

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah PD Pasar Surya Kota Surabaya

Pengelolaan pasar dimulai sejak jaman pemerintahan kolonial Belanda tahun 1872. Semenjak kemerdekaan Indonesia tahun 1945 pengelolaan pasar di nasionalisasi menjadi Dinas Pasar dibawah Pemerintah Kota Surabaya. Untuk mendorong profesionalisme berdasarkan Perda No. 10 tahun 1982 Dinas Pasar mengalami perubahan menjadi PD Pasar (Perusahaan Daerah). Selanjutnya berlaku Perda No.1 tahun 1999 PD Pasar mengalami perubahan menjadi PD Pasar Surya (Perusahaan Daerah). Perkembangan terakhir PD Pasar Surya dikukuhkan dengan Perda No.6 tahun 2008.

Sasaran utama pelaksanaan pengembangan pasar tradisional adalah menciptakan kesejahteraan masyarakat, salah satu upaya dalam mencapai hal tersebut dengan mengembangkan pasar tradisional yang mulai tidak layak digunakan karena pengembangan adalah awal dari pemberdayaan sarana fasilitas pemerintah dan masyarakat. Jika masyarakat semakin merasa puas dengan tindakan pengembangan pasar yang dilakukan Perusahaan Daerah maka masyarakat akan memberikan kepercayaan kepada pengelola pasar tradisional, begitupun sebaliknya pemberdayaan fasilitas sarana ekonomi khususnya pasar tradisional merupakan salah satu pilar dalam terciptanya *good public servicing*.

Pasar tradisional merupakan tempat bertemunya penjual dan pembeli serta ditandai dengan adanya transaksi penjual pembeli secara langsung dan biasanya ada proses tawar-menawar yang terjadi. Kebanyakan menjual kebutuhan sehari-hari seperti bahan-bahan makanan berupa ikan, buah, sayur-sayuran, telur, daging, kain, pakaian, barang elektronik, jasa dan lain-lain. Selain itu, ada pula yang menjual kue-kue dan barang-barang lainnya. Pasar seperti ini masih banyak ditemukan di Indonesia, dan umumnya terletak dekat kawasan perumahan dan perkampungan agar memudahkan pembeli.

Peran Perusahaan Daerah Pasar Surya merupakan hal mutlak yang menjadi tolak ukur berlangsungnya pembangunan pasar tradisional di wilayah kota Surabaya, karena dalam paradigma *good public servicing* perusahaan daerah punya peran penting dalam mengembangkannya. Pasar tradisional dalam sebuah daerah merupakan sarana yang menjadi tolak ukur mutlak dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat khususnya di daerah-daerah kecamatan yang jauh dari pusat kota yang perkembangan ekonominya melonjak dengan cepat.

2. Visi dan Misi Perusahaan

Visi:

Menjadikan PD Pasar Surya sebagai perusahaan pengelola pasar terbaik di Indonesia.

Misi:

Menjadikan PD Pasar Surya perusahaan yang sehat, terpercaya, dan kompetitif untuk memberi kontribusi optimal bagi masyarakat, pemegang saham, dan stakeholder lainnya.

