

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Obyek Penelitian

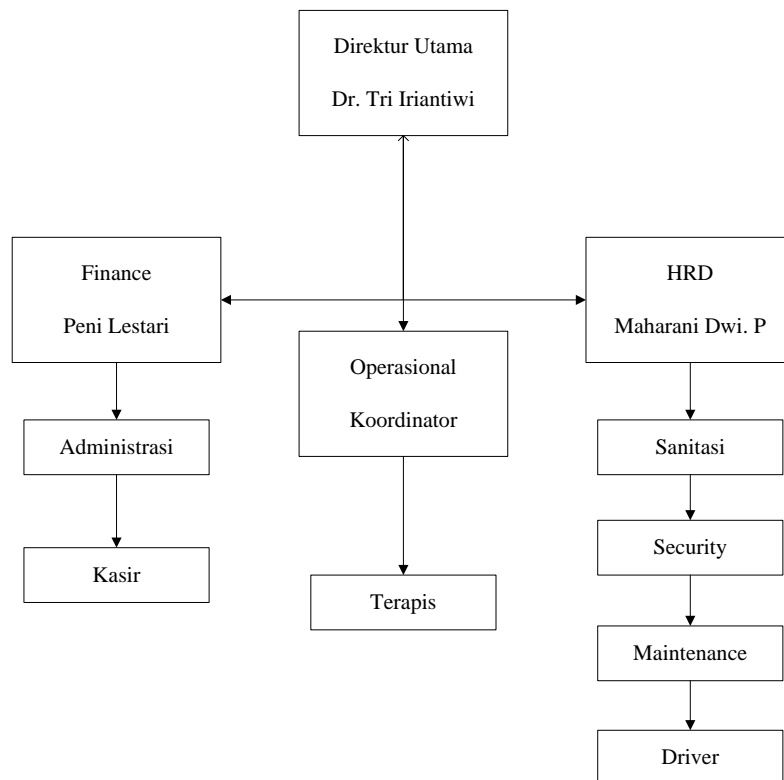
4.1.1. Sejarah Singkat Mutia Vie Jepara

Klinik Kecantikan Mutia Vie Jepara adalah klinik kecantikan dan perawatan kecantikan yang didirikan tahun 2005 oleh dr. Tri Iriantiwi yang merupakan pemilik dan pendiri mutia vie nama mutia vie diambil dari nama anak pertama dari pemilik yaitu Mutia Dian Vita. Klinik Mutia Vie terletak di desa Senenan RT 22 RW IV Kecamatan Tahunan Kabupaten Jepara. Sebelum berkembang seperti sekarang ini dulu Klinik Kecantikan Mutia Vie adalah sebuah klinik kecil yang bertempat di perumahan dinas RSUD Kartini Jepara lalu pindah menyewa 2 ruang di gang kecil di desa senenan yang dekat dengan Jalan raya jepara kudu, lalu pada tahun 2014 klinik kecantikan Mutia Vie pindah ketempat yang baru yang dibangun sendiri dan tidak menyewa yang tidak jauh dari klinik lama yang hanya berjarak 50 Meter. Hingga pada tahun 2016 klinik kecantikan mutia vie membuka cabang di desa Mlonggo Jepara.

Pada awal perkembangan klinik dulu hanya memiliki 1 orang karyawan lalu seiring berkembangnya klinik seperti sekarang ini jumlah seluruh karyawan Mutia Vie berjumlah 42 orang data bulan januari 2017.

4.1.2. Struktur Organisasi

Organisasi merupakan wadah atau kumpulan orang dengan berbagai jabatan dan tugasnya yang bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pada dasarnya perusahaan merupakan suatu organisasi, berhasil atau tidaknya suatu usaha sangat tergantung pada keadaan organisasinya. Adapun struktur organisasi Klinik Kecantikan Mutia Vie Jepara seperti pada Gambar 4.1.



Gambar 4.1
Struktur Organisasi Klinik Kecantikan Mutia Vie Jepara

Sumber: Klinik Kecantikan Mutia Vie

Berdasarkan struktur organisasi tersebut dapat diuraikan tugas dan kewajiban masing-masing sebagai berikut:

1) Direktur

- a. Memimpin perusahaan dengan membuat kebijakan-kebijakan perusahaan.
- b. Memilih, menentukan dan mengawasi pekerjaan karyawan.
- c. Mengembangkan Klinik.
- d. Membuat/Menciptakan produk dan jasa baru.
- e. Mengambil keputusan yang berkaitan dengan pembelanjaan Klinik.
- f. Merencanakan, mengatur dan mengontrol perencanaan, laporan dan pembiayaan Klinik.
- g. Merencanakan, mengatur dan mengontrol arus kas Klinik.

