

**BAB III**

**PENGARUH PENGAWASAN DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT POLITAMA PAKINDO**

Pada bab ini disajikan uraian jawaban dari responden mengenai pengaruh pengawasan dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT Politama Pakindo. Data yang dikumpulkan dari penyebaran kuesioner kepada responden sebanyak 107 orang selanjutnya akan digunakan untuk menggambarkan variabel pengawasan, lingkungan kerja fisik, dan kinerja karyawan PT Politama Pakindo dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 19 sehingga dapat dilakukan analisis dan pengujian hipotesis.

**3.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas**

Uji validitas dan uji reliabilitas bertujuan untuk menguji apakah butir-butir pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner valid dan reliabel. Uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan data 100 orang responden akan digunakan bantuan perangkat lunak SPSS versi 19.

**3.1.1 Uji Validitas**

Pengujian validitas digunakan untuk menguji sejauh mana alat pengukur dapat mengungkapkan ketepatan gejala yang dapat diukur (Singarimbun dan Effendi, 1995:123). Uji validitas adalah pengujian terhadap item pertanyaan dalam satu variabel. Uji validitas yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah menggunakan *korelasi product moment*. (Singarimbun dan Effendi, 2005). Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan nilai  $r$  tabel. nilai

r tabel diketahui dengan melihat tabel r dengan mengetahui terlebih dahulu nilai df. Df dihitung dari  $df = n - 2$  dimana n adalah banyaknya sampel, maka  $df = 107 - 2 = 105$ , kemudian melihat tabel r pada df 105 dan kolom signifikansi 5% diketahui nilai r tabel sebesar 0,160. Keputusan uji validitas dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel adalah sebagai berikut:

- Jika r hitung > r tabel, maka item kuesioner valid
- Jika r hitung < r tabel, maka item kuesioner tidak valid

Hasil uji validitas dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 19 ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 3. 1**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	r hitung	Keterangan
Pengawasan (X1)	X1.1	0,732	Valid
	X1.2	0,683	Valid
	X1.3	0,538	Valid
	X1.4	0,639	Valid
	X1.5	0,593	Valid
	X1.6	0,411	Valid
	X1.7	0,557	Valid
	X1.8	0,472	Valid
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	X2.1	0,672	Valid
	X2.2	0,774	Valid
	X2.3	0,505	Valid
	X2.4	0,448	Valid
	X2.5	0,625	Valid
	X2.6	0,675	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,552	Valid
	Y2	0,514	Valid
	Y3	0,615	Valid
	Y4	0,579	Valid
	Y5	0,576	Valid
	Y6	0,493	Valid
	Y7	0,607	Valid
	Y8	0,322	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan hasil uji validitas yang ditunjukkan pada tabel 3.1 dapat dilihat bahwa nilai  $r$  hitung dari masing-masing item dalam kuesioner lebih besar dari nilai  $r$  tabel yaitu 0,160 ( $r$  hitung  $>$   $r$  tabel) sehingga disimpulkan bahwa tiap item dalam kuesioner valid.

### 3.1.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Bila suatu alat pengukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten, maka alat pengukur reliabilitas ini adalah cronbact alpha (Arikunto, 1997:169). Kuesioner dikatakan reliabel jika nilai cronbach's alpha  $>$  0,6 (Ghozali, 2005:198) dimana pada pengujian reliabilitas ini menggunakan perangkat lunak SPSS versi 19. Hasil uji reliabilitas ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 3. 2**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pengawasan (X1)	0,842	Reliabel
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	0,840	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,809	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 3.2 diketahui bahwa nilai cronbach's alpha dari masing-masing variabel bernilai lebih besar dari 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner reliabel atau dapat diandalkan.

## **3.2 Deskripsi Variabel**

Pada tahap ini akan dijelaskan mengenai gambaran tentang jawaban responden terhadap kuesioner mengenai variabel pengawasan, lingkungan kerja fisik, dan kinerja karyawan. Masing-masing variabel memiliki jumlah pernyataan yang disediakan dan responden memberi penilaian terhadap pernyataan tersebut dengan lima buah pilihan jawaban yang disediakan untuk menjawab pernyataan sesuai dengan kondisi yang dialami responden.

### **3.2.1 Variabel Pengawasan (X1)**

Pengawasan merupakan kegiatan yang dilakukan agar pekerjaan dapat terlaksana sesuai dengan tujuan yang ditetapkan atau sesuai dengan hasil yang diinginkan. Variabel pengawasan dalam kuesioner berisikan delapan butir pernyataan dan berisi lima pilihan jawaban yang disediakan agar responden memberikan penilaian sesuai dengan kondisi yang dialami responden. Dari delapan butir pertanyaan tersebut mencakup tentang:

- (1) Pengawasan yang rutin,
- (2) Langkah pengawasan yang jelas,
- (3) Pengawasan yang ketat,
- (4) Penentuan standard kerja,
- (5) Pengecekan hasil kerja,
- (6) Pemberian pengarahan,
- (7) Pemberian sanksi tegas,
- (8) Tindakan koreksi.

Berikut adalah jawaban responden pada variabel pengawasan:

## 1. Pengawasan Rutin Setiap Hari

Pada pernyataan pertama yaitu “Pimpinan selalu rutin melakukan pengawasan kerja setiap harinya”. Jawaban responden ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 3.3**  
**Pengawasan yang Rutin**

Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	0	-
Tidak Setuju	5	4.7
Netral	7	6.5
Setuju	65	60.7
Sangat Setuju	30	28.0
Jumlah	107	100.0

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2018

Berdasarkan data pada tabel 3.3 dapat diketahui bahwa tidak ada responden yang menjawab pernyataan dengan jawaban sangat tidak setuju. Responden yang menjawab pernyataan dengan jawaban tidak setuju sebanyak 5 orang dengan persentase 4,7%. Responden yang memilih untuk menjawab netral sebanyak 7 orang dengan persentase 6,5%. Responden yang menjawab dengan jawaban setuju sebanyak 65 orang dengan persentase 60,7%, dan responden yang menjawab dengan jawaban sangat setuju sebanyak 30 orang dengan persentase 28,0%. Sebagian besar responden memilih untuk menjawab dengan jawaban setuju sehingga dapat diketahui bahwa sebagian besar responden setuju bahwa pimpinan selalu rutin melakukan pengawasan kerja setiap harinya.

## 2. Langkah Pengawasan yang Jelas

Pada pernyataan kedua yaitu “Dalam melakukan pengawasan, pimpinan selalu merencanakan langkah-langkah yang jelas dan tegas”. Jawaban responden ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 3. 4**  
**Langkah Pengawasan yang Jelas**

Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	1	0,9
Tidak Setuju	2	1,9
Netral	13	12,1
Setuju	64	59,8
Sangat Setuju	27	25,2
Jumlah	107	100,0

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2018

Berdasarkan data pada tabel 3.4 dapat diketahui bahwa responden yang menjawab pernyataan dengan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar 0,9%. Responden yang menjawab pernyataan dengan jawaban tidak setuju sebanyak 2 orang dengan persentase 1,9%. Responden yang memilih untuk menjawab netral sebanyak 13 orang dengan persentase 12,1%. Responden yang menjawab dengan jawaban setuju sebanyak 64 orang dengan persentase 59,8%, dan responden yang menjawab dengan jawaban sangat setuju sebanyak 27 orang dengan persentase 25,2%. Sebagian besar responden memilih untuk menjawab dengan jawaban setuju sehingga dapat diketahui bahwa sebagian besar responden setuju bahwa dalam melakukan pengawasan, pimpinan selalu merencanakan langkah-langkah yang jelas dan tegas

### 3. Pengawasan yang Ketat

Pada pernyataan ketiga yaitu “Pimpinan melakukan pengawasan secara ketat terhadap karyawan dalam melakukan pekerjaan”. Jawaban responden ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 3. 5**  
**Pengawasan yang Ketat**

Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	0	-
Tidak Setuju	5	4,7
Netral	35	32,7
Setuju	54	50,5
Sangat Setuju	13	12,1
Jumlah	107	100,0

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2018

Berdasarkan data pada tabel 3.5 dapat diketahui bahwa tidak ada responden yang menjawab pernyataan dengan jawaban sangat tidak setuju. Responden yang menjawab pernyataan dengan jawaban tidak setuju sebanyak 5 orang dengan persentase 4,7%. Responden yang memilih untuk menjawab netral sebanyak 35 orang dengan persentase 32,7%. Responden yang menjawab dengan jawaban setuju sebanyak 54 orang dengan persentase 50,5%, dan responden yang menjawab dengan jawaban sangat setuju sebanyak 13 orang dengan persentase 12,1%. Sebagian besar responden memilih untuk menjawab dengan jawaban setuju sehingga dapat diketahui bahwa sebagian besar responden setuju bahwa pimpinan melakukan pengawasan secara ketat terhadap karyawan dalam melakukan pekerjaan.