3. Struktur Organisasi

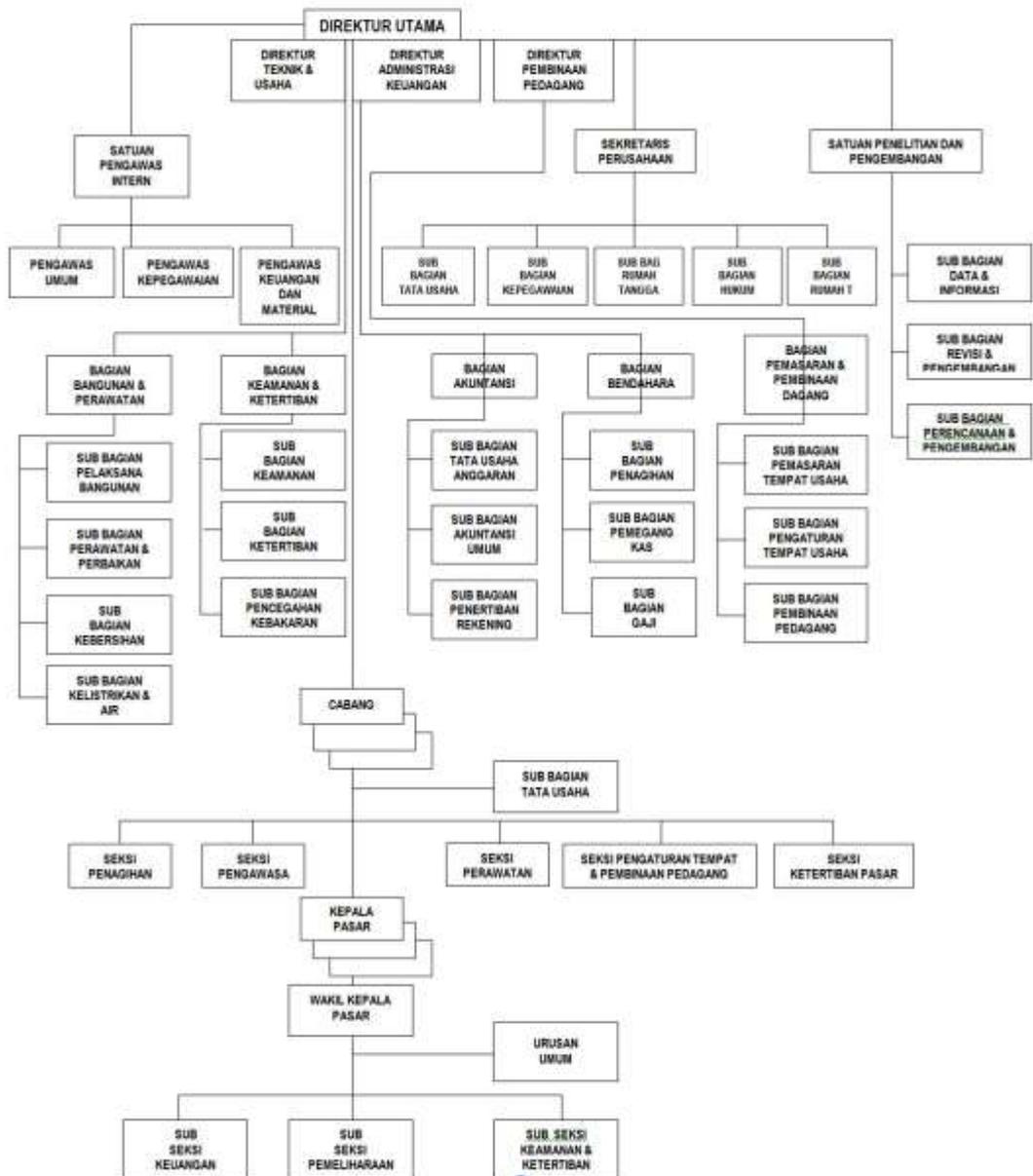
Struktur organisasi merupakan suatu susunan komponen-komponen atau unit-unit dalam sebuah organisasi. Struktur organisasi menunjukkan bahwa adanya pembagian kerja dan bagaimana menunjukkan bahwa adanya pembagian kerja dan bagaimana fungsi atau kegiatan atau kegiatan-kegiatan berbeda yang dikoordinasikan.

Struktur dibuat berdasarkan dari pengamatan langsung oleh peneliti terhadap Kantor Pusat PD Pasar Surya Pemerintah Kota Surabaya sebagai berikut:

Gambar 4.1 Struktur Organisasi

Bagan Struktur Organisasi Eksisting

SUSUNAN ORGANISASI PERUSAHAAN DAERAH PASAR SURYA



Sumber: PD Pasar Surya Kota Surabaya

4. Deskripsi dan Aktifitas Kerja Perusahaan

Dalam sebuah manajemen di suatu perusahaan struktur organisasi berguna untuk menunjukkan adanya beberapa pembagian kerja dan menunjukkan bagaimana fungsi-fungsi atau kegiatan-kegiatan yang berbeda-beda agar bisa di koordinasikan. Selain itu struktur organisasi juga menunjukkan spesialisasi-spesialisasi pekerjaan, saluran perintah dan penyampaian laporan.

Berikut ini pembagian wewenang dan tanggung jawab masing-masing jabatan berdasarkan uraian jabatan struktur organisasi diatas adalah sebagai berikut:

1) Direktur

- a) Memimpin perusahaan dengan menerbitkan kebijakan-kebijakan perusahaan.
- b) Memilih, menetapkan, mengawasi tugas dari karyawan dan kepala bagian (manajer).
- c) Menyetujui anggaran tahunan perusahaan.
- d) Menyampaikan laporan kepada pemegang saham atas kinerja perusahaan.

