

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum dan Obyek Penelitian

1. Sejarah Singkat Perusahaan

CV. Gavra Perkasa ini didirikan pada bulan november 1992 dengan luas area 125 meter kali 175 meter. Pemiliknya sendiri merupakan warga Negara asing yang bernama Weng Chu Feng. Perusahaan ini merupakan perusahaan yang memproduksi kayu olahan yang bermutu tinggi, dimana hasilnya diperuntukan untuk mensupplay perusahaan-perusahaan luar negeri. CV. Gavra Perkasa Gresik adalah sebuah perusahaan yang memproduksi kayu olahan. Kayu yang di produksi dalam perusahaan tersebut adalah kayu merbau, kruwing, mahoni dan lain-lain. Kayu-kayu tersebut di olah menjadi kayu bahan setengah jadi yang kemudian di export sesuai dengan order. CV Gavra Perkasa Gresik mengembangkan dan menerapkan sistem manajemen mutu untuk menunjukkan kemampuannya secara taat asas terhadap persyaratan pelanggan dan atau peraturan yang berlaku sebagai persyaratan pelanggan, serta untuk memastikan kepuasan pelanggan melalui penerapan sistem efektif termasuk perbaikan yang berkesinambungan dan pencegahan terjadinya ketidak sesuaian terhadap mutu poroduk kayu olahan.

CV. Gavra Perkasa di Jl..Raya Wotan KM 52 Kabupaten Gresik, Desa Wotan Kecamatan Panceng. Adapun factor yang mempengaruhi pemilihan lokasi tersebut adalah :

- a. Transportasi dalam hal pengangkutan barang jadi ketempat pemasaran serta pengangkutan bahan baku sangat mudah karena sarana transportasinya sangat lancar.

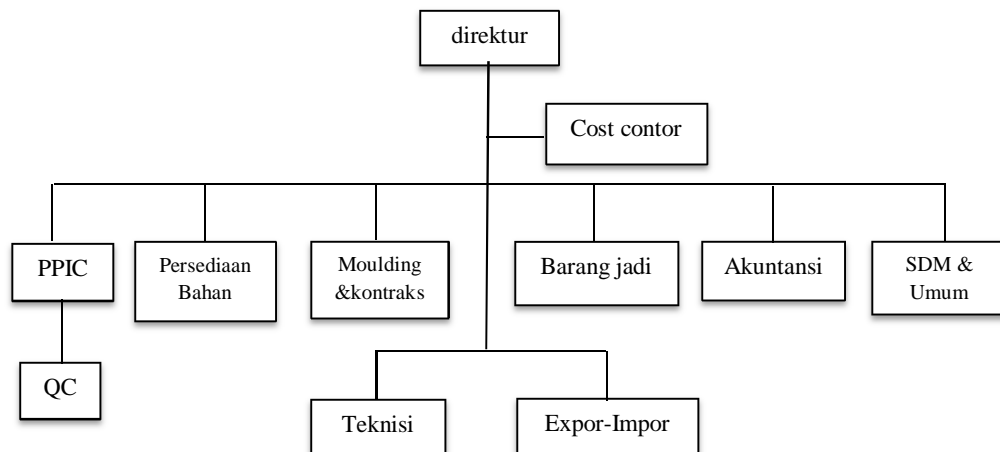
- b. Tenaga Kerja daerah sekitar tempat usaha banyak tersedia tenaga kerja yang produktif, trampil, dan biaya murah sehingga dalam hal perekrutan tidak mengalami kesulitan.
- c. Dekat jalan raya sehingga transportasi bahan bakui perusahaan dapat dilakukan dengan mudah dan biaya murah.

Visi : Menjadi perusahaan yang kompetitif, handal dan terpercaya.

Misi : - Membuat bangunan dengan kualitas internasional

- Menjadi penyuplai kayu terbaik serta menciptakan keamanan dan kenyamanan rumah.

