

## BAB IV

### PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

##### 4.1.1. CV. Mandiri Abadi 3 Bawu Kecamatan Batealit Kabupaten Jepara

Perusahaan CV. Mandiri Abadi 3 di dirikan pada tahun 2006 dengan nama awal Java Raya. Perusahaan ini adalah perusahaan cabang dari CV. Mandiri Abadi karena ada 9 divisi (cabang) dengan satu pemilik perusahaan CV. Mandiri Abadi Bapak Nyatyono. Awal Java Raya hanya bergerak di bidang jasa penjualan dan dikelola antara Bapak Nyatyono dengan Didier (Amerika) dengan empat karyawan, karena prospek perusahaan buruk maka kerjasama dengan orang asing dihentikan. Perusahaan mulai dikembangkan menjadi CV. Mandiri Abadi 3 yang bergerak di bidang manufaktur dan berjalan memproduksi barang sendiri dengan mengambil awal karyawan 10 orang dan sampai sekarang karyawan mencapai 150 karyawan di semua bidang. Produk yang dihasilkan adalah *Garden Furniture* dengan *Buyer* utama TRIBU (Belgia).

#### 4.2. Deskripsi Responden

Sebelum masuk tahap pengujian, peneliti terlebih dahulu akan dikemukakan gambaran karakteristik-karakteristik responden dengan tujuan untuk menampilkan informasi relevan yang tergantung dalam data penelitian tersebut. Deskriptif demografis responden yang menunjukkan presentasi jenis kelamin, pendidikan, usia karyawan di CV. Mandiri Abadi 3. Berikut merupakan rangkuman data mengenai deskripsi karakteristik responden yang ditampilkan.

**Tabel 4. 1****Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	laki-laki	123	82%
2	Perempuan	27	18%
	<b>Jumlah</b>	<b>150</b>	<b>100%</b>

Sumber: data primer diolah dengan SPSS.23, 2018

Dari data diatas menunjukkan bahwa responden penelitian ini, jumlah karyawan laki-laki lebih banyak dibanding dengan jumlah karyawan perempuan, dengan presentasi 82% berbanding dengan 18% lebih dominan karyawan laki-laki dikarenakan pekerjaan dalam produksi mulai dari tahap barang mentah sampai jadi. Sehingga diperlukan lebih banyak tenaga kerja laki-laki dibanding perempuan.

**Tabel 4. 2****Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan**

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	SD	23	15%
2	SMP	35	24%
3	SMA	89	59%
4	S1	3	2%
5	S2	0	0%
6	S3	0	0%
	<b>JUMLAH</b>	<b>150</b>	<b>100%</b>

Sumber: data primer diolah dengan SPSS.23, 2018

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa pendidikan karyawan CV. Mandiri Abadi 3 yang paling banyak adalah tingkat SMA yaitu sebesar 59% dan paling rendah adalah yang berpendidikan S1 yaitu sebesar 2%.

**Tabel 4. 3**  
**Deskripsi Responden Berdasarkan Usia**

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Usia <20 tahun	27	18%
2	Usia 20-30 tahun	48	32%
3	Usia 31-40 tahun	43	29%
4	Usia >40 tahun	32	21%
	<b>Jumlah</b>	<b>150</b>	<b>100%</b>

Sumber: data primer diolah dengan SPSS.23, 2018

Usia karyawan CV. Mandiri Abadi 3 sangat beragam, dari tabel diatas menunjukkan bahwa jumlah pekerjanya yang paling banyak adalah karyawan usia 20-30 tahun yaitu sebesar 32% dan diikuti dengan karyawan usia 31-40 tahun sebesar 29% sedangkan karyawan usia diatas 40 tahun sebesar 21% dan yang paling sedikit adalah usia dibawah 20 tahun yaitu sebesar 18% dari total jumlah responden.

### 4.3. Deskripsi Variabel

#### 4.3.1. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Pengawasan (X1)

Indikator-indikator dari variabel pengawasan (X1) terbagi atas 3 indikator yaitu : 1. Menetapkan standar peraturan. 2. Membandingkan pelaksanaan pekerjaan dengan standar secara rutin. 3. Mengambil tindakan perbaikan. Adapun hasilnya adalah:

**Tabel 4. 4**  
**Distribusi Frekuensi Variabel X1**

Item Pertanyaan	SS		S		N		TS		STS	
	F	P	F	P	F	P	F	P	F	P
X1.1	39	26%	92	61%	12	8%	7	5%	0	0%
X1.2	38	25%	84	56%	25	17%	3	2%	0	0%
X1.3	27	18%	91	60%	28	19%	4	3%	0	0%

Sumber: data primer diolah dengan spss.23,2018

1. Pengawasan yang dilakukan sudah sesuai dengan standar yang ditentukan.

Berdasarkan hasil tabel 4.4 variabel pengawasan untuk item X1.1 diatas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “setuju” yaitu sebesar 61% responden. Artinya bahwa pengawasan yang dilakukan kepada responden sudah sesuai dengan standar yang ditentukan.

2. Pengawasan pekerjaan sudah sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Berdasarkan hasil tabel 4.4 variabel pengawasan untuk item pertanyaan X1.2 diatas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “setuju” yaitu sebesar 56% responden. Artinya bahwa responden setuju dengan pengawasan pekerjaan yang dilakukan sudah sesuai dengan standar yang ditetapkan.