#### 4. Penentuan Standard Kerja

Pada pernyataan keempat yaitu “Pimpinan menentukan standard kerja yang harus dicapai karyawan”. Jawaban responden ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 3. 6**  
**Penentuan Standard Kerja**

Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	1	0,9
Tidak Setuju	5	4,7
Netral	25	23,4
Setuju	56	52,3
Sangat Setuju	20	18,7
Jumlah	107	100,0

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2018

Berdasarkan data pada tabel 3.6 dapat diketahui bahwa responden yang menjawab pernyataan dengan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar 0,9%. Responden yang menjawab pernyataan dengan jawaban tidak setuju sebanyak 5 orang dengan persentase 4,7%. Responden yang memilih untuk menjawab netral sebanyak 25 orang dengan persentase 23,4%. Responden yang menjawab dengan jawaban setuju sebanyak 56 orang dengan persentase 52,3%, dan responden yang menjawab dengan jawaban sangat setuju sebanyak 20 orang dengan persentase 18,7%. Sebagian besar responden memilih untuk menjawab dengan jawaban setuju sehingga dapat diketahui bahwa sebagian besar responden setuju bahwa pimpinan menentukan standard kerja yang harus dicapai karyawan.



## 5. Pengecekan Hasil Kerja

Pada pernyataan kelima yaitu “Pimpinan secara rutin melakukan pengecekan terhadap hasil kerja saya”. Jawaban responden ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 3. 7**  
**Pengecekan Hasil Kerja**

Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	2	1,9
Tidak Setuju	1	0,9
Netral	28	26,2
Setuju	56	52,3
Sangat Setuju	20	18,7
Jumlah	107	100,0

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2018

Berdasarkan data pada tabel 3.7 dapat diketahui bahwa responden yang menjawab pernyataan dengan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 2 orang dengan persentase sebesar 1,9%. Responden yang menjawab pernyataan dengan jawaban tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase 0,9%. Responden yang memilih untuk menjawab netral sebanyak 28 orang dengan persentase 26,2%. Responden yang menjawab dengan jawaban setuju sebanyak 56 orang dengan persentase 52,3%, dan responden yang menjawab dengan jawaban sangat setuju sebanyak 20 orang dengan persentase 18,7%. Sebagian besar responden memilih untuk menjawab dengan jawaban setuju sehingga dapat diketahui bahwa sebagian besar responden setuju bahwa pimpinan secara rutin melakukan pengecekan terhadap hasil kerja karyawan.

## 6. Pemberian Pengarahan

Pada pernyataan keenam yaitu “Pimpinan selalu memberi bimbingan dan pengarahan apabila terjadi penyimpangan”. Jawaban responden ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 3. 8**  
**Pemberian Pengarahan**

Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	0	-
Tidak Setuju	1	0,9
Netral	18	16,8
Setuju	62	57,9
Sangat Setuju	26	24,3
Jumlah	107	100,0

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2018

Berdasarkan data pada tabel 3.8 dapat diketahui bahwa tidak ada responden yang menjawab pernyataan dengan jawaban sangat tidak setuju. Responden yang menjawab pernyataan dengan jawaban tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase 0,9%. Responden yang memilih untuk menjawab netral sebanyak 18 orang dengan persentase 16,8%. Responden yang menjawab dengan jawaban setuju sebanyak 62 orang dengan persentase 57,9%, dan responden yang menjawab dengan jawaban sangat setuju sebanyak 26 orang dengan persentase 24,3%. Sebagian besar responden memilih untuk menjawab dengan jawaban setuju sehingga dapat diketahui bahwa sebagian besar responden setuju bahwa pimpinan selalu memberi bimbingan dan pengarahan apabila terjadi penyimpangan.

## 7. Pemberian Sanksi Tegas

Pada pernyataan ketujuh yaitu “Pimpinan memberikan sanksi tegas atas pelanggaran yang dilakukan pegawai”. Jawaban responden ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 3. 9**  
**Pemberian Sanksi Tegas**

Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	4	3,7
Tidak Setuju	5	4,7
Netral	24	22,4
Setuju	55	51,4
Sangat Setuju	19	17,8
Jumlah	107	100,0

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2018

Berdasarkan data pada tabel 3.9 dapat diketahui bahwa responden yang menjawab pernyataan dengan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 4 orang dengan persentase sebesar 3,7%. Responden yang menjawab pernyataan dengan jawaban tidak setuju sebanyak 5 orang dengan persentase 4,7%. Responden yang memilih untuk menjawab netral sebanyak 24 orang dengan persentase 22,4%. Responden yang menjawab dengan jawaban setuju sebanyak 55 orang dengan persentase 51,4%, dan responden yang menjawab dengan jawaban sangat setuju sebanyak 19 orang dengan persentase 17,8%. Sebagian besar responden memilih untuk menjawab dengan jawaban setuju sehingga dapat diketahui bahwa sebagian besar responden setuju bahwa pimpinan memberikan sanksi tegas atas pelanggaran yang dilakukan pegawai.

## 8. Tindakan Koreksi

Pada pernyataan kedelapan yaitu “Pimpinan melakukan pengawasan kemudian mengoreksi jika terdapat kesalahan dalam bekerja”. Jawaban responden ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 3. 10**  
**Tindakan Koreksi**

Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	0	-
Tidak Setuju	0	-
Netral	20	18,7
Setuju	61	57,0
Sangat Setuju	26	24,3
Jumlah	107	100,0

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2018

Berdasarkan data pada tabel 3.10 dapat diketahui bahwa tidak ada responden yang menjawab pernyataan dengan jawaban sangat tidak setuju. Tidak ada responden yang menjawab pernyataan dengan jawaban tidak setuju. Responden yang memilih untuk menjawab netral sebanyak 20 orang dengan persentase 18,7%. Responden yang menjawab dengan jawaban setuju sebanyak 61 orang dengan persentase 57%, dan responden yang menjawab dengan jawaban sangat setuju sebanyak 26 orang dengan persentase 24,3%. Sebagian besar responden memilih untuk menjawab dengan jawaban setuju sehingga dapat diketahui bahwa sebagian besar responden setuju bahwa pimpinan melakukan pengawasan kemudian mengoreksi jika terdapat kesalahan dalam bekerja.

### 3.2.1.1 Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Variabel Pengawasan

#### (X1)

Pada bagian ini akan menjelaskan tentang jawaban responden mengenai variabel Pengawasan (X1). Rekapitulasi jawaban responden digunakan untuk dapat mengetahui indikator-indikator mana dalam variabel Pengawasan yang memiliki nilai diatas maupun dibawah rata – rata. Dari nilai – nilai yang diperoleh tersebut dapat dijadikan referensi untuk memperbaiki indikator yang berada dibawah rata-rata tersebut.

Berikut ini adalah rata – rata jawaban responden mengenai variabel pengawasan, sebagai berikut:

**Tabel 3. 11**  
**Rata-rata Jawaban Responden Mengenai Variabel Pengawasan (X1)**

Pertanyaan	Jumlah Responden	Skor					Skor Total	Mean
		1	2	3	4	5		
<b>X1-1</b>	107	0	5	7	65	30	441	4,12
<b>X1-2</b>	107	1	2	13	64	27	435	4,07
<b>X1-3</b>	107	0	5	35	54	13	396	3,70
<b>X1-4</b>	107	1	5	25	56	20	410	3,83
<b>X1-5</b>	107	2	1	28	56	20	412	3,85
<b>X1-6</b>	107	0	1	18	62	26	434	4,06
<b>X1-7</b>	107	4	5	24	55	19	401	3,75
<b>X1-8</b>	107	0	0	20	61	26	434	4,06
<b>Mean Skor Variabel</b>							<b>3,93</b>	

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2018

Keterangan:

- X1-1 : Pimpinan selalu rutin melakukan pengawasan kerja setiap harinya
- X1-2 : Pimpinan selalu merencanakan langkah-langkah yang jelas dan tegas
- X1-3 : Pimpinan melakukan pengawasan secara ketat terhadap karyawan
- X1-4 : Pimpinan menentukan standard kerja yang harus dicapai karyawan
- X1-5 : Pimpinan secara rutin melakukan pengecekan hasil kerja
- X1-6 : Pemberian bimbingan dan pengarahan oleh pimpinan
- X1-7 : Pemberian sanksi tegas atas pelanggaran
- X1-8 : Pimpinan mengoreksi apabila terdapat kesalahan dalam bekerja

Berdasarkan tabel 3.11 dapat diketahui bahwa nilai rata – rata total skor dari variabel Pengawasan adalah 3.96. Dan dari pernyataan yang telah dideskripsikan pada tabel 3.11, dapat diketahui juga bahwa pernyataan yang berada diatas rata – rata adalah pernyataan pada indikator pertama yaitu “Pimpinan selalu rutin melakukan pengawasan kerja setiap harinya”, pernyataan pada indikator ke-2 yaitu “Pimpinan selalu merencanakan langkah-langkah yang jelas dan tegas”, pernyataan pada indikator ke-6 yaitu “Pemberian bimbingan dan arahan oleh pimpinan” dan pernyataan pada indikator ke-8 yaitu “Adanya tindakan koreksi dari pimpinan apabila ada kesalahan yang dilakukan karyawan bagian produksi PT Politama Pakindo dalam melakukan pekerjaan”. Sedangkan pernyataan yang berada dibawah rata – rata adalah pernyataan pada indikator ke-3 yaitu “Pimpinan melakukan pengawasan secara ketat terhadap karyawan”, pernyataan pada indikator ke-4 yaitu “Pimpinan menentukan standard kerja yang harus dicapai karyawan”, pernyataan pada indikator ke-5 yaitu “Pimpinan secara rutin melakukan pengecekan hasil kerja”, dan pernyataan pada indikator ke-7 yaitu “Pemberian sanksi tegas atas pelanggaran yang dilakukan karyawan PT Politama Pakindo”.