2. Struktur Organisasi Perusahaan



Sumber : CV. Gavra Perkasa Gresik (2016)

Gambar 4.1 : Struktur Organisasi

B. Deskripsi Hasil Penelitian

Berdasarkan dengan tujuan penelitian dan hasil penyebaran kuisisioner dapat diperoleh tanggapan responden mengenai variabel-variabel yaitu : 1. kedisiplinan kerja (X_1) pada CV. Gavra Perkasa Gresik, 2. Insentif (X_2) pada CV.

Gavra Perkasa Gresik, 3. Produktivitas karyawan (Y) pada CV Gavra Perkasa Gresik dapat dideskripsikan sebagai berikut :

1. Kedisiplinan Kerja di CV. Gavra Perkasa Gresik

Berdasarkan frekuensi jawaban variabel kedisiplinan kerja (X_1) dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.1: Frekuensi Jawaban Variabel Kedisiplinan Kerja

NO	Pertanyaan	Skor Jawaban dalam %					Skor
		1	2	3	4	5	
1	Anda sering tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas	-	3	23	25	6	57
		0	5	40	44	11	100
2	Anda merasa tidak puas selama bekerja di perusahaan ini	2	3	25	23	4	57
		3	5	44	41	7	100
3	Anda bekerja dengan tidak baik jika tanpa pengawasan	6	14	17	16	4	57
		11	24	30	28	7	100
4	Anda sering datang terlambat dan pulang lebih cepat dari jam yang sudah ditentukan oleh perusahaan	-	5	23	19	10	57
		0	8	40	34	18	100
5	Anda tidak memiliki gairah dan semangat dalam bekerja	-	2	20	25	10	57
		0	3	35	44	18	100

Sumber :data diolah (2016)

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Indikator pertama dari kedisiplinan kerja, yaitu Anda sering tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas , mendapat respon terbanyak pada skor 4 dengan jumlah responden sebanyak 25 responden atau 44%, artinya, sebagian besar responden menjawab tidak setuju dengan pernyataan tersebut.
- b. Indikator kedua dari kedisiplinan kerja, yaitu Anda merasa tidak puas selama bekerja di perusahaan ini, mendapat respon terbanyak pada skor 3 dengan jumlah responden sebanyak 25 atau 44%,. Artinya, sebagian besar responden cukup setuju dengan pernyataan tersebut.
- c. Indikator ketiga dari kedisiplinan kerja, yaitu Anda bekerja dengan tidak baik jika tanpa pengawasan , mendapat respon terbanyak pada skor 3 dengan jumlah responden sebanyak 17 atau 30%,. Artinya, sebagian besar responden menjawab cukup setuju dengan pernyataan tersebut.
- d. Indikator ketiga dari kedisiplinan kerja, yaitu Anda sering datang terlambat dan pulang lebih cepat dari jam yang sudah ditentukan oleh perusahaan, mendapat respon terbanyak pada skor 3 dengan jumlah responden sebanyak 23 atau 41%,. Artinya, sebagian besar responden menjawab cukup setuju dengan pernyataan tersebut.
- e. Indikator ketiga dari kedisiplinan kerja, yaitu Anda tidak memiliki gairah dan semangat dalam bekerja , mendapat respon terbanyak pada skor 4 dengan jumlah responden sebanyak 25 atau 44%,. Artinya, sebagian besar responden menjawab tidak setuju dengan pernyataan tersebut.

2. Insentif di CV. Gavra Perkasa Gresik

Berdasarkan frekuensi jawaban variabel insentif (X₂) dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.2 : Frekuensi Jawaban Variabel Insentif

NO	Pertanyaan	Skor Jawaban dalam %					Skor
		1	2	3	4	5	
1	Anda sering menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	12	28	16	1	-	57
		21	50	28	1	0	100
2	Perusahaan tempat anda bekerja Memberikan penghargaan kepada karyawan yang telah berprestasi	15	26	16	-	-	57
		26	46	28	0	0	100
3	Pimpinan di perusahaan anda menanggapi keluhan-keluhan yang ada dikaryawan	1	8	28	20	-	57
		1	14	50	35	0	100
4	Perusahaan tempat anda bekerja memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan	12	27	17	1	-	57
		21	48	30	1	0	100
5	Pimpinan di perusahaan anda memberikan kepuasan bawahannya untuk melaksanakan rencananya	2	16	27	12	-	57
		3	28	48	21	0	100