2) Sekretariat Perusahaan

- a) Sebagai penghubung (contact person) dan fasilitator komunikasi antara Direksi, Dewan Komisaris, pemegang saham, pemerintah/instansi terkait, masyarakat dan pemangku kepentingan.
- b) Menyelenggarakan kegiatan kesekretariatan dalam lingkungan Direksi, Dewan Komisaris dan Perusahaan serta

pengadministrasiannya termasuk mengelola dokumen RUPS, risalah-risalah rapat Direksi, Dewan Komisaris, rapat gabungan, Daftar Pemegang Saham Khusus, dokumentasi perbedaan pendapat, undangan, agenda dan materi rapat serta dokumen lainnya.

3) Bendahara

Bagian bendahara mempunyai tugas dan tanggung jawab menyelenggarakan administrasi kas, tagihan dan pembayaran gaji karyawan.

4) Satuan Pengawasan Intern

Satuan pengawasan intern mempunyai tugas dan tanggung jawab melaksanakan dan pengendalian internal perusahaan menyampaikan hasilnya sebagai bahan pertimbangan kepada direksi untuk menetapkan kebijakan perusahaan, sertamelakukan pengawasan atas administrasi perkantoran, memberikan peringatan dan mengusulkan penean sanksi terhadap pelanggaran pemakaian tempat usaha.

5) Pemasaran

- a) Melaksanakan proses administrasi pemakaian tempat usaha.
- b) Memasarkan stand-stand, tempat usaha, maupun produk-produk perusahaan.
- c) Menerima tugas lain yang diberikan oleh kepala bagian pemasaran.

6) Akuntansi

- a) Menyelenggarakan akuntansi keuangan perusahaan sesuai prinsip akuntansi yang berlaku.

- b) Memeriksa dan melaporkan realisasi penggunaan anggaran perusahaan.
- c) Membuat laporan keuangan setiap bulan, triwulan dan akhir tahun.
- d) Menyiapkan laporan keuangan tahunan setiap akhir tahun dan melaksanakan sistem perpajakan.

7) Keamanan dan Ketertiban

Bagian keamanan dan ketertiban mempunyai tugas dan bertanggung jawab melaksanakan pengamanan fisik, ketertiban umum, dan pencegahan kebakaran.

8) Bangunan dan Perawatan

Bagian bangunan dan perawatan mempunyai tugas dan tanggung jawab melaksanakan dan pengawasi kegiatan pembangunan, perbaikan dan perawatan fisik sarana dan prasarana pasar serta pemeliharaan kebersihan.

B. Deskripsi Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil pengumpulan data yang diperoleh dari data karyawan pada Kantor Pusat PD Pasar Surya Pemerintah Kota Surabaya sebanyak 62 orang. Dari data responden yang dijadikan sampel penelitian, maka dapat diketahui gambaran umum tentang jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja.

a. Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan Kantor Pusat PD Pasar Surya Pemerintah Kota Surabaya, maka responden berdasarkan jenis kelamin, dapat dilihat diagram berikut ini:



Diagram 1 : Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan diagram 1 diatas hasil data responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa dari jumlah 62 responden terdapat 63% berjenis kelamin laki-laki, sedangkan responden berjenis perempuan sebanyak 37%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Kantor Pusat PD Pasar Surya Pemerintah Kota Surabaya di dominasi oleh karyawan berjenis kelamin laki-laki dikarenakan laki-laki lebih dibutuhkan dalam segi pengelolaan pasar dll.

b. Usia

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan Kantor Pusat PD Pasar Surya Pemerintah Kota Surabaya, maka responden berdasarkan usia, dapat dilihat pada diagram berikut ini:

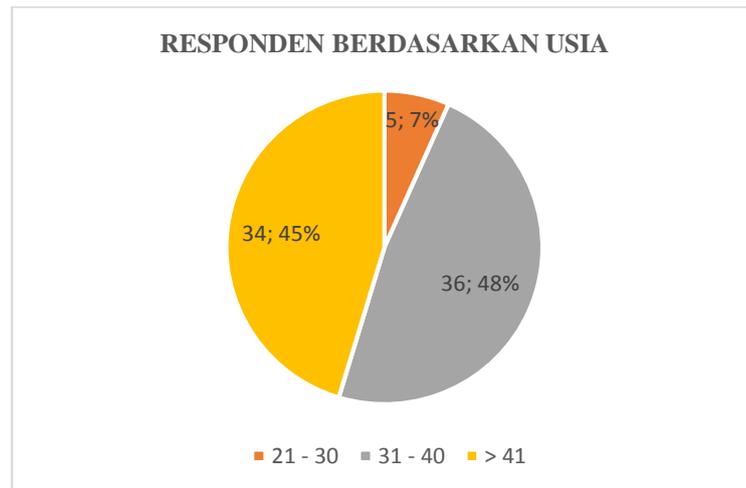


Diagram 2 : Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan diagram 2 diatas, hasil data responden berdasarkan usia menunjukkan bahwa responden yang berusia 21 - 30 tahun yaitu sebesar 5,7%. Kemudian responden yang berusia 31 - 40 tahun sebesar 36,48% dan responden > 41 tahun yaitu sebesar 34,45%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Kantor Pusat PD Pasar Surya Pemerintah Kota Surabaya mempunyai karyawan lebih banyak yang berusia 31 - 40 tahun yaitu sebesar 36,48% dikarenakan tingkat produktif yang dibutuhkan benar-benar menguasai dalam bidang apapun yaitu rentang usia 31 – 40 tahun.

