. selain dilihat dari *Anova table* uji linearitas juga bisa dilihat dari tabel *Measures of Association* dengan membandingkan nilai Eta dan *Eta Squared* apabila $Eta > Eta Squared$ maka model regresi bisa dikatakan linier. Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa $Eta\ 0,566 > Eta\ Squared\ 0,320$ ini

menyatakan bahwa terdapat hubungan yang linier antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.12
Uji Linieritas Lingkungan Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja_Karyawan *Lingkungan_Kerja	Between Groups	(Combined)	126.137	9	14.015	3.051	.004
		Linearity	63.519	1	63.519	13.828	.000
		Deviation from Linearity	62.617	8	7.827	1.704	.113
	Within Groups		321.551	70	4.594		
	Total		447.688	79			

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Tabel 4.13
Uji Linieritas

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja_Karyawan * Lingkungan_Kerja	.377	.142	.531	.282

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Dari tabel di atas diperoleh nilai *Sig. Linearity* 0,000. Hal ini akan dibandingkan dengan 0,05 (karena menggunakan taraf signifikansi 5%) maka menggunakan kriteria pengujian sebagai berikut:

- 1) Jika nilai sig. linearity < 0,05 maka H_0 ditolak
- 2) Jika nilai sig. linearity < 0,05 maka H_0 diterima

0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak artinya ada hubungan yang linear antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Karena nilai 0,000 jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi tingkat lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. selain dilihat dari *Anova table* uji linearitas juga bisa dilihat dari tabel *Measures of Association* dengan membandingkan nilai Eta dan Eta Squared apabila $\text{Eta} > \text{Eta Squared}$ maka

model regresi bisa dikatakan linear. Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa Eta 0,531 > Eta Squared 0,282 ini menyatakan bahwa terdapat hubungan yang linear antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.14
Uji Linieritas Disiplin Kerja

ANOVA Table			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja_Karyawan * Disiplin_Kerja	Between (Combined)		176.837	11	16.076	4.036	.000
	Groups	Linearity	151.804	1	151.804	38.112	.000
		Deviation from Linearity	25.033	10	2.503	.628	.784
	Within Groups		270.850	68	3.983		
	Total		447.688	79			

Tabel 4.15

Uji Linieritas

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja_Karyawan * Disiplin_Kerja	.582	.339	.628	.395

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Dari tabel di atas diperoleh nilai *Sig. Linearity* 0,000. Hal ini akan di bandingkan dengan 0,05 (karena menggunakan taraf signifikansi 5%) maka menggunakan kriteria pengujian sebagai berikut:

- 1) Jika nilai sig. linearity < 0,05 maka H_0 ditolak
- 2) Jika nilai sig. linearity > 0,05 maka H_0 diterima

0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak artinya ada hubungan yang linear antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Karena nilai 0,000 jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi tingkat disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Selain dilihat dari *Anova table* uji linieritas juga bisa dilihat dari tabel *Measures of Association* dengan membandingkan nilai Eta dan Eta Squared apabila $Eta > Eta Squared$ maka model regresi bisa dikatakan

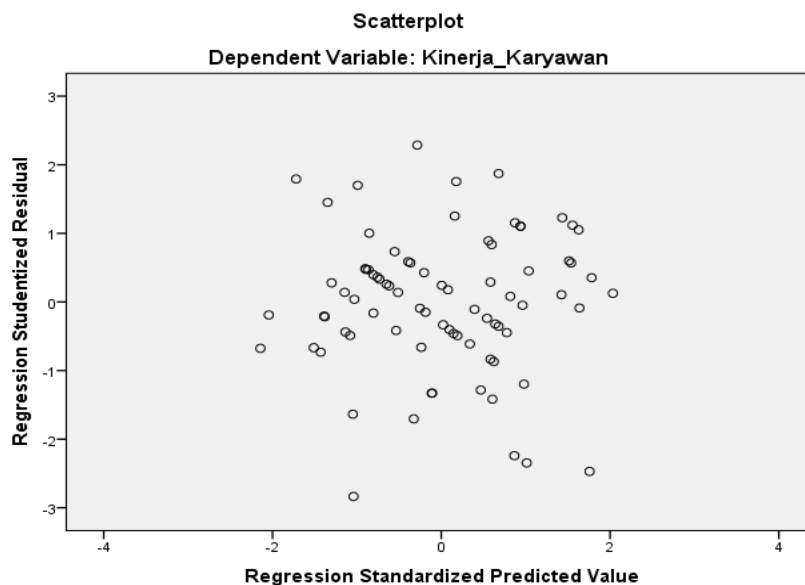
linier. Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa $Eta\ 0,628 > Eta\ Squared\ 0,395$ ini menyatakan bahwa terdapat hubungan yang linier antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

d. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Cara mendetektasinya adalah dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *Scatterplot* antara SRESID dan ZPRED, dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual ($Y\ prediksi - Y\ sesungguhnya$) yang telah di-standariized. Uji heterokedastisitas menghasilkan grafik pola penyebaran titik (*scatterplot*) seperti tampak pada gambar 4.2 berikut:

Gambar 4.2

Uji Heterokedastisitas



Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Hasil pengujian heterokedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu atau tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F (simultan) digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan signifikansi $< 0,05$ maka dapat dinyatakan variabel bebas memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat secara simultan. Sebaliknya, jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dengan signifikansi $> 0,05$ maka dapat dinyatakan variabel bebas tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat secara simultan. Hasil uji F (simultan) dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.16

Hasil Uji Signifikan Simultan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	197.805	3	65.935	20.054	.000 ^b
	Residual	249.882	76	3.288		
	Total	447.687	79			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Lingkungan_Kerja, Motivasi

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Besarnya nilai F_{tabel} dengan ketentuan $\alpha = 0,05$, $df_1 = (k-1)$ atau $(3-1 = 2)$, dan $df_2 = (n-k)$ atau $(80-3 = 77)$ sehingga diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3,12. Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai F_{hitung} sebesar 20,054, maka $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($20,054 > 3,12$), dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga hipotesis diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan.

b. Uji Koefisien Regresi Parsial (Uji T)

Uji Koefisien regresi atau uji t dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen memberikan pengaruh terhadap variabel dependen secara parsial. uji t dalam penelitian dilakukan menggunakan program SPSS versi 23. Uji t dilakukan dengan melihat nilai t_{hitung} pada masing-masing variabel independen, kemudian dibandingkan dengan nilai t_{tabel} .

Nilai t_{tabel} yang didapat berdasarkan penelitian ini adalah sebagai berikut:

n = jumlah observasi
k = jumlah variabel penelitian
df = n-k
df = 80-4 = 76

Nilai signifikansi yang digunakan adalah 5% (karena dua sisi, jadi signifikasinya 0,025) maka, nilai $t_{tabel} = 1,991$

Tabel 4.17
Hasil Uji Signifikan Individu (Uji T)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.007	2.495		1.205	.232
Motivasi	.256	.097	.241	2.628	.010
Lingkungan_Kerja	.193	.094	.186	2.044	.044
Disiplin_Kerja	.398	.079	.461	5.027	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan
Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria:

- 1) jika nilai signifikan $> 0,05$ maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). ini berarti secara parsial variabel independen tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.
- 2) jika nilai signifikan $< 0,05$ maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independen mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.

Berdasarkan tabel 4.17 diatas maka hasil uji t adalah sebagai berikut:

- 1) Motivasi (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tabel diatas di peroleh nilai t_{hitung} sebesar 2,628 dengan nilai Sig 0,010. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,991. Perbandinganya t_{hitung} dengan t_{tabel} didapatkan hasil $2,628 > 1,991$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$. Sedangkan Perbandingan nilai signifikansi yang di dapat $0,010 < 0,05$ (α). Hal ini menunjukan tingkat signifikansi yang lebih kecil daripada tingkat kesalahan. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.
- 2) Lingkungan kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tabel diatas di peroleh nilai t_{hitung} sebesar 2,044 dengan nilai Sig 0,044. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,991. Perbandinganya t_{hitung} dengan t_{tabel} didapatkan hasil $2,044 > 1,991$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$. Sedangkan Perbandingan nilai signifikansi yang di dapat $0,044 < 0,05$ (α). Hal ini menunjukan tingkat signifikansi yang lebih kecil daripada tingkat kesalahan. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.
- 3) Disiplin Kerja (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tabel diatas di peroleh nilai t_{hitung} sebesar 5,027 dengan nilai Sig 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,991. Perbandinganya t_{hitung} dengan t_{tabel} didapatkan hasil $5,027 > 1,991$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$. Sedangkan Perbandingan nilai signifikansi yang di dapat $0,000 < 0,05$ (α). Hal ini menunjukan tingkat signifikansi yang lebih kecil daripada tingkat kesalahan. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

c. Uji Determinasi (R^2)

Uji determinasi atau R^2 atau *R Square* merupakan uji yang dilakukan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, atau dapat pula dikatakan sebagai proporsi pengaruh seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil Uji determinasi (R^2) dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi pada tabel 4.18 berikut:

Tabel 4.18
Uji Koefisien Determinasi *R-square*

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.665 ^a	.442	.420	1.813

a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Lingkungan_Kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.18 di atas di peroleh R^2 (*R Square*) sebesar 0,442 atau 44,2%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Muara Enim, sebesar 44,2%, sedangkan sisanya sebesar 55,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di bahas dalam penelitian ini.