Dari beberapa pernyataan yang berada dibawah rata – rata dapat disimpulkan bahwa pengawasan yang dilakukan pimpinan PT Politama Pakindo kurang ketat, pengecekan hasil kerja belum dilakukan secara rutin oleh pimpinan PT Politama Pakindo, dan belum adanya pemberian sanksi tegas atas pelanggaran yang dilakukan karyawan PT Politama Pakindo.

### 3.2.1.2 Kategorisasi Variabel Pengawasan (X1)

Jawaban responden pada variabel pengawasan akan dikategorikan menjadi lima kategori yaitu sangat tidak baik, tidak baik, cukup baik, baik, dan sangat baik. Jawaban responden pada variabel pengawasan telah dilakukan koding yaitu jawaban responden diubah dalam bentuk angka dari 1 hingga 5 yang kemudian jawaban responden dijumlahkan sehingga diperoleh skor dari jawaban masing-masing responden pada variabel pengawasan. Kemudian skor dari masing-masing responden dikategorisasi menjadi 5 kategori atau kelas dengan dihitung rentang atau interval dengan rumus berikut:

$$\text{Interval} = \text{Rentang}/\text{Kelas}$$

Dimana :

$$\text{Rentang} = \text{Skor tertinggi} - \text{Skor terendah}$$

$$\text{Kelas} = \text{Banyaknya kategori}$$

Pada variabel pengawasan terdapat 8 pernyataan, sehingga skor paling rendah yang dapat dicapai seorang responden adalah  $1 \times 8 = 8$  dan skor paling tinggi yang dapat dicapai adalah  $5 \times 8 = 40$ , sehingga dihitung lebar interval untuk kategorisasi variabel pengawasan sebagai berikut:

$$\text{Interval} = (40-8)/5$$

$$= 6,4$$

Selanjutnya skor dari tiap responden pada variabel pengawasan dikategorikan menjadi lima kategori sebagai berikut:

**Tabel 3. 12**  
**Interval Variabel Pengawasan**

<b>Kategori</b>	<b>Interval</b>
Sangat Tidak Baik	8 – 14,4
Tidak Baik	14,5 – 20,9
Cukup Baik	21 – 27,4
Baik	27,5 – 33,9
Sangat Baik	34 – 40

Kategorisasi skor responden pada variabel pengawasan berdasarkan lebar interval pada tabel 3.12 adalah sebagai berikut:

**Tabel 3. 13**  
**Kategorisasi Variabel Pengawasan**

<b>Kategori</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
Sangat Tidak Baik	0	-
Tidak Baik	2	1,9
Cukup Baik	13	12,1
Baik	54	50,5
Sangat Baik	38	35,5
Jumlah	107	100,0

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2018

Berdasarkan tabel kategorisasi variabel pengawasan dapat diketahui bahwa sebagian besar skor responden termasuk dalam kategori baik (50,5%). Hal ini menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan di PT Politama Pakindo termasuk dalam kategori baik. Pengawasan kerja yang dinilai baik adalah pengawasan yang rutin setiap hari, pengawasan yang direncanakan dengan jelas dan tegas, pimpinan selalu memberi bimbingan dan arahan, dan pimpinan memberikan koreksi jika terjadi kesalahan.



### 3.2.2 Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2)

Lingkungan kerja fisik merupakan hal-hal yang terdapat di sekitar para karyawan dan yang mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan. Variabel lingkungan kerja fisik dalam kuesioner berisikan enam butir pernyataan dan berisi lima pilihan jawaban yang disediakan agar responden memberikan penilaian sesuai dengan kondisi yang dialami responden. Dari 6 butir pertanyaan tersebut mencakup tentang: (1) Peralatan yang canggih, (2) Kelengkapan peralatan, (3) Pencahayaan ruang kerja, (4) Sirkulasi udara, (5) Kelayakan peralatan, (6) Peralatan *safety*.

Berikut adalah jawaban responden pada variabel Lingkungan kerja fisik yang disajikan pada tabel-tabel berikut:

#### 1. Peralatan yang Canggih

Pada pernyataan pertama yaitu “Perusahaan telah menyediakan peralatan kerja yang canggih sehingga memudahkan saya dalam bekerja”. Jawaban responden pada pernyataan tersebut ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 3. 14**  
**Peralatan yang Canggih**

Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	3	2,8
Tidak Setuju	13	12,1
Netral	30	28,0
Setuju	49	45,8
Sangat Setuju	12	11,2
Jumlah	107	100,0

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2018

Berdasarkan data pada tabel 3.14 dapat diketahui bahwa responden yang menjawab pernyataan dengan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 3 orang dengan

persentase sebesar 2,8%. Responden yang menjawab pernyataan dengan jawaban tidak setuju sebanyak 13 orang dengan persentase 12,1%. Responden yang memilih untuk menjawab netral sebanyak 30 orang dengan persentase 28,0%. Responden yang menjawab dengan jawaban setuju sebanyak 49 orang dengan persentase 45,8%, dan responden yang menjawab dengan jawaban sangat setuju sebanyak 12 orang dengan persentase 11,2%. Sebagian besar responden memilih untuk menjawab dengan jawaban setuju sehingga dapat diketahui bahwa sebagian besar responden setuju bahwa perusahaan telah menyediakan peralatan kerja yang canggih sehingga memudahkan karyawan dalam bekerja.

## 2. Kelengkapan Peralatan

Pada pernyataan kedua yaitu “Peralatan yang disediakan perusahaan sudah lengkap sehingga mendukung pekerjaan saya”. Jawaban responden ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 3. 15**  
**Kelengkapan Peralatan**

Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	2	1.9
Tidak Setuju	17	15.9
Netral	26	24.3
Setuju	44	41.1
Sangat Setuju	18	16.8
Jumlah	107	100.0

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2018

Berdasarkan data pada tabel 3.15 dapat diketahui bahwa responden yang menjawab pernyataan dengan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 2 orang dengan persentase sebesar 1,9%. Responden yang menjawab pernyataan dengan jawaban tidak setuju sebanyak 17 orang dengan persentase 15,9%. Responden yang memilih

untuk menjawab netral sebanyak 26 orang dengan persentase 24,3%. Responden yang menjawab dengan jawaban setuju sebanyak 44 orang dengan persentase 41,1%, dan responden yang menjawab dengan jawaban sangat setuju sebanyak 18 orang dengan persentase 16,8%. Sebagian besar responden memilih untuk menjawab dengan jawaban setuju sehingga dapat diketahui bahwa sebagian besar responden setuju bahwa peralatan yang disediakan perusahaan sudah lengkap sehingga mendukung pekerjaan karyawan.

### 3. Pencahayaan Ruang Kerja

Pada pernyataan ketiga yaitu “Lingkungan ruang kerja dalam kondisi pencahayaan yang cukup membuat saya merasa nyaman bekerja”. Jawaban responden ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 3. 16**  
**Pencahayaan Ruang Kerja**

Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	1	0.9
Tidak Setuju	3	2.8
Netral	23	21.5
Setuju	60	56.1
Sangat Setuju	20	18.7
Jumlah	107	100.0

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2018

Berdasarkan data pada tabel 3.16 dapat diketahui bahwa responden yang menjawab pernyataan dengan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar 0,9%. Responden yang menjawab pernyataan dengan jawaban tidak setuju sebanyak 3 orang dengan persentase 2,8%. Responden yang memilih untuk menjawab netral sebanyak 23 orang dengan persentase 21,5%. Responden yang menjawab dengan jawaban setuju sebanyak 60 orang dengan persentase

56,1%, dan responden yang menjawab dengan jawaban sangat setuju sebanyak 20 orang dengan persentase 18,7%. Sebagian besar responden memilih untuk menjawab dengan jawaban setuju sehingga dapat diketahui bahwa sebagian besar responden setuju bahwa lingkungan ruang kerja dalam kondisi pencahayaan yang cukup membuat karyawan merasa nyaman bekerja.

#### 4. Sirkulasi Udara

Pada pernyataan keempat yaitu “Lingkungan ruang kerja mempunyai sirkulasi udara yang baik sehingga membuat saya merasa nyaman bekerja”. Jawaban responden ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 3. 17**  
**Sirkulasi Udara**

Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	1	0.9
Tidak Setuju	8	7.5
Netral	19	17.8
Setuju	65	60.7
Sangat Setuju	14	13.1
Jumlah	107	100.0

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2018

Berdasarkan data pada tabel 3.17 dapat diketahui bahwa responden yang menjawab pernyataan dengan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar 0,9%. Responden yang menjawab pernyataan dengan jawaban tidak setuju sebanyak 8 orang dengan persentase 7,5%. Responden yang memilih untuk menjawab netral sebanyak 19 orang dengan persentase 17,8%. Responden yang menjawab dengan jawaban setuju sebanyak 65 orang dengan persentase 60,7%, dan responden yang menjawab dengan jawaban sangat setuju sebanyak 14 orang dengan persentase 13,1%. Sebagian besar responden memilih untuk

menjawab dengan jawaban setuju sehingga dapat diketahui bahwa sebagian besar responden setuju bahwa lingkungan ruang kerja mempunyai sirkulasi udara yang baik sehingga membuat karyawan merasa nyaman bekerja.