3. Setelah dilakukan pengawasan, ada tindakan perbaikan

Berdasarkan hasil tabel 4.4 variabel pengawasan untuk item pertanyaan X1.3 diatas menunjukkan bahwa responden terbanyak juga memberikan

pernyataan “setuju” yaitu sebesar 60% responden. Artinya bahwa responden setuju dengan adanya perbaikan setelah dilakukannya pengawasan.

#### 4.3.2. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kompensasi (X2)

Indikator-indikator dari variabel kompensasi (X2) terbagi atas empat indikator yaitu: 1. Upah dan gaji. 2. Insentif. 3. Tunjangan. 4. Fasilitas. Adapun hasilnya adalah:

**Tabel 4. 5**  
**Distribusi Frekuensi Variabel X2**

Item Pertanyaan	SS		S		N		TS		STS	
	F	P	F	P	F	P	F	P	F	P
X2.1	38	25%	91	61%	10	7%	11	7%	0	0%
X2.2	35	23%	85	57%	25	17%	5	3%	0	0%
X2.3	28	19%	87	58%	29	19%	6	4%	0	0%
X2.4	1	1%	139	92%	7	5%	3	2%	0	0%

Sumber: data primer diolah dengan SPSS.23, 2018

##### 1. Gaji yang diterima sesuai ketentuan

Berdasarkan hasil tabel 4.5 variabel kompensasi untuk item pernyataan X2.1 diatas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “setuju” yaitu sebesar 61% responden. Artinya responden setuju bahwa gaji yang diterima sudah sesuai dengan ketentuan.

##### 2. Perusahaan memberikan insentif kepada saya apabila hasil pekerjaan saya mencapai atau melebihi target yang ditetapkan.

Berdasarkan hasil tabel 4.5 variabel kompensasi untuk item pernyataan X2.2 diatas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “setuju” yaitu sebesar 57% responden. Artinya responden setuju

bahwa insentif diberikan jika pekerjaan yang dilakukan mencapai atau melebihi target yang ditetapkan.

3. Setiap tahun saya mendapatkan tunjangan hari raya.

Berdasarkan hasil tabel 4.5 variabel kompensasi untuk item pernyataan X2.3 diatas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “setuju” yaitu sebesar 58% responden. Artinya responden setuju bahwa setiap tahunnya mendapatkan Tunjangan Hari Raya.

4. Selama bekerja di perusahaan, saya mendapatkan fasilitas jaminan kesehatan.

Berdasarkan hasil tabel 4.5 variabel kompensasi untuk item pernyataan X2.4 diatas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “setuju” yaitu sebesar 92% responden. Artinya responden setuju bahwa responden mendapatkan fasilitas jaminan kesehatan.

#### 4.3.3. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Lingkungan Kerja (X3)

Indikator-indikator dari variabel lingkungan kerja (X3) terbagi atas empat indikator yaitu: 1. Penerangan atau cahaya pada tempat kerja. 2. Keamanan ditempat kerja. 3. Kelembaban udara pada tempat kerja. 4. Sirkulasi udara pada tempat kerja. Adapun hasilnya adalah:

**Tabel 4. 6**  
**Distribusi Frekuensi Variabel X3**

Item Pertanyaan	SS		S		N		TS		STS	
	F	P	F	P	F	P	F	P	F	P
X3.1	42	28%	78	52%	28	19%	2	1%	0	0%
X3.2	23	15%	75	50%	40	27%	12	8%	0	0%
X3.3	30	20%	82	55%	29	19%	8	5%	1	1%
X3.4	28	19%	85	57%	29	19%	8	5%	0	0%

Sumber: data primer diolah dengan SPSS.23, 2018

1. Penerangan atau cahaya pada tempat kerja baik

Berdasarkan hasil tabel 4.6 variabel Lingkungan kerja untuk item pernyataan X3.1 diatas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “setuju” yaitu sebesar 52% responden. Artinya responden setuju bahwa penerangan atau cahaya pada tempat kerja baik.

2. Tempat kerja yang aman.

Berdasarkan hasil tabel 4.6 variabel Lingkungan kerja untuk item pernyataan X3.2 diatas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “setuju” yaitu sebesar 50% responden. Artinya responden setuju bahwa tempat bekerja aman.

3. Kelembaban udara yang ada pada tempat kerja baik.

Berdasarkan hasil tabel 4.6 variabel Lingkungan kerja untuk item pernyataan X3.3 diatas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “setuju” yaitu sebesar 55% responden. Artinya responden setuju bahwa kelembaban udara yang ada pada tempat kerja baik.

4. Sirkulasi udara yang ada pada tempat kerja baik.

Berdasarkan hasil tabel 4.6 variabel Lingkungan kerja untuk item pernyataan X3.4 diatas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “setuju” yaitu sebesar 57% responden. Artinya responden setuju bahwa sirkulasi udara yang ada pada tempat kerja baik.