Sumber :data diolah (2016)

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Indikator pertama dari insentif, yaitu Anda sering menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, mendapat respon terbanyak pada skor 2 dengan jumlah responden

sebanyak 28 responden atau 50%, artinya, sebagian besar responden menjawab setuju dengan pernyataan tersebut.

- b. Indikator kedua dari insentif, yaitu Perusahaan tempat anda bekerja Memberikan penghargaan kepada karyawan yang telah berprestasi, mendapat respon terbanyak pada skor 2 dengan jumlah responden sebanyak 26 atau 46%,. Artinya, sebagian besar responden setuju dengan pernyataan tersebut.
- c. Indikator ketiga dari insentif, yaitu Pimpinan di perusahaan anda menanggapi keluhan-keluhan yang ada dikaryawan , mendapat respon terbanyak pada skor 3 dengan jumlah responden sebanyak 28 atau 50%,. Artinya, sebagian besar responden menjawab cukup setuju dengan pernyataan tersebut.
- d. Indikator ketiga dari insentif, yaitu Perusahaan tempat anda bekerja memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan, mendapat respon terbanyak pada skor 2 dengan jumlah responden sebanyak 27 atau 48%,. Artinya, sebagian besar responden menjawab setuju dengan pernyataan tersebut.
- e. Indikator ketiga dari insentif, yaitu pimpinan di perusahaan anda memberikan kepuasan bawahannya untuk melaksanakan rencana-rencananya , mendapat respon terbanyak pada skor 2 dengan jumlah responden sebanyak 27 atau 48%,. Artinya, sebagian besar responden menjawab setuju dengan pernyataan tersebut.

3. Produktivitas Karyawan di CV. Gavra Perkasa Gresik

Berdasarkan frekuensi jawaban variabel Produktivitas karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.3 : Frekuensi Jawaban Variabel Produktivitas Karyawan

NO	Pertanyaan	Skor Jawaban dalam %					Skor
		1	2	3	4	5	
1	Keberadaan karyawan ditempat kerja untuk bekerja sesuai dengan waktu kerja yang telah ditentukan	4	22	28	3	-	57
		7	38	50	5	0	100
2	Anda di berikan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian yang anda miliki	3	21	20	13	-	57
		5	37	35	23	0	100
3	sikap positif karyawan dan mengembangkan kemauan untuk bekerja lebih baik	5	25	23	4	-	57
		8	44	41	7	0	100
4	Kemampuan seseorang yang digunakan dan dapat dipercaya orang lain dalam melakukan suatu pekerjaan	6	28	16	6	1	57
		11	50	28	11	1	100
5	Pimpinan di perusahaan tempat anda bekerja memberikan motivasi kerja dan keinginan berprestasi	2	10	28	17	-	57
		3	17	50	30	0	100

Sumber :data diolah (2016)

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Indikator pertama dari produktivitas karyawan, yaitu Keberadaan karyawan ditempat kerja untuk bekerja sesuai dengan waktu kerja yang telah ditentukan, mendapat respon terbanyak pada skor 3 dengan jumlah responden sebanyak 28 responden atau 50%, artinya, sebagian besar responden menjawab cukup setuju dengan pernyataan tersebut.
- b. Indikator kedua dari produktivitas karyawan, yaitu Anda di berikan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian yang anda miliki, mendapat respon terbanyak pada

skor 2 dengan jumlah responden sebanyak 21 atau 37%,. Artinya, sebagian besar responden setuju dengan pernyataan tersebut.