## 5. Kelayakan Peralatan

Pada pernyataan kelima yaitu “Kondisi peralatan yang disediakan perusahaan sudah memenuhi standar kelayakan sehingga memberikan rasa aman pada karyawan”. Jawaban responden ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 3. 18**  
**Kelayakan Peralatan**

Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	2	1.9
Tidak Setuju	20	18.7
Netral	32	29.9
Setuju	48	44.9
Sangat Setuju	5	4.7
Jumlah	107	100.0

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2018

Berdasarkan data pada tabel 3.18 dapat diketahui bahwa responden yang menjawab pernyataan dengan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 2 orang dengan persentase sebesar 1,9%. Responden yang menjawab pernyataan dengan jawaban tidak setuju sebanyak 20 orang dengan persentase 18,7%. Responden yang memilih untuk menjawab netral sebanyak 32 orang dengan persentase 29,9%. Responden yang menjawab dengan jawaban setuju sebanyak 48 orang dengan persentase 44,9%, dan responden yang menjawab dengan jawaban sangat setuju sebanyak 5 orang dengan persentase 4,7%. Sebagian besar responden memilih untuk menjawab dengan jawaban setuju sehingga dapat diketahui bahwa sebagian besar responden

setuju bahwa kondisi peralatan yang disediakan perusahaan sudah memenuhi standar kelayakan sehingga memberikan rasa aman pada karyawan.

## 6. Peralatan *Safety*

Pada pernyataan keenam yaitu “Perusahaan telah menyediakan peralatan *safety* atau alat perlindungan diri untuk karyawan guna menghindari dari terjadinya kecelakaan kerja”. Jawaban responden ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 3. 19**  
**Peralatan *Safety***

Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	3	2.8
Tidak Setuju	17	15.9
Netral	35	32.7
Setuju	40	37.4
Sangat Setuju	12	11.2
Jumlah	107	100.0

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2018

Berdasarkan data pada tabel 3.19 dapat diketahui bahwa responden yang menjawab pernyataan dengan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 3 orang dengan persentase sebesar 2,8%. Responden yang menjawab pernyataan dengan jawaban tidak setuju sebanyak 17 orang dengan persentase 15,9%. Responden yang memilih untuk menjawab netral sebanyak 35 orang dengan persentase 32,7%. Responden yang menjawab dengan jawaban setuju sebanyak 40 orang dengan persentase 37,4%, dan responden yang menjawab dengan jawaban sangat setuju sebanyak 12 orang dengan persentase 11,2%. Sebagian besar responden memilih untuk menjawab dengan jawaban setuju sehingga dapat diketahui bahwa sebagian besar responden setuju bahwa perusahaan telah menyediakan peralatan *safety* atau alat

perlindungan diri untuk karyawan guna menghindari dari terjadinya kecelakaan kerja.

### 3.2.2.1 Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Variabel Lingkungan

#### Kerja Fisik (X2)

Lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi kerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Rekapitulasi jawaban responden mengenai variabel Lingkungan Kerja Fisik dibuat untuk mengetahui pernyataan dari indikator apa saja yang mempunyai nilai diatas rata – rata maupun dibawah rata – rata.

Berikut ini merupakan hasil rekapitulasi jawaban mengenai variabel Lingkungan Kerja Fisik, sebagai berikut:

**Tabel 3. 20**  
**Rata-rata Jawaban Responden Mengenai Variabel Lingkungan Kerja Fisik**

Pertanyaan	Jumlah Responden	Skor					Skor Total	Mean
		1	2	3	4	5		
<b>X2-1</b>	107	3	13	30	49	12	375	3.50
<b>X2-2</b>	107	2	17	26	44	18	380	3.55
<b>X2-3</b>	107	1	3	23	60	20	416	3.89
<b>X2-4</b>	107	1	8	19	65	14	404	3.78
<b>X2-5</b>	107	2	20	32	48	5	355	3.32
<b>X2-6</b>	107	3	17	35	40	12	362	3.38
<b>Mean Skor Variabel</b>								<b>3.57</b>

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2018

Keterangan:

X2-1 : Peralatan kerja yang canggih untuk mendukung aktivitas bekerja

X2-2 : Peralatan yang disediakan perusahaan lengkap

X2-3 : Pencahayaan ruang kerja cukup baik

X2-4 : Sirkulasi udara pada ruang kerja cukup baik

X2-5 : Kondisi peralatan sudah memenuhi standar kelayakan

X2-6 : Disediakkannya peralatan *safety*

Berdasarkan tabel 3.20 dapat diketahui bahwa nilai rata – rata total skor dari variabel Lingkungan Kerja Fisik adalah 3.60. Dan dari pernyataan yang telah dideskripsikan pada tabel 3.20, dapat diketahui juga bahwa pernyataan yang berada diatas rata – rata adalah pernyataan pada indikator ke-3 yaitu “Lingkungan ruang kerja dalam kondisi pencahayaan yang cukup baik”, dan pernyataan pada indikator ke-4 yaitu “Sirkulasi udara di ruang kerja yang sudah cukup baik sehingga membuat rasa nyaman dalam melakukan pekerjaan”. Sedangkan pernyataan yang berada dibawah nilai rata – rata antara lain pernyataan pada indikator ke-2 yaitu “Peralatan yang telah disediakan perusahaan sudah lengkap”, pernyataan pada indikator pertama yaitu “Perusahaan menyediakan peralatan kerja yang canggih untuk mendukung aktivitas bekerja”, pernyataan pada indikator ke-5 yaitu “Kondisi peralatan yang sudah memenuhi standar kelayakan sehingga memberi rasa aman dalam melakukan pekerjaan”, dan pernyataan pada indikator ke-6 yaitu ”Disediakkannya peralatan *safety* demi keamanan dalam bekerja”.

Dari beberapa pernyataan yang berada dibawah rata – rata dapat disimpulkan bahwa peralatan yang disediakan oleh perusahaan belum diperbarui sehingga belum memudahkan dalam melakukan pekerjaan, kondisi peralatan belum memenuhi standar kelayakan, sehingga kurang memberi rasa aman dalam bekerja, dan belum disediakan peralatan *safety* untuk keamanan karyawan PT Politama Pakindo dalam bekerja.

### **3.2.2.2 Kategorisasi Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2)**

Jawaban responden pada variabel lingkungan kerja fisik akan dikategorikan menjadi lima kategori yaitu sangat tidak baik, tidak baik, cukup baik, baik, dan



sangat baik. Jawaban responden pada variabel lingkungan kerja fisik telah dilakukan koding yaitu jawaban responden diubah dalam bentuk angka dari 1 hingga 5 yang kemudian jawaban responden dijumlahkan sehingga diperoleh skor dari jawaban masing-masing responden pada variabel lingkungan kerja fisik. Kemudian skor dari masing-masing responden dikategorisasi menjadi 5 kategori atau kelas dengan dihitung rentang atau interval dengan rumus berikut:

$$\text{Interval} = \text{Rentang}/\text{Kelas}$$

Dimana :

$$\text{Rentang} = \text{Skor tertinggi} - \text{Skor terendah}$$

$$\text{Kelas} = \text{Banyaknya kategori}$$

Pada variabel lingkungan kerja fisik terdapat 6 pernyataan, sehingga skor paling rendah yang dapat dicapai seorang responden adalah  $1 \times 6 = 6$  dan skor paling tinggi yang dapat dicapai adalah  $5 \times 6 = 30$ , sehingga dihitung lebar interval untuk kategorisasi variabel pengawasan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Interval} &= (30-6)/5 \\ &= 4,8 \end{aligned}$$

Selanjutnya skor dari tiap responden pada variabel lingkungan kerja fisik dikategorikan menjadi lima kategori sebagai berikut:

**Tabel 3. 21**  
**Interval Variabel Lingkungan Kerja Fisik**

<b>Kategori</b>	<b>Interval</b>
Sangat Tidak Baik	6 – 10,8
Tidak Baik	10,9 – 15,7
Cukup Baik	15,8 – 20,6
Baik	20,7 – 25,5
Sangat Baik	25,6 – 30

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Kategorisasi skor responden pada variabel lingkungan kerja fisik berdasarkan lebar interval di atas adalah sebagai berikut:

**Tabel 3. 22**  
**Kategorisasi Variabel Lingkungan Kerja Fisik**

<b>Kategori</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
Sangat Tidak Baik	0	-
Tidak Baik	12	11,2
Cukup Baik	30	28,0
Baik	50	46,7
Sangat Baik	15	14,0
Jumlah	107	100,0

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan tabel kategorisasi variabel lingkungan kerja fisik dapat diketahui bahwa sebagian besar skor responden termasuk dalam kategori baik (46,7%). Hal ini menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap lingkungan kerja fisik di PT Politama Pakindo termasuk dalam kategori baik. Lingkungan kerja fisik yang dinilai baik adalah peralatan yang disediakan perusahaan, pencahayaan ruang kerja, dan sirkulasi udara di ruang kerja.

### **3.2.3 Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Kinerja merupakan hasil kerja atau tingkat keberhasilan dari karyawan secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan pekerjaan yang dibandingkan dengan memenuhi standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Variabel kinerja karyawan dalam kuesioner berisikan delapan butir pernyataan dan berisi lima pilihan jawaban yang disediakan agar responden memberikan penilaian sesuai dengan kondisi yang dialami responden. Dari delapan butir pertanyaan tersebut mencakup tentang (1) Selalu hadir tepat waktu, (2) Berusaha hadir tepat waktu, (3)

Selalu masuk kerja, (4) Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, (5) Menyelesaikan tugas sesuai target, (6) Menyelesaikan tugas tanpa kesalahan, (7) Memahami setiap pekerjaan, (8) Kerjasama.