c. Tingkat Pendidikan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan Kantor Pusat PD Pasar Surya Pemerintah Kota Surabaya, maka responden berdasarkan tingkat pendidikan, dapat dilihat pada diagram berikut ini:

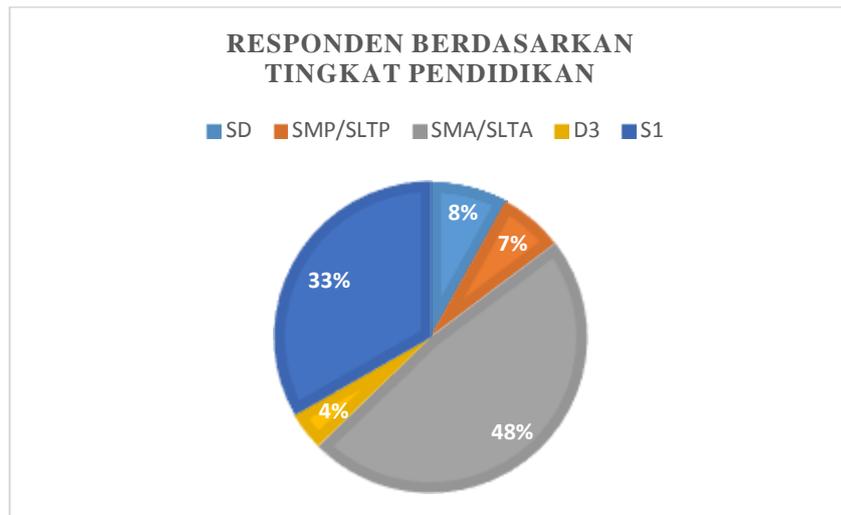


Diagram 3 : Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berdasarkan diagram 3 diatas, hasil data responden berdasarkan tingkat pendidikan menunjukkan bahwa responden yang tingkat pendidikan SD dan SMP/SLTA sebesar 8% dan 7%. Kemudian responden yang tingkat pendidikan SMA/SLTA dan D3 sebesar 48% dan 4%. Kemudian responden yang tingkat pendidikan S1 sebesar 33%, jadi dapat disimpulkan bahwa perusahaan di Kantor Pusat PD Pasar Surya Pemerintah Kota Surabaya mempunyai karyawan lebih banyak tingkat pendidikan SMA/SLTA yaitu sebesar 48%, dikarenakan tingkat standart perusahaan tersebut belum mencapai standart dari perusahaaan diatasnya jadi banyak tingkat pendidikan terakhir yaitu SMA/SLTA.

d. Masa Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan Kantor Pusat PD Pasar Surya Pemerintah Kota Surabaya, maka responden berdasarkan masa kerja, dapat dilihat pada diagram berikut ini:

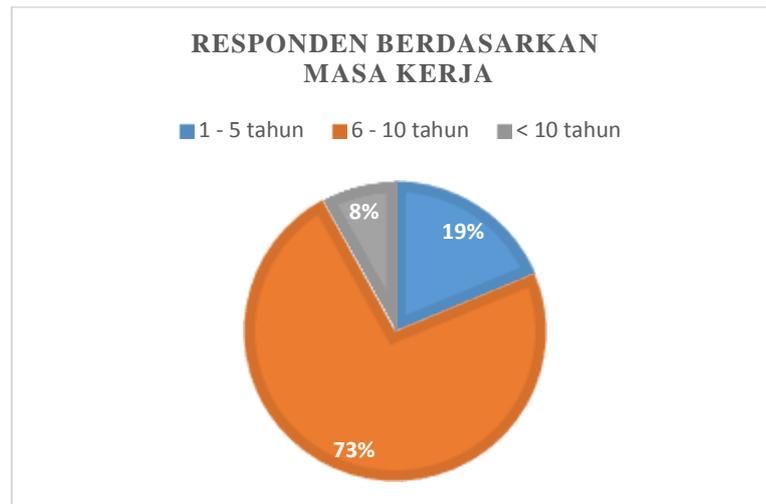


Diagram 4 : Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan diagram 4 diatas, hasil data responden berdasarkan masa kerja menunjukkan bahwa responden yang masa kerja 1 - 5 tahun yaitu sebesar 19%. Kemudian responden yang masa kerja 6 - 10 tahun sebesar 73% dan responden > 10 tahun yaitu sebesar 8%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Kantor Pusat PD Pasar Surya Pemerintah Kota Surabaya mempunyai karyawan lebih banyak masa kerjanya 6 - 10 tahun yaitu sebesar 73%, dikarenakan banyak karyawan tingkat produktifnya pada lama kerja 6 – 10 tahun sebab karyawan nyaman dan cocok dengan pekerjaannya.

C. Deskripsi Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan objek penelitian pada Kantor Pusat PD Pasar Surya Pemerintah Kota Surabaya. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat PD Pasar Surya Pemerintah Kota Surabaya. Di dalam penelitian ini, penulis menyebarkan 62 kuesioner. Hasil pengolahan data selanjutnya diuraikan mengenai variabel-variabel bebas yang merupakan pengaruh dari variabel terikat diukur menggunakan skala likert. Setelah dilakukan tabulasi data semua kuesioner dinyatakan valid untuk dianalisis. Hasil deskripsi penilaian dari responden dapat tersaji seperti berikut ini:

1. Variabel Pelatihan (X_1)

Dari hasil penyebaran kuesioner tentang pengendalian biaya diperoleh jawaban dari responden yang disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.1 Analisis Deskriptif X_1

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	62	4	5	4.65	.482
X1.2	62	3	5	4.52	.565
X1.3	62	1	5	4.37	.707
X1.4	62	2	5	4.35	.575
X1.5	62	2	5	4.44	.617
X1.6	62	2	5	4.44	.668
X1.7	62	3	5	4.53	.564
X1.8	62	2	5	4.29	.663
X1.9	62	2	5	4.21	.604
X1.10	62	3	5	4.27	.577
Total_X1	62	34	50	44.06	4.357
Valid N (listwise)	62				

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 20, 2019

Pada tabel 4.1 menunjukkan bahwa responden memberikan tanggapan dengan rata-rata tertinggi terdapat pada item pernyataan no 1 yang berbunyi “Pelatihan yang diselenggarakan sesuai kebutuhan karyawan”.

2. Variabel Disiplin(X₂)

Dari hasil penyebaran kuesioner tentang kemampuan perusahaan diperoleh jawaban dari responden yang disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2 Analisis Deskriptif X₂

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X2.1	62	4	5	4.47	.503
X2.2	62	3	5	4.31	.499
X2.3	62	4	5	4.27	.450
X2.4	62	2	5	4.10	.593
X2.5	62	2	5	4.13	.586
X2.6	62	3	5	4.39	.523
X2.7	62	2	5	4.23	.525
X2.8	62	2	5	4.31	.642
X2.9	62	1	5	4.10	.646
X2.10	62	2	5	4.21	.547
Total_X2	62	32	50	42.50	3.754
Valid N (listwise)	62				

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 20, 2019

Pada tabel 4.2 menunjukkan bahwa responden memberikan tanggapan dengan rata-rata tertinggi terdapat pada item pernyataan no 1 yang berbunyi “Karyawan harus memiliki disiplin tinggi supaya dapat meningkatkan kinerjanya didalam pekerjaan”.

3. Variabel Kinerja Karyawan(Y)

Dari hasil penyebaran kuesioner tentang kinerja karyawan, diperoleh jawaban dari responden yang disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3 Analisis Deskriptif Y

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y1	62	2	5	4.13	.735
Y2	62	2	5	4.26	.571
Y3	62	2	5	3.58	1.064
Y4	62	2	5	3.95	.711
Y5	62	2	5	4.08	.855
Y6	62	2	5	4.00	.512
Y7	62	2	5	3.94	.698
Y8	62	3	5	4.18	.497
Y9	62	2	5	3.92	.753
Y10	62	2	5	4.03	.868
Total_Y	62	31	50	40.06	5.310
Valid N (listwise)	62				

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 20, 2019

Pada tabel 4.3 menunjukkan bahwa responden memberikan tanggapan dengan rata-rata tertinggi terdapat pada item pernyataan no 2 yang berbunyi “Bapak/Ibu memiliki tingkat kuantitas kerja yang sangat maksimal dalam bekerja” .