#### 4.3.4. Distribusi Jawaban Responden Tentang Disiplin Kerja Karyawan (Y)

Indikator-indikator dari variabel disiplin kerja karyawan terbagi atas empat indikator, yaitu: 1. Tingkat absensi atau kehadiran karyawan. 2. Ketaatan terhadap peraturan. 3. Ketaatan terhadap jam kerja. 4. Bekerja sesuai prosedur. Adapun hasilnya adalah:

**Tabel 4. 7**  
**Distribusi Frekuensi Variabel Y**

Item Pertanyaan	SS		S		N		TS		STS	
	F	P	F	P	F	P	F	P	F	P
Y.1	37	25%	83	55%	26	17%	4	3%	0	0%
Y.2	29	19%	90	60%	25	17%	6	4%	0	0%
Y.3	22	15%	77	51%	35	23%	15	10%	1	1%
Y.4	16	10%	85	57%	36	24%	13	9%	0	0%

Sumber: data primer diolah dengan SPSS.23, 2018

1. Saya berusaha datang ke tempat kerja lebih awal dari waktu yang ditentukan.

Berdasarkan hasil tabel 4.7 variabel Lingkungan kerja untuk item pernyataan Y.1 diatas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “setuju” yaitu sebesar 55% responden. Artinya responden setuju bahwa mereka berusaha datang ke tempat kerja lebih awal dari waktu yang ditentukan.

2. Perusahaan memberikan sanksi yang tegas bagi yang melanggar peraturan.

Berdasarkan hasil tabel 4.7 variabel Lingkungan kerja untuk item pernyataan Y.2 diatas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “setuju” yaitu sebesar 60% responden. Artinya responden setuju



bahwa perusahaan memberikan sanksi yang tegas bagi yang melanggar peraturan.

3. saya datang dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan perusahaan.

Berdasarkan hasil tabel 4.7 variabel Lingkungan kerja untuk item pernyataan Y.3 diatas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “setuju” yaitu sebesar 51% responden. Artinya responden setuju bahwa mereka datang dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan perusahaan.

4. Selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu atau jam yang telah ditentukan.

Berdasarkan hasil tabel 4.7 variabel Lingkungan kerja untuk item pernyataan Y.4 diatas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “setuju” yaitu sebesar 57% responden. Artinya responden setuju bahwa selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu atau jam yang telah ditentukan.

#### **4.4. Analisis Data**

##### **4.4.1. Analisis Data Deskriptif**

Statistik deskriptif bertujuan untuk melihat distribusi data dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Berikut ini statistik deskriptif dari masing-masing variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini:

**Tabel 4. 8**  
**Hasil Penghitungan Statistik Deskriptif Data**

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pengawasan	150	8	15	12,09	1,650
Kompensasi	150	10	19	15,87	1,862
Lingkungan kerja	150	8	20	15,56	2,119
Disiplin Kerja	150	8	20	15,35	2,202
Valid N (listwise)	150				

Sumber: data primer diolah dengan SPSS.23,2018

Tabel diatas menjelaskan bahwa pada variabel pengawasan (X1) jawaban responden mendapatkan nilai rata-rata (mean) sebesar 12.09 dan standar devisiasi sebesar 1.650. Nilai standar devisiasi didapatkan lebih kecil dari nilai rata-rata, yang artinya jawaban pada variabel pengawasan diantara para responden tidak ada perbedaan yang begitu besar.

Tabel diatas menjelaskan bahwa pada variabel kompensasi (X2) jawaban responden mendapatkan nilai rata-rata (mean) sebesar 15.87 dan standar devisiasi sebesar 1.862. Nilai standar devisiasi didapatkan lebih kecil dari nilai rata-rata, yang artinya jawaban pada variabel kompensasi diantara para responden tidak ada perbedaan yang begitu besar.

Tabel diatas menjelaskan bahwa pada variabel lingkungan kerja (X3) jawaban responden mendapatkan nilai rata-rata (mean) sebesar 15.56 dan standar devisiasi sebesar 2.119. Nilai standar devisiasi didapatkan lebih kecil dari nilai rata-rata, yang artinya jawaban pada variabel lingkungan kerja diantara para responden tidak ada perbedaan yang begitu besar.

Tabel diatas menjelaskan bahwa pada variabel disiplin kerja (Y) jawaban responden mendapatkan nilai rata-rata (mean) sebesar 15.35 dan standar deviasi sebesar 2.202. Nilai standar deviasi didapatkan lebih kecil dari nilai rata-rata, yang artinya jawaban pada variabel disiplin kerja diantara para responden tidak ada perbedaan yang begitu besar.

#### 4.4.2. Uji Kualitas Data

##### 4.4.2.1. Uji Validitas

Uji validitas berguna untuk menegetahui apakah ada pernyataan pada kuesioner yang harus dibuang atau diganti karena dianggap tidak relevan. Validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan uji momen *product correlation* atau yang lebih dikenal dengan nama *corrected item-total correlation*. Penelitian ini menggunakan sampel (n) sebanyak 150 responden, maka besarnya  $df = 150 - 3 = 147$ . Dengan  $\alpha = 0.05$  maka diperoleh  $r_{tabel}$  sebesar 0.159. berikut adalah ukuran validitas tiap-tiap butir pernyataan setiap variabel dalam penelitian ini.