Berikut adalah jawaban responden pada variabel kinerja karyawan yang disajikan pada tabel-tabel berikut:

### 1. Selalu Hadir Tepat Waktu

Pada pernyataan pertama yaitu “Saya selalu hadir tepat waktu”. Jawaban responden pada pernyataan tersebut ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 3. 23**  
**Selalu Hadir Tepat Waktu**

Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	0	-
Tidak Setuju	1	0.9
Netral	9	8.4
Setuju	73	68.2
Sangat Setuju	24	22.4
Jumlah	107	100.0

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2018

Berdasarkan data pada tabel 3.23 dapat diketahui bahwa tidak ada responden yang menjawab pernyataan dengan jawaban sangat tidak setuju. Responden yang menjawab pernyataan dengan jawaban tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase 0,9%. Responden yang memilih untuk menjawab netral sebanyak 9 orang dengan persentase 8,4%. Responden yang menjawab dengan jawaban setuju sebanyak 73 orang dengan persentase 68,2%, dan responden yang menjawab dengan jawaban sangat setuju sebanyak 24 orang dengan persentase 22,4%. Sebagian besar responden memilih untuk menjawab dengan jawaban setuju

sehingga dapat diketahui bahwa sebagian besar responden setuju bahwa karyawan PT Politama Pakindo selalu hadir tepat waktu.

## 2. Berusaha Hadir Tepat Waktu

Pada pernyataan kedua yaitu “Saya berusaha untuk selalu hadir tepat waktu pada masa yang akan datang”. Jawaban responden ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 3. 24**  
**Berusaha Hadir Tepat Waktu**

Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	0	-
Tidak Setuju	6	5.6
Netral	11	10.3
Setuju	72	67.3
Sangat Setuju	18	16.8
Jumlah	107	100.0

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2018

Berdasarkan data pada tabel 3.24 dapat diketahui bahwa tidak ada responden yang menjawab pernyataan dengan jawaban sangat tidak setuju. Responden yang menjawab pernyataan dengan jawaban tidak setuju sebanyak 6 orang dengan persentase 5,6%. Responden yang memilih untuk menjawab netral sebanyak 11 orang dengan persentase 10,3%. Responden yang menjawab dengan jawaban setuju sebanyak 72 orang dengan persentase 67,3%, dan responden yang menjawab dengan jawaban sangat setuju sebanyak 18 orang dengan persentase 16,8%. Sebagian besar responden memilih untuk menjawab dengan jawaban setuju sehingga dapat diketahui bahwa sebagian besar responden setuju bahwa responden berusaha untuk selalu hadir tepat waktu pada masa yang akan datang dengan perencanaan yang sebaik mungkin.

### 3. Selalu Masuk Kerja

Pada pernyataan ketiga yaitu “Saya selalu masuk kerja selama satu bulan penuh (kecuali hari libur)”. Jawaban responden ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 3. 25**  
**Selalu Masuk Kerja**

Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	4	3.7
Tidak Setuju	14	13.1
Netral	33	30.8
Setuju	42	39.3
Sangat Setuju	14	13.1
Jumlah	107	100.0

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2018

Berdasarkan data pada tabel 3.25 dapat diketahui bahwa responden yang menjawab pernyataan dengan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 4 orang dengan persentase sebesar 3,7%. Responden yang menjawab pernyataan dengan jawaban tidak setuju sebanyak 14 orang dengan persentase 13,1%. Responden yang memilih untuk menjawab netral sebanyak 33 orang dengan persentase 30,8%. Responden yang menjawab dengan jawaban setuju sebanyak 42 orang dengan persentase 39,3%, dan responden yang menjawab dengan jawaban sangat setuju sebanyak 14 orang dengan persentase 13,1%. Sebagian besar responden memilih untuk menjawab dengan jawaban setuju sehingga dapat diketahui bahwa sebagian besar responden setuju bahwa karyawan selalu masuk kerja dan tidak melakukan bolos kerja.

#### 4. Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu

Pada pernyataan keempat yaitu “Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan”. Jawaban responden ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 3. 26**  
**Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu**

Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	0	-
Tidak Setuju	7	6.5
Netral	28	26.2
Setuju	56	52.3
Sangat Setuju	16	15.0
Jumlah	107	100.0

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2018

Berdasarkan data pada tabel 3.26 dapat diketahui bahwa tidak ada responden yang menjawab pernyataan dengan jawaban sangat tidak setuju. Responden yang menjawab pernyataan dengan jawaban tidak setuju sebanyak 7 orang dengan persentase 6,5%. Responden yang memilih untuk menjawab netral sebanyak 28 orang dengan persentase 26,2%. Responden yang menjawab dengan jawaban setuju sebanyak 56 orang dengan persentase 52,3%. Dan responden yang menjawab dengan jawaban sangat setuju sebanyak 1 orang dengan persentase 15%. Sebagian besar responden memilih untuk menjawab dengan jawaban setuju sehingga dapat diketahui bahwa sebagian besar responden setuju bahwa responden dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu sesuai dengan yang ditetapkan.

## 5. Menyelesaikan Tugas Sesuai Target

Pada pernyataan kelima yaitu “Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang ditetapkan”. Jawaban responden ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 3. 27**  
**Menyelesaikan Tugas Sesuai Target**

Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	3	2.8
Netral	34	31.8
Setuju	53	49.5
Sangat Setuju	17	15.9
Jumlah	107	100.0

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2018

Berdasarkan data pada tabel 3.27 dapat diketahui bahwa tidak ada responden yang menjawab pernyataan dengan jawaban sangat tidak setuju. Responden yang menjawab pernyataan dengan jawaban tidak setuju sebanyak 3 orang dengan persentase 2,8%. Responden yang memilih untuk menjawab netral sebanyak 34 orang dengan persentase 31,8%. Responden yang menjawab dengan jawaban setuju sebanyak 53 orang dengan persentase 49,5%. Dan responden yang menjawab dengan jawaban sangat setuju sebanyak 17 orang dengan persentase 15,9%. Sebagian besar responden memilih untuk menjawab dengan jawaban setuju sehingga dapat diketahui bahwa sebagian besar responden setuju bahwa responden mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang ditetapkan.

## 6. Menyelesaikan Tugas Tanpa Kesalahan

Pada pernyataan keenam yaitu “Saya mampu mengerjakan tugas atau pekerjaan tanpa melakukan kesalahan”. Jawaban responden ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 3. 28**  
**Menyelesaikan Tugas Tanpa Kesalahan**

Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	4	3.7
Tidak Setuju	18	16.8
Netral	45	42.1
Setuju	31	29.0
Sangat Setuju	9	8.4
Jumlah	107	100.0

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2018

Berdasarkan data pada tabel 3.28 dapat diketahui bahwa responden yang menjawab pernyataan dengan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 4 orang dengan persentase sebesar 3,7%. Responden yang menjawab pernyataan dengan jawaban tidak setuju sebanyak 18 orang dengan persentase 16,8%. Responden yang memilih untuk menjawab netral sebanyak 45 orang dengan persentase 42.1%. Responden yang menjawab dengan jawaban setuju sebanyak 31 orang dengan persentase 29%, dan responden yang menjawab dengan jawaban sangat setuju sebanyak 9 orang dengan persentase 8,4%. Sebagian besar responden memilih untuk menjawab dengan jawaban netral sehingga dapat diketahui bahwa sebagian besar responden bersikap netral pada pernyataan bahwa responden mampu mengerjakan tugas atau pekerjaan tanpa melakukan kesalahan.



## 7. Memahami Setiap Pekerjaan

Pada pernyataan ketujuh yaitu “Saya selalu memahami setiap pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan”. Jawaban responden ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 3. 29**  
**Memahami Setiap Pekerjaan**

Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	0	-
Tidak Setuju	3	2.8
Netral	26	24.3
Setuju	65	60.7
Sangat Setuju	13	12.1
Jumlah	107	100.0

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2018

Berdasarkan data pada tabel 3.29 dapat diketahui bahwa tidak ada responden yang menjawab pernyataan dengan jawaban sangat tidak setuju. Responden yang menjawab pernyataan dengan jawaban tidak setuju sebanyak 3 orang dengan persentase 2,8%. Responden yang memilih untuk menjawab netral sebanyak 26 orang dengan persentase 24,3%. Responden yang menjawab dengan jawaban setuju sebanyak 65 orang dengan persentase 60,7%, dan responden yang menjawab dengan jawaban sangat setuju sebanyak 13 orang dengan persentase 12,1%. Sebagian besar responden memilih untuk menjawab dengan jawaban setuju sehingga dapat diketahui bahwa sebagian besar responden selalu memahami setiap pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan.

## 8. Kerjasama

Pada pernyataan kedelapan yaitu “Dalam perusahaan ini saya merasa adanya kerjasama antar karyawan”. Jawaban responden ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 3. 30**  
**Kerjasama**

Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	0	-
Tidak Setuju	2	1.9
Netral	19	17.8
Setuju	61	57.0
Sangat Setuju	25	23.4
Jumlah	107	100.0

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2018

Berdasarkan data pada tabel 3.30 dapat diketahui bahwa tidak ada responden yang menjawab pernyataan dengan jawaban sangat tidak setuju. Responden yang menjawab pernyataan dengan jawaban tidak setuju sebanyak 2 orang dengan persentase 1,9%. Responden yang memilih untuk menjawab netral sebanyak 19 orang dengan persentase 17,8%. Responden yang menjawab dengan jawaban setuju sebanyak 61 orang dengan persentase 57%. Dan responden yang menjawab dengan jawaban sangat setuju sebanyak 25 orang dengan persentase 23,4%. Sebagian besar responden memilih untuk menjawab dengan jawaban setuju sehingga dapat diketahui bahwa sebagian besar responden setuju bahwa dalam PT Politama Pakindo kerjasama antar karyawan terjalin dengan baik.