D. Pengujian Instrumen Penelitian

Sebelum data dianalisis lebih lanjut menggunakan analisis regresi berganda, terlebih dahulu akan diuji validitas dan reliabilitas. Hal ini dimaksudkan untuk menguji apakah data yang diukur dapat digunakan

untuk menjelaskan dan mengukur apa yang ingin diukur (validitas) dan dapat digunakan kembali untuk penelitian selanjutnya secara konsisten (Reliabel).

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner tersebut mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut.

Pada penelitian ini, uji validitas digunakan untuk menghitung korelasi skor masing-masing butir pertanyaan dengan skor total seluruh butir pertanyaan dalam satu variabel. Perhitungan korelasi yang digunakan adalah korelasi product moment dari pearson (Ghozali, 2011:125). Dalam penelitian ini untuk jumlah sampel sebanyak 62 maka $df = n - 2$ atau $62 - 2 = 60$ maka didapatkan nilai r tabel sebesar 0,2108.

Adapun hasil perhitungan uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4 Hasil Pengujian Validitas

Variabel	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Nilai sign	Keterangan
Pelatihan(X₁)				
X1.1	0,643	0,2108	.000	Valid
X1.2	0,759	0,2108	.000	Valid
X1.3	0,796	0,2108	.000	Valid
X1.4	0,756	0,2108	.000	Valid
X1.5	0,715	0,2108	.000	Valid

X1.6	0,700	0,2108	.000	Valid
X1.7	0,646	0,2108	.000	Valid
X1.8	0,766	0,2108	.000	Valid
X1.9	0,730	0,2108	.000	Valid
X1.10	0,690	0,2108	.000	Valid
Disiplin(X₂)				
X2.1	0,629	0,2108	.000	Valid
X2.2	0,468	0,2108	.000	Valid
X2.3	0,675	0,2108	.000	Valid
X2.4	0,634	0,2108	.000	Valid
X2.5	0,626	0,2108	.000	Valid
X2.6	0,701	0,2108	.000	Valid
X2.7	0,682	0,2108	.000	Valid
X2.8	0,751	0,2108	.000	Valid
X2.9	0,825	0,2108	.000	Valid
X2.10	0,762	0,2108	.000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)				
Y1	0,766	0,2108	.000	Valid
Y2	0,671	0,2108	.000	Valid
Y3	0,808	0,2108	.000	Valid
Y4	0,761	0,2108	.000	Valid
Y5	0,775	0,2108	.000	Valid
Y6	0,494	0,2108	.000	Valid
Y7	0,766	0,2108	.000	Valid
Y8	0,729	0,2108	.000	Valid
Y9	0,542	0,2108	.000	Valid
Y10	0,853	0,2108	.000	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 20, 2019

Dari Tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa dari indikator-indikator variabel yang digunakan dalam penelitian ini semuanya memiliki nilai korelasi (r_{hitung}) di atas 0,2108. Hal ini berarti bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan mempunyai validitas yang tinggi.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya sebagai pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Uji reliabilitas ini digunakan untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan dari indikator-indikator dari variabel yang diamati. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai $\alpha > 0,60$ (Ghozali, 2005:42).

Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Kriteria	Keterangan
Pelatihan (X_1)	0,896	0,60	Reliabel
Disiplin(X_2)	0,868	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,892	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 20, 2019

Berdasarkan Tabel 4.5 diatas dapat dijelaskan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel Pelatihan(X_1), Disiplin (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y) hasil nilai *cronbach alpha* $> 0,60$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pernyataan kuisioner tersebut telah reliabel yang berarti kuisioner ini dapat digunakan dalam penelitian.

E. Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Penguji ini merupakan penguji pertama yang dilakukan pada setiap analisis statistika. Data yang digunakan harus berdistribusi normal. Uji normalitas data pada penelitian ini menggunakan uji normal Kolmogorov-Smirnov (k-s) dengan nilai signifikan (α) adalah $> 5\%$. Hasil uji normalitas Kolmogorov-smirnov dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.6 Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	4.34365367
	Absolute	.156
Most Extreme Differences	Positive	.090
	Negative	-.156
Kolmogorov-Smirnov Z		1.231
Asymp. Sig. (2-tailed)		.097

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil Olah SPSS 20, 2019

Pada Tabel 4.6 menunjukkan bahwa nilai sig dari pengujian normalitas menggunakan uji kolmogrow-Smirnov (k-s) adalah 0,097 yang mana lebih besar dari 5% yang artinya data telah terdistribusi secara normal

b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas yaitu Pelatihan (X_1) dan Disiplin (X_2). Multikoneritas dapat di ketahui dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai *Tolerance* $< 0,1$ atau nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) > 10 , maka terjadi multikolinieritas. Jika nilai *Tolerance* $> 0,1$ dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10 , maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil pengujian multikolinieritas dalam penelitian ini terdapat dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.7: Hasil Pengujian Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Toleranc e	VIF
1	(Constant)	3.991	6.874		.581	.564		
	Pelatihan	.479	.160	.393	2.993	.004	.658	1.519
	Disiplin	.352	.186	.249	1.898	.063	.658	1.519