- c. Indikator ketiga dari produktivitas karyawan, yaitu sikap positif karyawan dan mengembangkan kemauan untuk bekerja lebih baik , mendapat respon terbanyak pada skor 3 dengan jumlah responden sebanyak 25 atau 44%,. Artinya, sebagian besar responden menjawab cukup setuju dengan pernyataan tersebut.
- d. Indikator ketiga dari produktivitas karyawan, yaitu kemampuan seseorang yang digunakan dan dapat dipercaya orang lain dalam melakukan suatu pekerjaan, mendapat respon terbanyak pada skor 2 dengan jumlah responden sebanyak 28 atau 50%,. Artinya, sebagian besar responden menjawab setuju dengan pernyataan tersebut.
- e. Indikator ketiga dari produktivitas karyawan, yaitu Pimpinan di perusahaan tempat anda bekerja memberikan motivasi kerja dan keinginan berprestasi, mendapat respon terbanyak pada skor 3 dengan jumlah responden sebanyak 28 atau 50%,. Artinya, sebagian besar responden menjawab cukup setuju dengan pernyataan tersebut.

3. Pengujian Instrumen

a. Uji Validitas

Menurut Ghazali (2005:45), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Uji validitas dilakukan atas item – item pertanyaan pada kuisisioner yaitu dengan jalan menghitung koefisien korelasi dari tiap – tiap item pertanyaan dengan

skor total. Suatu butir pertanyaan dinyatakan valid atau tidak dapat dilihat dari kolom *corrected item – item total correlation* ($r_{hitung} > r_{tabel}$). Menurut Ghazali, (2005:45), koefisien masing – masing item kemudian dibandingkan dengan nilai r_{kritis} dengan kriteria pengujian sebagai berikut :

1. Uji Validitas Untuk Variabel Kedisiplinan Kerja

Tabel 4.4 : Hasil Uji Validitas Variabel Kedisiplinan Kerja

Variabel	<i>Corrected Item Total Correlation</i>	Syarat	Keterangan
X ₁	0,595	0,266	Valid

Sumber : data diolah

Berdasarkan tabel diatas bahwa uji validitas variabel kedisiplinan Kerja (X₁) dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan adalah valid. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai *corrected item total correlation* untuk tiap-tiap item pernyataan lebih besar dari 0,266 ($r_{tabel} = 0,266$).

2. Uji Validitas untuk Variabel Insentif

Tabel 4.5 : Hasil Uji Validitas Variabel Insentif

Variabel	<i>Corrected Item Total Correlation</i>	Syarat	Keterangan
X ₂	0,305	0,266	Valid

Sumber : data diolah

Berdasarkan tabel diatas bahwa uji validitas variabel insentif dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan adalah valid. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai *corrected item total correlation* untuk tiap-tiap item pernyataan lebih besar dari 0,266 ($r_{tabel} = 0,266$).

3. Uji Validitas Untuk Variabel Produktivitas Karyawan

Tabel 4.6 : Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Karyawan

Variabel	<i>Corrected Item Total Correlation</i>	Syarat	Keterangan
Y	0,732	0,266	Valid

Sumber : data diolah

Berdasarkan tabel diatas bahwa uji validitas variabel produktivitas karyawan dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan adalah valid. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai *corrected item total correlation* untuk tiap-tiap item pernyataan lebih besar dari 0,266 ($r_{tabel} = 0,266$).

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ (Nunnaly, (dalam), Ghozali, (2001: 133)).

Tabel 4.7 : Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Syarat	Keterangan
1. Kedisiplinan kerja (X_1)	0,854	0,600	Reliabel
2. Insentif (X_2)	0,536	0,600	Reliabel
3. Produktivitas Karyawan (Y)	0,756	0,600	Reliabel

Sumber : data diolah

Berdasarkan tabel diatas bahwa nilai α menunjukkan tingkat reliabilitas dari pertanyaan dalam instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel. Dari nilai tersebut dapat diambil suatu kesimpulan bahwa nilai $\alpha > 0,60$

berarti semua pertanyaan untuk masing – masing variabel adalah reliabel untuk digunakan sebagai instrument penelitian. (Ghozali, 2001: 132).