2) Finance

- a. Bertanggungjawab dalam Penggajian.
- b. Bertanggungjawab dalam pembayaran & tagihan-tagihan klinik.
- c. Merencanakan, mengatur dan mengontrol pengembangan sistem dan prosedur keuangan Klinik.
- d. Mengontrol Jasa tindakan karyawan.

3) HRD

- a. Memimpin dan menuntun perusahaan untuk bisa memberikan kemampuan maksimal dari SDM yang ada untuk Klinik.
- b. Bertanggungjawab mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia. Dalam hal ini termasuk perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan sumber daya manusia dan pengembangan kualitas sumber daya manusia.

- c. Membuat sistem HR yang efektif dan efisien, misalnya dengan membuat SOP, *job description*, *training and development system*, dll.
 - d. Bertanggung jawab penuh dalam proses rekrutmen karyawan.
- 4) Operasional Koordinator
- a. Melaksanakan pengawasan, meneliti dan memberikan pengarahan-pengarahan teknis dalam rangka pelaksanaan pekerjaan.
 - b. Mengelola program jaminan/*quality control*.
 - c. Mengawasi penyediaan jasa klinik.
 - d. Memberikan petunjuk, bimbingan dan saran kepada terapis atas pelaksanaan pekerjaan.
- 5) Administrasi
- a. Melakukan rekap terhadap Tindakan yang dilakukan Terapis.
 - b. Melakukan rekap *Stock opname* harian, mingguan, Bulanan, dan Tahunan.
 - c. Melakukan rekap pendapatan dan pengeluaran klinik
 - d. Melakukan analisa terhadap laporan rekap mingguan dan bulanan.
 - e. Mengatur penggunaan ATK dan kebutuhan bahan-bahan klinik.
 - f. Sebagai pengadaan barang/melakukan pembelian terhadap kebutuhan bahan klinik.
 - g. Menyelesaikan sistem program komputer klinik dapat berjalan dengan baik.
 - h. Melakukan control/monitoring terhadap penggunaan bahan-bahan klinik.

6) Kasir

- a. Melayani pembelian di kasir.
- b. Bertanggungjawab terhadap pembelian di kasir.
- c. Melakukan rekap pendapatan dan pengeluaran klinik.

7) Terapis

- a. Melakukan tindakan terapis terhadap pasien.
- b. Memberikan Pelayanan order *cream by Phone*.
- c. Menjadi ketua jaga secara bergilir.
- d. Mengikuti pelatihan yang diadakan oleh HRD.
- e. Melakukan sterilisasi peralatan terapis apabila telah selesai melakukan tindakan terhadap pasien.
- f. Mengembalikan peralatan dan bahan tindakan pada tempatnya.

8) Sanitasi

- a. Melakukan pembersihan area klinik yang meliputi: gedung utama atas dan bawah, pendopo, mushola, *art shop*.
- b. Memberikan pelayanan kartu pasien.
- c. Melakukan penginputan terhadap kartu pasien.
- d. Mengikuti pelatihan pengembangan diri yang diadakan oleh HRD.
- e. Memberikan kertas saran dan kritik terhadap klinik pada pasien.
- f. Bersikap ramah dan santun terhadap pasien yang datang.

9) *Security*

- a. Mengamankan asset, bangunan, *property* dan melakukan pemantauan peralatan, pengawasan, pemeriksaan dan jalur akses

untuk memastikan keamanan dan mencegah kerugian atau kerusakan yang disengaja.

- b. Menjaga keamanan Klinik.
- c. Kontrol lalu lintas di area Klinik.
- d. Membuat laporan dengan mencatat informasi, kejadian, dan kegiatan pengawasan Klinik.
- e. Mempertahankan lingkungan aman dengan memantau dan pengaturan bangunan dan control peralatan.

10) Maintenance

- a. Memelihara dan menjaga alat-alat elektronik maupun non elektronik.
- b. Membenahi peralatan jika terjadi kerusakan.
- c. Menyediakan stok untuk isi ulang perlengkapan yang berkaitan dengan teknis.
- d. Melakukan *stok opname* terhadap persediaan peralatan teknis.