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

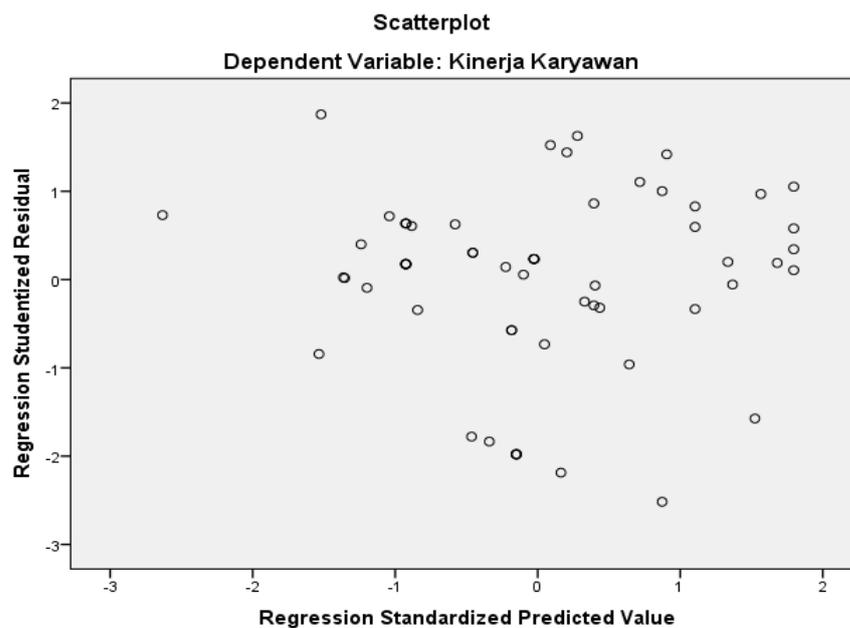
Sumber: Hasil Olah SPSS 20, 2019

Pada Tabel 4.7 diatas dapat dilihat bahwa besarnya nilai *tolerance* untuk masing-masing variabel $> 0,1$ dan nilai VIF untuk masing-masing variabel bebas mempunyai nilai < 10 . Berdasarkan hasil dari pengujian multikolinearitas diatas dapat disimpulkan bahwa antara variabel independen tidak ada gejala multikolinearitas.

c. Uji Heterokedastistas

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika *variance* berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil heteroskedastisitas dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 4.2 Scatterplot



Sumber: Hasil Olah SPSS 20, 2019

Berdasarkan gambar 4.2 grafik *scatterplot* menyatakan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi heterokedastistas karena titik-titik tidak membentuk pola baik bergelombang, melebur maupun menyempit.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel-variabel bebas yaitu Pelatihan (X_1) dan Disiplin (X_2) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y). Besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama dapat dihitung melalui suatu persamaan regresi berganda.

Berdasarkan perhitungan dengan bantuan program SPSS 20 *for windows* diperoleh hasil regresi sebagai berikut :

Tabel 4.8 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.991	6.874		.581	.564
	Pelatihan	.479	.160	.393	2.993	.004
	Disiplin	.352	.186	.249	1.898	.063

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah SPSS 20, 2019

Berdasarkan tabel 4.8 diatas, maka persamaan regresi yang terbentuk pada uji regresi ini adalah :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 3.991 + 0.479X_1 + 0.352X_2 + e$$

Model tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- a. Konstanta (a) sebesar 3.991 memberi arti apabila variabel bebas pelatihan, disiplin adalah bernilai konstan, maka besarnya variabel terikat kinerja karyawan adalah bernilai sebesar 3.991 satuan.
- b. Pelatihan (X_1) memiliki nilai koefisien sebesar 0,479. Hal ini menandakan bahwa variabel Pelatihan (X_1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
- c. Disiplin (X_2) memiliki nilai koefisien sebesar 0,352. Hal ini menandakan bahwa variabel disiplin(X_2) tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

3. Koefisien determinasi (Adjusted R_{square}) dan Koefisien korelasi (R)

Dalam output SPSS, koefisien determinasi terletak pada *table model summary* dan tertulis *R square*. Namun untuk regresi linier berganda sebaliknya menggunakan *R square* yang sudah disesuaikan atau tertulis *Adjusted R square*, karena disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan dalam penelitian.