C. Pengujian Hipotesis

1. Uji F

Untuk mengetahui pengaruh variabel kecerdasan emosional dan minat belajar secara simultan terhadap variabel tingkat pemahaman akuntansi. Alat analisa regresi yang digunakan dalam penelitian ini maka digunakan uji F. Dalam tabel berikut ini disajikan analisis Uji F.

Tabel 4.8 : Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3737,340	2	1868,670	45,317	,000 ^b
Residual	2226,695	54	41,235		
Total	5964,035	56			

a. Dependent Variable: produktivitas

b. Predictors: (Constant), insentif, kedisiplinan

Sumber : data diolah (2016)

Untuk mengetahui pengaruh secara simultan dari variable bebas terhadap variable terikatnya, dipergunakan F-tes dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

- a. Uji kecocokan model ditolak jika $\alpha > 0,05$
- b. Uji kecocokan model diterima jika $\alpha < 0,05$

Dari hasil analisis uji F diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi atau $\alpha = 0,000$ yang lebih kecil dari $0,05$, dengan $\alpha = 5\%$ ($0,05$), K (jumlah variabel) = 2 dan n (jumlah responden) = 57 dan dengan menggunakan titik peresntase distribusi f = 3,16. Sehingga apabila $F_{hitung} < 3,16$ maka H_0 diterima / H_1 ditolak. Tetapi apabila $F_{hitung} \geq 3,16$, maka H_0 ditolak / H_1 diterima. Dari hasil perhitungan

regresi $F_{hitung} = 45,317$. Berarti semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

2. Uji T

Untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas secara parsial atau individu terhadap variabel terikat digunakan analisis uji t dengan ketentuan sebagai berikut:

Tabel 4.9 : Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-9,231	8,388		-1,101	,276		
	Kedisiplinan	,838	,100	,711	8,409	,000	,966	1,035
	insentif	,283	,100	,240	2,833	,006	,966	1,035

Sumber data diolah

Dari hasil analisis uji t diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi atau $\alpha < 5\%$ dimana nilai sig = 5% (0,05), K (jumlah variabel) = 2 dan n (jumlah responden) = 50 dan dengan menggunakan titik persentase distribusi t = 1,672 Sehingga apabila $t_{hitung} < 1,672$ maka H_0 diterima / H_1 ditolak. Tetapi apabila $t_{hitung} \geq 1,672$, maka H_0 ditolak / H_1 diterima. Dari hasil perhitungan regresi t_{hitung} untuk variabel kedisiplinan (X1) = 8,409 dengan nilai signifikan $0,000 < 5\%$, Sedangkan untuk variabel insentif (X2) = 2,833 dengan nilai signifikansi $0,06 < 5\%$.

Regresi secara parsial dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Uji pengaruh variabel kedisiplinan kerja (X_1) terhadap produktivitas karyawan (Y)

Dengan $\alpha = 5\%$ (0,05), K (jumlah variabel) = 2 dan n (jumlah responden) = 57 dan dengan menggunakan titik persentase distribusi t, maka nilai $t_{tabel} = 1,672$ Sehingga apabila $t_{hitung} < 1,672$ maka H_0 diterima atau H_1 ditolak. Tetapi apabila $t_{hitung} > 1,672$ maka H_0 ditolak atau H_1 diterima. Dari hasil perhitungan regresi t_{hitung} kedisiplinan kerja = 8,409. Jadi $t_{hitung} (8,409) > t_{tabel} (1,672)$ menunjukkan bahwa variabel kedisiplinan kerja secara parsial memiliki pengaruh positif yang signifikan Terhadap produktivitas karyawan (Y) pada CV. Gavra Perkasa Gresik.