11) Driver

- a. Mengantar/menjemput Direksi ke tempat tujuan.
- b. Menjaga kebersihan armada.
- c. Melakukan servis berkala ke bengkel sesuai *schedule*.
- d. Menjaga kenyamanan, keselamatan, dan keamanan direksi maupun karyawan ke lokasi tujuan.
- e. Menjaga kerahasiaan informasi yang diketahui saat mengantar direksi maupun pihak manajemen.

4.1.3. Visi dan Misi Perusahaan

1. Visi

Menjadi perusahaan yang terkemuka di Indonesia di bidang perawatan kecantikan wajah, rambut, dan tubuh dengan mengutamakan kualitas terbaik dan pelayanan yang memuaskan.

2. Misi

- a. Bersyukur atas anugrah tuhan yang Maha Esa.
- b. Semangat untuk berkarya lebih baik
- c. Mengutamakan pelayanan terhadap pelanggan
- d. Melakukan Inovasi & Kreatifitas untuk meningkatkan
- e. kualitas
- f. Mendasari diri dengan welas asih terhadap sesama

4.2. Deskripsi responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan Klinik Kecantikan Mutia Vie Jepara yang akan dideskripsikan dalam tabel dibawah ini

4.2.1. Jenis Kelamin responden

Penyajian data berdasarkan jenis kelamin responden sebagai berikut ini:

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Perempuan	32	76,2%
Laki – Laki	10	24,8%
Total	42	100,0%

Sumber Data: Data primer yang diolah, 2017

Dari hasil penelitian yang dapat dilihat pada tabel 4.1 didapatkan informasi bahwa mayoritas responden berjenis kelamin perempuan dengan jumlah 32 orang atau 76,2%, sementara karyawan laki-laki berjumlah 10 orang atau 24,8%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden yang tersebar adalah berjenis kelamin perempuan karena pada Klinik Kecantikan Mutia Vie membutuhkan lebih banyak tenaga kerja perempuan.

4.2.2. Usia Responden

Penyajian data berdasarkan usia responden sebagai berikut ini:

Tabel 4.2
Usia Responden

Usia	Frekuensi	persentase
20 – 30 Tahun	31	73,8%
31 – 40 Tahun	6	14,3%
41 -50 Tahun	1	2,4%
> 50 Tahun	4	9,5%
Total	42	100,0%

Sumber Data: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa untuk usia responden yang terbanyak adalah usia antara 20 - 30 tahun yaitu sebanyak 31 orang atau 73,8%,. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada Klinik kecantikan Mutia Vie Jepara sebagian besar masih berusia muda dan pada usia yang relatif produktif.

4.2.3. Pendidikan

Penyajian data berdasarkan pendidikan responden sebagai berikut ini:

Tabel 4.3
Pendidikan Responden

Usia	Frekuensi	Persentase
SMP	2	4,8%
SMA/SMK	26	64,3%
D3	6	14,3%
STRATA 1	7	16,7%
Total	42	100,0%

Sumber Data: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 4.3 menunjukkan data bahwa jumlah responden yang terbanyak adalah dari kelompok responden yang berpendidikan SMA/SMK yaitu sebanyak 26 orang atau 64,3% dari jumlah responden. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Klinik kecantikan Mutia Vie Jepara sebagian besar memiliki pendidikan menengah.

4.2.4. Lama Bekerja

Penyajian data berdasarkan jenis kelamin responden sebagai berikut ini:

Tabel 4.4
Masa kerja

Usia	Frekuensi	Persentase
< 1 tahun	7	16,7%
1 – 2 tahun	12	28,6%
3 – 4 tahun	12	28,6%
> 5 Tahun	11	26,2%
Total	42	100,0%

Sumber Data: Data primer yang diolah, 2017

Dari hasil penelitian yang dapat dilihat pada tabel 4.4 didapatkan informasi bahwa mayoritas responden bekerja antara 3 – 4 tahun sebanyak 12 orang 28,6 % dan 1 – 2 tahun sebanyak 12 orang atau 28,6 %.

4.3. Deskripsi Variabel

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 42 responden melalui penyebaran kuesioner. Hasil deskripsi variabel disajikan dalam tabel dibawah ini.