### 3.2.3.1 Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Variabel Kinerja (Y)

Kinerja Karyawan adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Rekapitulasi jawaban responden mengenai variabel Kinerja dibuat untuk mengetahui pernyataan dari indikator apa saja yang mempunyai nilai diatas rata – rata maupun dibawah rata – rata.

Berikut ini merupakan hasil rekapitulasi jawaban mengenai variabel Kinerja, sebagai berikut:

**Tabel 3. 31**  
**Rata-rata Jawaban Responden Mengenai Variabel Kinerja Karyawan**

Pertanyaan	Jumlah Responden	Skor					Skor Total	Mean
		1	2	3	4	5		
Y-1	107	0	1	9	73	24	441	4.12
Y-2	107	0	6	11	72	18	423	3.95
Y-3	107	4	14	33	42	14	369	3.45
Y-4	107	0	7	28	56	16	402	3.76
Y-5	107	0	3	34	53	17	405	3.79
Y-6	107	4	18	45	31	9	344	3.21
Y-7	107	0	3	26	65	13	409	3.82
Y-8	107	0	2	19	61	25	430	4.02
<b>Mean Skor Variabel</b>							<b>3,77</b>	

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2018

Keterangan:

- Y-1 : Saya selalu hadir tepat waktu
- Y-2 : Saya berusaha untuk hadir tepat waktu dimasa yang akan datang
- Y-3 : Saya selalu masuk kerja selama satu bulan penuh (kecuali hari libur)
- Y-4 : Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
- Y-5 : Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai target yang ditentukan
- Y-6 : Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa melakukan kesalahan
- Y-7 : Saya selalu memahami setiap pekerjaan yang telah diberikan
- Y-8 : Saya merasa adanya kerjasama antar karyawan

Berdasarkan tabel 3.31 dapat diketahui bahwa nilai rata – rata total skor dari variabel Kinerja Karyawan adalah 3.81%. Dan dari pertanyaan yang telah

dideskripsikan pada tabel 3.31, dapat diketahui juga bahwa pernyataan yang berada di atas rata – rata adalah pernyataan pada indikator pertama yaitu “Saya selalu hadir tepat waktu”, pernyataan pada indikator ke-2 yaitu “Saya berusaha untuk dapat hadir tepat waktu dimasa yang akan datang”, pernyataan pada indikator ke-5 yaitu “Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai target yang ditentukan oleh perusahaan”, pernyataan pada indikator ke-7 yaitu “Saya selalu memahami setiap pekerjaan yang telah diberikan”, dan pernyataan pada indikator ke-8 yaitu “Saya merasa adanya kerjasama antar karyawan bagian produksi PT Politama Pakindo”. Sedangkan indikator pernyataan dengan nilai dibawah rata – rata adalah pernyataan pada indikator ke-3 yaitu “Saya selalu masuk kerja selama satu bulan penuh (kecuali hari libur)”, pernyataan pada indikator ke-4 yaitu “Saya dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan tepat waktu”, dan pernyataan pada indikator ke-6 yaitu “Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa melakukan kesalahan”.

Dari beberapa pernyataan yang berada dibawah rata – rata dapat disimpulkan bahwa karyawan bagian produksi PT Politama Pakindo belum sepenuhnya dapat hadir dalam satu bulan penuh, karyawan bagian produksi PT Politama Pakindo juga belum sepenuhnya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan, dan belum dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa melakukan kesalahan.

### **3.2.3.2 Kategorisasi Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Jawaban responden pada variabel kinerja karyawan akan dikategorikan menjadi lima kategori yaitu sangat tidak baik, tidak baik, cukup baik, baik, dan sangat baik. Jawaban responden pada variabel kinerja karyawan telah dilakukan

koding yaitu jawaban responden diubah dalam bentuk angka dari 1 hingga 5 yang kemudian jawaban responden dijumlahkan sehingga diperoleh skor dari jawaban masing-masing responden pada variabel kinerja karyawan. Kemudian skor dari masing-masing responden dikategorisasi menjadi 5 kategori atau kelas dengan dihitung rentang atau interval dengan rumus berikut:

$$\text{Interval} = \text{Rentang}/\text{Kelas}$$

Dimana :

$$\text{Rentang} = \text{Skor tertinggi} - \text{Skor terendah}$$

$$\text{Kelas} = \text{Banyaknya kategori}$$

Pada variabel Kinerja karyawan 8 pernyataan, sehingga skor paling rendah yang dapat dicapai seorang responden adalah  $1 \times 8 = 8$  dan skor paling tinggi yang dapat dicapai adalah  $5 \times 8 = 40$ , sehingga dihitung lebar interval untuk kategorisasi variabel kinerja karyawan sebagai berikut:

$$\text{Interval} = (40-8)/5$$

$$= 6,4$$

Selanjutnya skor dari tiap responden pada variabel kinerja karyawan dikategorikan menjadi lima kategori sebagai berikut:

**Tabel 3. 32**  
**Interval Variabel Kinerja Karyawan**

<b>Kategori</b>	<b>Interval</b>
Sangat Tidak Baik	8 – 14,4
Tidak Baik	14,5 – 20,9
Cukup Baik	21 – 27,4
Baik	27,5 – 33,9
Sangat Baik	34 – 40

Sumber: Data Primer yang diolah

Kategorisasi skor responden pada variabel kinerja karyawan berdasarkan lebar interval di atas adalah sebagai berikut:

**Tabel 3. 33**  
**Kategorisasi Variabel Kinerja Karyawan**

<b>Kategori</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
Sangat Tidak Baik	0	-
Tidak Baik	3	2,8
Cukup Baik	21	19,6
Baik	61	57,0
Sangat Baik	22	20,6
Jumlah	107	100,0

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan tabel kategorisasi variabel kinerja karyawan dapat diketahui bahwa sebagian besar skor responden termasuk dalam kategori baik (57%). Hal ini menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap kinerja karyawan di PT Politama Pakindo yang dinilai baik adalah karyawan selalu hadir tepat waktu, karyawan berusaha untuk hadir tepat waktu di masa yang akan datang, karyawan mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang ditetapkan, karyawan memahami setiap pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan, adanya kerjasama antara karyawan.

### **3.3 Pengujian Hipotesis**

#### **3.3.1 Pengaruh Pengawasan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Pengujian yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah pertama yaitu apakah pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Politama Pakindo, maka akan digunakan uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, uji regresi linier sederhana. Pengujian dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 19.

### 3.3.1.1 Koefisien Korelasi

Hasil uji korelasi ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 3. 34**  
**Koefisien Korelasi Variabel Pengawasan**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.643 <sup>a</sup>	.413	.408	3.135

a. Predictors: (Constant), Pengawasan

Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi pada tabel 3.34 dapat dilihat pada kolom R menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi sebesar 0,643. Besaran nilai koefisien korelasi variabel pengawasan menunjukkan bahwa hubungan antara variabel pengawasan dengan variabel kinerja karyawan termasuk dalam kategori kuat.

### 3.3.1.2 Koefisien Determinasi

Hasil koefisien determinasi ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 3. 35**  
**Koefisien Determinasi Variabel Pengawasan**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.643 <sup>a</sup>	.413	.408	3.135

a. Predictors: (Constant), Pengawasan

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi variabel pengawasan pada tabel 3.35 dapat dilihat pada kolom *Adjusted R Square* bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0,408. Besaran nilai koefisien determinasi sebesar 0,408 menunjukkan bahwa perubahan yang terjadi pada variabel kinerja karyawan sebesar 40,8% dapat

dijelaskan oleh variabel pengawasan, sedangkan sisanya sebesar 59,2% disebabkan oleh faktor lain selain pengawasan.

### 3.3.1.3 Regresi Linier Sederhana

Hasil uji regresi linier sederhana ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 3. 36**  
**Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Pengawasan terhadap Variabel Kinerja Karyawan**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.574	2.293		4.612	.000
	Pengawasan	.622	.072	.643	8.602	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana pada tabel 3.36 dapat dilihat bahwa besaran nilai konstanta sebesar 10,574 dan koefisien regresi sebesar 0,622 sehingga dapat dituliskan menjadi persamaan berikut:

$$Y = a + bX$$

$$\text{Kinerja Karyawan} = 10,574 + 0,622 \text{ Pengawasan}$$

Persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Konstanta dengan nilai sebesar 10,574 berarti bahwa jika nilai variabel pengawasan sebesar 0 atau tidak ada, maka variabel kinerja karyawan bernilai sebesar 10,574.
- Koefisien regresi variabel pengawasan sebesar 0,622 dan bernilai positif, nilai positif pada koefisien regresi menunjukkan bahwa variabel pengawasan berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan. Nilai positif menunjukkan bahwa variabel pengawasan dan variabel kinerja karyawan



memiliki arah perubahan yang searah, jika terjadi peningkatan pada variabel pengawasan maka variabel kinerja karyawan akan ikut meningkat.