2. Uji pengaruh variabel insentif (X_2) terhadap Produktivitas karyawan (Y)

Dengan $\alpha = 5\%$ (0,05), K (jumlah variabel) = 2 dan n (jumlah responden) = 57 dan dengan menggunakan titik persentase distribusi t, maka nilai $t_{tabel} = 1,672$ Sehingga apabila $t_{hitung} < 1,672$ maka H_0 diterima atau H_1 ditolak. Tetapi apabila $t_{hitung} > 1,672$ maka H_0 ditolak atau H_1 diterima. Dari hasil perhitungan regresi t_{hitung} insentif = 2,833. Jadi $t_{hitung} (2,833) > t_{tabel} (1,672)$ menunjukkan bahwa variabel insentif secara parsial memiliki pengaruh positif yang signifikan Terhadap produktivitas karyawan (Y) pada CV. Gavra Perkas Gresik.

Dari variabel-variabel diatas Nilai t statistik sebesar 0,279 sehingga variabel kedisiplinan kerja dan insentif secara parsial berpengaruh terhadap variabel produktivitas karyawan.

c. Uji Determinasi R^2

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependennya. Nilai Koefisien determinasi (R^2) yang mendekati satu berarti variabel-variabel

independennya menjelaskan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variable dependen (Ghozali, 2009).

Tabel 4.10 : Uji Determinasi R²

Variabel	Produktivitas karyawan		
	Unstandardized Regresi	Koefisien	Sig. T
Constanta	-9,231		0,276
Kedisiplinan	838		0,000
Insentif	283		0,006
R ²	0,792		
F-Statistic	0,000		

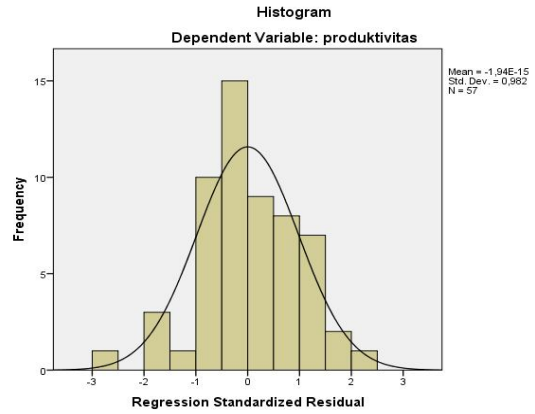
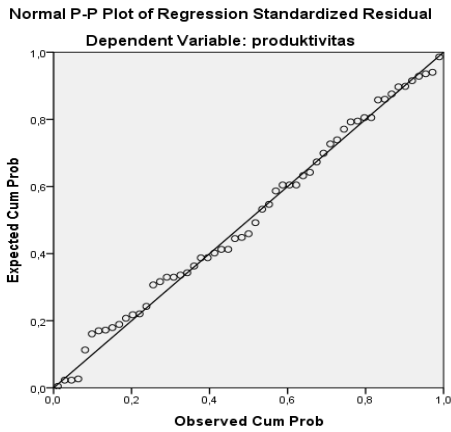
Sumber: Data hasil SPSS (2016)

Berdasarkan tabel, bahwa hasil pengolahan data juga diperoleh nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,792, hal ini menunjukkan bahwa sekitar 79,2% produktivitas karyawan di CV Gavra Perkasa Gresik dapat dijelaskan oleh variabel kedisiplinan kerja dan insentif. Sedangkan sisanya (100%-79,2%= 20.8%) dijelaskan oleh sebab – sebab lain selain variabel bebas tersebut.

A. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Pada analisis regresi, prosedur uji normalitas dapat dilakukan dengan melihat grafik normal *P-P plot (p-Plot)*. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal menunjukkan pola distribusi normal. Berdasarkan hasil regresi pada gambar di bawah, uji normalitas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian, model penelitian memenuhi uji normalitas.