4.3.1. Deskripsi Variabel Disiplin Kerja Karyawan

Variabel Disiplin kerja karyawan pada penelitian ini diukur melalui 3 buah pernyataan. Hasil tanggapan terhadap Disiplin kerja karyawan dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4.5
Tanggapan responden mengenai Disiplin kerja

No	Pertanyaan	Skor					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
1	Y.1	0	20	16	6	0	42
		0%	47,6%	38,1%	14,3%	0%	100,0%
2	Y.2	0	25	13	4	0	42
		0%	59,5%	31,0%	9,5%	0%	100,0%
3	Y.3	0	24	11	7	0	42
		0%	57,1%	26,2%	16,7%	0%	100,0%
	Jumlah	0	69	40	17		126
	Persen	0%	54,8%	31,7%	13,4%	0%	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Tanggapan responden sebagaimana pada tabel 4.5 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju dan netral terhadap item item disiplin kerja karyawan. Hal ini menunjukkan adanya penilaian terhadap disiplin kerja yang tinggi yang dimiliki karyawan pada Klinik Kecantikan Mutia Vie Jepara.

4.3.1.1. Deskripsi Variabel Pola Komunikasi

Variabel Pola komunikasi pada penelitian ini diukur melalui 2 buah pernyataan. Hasil tanggapan responden terhadap pola komunikasi dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Mengenai Pola Komunikasi

No	Pertanyaan	Skor					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
1	X1.1	0	29	11	2	0	42
		0%	69,0%	26,2%	4,8%	0%	
2	X2.2	0	28	12	2	0	42
		0%	69,0%	26,2%	4,8%	0%	
	Jumlah	0	57	23	4	0	84
	Persen	0%	67,8%	27,4%	4,8%	0%	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Tanggapan responden sebagaimana pada tabel 4.6 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju dan netral terhadap item item pola komunikasi. Hal ini menunjukkan adanya penilaian terhadap pola komunikasi yang tinggi yang dimiliki karyawan pada Klinik Kecantikan Mutia Vie Jepara.

4.3.1.2. Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik

Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik pada penelitian ini diukur melalui 3 buah pernyataan. Hasil tanggapan terhadap Lingkungan Kerja Non Fisik dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4.7
Tanggapan responden mengenai lingkungan kerja non fisik

No	Pertanyaan	Skor					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
1	X2.1	0	26	10	6	0	42
		0%	57,1%	28,6%	14,3%	0%	100,0%
2	X2.1	1	26	10	5	0	42
		2,4%	61,9%	23,8%	11,9%	0%	100,0%
3	X2.3	1	20	16	5	0	42
		2,4%	47,6%	38,1%	11,9%	0%	100,0%
	Jumlah	2	72	36	16	0	126
	Persen	1,6%	57,1%	28,6%	12,7%	0%	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Tanggapan responden sebagaimana pada tabel 4.7 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju dan netral terhadap item item lingkungan kerja non fisik. Hal ini menunjukkan adanya penilaian terhadap lingkungan kerja non fisik yang tinggi yang dimiliki karyawan pada Klinik Kecantikan Mutia Vie Jepara.

4.4. Analisis Data

4.4.1. Uji Validitas

Tingkat validitas dapat diukur dengan cara membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} pada $\alpha = 0,05$. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir atau pertanyaan dikatakan valid. Nilai r_{tabel} pada $n = 42$ dan alpha 5% = 0,304. Hasil uji validitas data kuesioner disajikan pada beberapa tabel dibawah ini.

a. Uji Validitas variabel Disiplin Karyawan (Y)

Tabel 4.8
Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

No	Variabel Disiplin kerja	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Saya berangkat kerja dan pulang kerja tepat waktu	0,779	0,304	Valid
2	Saya selalu memberikan pelayanan sesuai dengan peraturan	0,823	0,304	Valid
3	Saya selalu bertanggungjawab atas pekerjaan yang diberikan	0,846	0,304	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Tabel diatas menunjukkan bahwa item-item dalam kuesioner yang mengindikatori variabel disiplin kerja karyawan adalah valid.

b. Uji Validitas variabel Pola Komunikasi (X1)

Tabel 4.9
Uji Validitas Variabel Pola Komunikasi

No	Variabel PolaKomunikasi	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Pimpinan saya senang menerima masukan dari siapa saja, asalkan untuk kepentingan perusahaan	0,894	0,304	Valid
2	Saya dapat bergaul dengan baik dengan rekan kerja	0,896	0,304	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Tabel diatas menunjukkan bahwa item-item dalam kuesioner yang mengindikatori variabel pola komunikasi adalah valid.

b. Uji Validitas variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)

Tabel 4.10
Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik

No	Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Suasana kerja dikantor dapat memberikan dorongan semangat kerja yang tinggi	0,856	0,304	Valid
2	Para karyawan mendapat perlakuan adil objektif dari Pimpinan	0,873	0,304	Valid
3	Hubungan di kantor bersifat informal penuh kekeluargaan dan serasi satu sama lain	0,795	0,304	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Tabel 4.10 menunjukkan bahwa item-item dalam kuesioner yang mengindikatori variabel lingkungan kerja non fisik adalah valid.