**Tabel 4. 9**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Pengawasan**

Item pernyataan	R <sub>hitung</sub>	R <sub>tabel</sub>	Kesimpulan
X1.1	0,720	0.159	Valid
X1.2	0,841	0.159	Valid
X1.3	0,778	0.159	Valid

Sumber: data primer diolah dengan SPSS.23, 2018

Berdasarkan pada tabel 4.9 diatas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam variabel independen pengawasan adalah valid. Hal ini terlihat bahwa nilai *corrected item –total correlation* ( $r_{hitung}$ ) setiap item pernyataan  $> r_{tabel}$  (0.159).

**Tabel 4. 10**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi**

Item Pernyataan	R <sub>hitung</sub>	R <sub>tabel</sub>	Kesimpulan
X2.1	0.715	0.159	Valid
X2.2	0.826	0.159	Valid
X2.3	0.750	0.159	Valid
X2.4	0.408	0.159	Valid

Sumber: data primer diolah dengan SPSS.23, 2018

Berdasarkan pada tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam variabel independen kompensasi adalah valid. Hal ini terlihat bahwa nilai *correlated item-total correlation* (R<sub>hitung</sub>) setiap item pernyataan > r<sub>tabel</sub> (0.159).

**Tabel 4. 11**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja**

Item Pernyataan	R <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Kesimpulan
X3.1	0.714	0.159	Valid
X3.2	0.658	0.159	Valid
X3.3	0.680	0.159	Valid
X3.4	0.673	0.159	Valid

Sumber: data primer diolah dengan SPSS.23, 2018

Berdasarkan pada tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam variabel independen lingkungan kerja adalah valid. Hal ini terlihat bahwa nilai *corrected item-total correlation* (R<sub>hitung</sub>) setiap item pernyataan > r<sub>tabel</sub> (0.159).

**Tabel 4. 12**  
**Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja Karyawan**

Item Pernyataan	R <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Kesimpulan
Y.1	0.695	0.159	Valid
Y.2	0.675	0.159	Valid
Y.3	0.736	0.159	Valid
Y.4	0.735	0.159	Valid

Sumber: data primer diolah dengan SPSS.23, 2018

Berdasarkan pada tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam variabel dependen disiplin kerja karyawan adalah valid. Hal ini terlihat bahwa nilai *corrected item-total correlation* ( $r_{hitung}$ ) setiap item pernyataan  $> r_{tabel}$  (0.159).

#### 4.4.2.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen dalam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama. Suatu angket atau kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang atau responden terhadap pertanyaan konsisten dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas data dilakukan dengan membandingkan koefisien alpha (*cronbach's alpha*). Menurut (Sekaran, 2006) suatu kuesioner dikatakan reliabel apabila mempunyai nilai alpha lebih dari 0,6.

**Tabel 4. 13**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Pengawasan (X1)	0.676	Reliabel
Kompensasi (X2)	0.635	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0.612	Reliabel
Disiplin Kerja (Y)	0.672	Reliabel

Sumber: data primer diolah dengan SPSS.23, 2018

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai Cronbach Alpha untuk masing-masing variabel penelitian, nilainya  $> 0.6$  yaitu variabel Pengawasan (X1) sebesar 0.676, variabel Kompensasi (X2) sebesar 0.635, untuk variabel Lingkungan Kerja (X3) sebesar 0.612 dan Disiplin Kerja (Y) sebesar 0.672, yang menunjukkan bahwa dapat diterimanya derajat reliabilitas. Maka disimpulkan bahwa instrumen pada masing-masing variabel penelitian memiliki kestabilan dan

konsistensi responden dalam menjawab hal pertanyaan yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pernyataan yang merupakan dimensi suatu variabel yang disusun dalam suatu bentuk angket atau kuesioner.

#### 4.4.3. Uji Asumsi Klasik

Hipotesis penelitian ini diuji dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier harus terpenuhi beberapa pengujian prasyarat analisis atau asumsi klasik, antara lain multikolinieritas, heterokedastisitas, normalitas dan autokorelasi.

##### 4.4.3.1. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi yang digunakan telah ditemukan korelasi kuat antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Kriteria penilaian kolinieritas dapat diketahui dari besaran VIF (*variance inflation factor*). Kriterianya adalah jika nilai VIF di sekitar angka satu maka tidak terjadi multikolinieritas dan mempunyai angka *tolerance* mendekati satu. Nilai VIF yang lebih besar dari 10 dan *tolerance* dibawah 0.1 menunjukkan adanya gejala multikolinieritas dalam model regresi.

**Tabel 4. 14**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Model	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Pengawasan	0.746	1,341	Tidak terjadi multikolinieritas
Kompensasi	0.898	1,113	
Lingkungan Kerja	0.778	1,286	

Sumber: data primer diolah dengan SPSS.23, 2018

Berdasarkan tabel 4.14 menunjukkan bahwa uji VIF memiliki nilai  $< 10$ , yaitu variabel pengawasan (X1) sebesar 1.341, variabel Kompensasi (X2) sebesar 1.113, dan variabel lingkungan kerja (X3) sebesar 1.286. sehingga dapat dikatakan bahwa data tidak terjadi multikolinearitas.