#### **3.3.1.4 Uji Parsial (Uji t)**

Untuk mengetahui apakah pengawasan (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Politama Pakindo, maka dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji parsial (uji t). Langkah pertama adalah membuat hipotesis sebagai berikut:

- $H_0$  = Pengawasan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- $H_a$  = Pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Uji t dilakukan dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

- $H_0$  diterima jika nilai t hitung lebih kecil dari t tabel ( $t_{hitung} < t_{tabel}$ )
- $H_0$  ditolak jika nilai t hitung lebih besar dari t tabel ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ )

Untuk mengetahui besaran nilai t tabel dengan tingkat signifikansi penelitian sebesar 5% atau 0,05 dan  $df = n - k$  dimana n adalah banyaknya sampel dan k adalah banyaknya variabel maka  $df = 107 - 2 = 1,66$ .

Berdasarkan hasil uji pada tabel 3.36 dapat dilihat pada kolom t menunjukkan bahwa nilai t hitung variabel pengawasan sebesar 8,602 sehingga diketahui bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel ( $8,602 > 1,66$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti bahwa pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### 3.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pengujian yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah kedua yaitu apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Politama Pakindo, maka akan digunakan uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, uji regresi linier sederhana. Pengujian dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 19.

#### 3.3.2.1 Koefisien Korelasi

Hasil uji korelasi ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 3. 37**  
**Koefisien Korelasi Variabel Lingkungan Kerja fisik dengan Kinerja Karyawan**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.535 <sup>a</sup>	.286	.279	3.459

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi pada tabel 3.37 dapat dilihat pada kolom R menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi sebesar 0,535. Besaran nilai koefisien korelasi variabel pengawasan menunjukkan bahwa hubungan antara variabel pengawasan dengan variabel kinerja karyawan termasuk dalam kategori sedang.

### 3.3.2.2 Koefisien Determinasi

Hasil koefisien determinasi ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 3. 38**  
**Koefisien Determinasi Variabel Lingkungan Kerja Fisik**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.535 <sup>a</sup>	.286	.279	3.459

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi variabel Lingkungan kerja fisik pada tabel 3.38 dapat dilihat pada kolom *Adjusted R Square* bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0,279. Besaran nilai koefisien determinasi sebesar 0,279 menunjukkan bahwa perubahan yang terjadi pada variabel kinerja karyawan sebesar 27,9% dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja fisik, sedangkan sisanya sebesar 72,1% disebabkan oleh faktor lain selain lingkungan kerja fisik.

### 3.3.2.3 Regresi Linier Sederhana

Hasil uji regresi linier sederhana ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 3. 39**  
**Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Lingkungan Kerja fisik terhadap Variabel Kinerja Karyawan**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.591	1.809		10.274	.000
	Lingkungan Kerja	.538	.083	.535	6.484	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana pada tabel 3.39 dapat dilihat bahwa besaran nilai konstanta sebesar 18,591 dan koefisien regresi sebesar 0,538 sehingga dapat dituliskan menjadi persamaan berikut:

$$Y = a + bX$$

$$\text{Kinerja Karyawan} = 18,591 + 0,538 \text{ Lingkungan Kerja Fisik}$$

Persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Konstanta dengan nilai sebesar 18,591 berarti bahwa jika nilai variabel lingkungan kerja fisik sebesar 0 atau tidak ada, maka variabel kinerja karyawan bernilai sebesar 18,591.
- Koefisien regresi variabel pengawasan sebesar 0,538 dan bernilai positif, nilai positif pada koefisien regresi menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan. Nilai positif menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik dan variabel kinerja karyawan memiliki arah perubahan yang searah, jika terjadi peningkatan pada variabel lingkungan kerja fisik maka variabel kinerja karyawan akan ikut meningkat.

### 3.3.2.4 Uji Parsial (Uji t)

Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada PT Politama Pakindo, maka dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji parsial (uji t). Langkah pertama adalah membuat hipotesis sebagai berikut:

- $H_0$  = Lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- $H_a$  = Lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Uji t dilakukan dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

- $H_0$  diterima jika nilai t hitung lebih kecil dari t tabel ( $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ )
- $H_0$  ditolak jika nilai t hitung lebih besar dari t tabel ( $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ )

Untuk mengetahui besaran nilai  $t$  tabel dengan tingkat signifikansi penelitian sebesar 5% atau 0,05 dan  $df = n - k$  dimana  $n$  adalah banyaknya sampel dan  $k$  adalah banyaknya variabel maka  $df = 107 - 2 = 1,66$ .

Berdasarkan hasil uji pada tabel 3.39 dapat dilihat pada kolom  $t$  menunjukkan bahwa nilai  $t$  hitung variabel lingkungan kerja fisik sebesar 6,484 sehingga diketahui bahwa nilai  $t$  hitung lebih besar dari nilai  $t$  tabel ( $6,484 > 1,66$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### 3.3.3 Pengaruh Pengawasan (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pengujian yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah ketiga yaitu apakah pengawasan dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Politama Pakindo, maka akan digunakan uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, uji regresi linier berganda. Pengujian dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 19.

#### 3.3.3.1 Koefisien Korelasi

Hasil uji korelasi ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 3. 40**  
**Koefisien Korelasi Variabel Pengawasan dan Lingkungan Kerja Fisik dengan Kinerja Karyawan**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.698 <sup>a</sup>	.487	.477	2.947

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Pengawasan

Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi pada tabel 3.40 dapat dilihat pada kolom R menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi sebesar 0,698. Besaran nilai koefisien korelasi variabel pengawasan dan lingkungan kerja fisik menunjukkan bahwa hubungan antara variabel pengawasan dan lingkungan kerja fisik dengan variabel kinerja karyawan termasuk dalam kategori kuat.

### 3.3.3.2 Koefisien Determinasi

**Tabel 3. 41**  
**Koefisien Determinasi Variabel Pengawasan dan Lingkungan Kerja Fisik**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.698 <sup>a</sup>	.487	.477	2.947

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Pengawasan

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi variabel pengawasan pada tabel 3.41 dapat dilihat pada kolom *Adjusted R Square* bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0,477. Besaran nilai koefisien determinasi sebesar 0,477 menunjukkan bahwa perubahan yang terjadi pada variabel kinerja karyawan sebesar 47,7% dapat dijelaskan oleh variabel pengawasan dan lingkungan kerja fisik, sedangkan sisanya sebesar 52,3% disebabkan oleh faktor lain selain pengawasan dan lingkungan kerja fisik.

### 3.3.3.3 Regresi Linier Berganda

Hasil uji regresi linier berganda ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 3. 42**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda Pengawasan dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.238	2.238		3.681	.000
	Pengawasan	.487	.076	.504	6.379	.000
	Lingkungan Kerja	.307	.080	.304	3.855	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana pada tabel 3.42 dapat dilihat bahwa besaran nilai konstanta sebesar 8,238 dan koefisien regresi variabel pengawasan sebesar 0,487 dan koefisien regresi variabel lingkungan kerja fisik sebesar 0,307 sehingga dapat dituliskan menjadi persamaan berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$\text{Kinerja Karyawan} = 8,238 + 0,487 \text{ Pengawasan} + 0,307 \text{ Lingkungan Kerja Fisik}$$

Persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Konstanta dengan nilai sebesar 8,238 berarti bahwa jika nilai variabel pengawasan dan lingkungan kerja fisik sebesar 0 atau tidak ada, maka variabel kinerja karyawan bernilai sebesar 8,238.
- Koefisien regresi variabel pengawasan sebesar 0,487 dan bernilai positif, nilai positif pada koefisien regresi menunjukkan bahwa variabel pengawasan berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan. Nilai positif menunjukkan bahwa variabel pengawasan dan variabel kinerja karyawan

memiliki arah perubahan yang searah, jika terjadi peningkatan pada variabel pengawasan maka variabel kinerja karyawan akan ikut meningkat.

- Koefisien regresi variabel pengawasan sebesar 0,307 dan bernilai positif, nilai positif pada koefisien regresi menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan. Nilai positif menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik dan variabel kinerja karyawan memiliki arah perubahan yang searah, jika terjadi peningkatan pada variabel lingkungan kerja fisik maka variabel kinerja karyawan akan ikut meningkat.

#### **3.3.3.4 Uji Simultan (Uji F)**

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah pengawasan dan lingkungan kerja fisik berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Hipotesis dalam uji F adalah sebagai berikut:

- $H_0$  = Pengawasan dan lingkungan kerja fisik secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- $H_a$  = Pengawasan dan lingkungan kerja fisik secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Kriteria uji F dilakukan dengan pengambilan keputusan sebagai berikut:

- $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak jika nilai F hitung lebih kecil dari F tabel (F hitung < F tabel)
- $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima jika nilai F hitung lebih besar dari F tabel (F hitung > F tabel)



Nilai F tabel diketahui dengan melihat tabel distribusi nilai F, untuk membaca tabel F dengan cara melihat nilai df1 dan df2 yang dihasilkan dari hasil uji F. Hasil dari uji F ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 3. 43**  
**Hasil Uji F Pengaruh Pengawasan dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	503.061	1	503.061	42.043	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1256.360	105	11.965		
	Total	1759.421	106			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil uji F pada tabel 3.43 dapat dilihat pada kolom df menunjukkan bahwa df1 adalah 1 dan df2 adalah 105 pada probabilitas 5% sehingga diperoleh nilai F tabel sebesar 3,93. Nilai F hitung yang diperoleh dari hasil uji F yang ditunjukkan pada tabel 3.43 sebesar 42,043. Diketahui bahwa nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel ( $42,043 > 3,93$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti bahwa pengawasan dan lingkungan kerja fisik secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **3.4 Pembahasan**

Tujuan dari penelitian adalah menjawab pertanyaan yang terdapat dalam rumusan masalah, pertanyaan tersebut antara lain yaitu apakah pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan apakah pengawasan dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Politama Pakindo. Pada bagian pembahasan akan diuraikan penjelasan untuk menjawab pertanyaan yang terdapat dalam rumusan masalah.