4.4.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menguji penafsiran responden mengenai butir-butir pernyataan yang terdapat dalam instrumen penelitian yang ditunjukkan oleh konsistensi jawaban yang diberikan. Uji reliabilitas merupakan uji kualitas data yang menunjukkan stabilitas dan konsistensi dari instrumen untuk mengukur konstruk (variabel) (Sugiyono, 2005). Sebuah konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Imam Ghazali, 2009).

Rekapitulasi hasil perhitungan nilai koefisien alpha dari tiap-tiap butir pernyataan seperti terlihat pada Tabel 4.11

Tabel 4.11
Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Alpha Cronbach</i>	Keterangan
Disiplin Kerja (Y)	0,748	reliabel
Pola Komunikasi (X2)	0,751	reliabel
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	0,794	reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

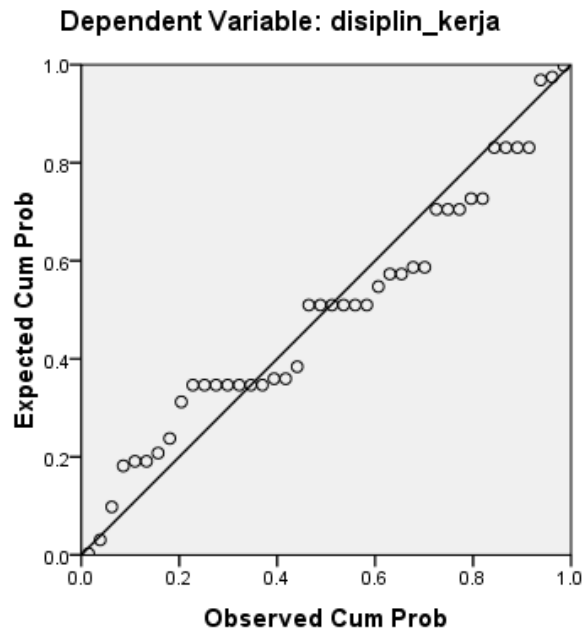
Berdasarkan hasil tabel 4.11 diketahui bahwa alat ukur reliabilitas disiplin kerja karyawan (Y) pola komunikasi (X1), dan lingkungan kerja non fisik (X2) adalah reliabel. Dikatakan reliabel karena *r cronbach's alpha* positif dan lebih besar daripada 0,6.

4.4.3. Uji Asumsi Klasik

4.4.3.1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel bebas dan variabel terikat, keduanya terdistribusikan secara normal atau tidak. Normalitas data dalam penelitian dilihat dengan cara memperhatikan titik-titik pada *Normal P-Plot of Regression Standardized Residual* dari variabel terikat. Persyaratan dari uji normalitas adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tersebut tidak memenuhi asumsi normalitas.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.2

Hasil Uji normalitas

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Dari gambar diatas tersebut didapatkan hasil bahwa semua data berdistribusi secara normal, sebaran data berada disekitar garis diagonal.

4.4.3.2. Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui hubungan yang sempurna antar variabel bebas dalam model regresi. Gejala dari multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai *Varian Inflation Factor (VIF)*. Bila nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai toleransinya di atas 0,1 atau 10 % maka dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi multikolinieritas (Ghozali,2009).