#### 4.4.3.2. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas muncul apabila kesalahan atau residual dari model yang diamati tidak memiliki varian yang konstan dari suatu observasi lainnya. Konsekuensinya adanya heterokedastisitas dalam model regresi adalah estimator yang diperoleh menjadi tidak efisien. model regresi yang layak adalah yang hasilnya bebas heterokedastisitas. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji glejser adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikansi (sig.) lebih besar dari 0.05 maka kesimpulannya adalah tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.
2. Sebaliknya, jika nilai-nilai signifikansi (sig.) lebih kecil dari 0.05 maka kesimpulannya adalah terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

**Tabel 4. 15**  
**Hasil Uji Heterokedastisitas (Uji Glejser)**

Model		Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	T	Sign.
		B	Std. Error	Beta		
1	(constant)	4.467	1.130		3.954	.000
	Pengawasan	-.110	.075	-.138	-1.478	.142
	Kompensasi	-.080	.060	-.113	-1.324	.188
	Lingkungan Kerja	-.015	.057	-.024	-.266	.790

Sumber: data primer dengan SPSS.23, 2018

Berdasarkan tabel 4.15 menunjukkan bahwa nilai signifikansi (sig.) untuk variabel pengawasan (X1) adalah 0.142, untuk variabel kompensasi (X2) adalah 0.188, dan untuk variabel lingkungan kerja (X3) adalah 0.790. Karena nilai signifikansi ketiga variabel diatas lebih besar dari 0.05 sehingga dapat dikatakan bebas heterokedastisitas.

#### 4.4.3.3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang layak atau baik adalah yang memiliki nilai distribusi yang normal. Dalam penelitian ini untuk mendeteksi apakah normal atau tidak dapat dilihat pada nilai *One Sample Kolmogorov Smirnov*. Dengan ketentuan probabilitas sign. (assymp sign) > 0.05 berarti model regresi berdistribusi normal.

**Tabel 4. 16**  
**Hasil Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		150
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2,10040551
Most Extreme Differences	Absolute Positive	,064
	Absolute Negative	,042
	Positive	-,064
Kolmogorov-Smirnov Z		,783
Asymp. Sig. (2-tailed)		,572

a. Test distribution is Normal.

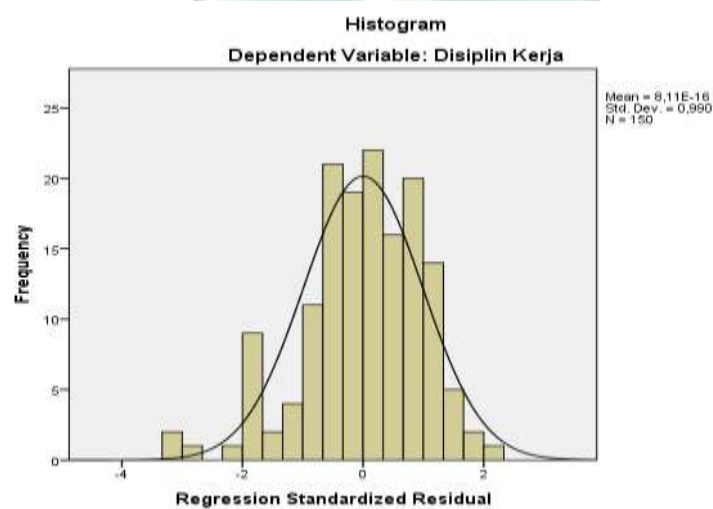
b. Calculated from data.

Sumber: data primer diolah dengan SPSS.23, 2018



Berdasarkan tabel 4.16 diketahui nilai Assymp. Sign. sebesar 0.572 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0.05, sehingga dapat dikatakan bahwa data tersebut berdistribusi normal. Selain itu juga bisa dilihat dengan menggunakan grafik histogram dibawah ini

**Gambar 4. 1**  
**Grafik Histogram**



Sumber: data primer diolah dengan SPSS.23, 2018

Berdasarkan gambar 4.1 grafik histogram terlihat bahwa distribusi membentuk lonceng. Hal ini secara subyektif penelitian dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

#### **4.4.3.4. Uji Autokorelasi**

Autokorelasi didefinisikan sebagai korelasi antar observasi yang diukur berdasarkan dari deret waktu, dalam model regresi atau dengan kata lain yaitu error dari observasi yang satu dipengaruhi oleh error dari observasi yang sebelumnya. Akibat dari adanya autokorelasi dalam model regresi, maka koefisien regresi yang diperoleh menjadi tidak efisien. Artinya tingkat kesalahannya

menjadi sangat besar dan koefisien regresi menjadi tidak stabil. Untuk menguji ada atau tidaknya autokorelasi dari data residual terlebih dahulu dihitung nilai statistik Durbin-Watson (D-W).

**Tabel 4. 17**  
**Hasil Uji Autokorelasi**

Model	R	R Square	Adjust R Square	Std. Error of the estimate	Durbin-Watson
1	.603 <sup>a</sup>	.363	.345	3.25657	2.012

Sumber: data primer diolah dengan SPSS.23, 2018

Berdasarkan data pada tabel 4.17 nilai D-W yaitu 2.012, N= 150 dan K= 3 dapat diketahui nilai  $D_L$  1.692 dan  $D_U$  1.774 maka dapat disimpulkan bahwa  $1.774 < 2.012 < 4 - 1.774$ . sehingga dapat dikatakan bahwa data bebas autokorelasi.

#### 4.4.4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi adalah suatu analisis yang digunakan untuk mengukur pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Penghitungan statistik untuk mengolah data adalah menggunakan program komputer SPSS for windows versi 23.0, untuk mengetahui pengaruh pengawasan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan. Hasilnya dapat dilihat pada tabel 4.18.