Gambar 4.1 : Uji Normalitas

2. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas terjadi ketika terdapat hubungan linier antara variabel independen. Nilai *variance inflation factor* (VIF) atau *tolerance* dapat digunakan untuk melihat kemunculan gejala multikolinearitas dalam analisis regresi. Jika nilai *tolerance value* lebih dari 0,10 dan *VIF* kurang dari 10 maka tidak terjadi gejala multikolinearitas yang berarti bahwa tidak terdapat hubungan linier diantara variabel bebas. Berdasarkan gambar dibawah ini bahwa nilai *tolerance* semua variabel independen lebih besar dari 0,1 dan nilai *VIF* semua variabel independen kurang dari 10 yang berarti bahwa kedua model regresi tidak terdapat multikolinearitas.

Tabel 4.11 : Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kedisiplinan	,966	1,035
Insentif	,966	1,035

Sumber data diolah (2016)

3. Uji Autokorelasi

nilai DW sebesar 2.317, nilai ini akan kita bandingkan dengan nilai tabel dengan menggunakan nilai signifikan 5%, jumlah sampel 57 (n) dan jumlah

variabel independen 2 ($k=2$), maka ditabel Durbin Watson akan didapatkan nilai sebesar 2.317.

Tabel 4.12 : Uji Autokolerasi

Model Summary^b

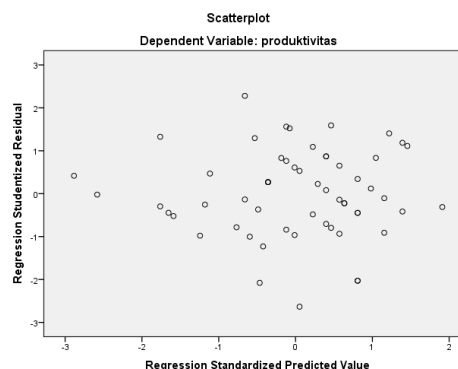
Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,792 ^a	,627	,613		6,4215	2,317

a. Predictors: (Constant), insentif, kedisiplinan

b. Dependent Variable: produktivitas

Nilai DW sebesar 2.317, nilai ini akan dibandingkan dengan nilai tabel dengan menggunakan nilai signifikan 5%, jumlah sampel 57 (n) dan jumlah variabel independen ($k=2$), karena nilai DW 2.317 lebih besar dari batas atas (du) 1.64 dan kurang dari $4-1.64$ ($4-du$), maka dapat disimpulkan bahwa kita tidak bisa menolak H_0 yang menyatakan bahwa tidak ada autokolerasi positif atau negatif, dapat disimpulkan tidak terdapat autokolerasi.

4. Uji Heterokedastisitas



Gambar 4.2 : Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mengujinya dapat diketahui dengan melihat grafik *scatterplot*. Jika titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola yang khas maka uji regresi tidak terkena asumsi heteroskedastisitas. Berdasarkan gambar di bawah

menunjukkan bahwa tidak ada pola yang sistematis pada sebaran titik, yang mengindikasikan bahwa tidak terjadi hubungan antara variabel pengganggu dengan variabel independen. Grafik *scatterplot* menunjukkan titik-titik menyebar secara acak di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam data penelitian.

D. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dikemukakan maka dapat dijelaskan, sebagai berikut :

Kedisiplinan Kerja di CV. Gavra Perkasa Gresik ini berarti perusahaan menyadari peranan dari karyawan yang sangat penting dalam suatu perusahaan, maka faktor ini harus dikelola semaksimal mungkin untuk memberikan peraturan-peraturan dan norma-norma kepada karyawan agar karyawan itu bisa disiplin di dalam perusahaan. Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menati semua peraturan perusahaan yang berlaku, karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi kinerja yang dapat dicapai.