Tabel 4.12
Uji multikolinieritas

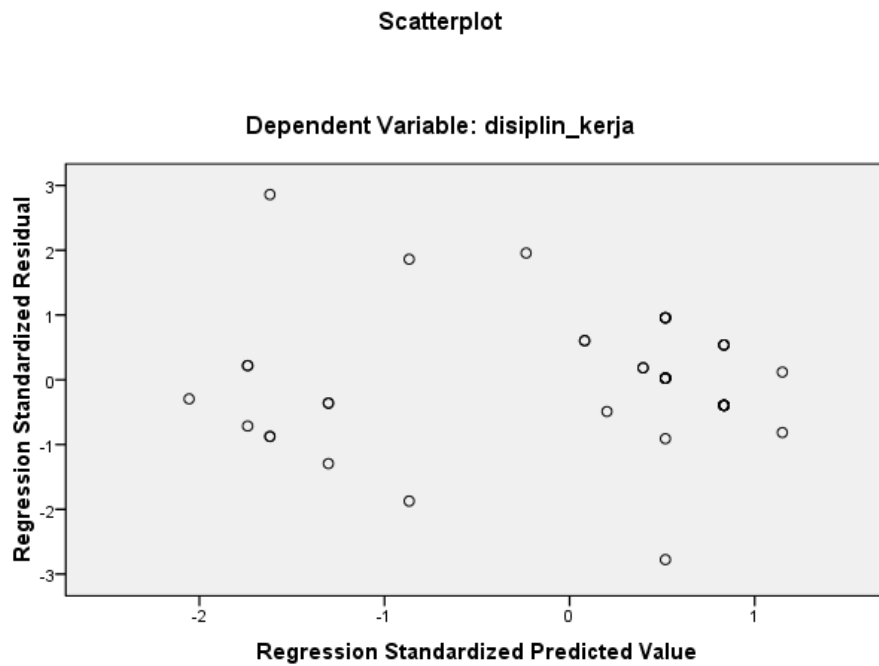
Variabel Bebas	Nilai Tolerance	Nilai VIF
Pola Komunikasi (X1)	0.287	3.484
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	0.287	3.484

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10 sedangkan nilai toleransi semua variabel bebas lebih dari 10 % yang berarti tidak terjadi korelasi antar variabel bebas yang nilainya lebih dari 90 %, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

4.4.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual, dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika varians berbeda, disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat digunakan metode grafik *Scatterplot* yang dihasilkan dari output program SPSS versi 16,0, Apabila pada gambar menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka hal ini dapat disimpulkan tidak terjadi adanya heterokedastisitas pada model regresi (Ghozali, 2009).



Gambar 4.3
Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Dari gambar 4.3 terlihat titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik heterokedastisitas pada model regresi yang dibuat, dengan kata lain menerima hipotesis homoskedastisitas.

4.4.4. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi begganda digunakan untuk mengetahui hubungan kausal antara variabel bebas yaitu variabel pola komunikasi dan lingkungan kerja non fisik dengan variabel terikat yaitu disiplin kerja karyawan. Berdasarkan perhitungan atas data yang telah dikumpulkan dengan

menggunakan program SPSS *for windows version* 16.0 maka diperoleh *output* pengujian data sebagai berikut:

Tabel 4.13
Uji Regresi Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.070	1.187		.901	.373		
	pola_komunikasi	.620	.301	.365	2.061	.046	.287	3.484
	lingkungan_kerja_nonfisik	.449	.168	.474	2.676	.011	.287	3.484

a. Dependent Variable: disiplin_kerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

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

$$Y = 1,070 + 0,620X_1 + 0,449X_2 + e$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- a. Variabel pola komunikasi dan lingkungan kerja non fisik mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap disiplin kerja karyawan.
- b. Koefisien pola komunikasi memberikan nilai sebesar 0,620 yang berarti bahwa jika pola komunikasi semakin baik dengan asumsi variabel lain tetap maka disiplin kerja karyawan akan mengalami peningkatan.
- c. Koefisien lingkungan kerja non fisik memberikan nilai sebesar 0,449 yang berarti bahwa jika lingkungan kerja non fisik semakin tinggi dengan asumsi variabel lain tetap maka disiplin kerja karyawan akan mengalami peningkatan.

4.4.5. Pengujian Hipotesis

4.4.5.1 Uji F

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama diuji dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan regresi secara simultan diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4.14
Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	82.849	2	41.425	36.086	.000 ^a
	Residual	44.770	39	1.148		
	Total	127.619	41			