**Tabel 4. 18**  
**Hasil Analisis Regresi Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.022	1.658		2.425	.017
	Pengawasan	.420	.110	.315	3.832	.000
	Kompensasi	.204	.088	.173	2.305	.023
	Lingkungan Kerja	.194	.084	.187	2.322	.022

Sumber: data diolah dengan SPSS.23, 2018

Dari tabel 4.18, maka model persamaan regresi linier berganda yang dapat dituliskan adalah sebagai berikut:

$$(Y) = 4.022 + 0.420 (X1) + 0.204(X2) + 0.194 (X3)$$

Hasil analisis dengan menggunakan program SPSS for windows versi 23.0 maka diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) yang diperoleh sebesar 4.022 yang artinya (Y) disiplin kerja karyawan tetap mengalami kenaikan (positif) sebesar 4.022 tanpa pengaruh model yang ditetapkan yaitu pengawasan, kompensasi, dan lingkungan kerja.
2. Koefisien regresi dari pengawasan (X1) menunjukkan nilai positif sebesar 0.420, yang artinya pengawasan mengalami kenaikan 1% maka disiplin kerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0.420 artinya bahwa variabel pengawasan (X1) mempunyai pengaruh yang positif terhadap disiplin kerja karyawan. Artinya bahwa semakin tinggi pengawasan maka tingkat disiplin kerja karyawan akan semakin baik.
3. Koefisien regresi dari kompensasi (X2) menunjukkan nilai positif sebesar 0.204, yang artinya kompensasi mengalami kenaikan 1% maka disiplin kerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0.204, artinya bahwa variabel kompensasi (X2) mempunyai pengaruh yang positif terhadap disiplin kerja karyawan. Artinya bahwa semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan.
4. Koefisien regresi dari lingkungan Kerja (X3) menunjukkan nilai positif sebesar 0.194, yang artinya lingkungan kerja mengalami kenaikan 1%

maka disiplin kerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0.194, artinya bahwa variabel lingkungan Kerja (X3) mempunyai pengaruh yang positif terhadap disiplin kerja karyawan. Artinya bahwa semakin tinggi lingkungan kerja maka semakin tinggi disiplin kerja karyawan.

#### 4.4.5. Uji Hipotesis

##### 4.4.5.1. Uji Signifikan Pengaruh Parsial (Uji t)

Pengujian statistik t pada dasarnya digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Penelitian ini menggunakan pengujian parsial yaitu untuk menguji variabel pengawasan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan secara parsial atau terpisah. Dasar pengambilan keputusannya sebagai berikut:

- a. Jika tingkat signifikansi  $> 0.05$  maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima, sebaliknya  $H_a$  ditolak.
- b. Jika tingkat signifikansi  $< 0.05$  maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak sebaliknya  $H_a$  diterima.

**Tabel 4. 19**  
**Hasil Uji Parsial (Uji T)**

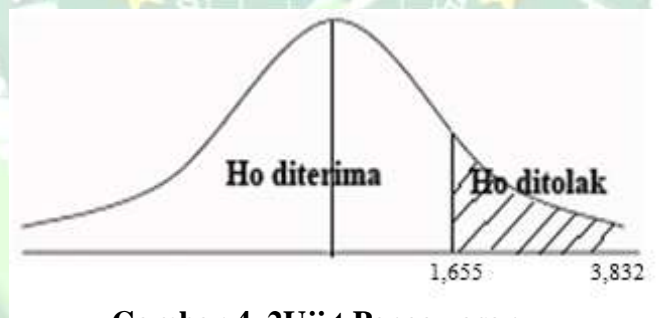
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.022	1.658		2.425	.017
	Pengawasan	.420	.110	.315	3.832	.000
	Kompensasi	.204	.088	.173	2.305	.023
	Lingkungan Kerja	.194	.084	.187	2.322	.022

Sumber: data diolah dengan SPSS.23, 2018

Berdasarkan hasil uji parsial dalam tabel 4.19 pengaruh pengawasan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan yang diuji sebagai berikut:

#### 1. Pengaruh Variabel Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan

Dari hasil tabel 4.19 menunjukkan hasil pengujian hipotesis variabel pengawasan menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3.832 yang nilainya lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu 1.655 yang berarti bahwa variabel pengawasan berpengaruh positif. Dapat dilihat juga pada tabel 4.19 taraf signifikan 0.000 lebih kecil dari 0,05 lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Dengan demikian dapat diartikan bahwa hipotesis uji t variabel pengawasan berpengaruh positif terhadap kedisiplinan kerja karyawan.