Tabel 4.9 Hasil Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*) dan Koefisien Korelasi (R)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.575 ^a	.331	.308	4.417

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olah SPSS 20, 2019

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, dapat disimpulkan bahwa koefisien determinasi yang telah disesuaikan (*Adjusted R Square*) adalah sebesar 0,308 atau 30,8%. Semakin besar angka *Adjusted R*

Square maka akan semakin kuat hubungan dari kedua variabel dalam model regresi. Maka dapat disimpulkan bahwa 30,8% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan dan disiplin. Sedangkan 0,692 atau 69,2% lainnya dipengaruhi dan dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

4. Pengujian Hipotesis

a. Uji F (Simultan)

Untuk mengetahui hubungan atau pengaruh dari variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat digunakan uji F sebagai berikut :

Tabel 4.10 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	568.835	2	284.417	14.580	.000 ^b
	Residual	1150.907	59	19.507		
	Total	1719.742	61			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin, Pelatihan

Sumber: Hasil Olah SPSS 20, 2019

Berdasarkan perhitungan pada tabel 4.10 dengan menggunakan SPSS didapatkan nilai tingkat signifikan sebesar 0.000, dimana tingkat signifikan kurang dari level alpha sebesar 0,05, sehingga variabel Pelatihan (X1), Disiplin (X2) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y). dari hasil tersebut maka dinyatakan bahwa H3 diterima.

b. Uji t (Parsial)

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

Tabel 4.11 Hasil Uji t

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.991	6.874		.581	.564
	Pelatihan	.479	.160	.393	2.993	.004
	Disiplin	.352	.186	.249	1.898	.063

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah SPSS 20, 2019

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan SPSS didapatkan nilai tingkat signifikan, dimana tingkat signifikan lebih kecil dari level alpha sebesar 0,05, sehingga didapatkan kesimpulan bahwa variabel Pelatihan (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sedangkan Variabel Disiplin (X2) tidak berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan dikarenakan nilai signifikansinya > 0.05.

F. Pembahasan Hasil Penelitian

Dari analisis dengan menggunakan program SPSS versi 20 yang telah dilakukan diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Pengaruh Pelatihan(X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa Pelatihan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan kata lain semakin baik pelatihan yang diberikan pada karyawan Pusat PD Pasar Surya Pemerintah Kota Surabaya maka akan semakin baik juga kinerja Karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Afni Fuanida (2012) bahwa Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan meningkatkan efektifitas pelatihan, sehingga produktivitas dan kinerja karyawan menjadi lebih baik. Pelatihan yang sifatnya mendorong karyawan dan menunjang peningkatan kinerja perlu diterapkan di Pusat PD Pasar Surya Pemerintah Kota Surabaya.

2. Pengaruh Disiplin (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa Disiplin (X_2) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan kata lain disiplin tidak ada pengaruhnya dengan kinerja karyawan dikarenakan level kedisiplinan karyawan Kantor Pusat PD Pasar Surya Pemerintah Kota Surabaya masih dikatakan cukup. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Siti Masrifatul Laili (2014) bahwa Disiplin tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pada angka indeks variabel disiplin menunjukkan rata-rata pada kategori tinggi sehingga pada kenyataannya karyawan sudah menunjukkan sikap disiplin terhadap peraturan-peraturan perusahaan tetapi

hal tersebut tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Karena pada olah data bahwa disiplin menunjukkan hasil yang tidak signifikan. Sehingga rendahnya kinerja karyawan tidak ada pengaruhnya dengan disiplin di Kantor Pusat PD Pasar Surya Pemerintah Kota Surabaya. Pada unsur penilaian pelaksanaan pekerja terdapat 9 unsur diantaranya integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, kepemimpinan, kreativitas, inisiatif, motivasi berprestasi, Orientasi pelayanan, sehingga yang dimaksud bukan itu melainkan hasil nilai kinerja karyawan di Kantor Pusat PD Pasar Surya Pemerintah Kota Surabaya.

3. Pengaruh Pelatihan (X_1) dan Disiplin (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa Pelatihan (X_1) dan Disiplin (X_2) berpengaruh simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y). dengan kata lain semakin baik pelatihan yang ada pada karyawan maka akan semakin baik juga kinerja karyawan begitu juga dengan disiplin yang tinggi pada karyawan sudah memenuhi standart dari perusahaan sehingga pada kenyataannya karyawan sudah menunjukkan sikap disiplin yang tinggi terhadap peraturan-peraturan perusahaan tetapi hal tersebut tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan di Kantor Pusat PD Pasar Surya Pemerintah Kota Surabaya.