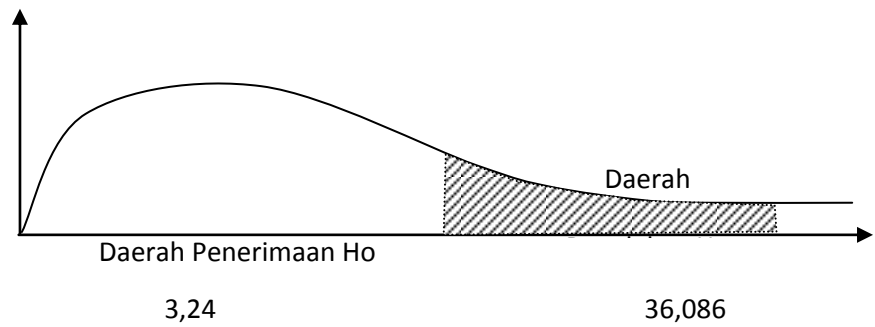
a. Predictors: (Constant), lingkungan_kerja_nonfisik, pola_komunikasi

b. Dependent Variable: disiplin_kerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai $F_{hitung} = 36,086$ dengan nilai $F_{tabel} = 3,24$ sehingga $F_{hitung} = 36,086 >$ dari $F_{tabel} = 3,24$ dan dengan nilai signifikansi 0,000. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, maka diperoleh nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan variabel pola komunikasi dan lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh terhadap disiplin kerja karyawan diterima.

Gambar untuk uji hipotesis F adalah:



Gambar 4.4
Uji hipotesis F

4.4.5.2. Analisis Koefisiensi Determinasi (R^2)

Tabel 4.15
Uji Koefisiensi Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.806 ^a	.649	.631	1.071	1.967

a. Predictors: (Constant), lingkungan_kerja_nonfisik, pola_komunikasi

b. Dependent Variable: disiplin_kerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Output pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai R (korelasi) yang dihasilkan adalah 0,806, maka dapat dikatakan bahwa pola komunikasi, lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja karyawan berhubungan positif sebesar 80,6%. Sedangkan koefisien determinasi R^2 (*Adjusted R Square*) adalah 0,631, yang artinya adalah kemampuan variabel pola komunikasi dan lingkungan kerja non fisik dalam mempengaruhi disiplin kerja karyawan di Klinik Kecantikan Mutia Vie Jepara adalah sebesar 63,1% sedangkan 36,9% adalah sumbangsih dari faktor-faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

4.4.5.3. Uji t

Uji t (*test of significance individual parameter*) digunakan untuk mengetahui pengaruh signifikan yang diberikan oleh variabel bebas yaitu pola komunikasi dan lingkungan kerja non fisik terhadap variabel terikat, yaitu disiplin kerja karyawan. Hipotesis 1 dan 2 dalam Pengujian dilakukan dengan melihat taraf signifikansi (pvalue), jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan di bawah 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak. Output SPSS yang berkaitan dengan uji t pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.16
Uji t secara parsial

Variabel Bebas	t hit	Sig t
Pola komunikasi (X1)	2,061	0,046
Lingkungan kerja non fisik (X2)	2,676	0,011

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Dari tabel diatas dilihat bahwa t_{hitung} dari variabel pola komunikasi (X1) adalah sebesar 2,061 yang mana lebih besar dari t_{tabel} yaitu sebesar 2,023 dan dengan nilai signifikansi yang dihasilkan variabel pola komunikasi adalah 0,046. Sedangkan t_{hitung} dari variabel lingkungan kerja non fisik (X2) adalah sebesar 2,676 yang mana lebih besar dari t_{tabel} yaitu sebesar 2,023 dan dengan nilai signifikansi yang dihasilkan variabel lingkungan kerja non fisik adalah 0,011.

1. Uji Hipotesis 1 (H1)

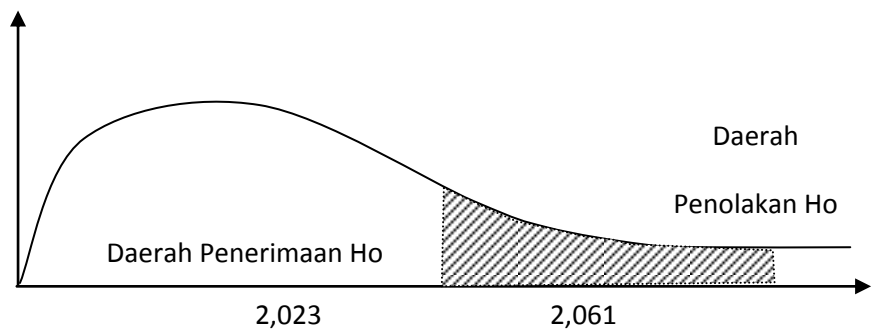
Perumusan hipotesis:

Ho: tidak ada pengaruh positif antara pola komunikasi dengan disiplin kerja karyawan.

Ha: terdapat pengaruh positif antara pola komunikasi dengan disiplin kerja karyawan.