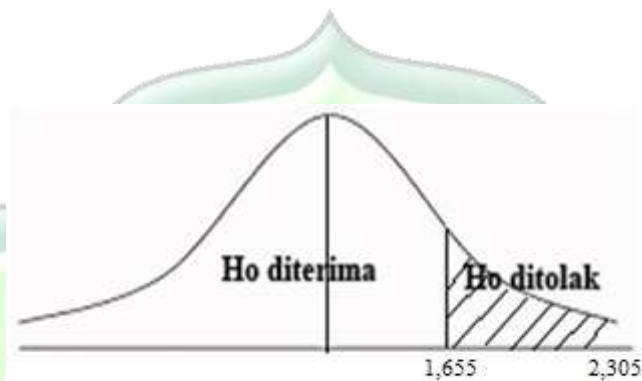


**Gambar 4. 2Uji t Pengawasan**

#### 2. Pengaruh Variabel kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan

Dari hasil tabel 4.19 menunjukkan hasil pengujian hipotesis variabel kompensasi menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2.305 yang nilainya lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu 1.655 yang berarti bahwa kompensasi berpengaruh positif. Dapat dilihat juga pada tabel 4.19 taraf signifikan

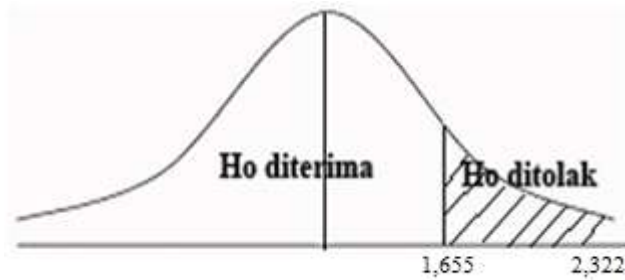
0.023 lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Dengan demikian dapat diartikan bahwa hipotesis uji  $t$  variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap kedisiplinan kerja karyawan.



**Gambar 4. 3 Uji t Kompensasi**

### 3. Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan

Dari hasil tabel 4.19 menunjukkan hasil pengujian hipotesis variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2.322 yang nilainya lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu 1.655 yang berarti bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif. Dapat dilihat juga pada tabel 4.19 taraf signifikan 0.022 lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Dengan demikian dapat diartikan bahwa hipotesis uji  $t$  variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kedisiplinan kerja karyawan.



**Gambar 4. 4 Uji t Lingkungan Kerja**

#### 4.4.5.2. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji tingkat kesesuaian atau ketepatan model regresi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel independen secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependen, dasar pengambilan keputusannya adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

1. Apabila probabilitas signifikansi  $> 0.05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
2. Apabila probabilitas signifikansi  $< 0.05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

**Tabel 4. 20**  
**Hasil Uji Simultan (Uji F)**

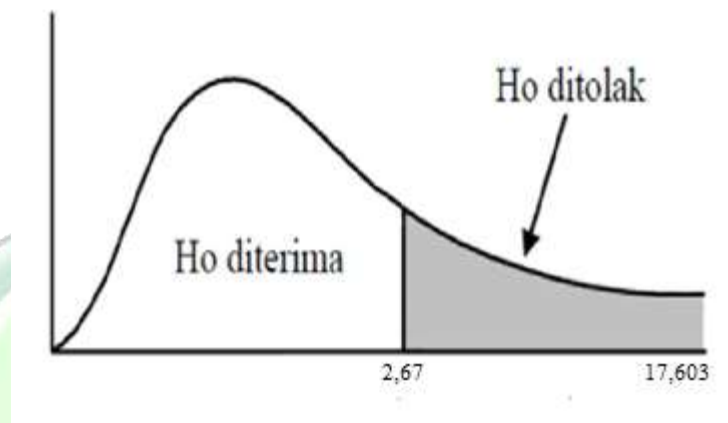
Model		Sum of squares	Df	Mean Square	F	Sign.
1	Regression	191.858	3	63.953	17.603	.000 <sup>b</sup>
	Residual	530.415	146	3.633		
	Total	722.273	149			

Sumber: data primer diolah dengan SPSS.23, 2018

Besarnya nilai  $F_{\text{tabel}}$  dengan df penyebut sebesar 146 dan df pembilang sebesar 3 didapatkan nilai sebesar 2.67. Berdasarkan tabel diatas diperoleh besarnya  $F_{\text{hitung}} = 17.603$  dengan signifikansi sebesar 0.000. Karena nilai  $\text{Sign. } 0.000 < 0.05$  atau  $F_{\text{hitung}} (17.603) > F_{\text{tabel}} (2.67)$ , hal ini menunjukkan bahwa

variabel pengawasan, kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel disiplin kerja karyawan.

**Gambar 4. 5**  
**Uji F**



Berdasarkan hasil ini maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya secara simultan variabel pengawasan, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja karyawan serta menerima hipotesis keempat.

#### **4.4.6. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengukur besarnya persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Koefisien determinasi digunakan dalam penelitian karena dapat menjelaskan kebaikan model regresi dalam variabel dependen. Semakin tinggi nilai koefisien determinasi maka akan semakin baik pula kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Besarnya koefisien determinasi berkisar antara nol sampai dengan satu. Semakin mendekati nol besarnya koefisien determinasi suatu persamaan regresi, semakin kecil pengaruh semua variabel bebas terhadap



variabel terikat. Sebaliknya semakin besar nilai koefisien determinasi mendekati angka satu, maka semakin besar pula pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *Adjusted R Square*. (Ghozali, 2009).