E. Pembahasan dan Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Muara Enim. Pembahasan dan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Muara Enim

Berdasarkan uji parsial (uji T) analisis regresi nilai t_{hitung} sebesar 2,628 dengan nilai Sig 0,010. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel}

sebesar 1,991. Perbandinganya t_{hitung} dengan t_{tabel} didapatkan hasil $2,628 > 1,991$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$. Sedangkan Perbandingan nilai signifikansi yang di dapat $0,010 < 0,05$ (α). Hal ini menunjukan tingkat signifikansi yang lebih kecil daripada tingkat kesalahan. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Muara Enim.

Motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.³ Elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan.⁴ Dengan adanya motivasi seseorang akan lebih bersemangat lagi dalam menjalankan tugasnya sebagai karyawan.

Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya apabila suatu perusahaan memberikan motivasi baik motivasi internal yang berupa keinginan atau dorongan untuk melakukan suatu pekerjaan, maupun motivasi internal berupa kompensasi maupun jaminan pekerjaan, maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan secara signifikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ragil Permansari (2013) yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.⁵

³Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Index, 2003), hlm. 55

⁴Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2008) hlm. 84

⁵Ragil Permansari, *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT. Augrah Raharjo Semarang*, Management Analysis Journal ISSN 2252-6552 November 2013, (Semarang: Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang, 2013)

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Muara Enim

Berdasarkan uji parsial (uji T) analisis regresi nilai t_{hitung} sebesar 2,044 dengan nilai Sig 0,044. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,991. Perbandingannya t_{hitung} dengan t_{tabel} didapatkan hasil $2,044 > 1,991$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$. Sedangkan Perbandingan nilai signifikansi yang di dapat $0,044 < 0,05$ (α). Hal ini menunjukan tingkat signifikansi yang lebih kecil daripada tingkat kesalahan. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Muara Enim.

Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaan sehari-hari. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerjanya.⁶

Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya apabila suatu perusahaan memiliki lingkungan kerja yang memadai dilengkapi dengan fasilitas penunjang untuk melakukan pekerjaan maka hal tersebut akan berdampak pada psikologis karyawan sehingga karyawan merasa nyaman dan tentunya akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan secara signifikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang di lakukan oleh Aurlia Potu (2013) yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.⁷

⁶Mardiana, *Manajemen Produksi*, (Jakarta: Badan Penerbit IPWI, 2005), hlm. 15

⁷Aurelia Potu, *Pengaruh Kepemimpinan, Motivai, dan Lingkungan kerja pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado*, Jurnal EMBA Vol.1 No.4 Desember 2013, hal. 1208-1218, (Manado: Universitas Sam Ratulangi Manado, 2013)

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Muara Enim

Berdasarkan uji parsial (uji T) analisis regresi nilai t_{hitung} sebesar 5,027 dengan nilai Sig 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,991. Perbandinganya t_{hitung} dengan t_{tabel} didapatkan hasil $5,027 > 1,991$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$. Sedangkan Perbandingan nilai signifikansi yang di dapat $0,000 < 0,05$ (α). Hal ini menunjukan tingkat signifikansi yang lebih kecil daripada tingkat kesalahan. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Muara Enim.

Disiplin berarti tindakan yang diambil dengan penyediaan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada semua karyawan. Disiplin menunjukan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan dan ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.⁸

Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya apabila suatu perusahaan menerapkan disiplin kerja yang maksimal, baik berupa motivasi internal yang berupa kehadiran karyawan setiap hari, maupun ketepatan jam kerja karyawan maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan secara signifikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Savitri

⁸Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 86

(2015) yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.⁹

4. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Muara Enim

Berdasarkan uji simultan (uji F) analisis data diketahui bahwa motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($20,054 > 3,12$) dan signifikansi $0,000 < 0,05$, artinya peningkatan variabel bebas (motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja) secara bersama-sama akan diikuti oleh kenaikan variabel terikat (kinerja karyawan).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dudung Juhana (2013) yang berjudul pengaruh motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Cimahi.¹⁰ Penelitian tersebut menyatakan bahwa variabel bebas (motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja) berpengaruh bersama-sama atau simultan terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) pada Dinas Kesehatan Kota Cimahi sebesar 64,90%.

⁹ Savitri, *Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Assalam Di Gemolong Kabupaten Sragen*, JOM FEKOM Vol. 1, (Surakarta: Universitas surakarta, 2015) >

¹⁰ Dudung Juhana dan Haryati, “*Pengaruh Motivasi, Disiplin kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Cimahi*”, Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Entrepreneurship Vol. 07, No. 02, ISSN 2443-0633, (Bandung: STIE Pasundan, 2013)