Dari tabel 4.16 terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis pola komunikasi menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,061 nilai ini lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,023 dengan taraf signifikansi 0,046. Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak Ho dan menerima Ha. Dengan demikian dapat berarti bahwa hipotesis H1 “pola komunikasi mempunyai pengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan” diterima.

Gambar untuk uji hipotesis t variabel Pengaruh Pola Komunikasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan adalah:



Gambar 4.5
Uji Hipotesis t Variabel Pengaruh Pola Komunikasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan

2. Uji Hipotesis 2 (H2)

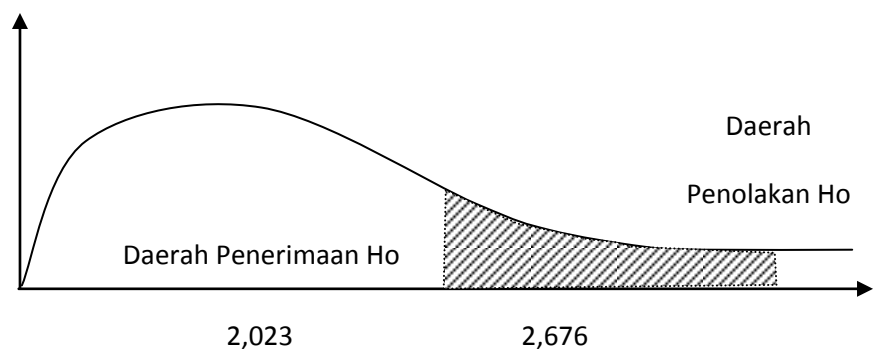
Perumusan hipotesis:

Ho: tidak ada pengaruh positif antara lingkungan kerja non fisik dengan disiplin kerja karyawan.

Ha: terdapat pengaruh positif lingkungan kerja non fisik dengan disiplin kerja karyawan.

Dari tabel 4.16 terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis Lingkungan Kerja Non Fisik menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,676 nilai ini lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,023 dengan taraf signifikansi 0,011. Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak Ho dan menerima Ha. Dengan demikian dapat berarti bahwa hipotesis H2 “lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan” diterima.

Gambar untuk uji hipotesis t variabel Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin Kerja Karyawan adalah:



Gambar 4.6
Uji Hipotesis t Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin Kerja Karyawan

4.5. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa secara parsial (individu) semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan kedua variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin tinggi pola komunikasi dan lingkungan kerja non fisik maka mengakibatkan semakin tinggi pula disiplin kerja karyawan yang dihasilkan. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya. Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut:

4.5.1. Pengaruh pola komunikasi terhadap disiplin kerja karyawan

Hasil pengujian hipotesis (H1) telah membuktikan terdapat pengaruh antara pola komunikasi terhadap disiplin kerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,061 nilai ini lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,023 dengan taraf signifikansi 0,046. Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa pola komunikasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel pola komunikasi terhadap disiplin kerja karyawan di Klinik Kecantikan Mutia Vie Jepara. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh (Ida Ayu Brahmawati dan Peniel Siregar, 2009) yang menguji pengaruh pola komunikasi terhadap disiplin kerja karyawan dengan hasil analisis yaitu pola komunikasi memiliki

pengaruh yang *significant* terhadap disiplin kerja karyawan di PT. Central Proteinprima Tbk..

4.5.2. Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap disiplin kerja karyawan

Hasil pengujian hipotesis (H2) telah membuktikan terdapat pengaruh antara lingkungan kerja non fisik terhadap disiplin kerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,676 nilai ini lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,023 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,011 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H_a dan menolak H_o . Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel lingkungan kerja non fisik terhadap disiplin kerja karyawan di Klinik Kecantikan Mutia Vie Jepara. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh (I Made Yusa Dharmawan, 2011) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan Hotel Nikki Denpasar.

4.5.3. Pengaruh Pola Komunikasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji ANOVA atau uji F diperoleh F_{hitung} sebesar 36,086 dengan nilai $F_{tabel} = 3,24$ sehingga $F_{hitung} = 36,086 >$ dari $F_{tabel} = 3,24$ dan dengan tingkat signifikan 0,000. Karena nilai probabilitas $< 0,05$ yaitu $(0,000 < 0,05)$ maka dapat dikatakan bahwa variabel pola

komunikasi (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2), secara bersama-sama berpengaruh secara nyata terhadap Disiplin kerja karyawan (Y).