Insentif di CV. Gavra Perkasa Gresik ini berarti perusahaan menyadari peranan dari insentif juga diperlukan untuk memacu kinerja para karyawan agar selalu berada pada tingkat tertinggi (optimal) sesuai kemampuan masing-masing. Peran insentif cukup besar dalam membentuk karyawan potensial. Insentif merupakan salah satu bentuk pemberian gaji, upah, dan penghargaan yang diberikan kepada karyawan terkait dengan kontribusi karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Pemberian insentif yang tepat tentu membutuhkan dasar pertimbangan dan patokan yang dapat menentukan seberapa besar insentif yang akan

diberikan. Di sini perusahaan dapat menentukan insentif karyawan berdasarkan beberapa hal, diantaranya berdasarkan produktivitas karyawan atau kinerjanya. Semakin tinggi hasil kinerja karyawan maka semakin besar pula insentif yang didapatkan.

Produktivitas karyawan dalam hal ini merupakan elemen hubungan kerja dengan jumlah hasil yang di produksi oleh karyawan di CV. Gavra Perkasa Gresik, produktivitas sangat penting bagi perusahaan. Pentingnya produktivitas ini menyangkut berbagai aspek yang berhubungan dengan perusahaan. Produktivitas merupakan kunci keberhasilan daya saing bisnis. Pengukuran produktivitas akan memberikan informasi yang bermanfaat dalam membandingkan tingkat produktivitas diantara organisasi perusahaan dalam industri sejenis.

Hasil penelitian yang dilakukan bahwa untuk menguji hipotesis yang menyatakan bahwa diduga terdapat pengaruh secara simultan antara variabel kedisiplinan Kerjadan insentif terhadap produktivitas karyawan di CV. Gavra Perkasa Gresik terbukti kebenarannya hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ Dimana $45,317 > 3,16$.

Hasil pengujian, variabel kedisiplinan berpengaruh paling dominan terhadap variabel produktivitas, hal ini dapat diartikan bahwa dari dua variabel bebas variabel yang lebih penting adalah variabel kedisiplinan dengan nilai sebesar 0,838 sedangkan variabel insentif sebesar 0,283, maka semakin karyawan itu disiplin maka akan semakin baik pula Produktivitasnya. Pada pengujian parsial sendiri terdapat dua variabel bebas yang berpengaruh positif signifikan terhadap variabel terikat. berpengaruh positif ini berarti kenaikan kedisiplinan akan

meningkatkan insentif secara tidak langsung, maka dari dua variabel bebas akan mempengaruhi variabel terikat.

Kedisiplinan kerja karyawan sangat dibutuhkan mengingat karyawan dengan tingkat pendidikan yang rendah tidak menutup kemungkinan karyawan tersebut memiliki kedisiplinan kerja yang rendah sehingga target penjualan perusahaan dapat terpenuhi. Didalam Kolerasi cukup kuat antara kedisiplinan karyawan dengan produktivitas karyawan di CV. Gavra Perkasa Gresik. Karena perusahaan memberikan kebijakan untuk mendorong terciptanya disiplin kerja, antara lain memberikan insentif berkaitan dengan ketepatan kehadiran karyawan dan persentase kehadiran. Manajemen menyediakan tunjangan kehadiran bagi karyawan yang dapat hadir 100% selama hari kerja efektif. Bagi karyawan yang tidak mampu hadir 100% dipastikan tidak mendapatkan tunjangan kehadiran. Sementara itu tunjangan uang makan juga diberikan dengan mendasarkan pada tingkat ketepatan kehadiran. Karyawan yang hadir sebelum jam kerja sampai dengan tepat jam kerja akan mendapatkan tunjangan uang makan 100%, karyawan yang hadir maksimal 5 menit setelah jam kerja dimulai akan dikenakan potongan tunjangan uang makan sampai dengan 50%, sedangkan mereka yang hadir di atas 5 menit tidak mendapatkan tunjangan uang makan. Sebagian besar karyawan CV. Gavra Perkasa Gresik merupakan masyarakat sekitar lokasi perusahaan yang menggantungkan pendapatannya dari bekerja pada CV Gavra Perkasa Gresik. Keberadaan CV Gavra Perkasa Gresik merupakan berkah bagi karyawan, karena tidak harus melakukan perjalanan jauh atau harus berpindah tempatnya untuk bekerja.