**Tabel 4. 21**  
**Hasil Uji koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimase
1	.515 <sup>a</sup>	.266	.251	1.906

Sumber: data primer diolah dengan SPSS.23, 2018

Hasil uji R<sup>2</sup> pada penelitian ini diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.251. Hal ini berarti variabel independen dapat menjelaskan variasi dari variabel dependen sebesar 25.1% sedangkan sisanya 74.9% dijelaskan oleh variabel-variabel lain atau yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### **4.5. Pembahasan**

Berdasar pada hasil analisis regresi yang dikerjakan pada penelitian ini, maka dapat dijelaskan hal-hal sebagai berikut:

##### **4.5.1 Pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan.**

Berdasarkan uji hipotesis pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan. Nilai koefisien beta untuk variabel pengawasan 0.315 yang berarti berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan. Nilai signifikansinya 0.000 lebih kecil dari 0.05 maka variabel pengawasan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel pengawasan berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja karyawan, dengan demikian hipotesis 1 diterima.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhyat Imam (2013) dan Burhami A.H. (2015) yang menyatakan bahwa pengawasan pengaruhnya positif signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Semakin baik pengawasan yang dilakukan oleh atasan, maka disiplin kerja karyawan akan meningkat. Hal ini sesuai dengan penelitian ini yang menunjukkan bahwa pengawasan manajer dapat meningkatkan disiplin kerja bagi karyawan CV. Mandiri Abadi 3 Jepara. Temuan mengungkapkan bahwa meningkatnya disiplin kerja karyawan, karena atasan terus menerus meningkatkan pengawasan ataupun memperbaiki sistem pengawasan yang dilakukan, sehingga karyawan di CV. Mandiri Abadi 3 Jepara dapat bekerja lebih baik dan disiplin kerja karyawannya dapat tercipta.

#### **4.5.2. Pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan.**

Berdasarkan uji hipotesis pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan. Nilai koefisien beta untuk variable kompensasi 0.173 yang berarti berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan. Nilai signifikansinya 0.023 lebih kecil dari 0.05 maka variable pengawasan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa variable kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja karyawan, dengan demikian hipotesis 2 diterima.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Puspitasari A.T, Nuraina Elva dan Utomo S.W. (2017) yang menunjukkan kompensasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. semakin tinggi kompensasi untuk karyawan yang diberikan, maka disiplin kerja karyawan di CV.

Mandiri Abadi 3 Jepara akan meningkat. Hal ini sesuai dengan penelitian ini yang menunjukkan bahwa pada CV. Mandiri Abadi 3 Jepara selain gaji yang diberikan setiap bulan perusahaan juga memberikan jenis kompensasi berupa tunjangan hari raya setiap satu tahun sekali maka karyawan akan lebih merasa mendapatkan kesejahteraan, mengurangi kegelisahan, mendapatkan perhatian dan dihargai atas jerih payah tenaga yang dikeluarkan pada saat bekerja sehingga karyawan akan lebih termotivasi untuk meningkatkan kualitas kerja, dan lebih disiplin lagi dalam bekerja.

Dalam teori kompensasi yang hubungannya dengan disiplin kerja karyawan, maka suatu organisasi yang berorientasi bisnis kepada karyawannya harus memberikan suatu kompensasi sebagai imbal dari pekerjaan ataupun tugas yang sudah diberikan atau dilaksanakan untuk mencapai tujuan atau kepentingan organisasi. Oleh karena itu pemberian kompensasi yang diberikan dari pihak pimpinan atau manajemen instansi ini memberikan motivasi para karyawan agar bekerja dengan baik, dan disiplin kerja karyawannya dapat tercipta (Setiawan dkk, 2017).

#### **4.5.3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan.**

Berdasarkan uji hipotesis pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan. Nilai koefisien beta untuk variable lingkungan kerja 0.187 yang berarti berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan. Nilai signifikansinya 0.022 lebih kecil dari 0.05 maka variable lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa variable

lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja karyawan, dengan demikian hipotesis 3 diterima.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Permana D.A., Hamid Djamhur dan Iqbal Muhammad (2015) menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Disiplin kerja pegawai akan tercipta ketika indikator-indikator lingkungan kerja terpenuhi seperti suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, hubungan antar bawahan dengan pimpinan, tersedianya fasilitas untuk pegawai (Mujib, 2016). Hal ini sesuai dengan penelitian di CV. Mandiri Abadi 3 Jepara, lingkungan kerja di perusahaan tersebut sudah berperan dalam menciptakan tindakan disiplin karyawannya. Di CV. Mandiri Abadi 3 Jepara memiliki suasana kerja yang nyaman dan kondusif serta hubungan kerja dengan rekan kerja yang harmonis dan dinamis dapat menimbulkan seseorang termotivasi untuk bertindak disiplin. Hubungan kerja yang baik antara pimpinan dengan bawahan ditambah dengan keteladanan pemimpin serta ketersediaan fasilitas kerja yang memadai akan memacu pegawai disiplin dalam bekerja.

#### **4.5.4. Pengaruh pengawasan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan.**

Berdasarkan hasil uji hipotesis pengaruh pengawasan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan. Nilai F hitung sebesar 17.603 lebih besar F tabel sebesar 4.20, sehingga dapat dikatakan bahwa pengawasan, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Kemudian nilai Adjusted R Square 0.251 atau 25.1%, artinya pengawasan,

kompensasi dan lingkungan kerja mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap disiplin kerja karyawan sebesar 25.1%. sedangkan, 74.9 dijelaskan oleh factor-faktor lainnya.