#### **3.4.1 Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan**

Pertanyaan pertama dalam rumusan masalah yaitu apakah pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Politama Pakindo. Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan bahwa pengawasan ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Hal ini dibuktikan dari hasil uji parsial (uji  $t$ ) diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar 8,602 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai  $t$  tabel yaitu 1,66 ( $8,602 > 1,66$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa pengawasan ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

Koefisien regresi analisis regresi linier sederhana variabel pengawasan terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 0,622. Nilai positif pada koefisien regresi menunjukkan bahwa pengawasan dan kinerja karyawan memiliki perubahan yang searah, yang berarti bahwa jika terjadi peningkatan pada variabel pengawasan maka akan diikuti peningkatan pada variabel kinerja karyawan.

Koefisien korelasi antara variabel pengawasan dengan kinerja karyawan sebesar 0,643 dimana nilai tersebut termasuk dalam kategori hubungan yang kuat.

Koefisien determinasi antara variabel pengawasan dan kinerja karyawan sebesar 0,408 dimana nilai tersebut dapat dipersentasekan menjadi 40,8% yang berarti bahwa pengawasan mempunyai pengaruh terhadap perubahan yang terjadi pada kinerja karyawan sebesar 40,8% sedangkan selebihnya yaitu 59,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel pengawasan.

Pengawasan merupakan upaya yang dilakukan agar pekerjaan-pekerjaan yang direncanakan sesuai dengan yang ditetapkan atau dikehendaki (Ranupandojo, 1990:109). Pengawasan dalam penelitian ini diukur berdasarkan frekuensi (apakah pimpinan selalu rutin melakukan pengawasan kerja), metode (apakah pengawasan yang dilakukan pimpinan direncanakan dengan langkah yang jelas dan tegas), intensitas (apakah pimpinan melakukan pengawasan dengan ketat), standar kerja (apakah pimpinan menentukan standar kerja yang harus dicapai), penilaian (apakah pimpinan rutin memeriksa hasil kerja karyawan), pengarahan (apakah pimpinan memberikan bimbingan dan arahan), tindakan disiplin (apakah pegawai yang melanggar diberi sanksi), dan tindakan koreksi (apakah pimpinan memberi koreksi jika terdapat kesalahan).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas atau sebagian besar responden menyatakan setuju pada pernyataan yang diajukan dalam variabel pengawasan. Hal ini menunjukkan bahwa pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan pada PT Politama Pakindo berjalan dengan baik. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Politama Pakindo, hal ini menunjukkan bahwa jika

pengawasan oleh pimpinan ditingkatkan lagi maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Peningkatan pada pengawasan yang menyebabkan peningkatan pada kinerja karyawan pada PT Politama Pakindo menunjukkan bahwa pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan untuk menjaga kinerja karyawan berlangsung dengan efektif (memberikan dampak) sehingga tujuan pengawasan tercapai sebagaimana yang dikemukakan oleh Ranupandojo (1990:109) bahwa tujuan pengawasan adalah terlaksananya pekerjaan sesuai dengan rencana yang ditetapkan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Astini (2015) yang menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh terhadap kinerja personel Polda Bali. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian oleh Saraswati (2015) yang menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian pemasaran PT Indofood Sukses Makmur, Tbk di Pekanbaru.

### **3.4.2 Pengaruh Lingkungan Kerja fisik terhadap Kinerja Karyawan**

Pertanyaan kedua dalam rumusan masalah yaitu apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Politama Pakindo. Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Hal ini dibuktikan dari hasil uji parsial (uji  $t$ ) diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar 6,484 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai  $t$  tabel yaitu 1,66 ( $6,484 > 1,66$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

Koefisien regresi analisis regresi linier sederhana variabel lingkungan kerja fisik terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 0,538. Nilai positif pada koefisien

regresi menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan kinerja karyawan memiliki perubahan yang searah, yang berarti bahwa jika terjadi peningkatan pada variabel lingkungan kerja fisik maka akan diikuti peningkatan pada variabel kinerja karyawan.

Koefisien korelasi antara variabel lingkungan kerja fisik dengan kinerja karyawan sebesar 0,535 dimana nilai tersebut termasuk dalam kategori hubungan yang sedang. Koefisien determinasi antara variabel lingkungan kerja fisik dan kinerja karyawan sebesar 0,279 dimana nilai tersebut dapat dipersentasekan menjadi 27,9% yang berarti bahwa lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh terhadap perubahan yang terjadi pada kinerja karyawan sebesar 27,9% sedangkan selebihnya yaitu 72,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel lingkungan kerja fisik.

Lingkungan kerja merupakan aspek yang dapat berupa fisik maupun non-fisik, dalam penelitian ini variabel lingkungan kerja diukur berdasarkan aspek fisik dengan lima indikator lingkungan kerja dari segi fisik yaitu tersedianya peralatan kerja bagi karyawan yang disediakan oleh perusahaan, kelengkapan peralatan kerja, kondisi pencahayaan pada ruang kerja, sirkulasi udara, standar kelayakan peralatan kerja, dan alat untuk keselamatan kerja karyawan. Sebagaimana yang telah dikemukakan oleh Sedarmayanti (2001:1) bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat atau perkakas yang ada di hadapan pekerja maupun di lingkungan sekitar pekerja ketika melakukan pekerjaan.

Berdasarkan jawaban responden, dari masing-masing indikator lingkungan kerja fisik yang diajukan, mayoritas atau sebagian besar responden menyatakan

setuju terhadap indikator pernyataan variabel lingkungan kerja fisik yang diajukan dalam kuesioner. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju bahwa kondisi dari lingkungan kerja fisik berdasarkan indikator yang digunakan untuk mengukur lingkungan kerja fisik pada PT Politama Pakindo menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja fisik termasuk dalam kondisi atau kategori baik.

Lingkungan kerja dari segi fisik merupakan unsur yang harus diperhatikan oleh perusahaan karena dengan peralatan kerja dan perlindungan atau keamanan yang lengkap dan terjamin sesuai dengan standar, serta kondisi ruang kerja dengan pencahayaan dan sirkulasi udara yang baik maka akan membuat karyawan merasa aman, nyaman dan fokus sehingga mendukung dalam melaksanakan pekerjaan dan tidak mengganggu konsentrasi karyawan ketika bekerja. Hal ini sesuai dengan penjelasan Sihombing (2004) yang mengemukakan bahwa lingkungan kerja fisik haruslah dapat menimbulkan rasa aman dan tenang sehingga meningkatkan hasil kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Astini (2015) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja persone Polda Bali. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Pratama (2015) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pelayanan Perijinan Terpadu dan Penanaman Modal di Bontang.

### **3.4.3 Pengaruh Pengawasan dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan**

Pertanyaan ketiga dalam rumusan masalah yaitu apakah pengawasan dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Politama

Pakindo. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa pengawasan (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dari hasil uji simultan (uji F) diperoleh nilai F hitung sebesar 42,043 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai F tabel yaitu 3,93 ( $42,043 > 3,93$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa pengawasan (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Koefisien regresi analisis regresi linier berganda variabel pengawasan dan lingkungan kerja fisik terhadap variabel kinerja karyawan yaitu pada variabel pengawasan sebesar 0,487 dan pada variabel lingkungan kerja fisik 0,307. Nilai positif pada koefisien regresi menunjukkan bahwa pengawasan dan lingkungan kerja fisik memiliki perubahan yang searah terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa jika terjadi peningkatan pada variabel pengawasan dan lingkungan kerja fisik maka akan diikuti peningkatan pada variabel kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian pada pembahasan sebelumnya yang menunjukkan bahwa peningkatan pada variabel pengawasan dan lingkungan kerja fisik memberikan pengaruh terhadap peningkatan pada variabel kinerja karyawan secara individual atau parsial, hasil uji statistik pada uji F juga menunjukkan bahwa variabel pengawasan dan lingkungan kerja fisik berpengaruh namun secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya pengawasan oleh pimpinan yang dilakukan dengan mengevaluasi hasil kerja secara rutin, direncanakan dengan jelas dan tegas, dengan standar yang jelas serta memberi arahan dan koreksi kepada karyawan jika terdapat kesalahan, dan disertai lingkungan kerja fisik yang mendukung berdasarkan

indikator yang digunakan untuk mengukur kondisi nyata lapangan pada PT Politama Pakindo, maka akan meningkatkan hasil kerja atau kinerja dari karyawan, dan hal ini telah terbukti berdasarkan uji statistik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Saraswati (2015) yang menyatakan bahwa pengawasan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian pemasaran PT Indofood Sukses Makmur, Tbk di Pekanbaru..