

BAB IV

PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS DATA

A. Penyajian Data

1. Karakteristik Responden

Pada bab ini merupakan hasil dan analisis penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan kerja dan keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan pelabuhan batu bara pada PT. Borneo Inter Nusa kemudian dianalisis dengan menggunakan bantuan komputer IBM SPSS 22.0 *for windows*. Dalam mendapatkan data, peneliti menyebarkan kuesioner yang diisi oleh karyawan PT. Borneo Inter Nusa. Data-data yang didapat melalui kuesioner berjumlah 40 orang responden.

Adapun hasil wawancara dalam penelitian ini adalah:

- a. Jam masuk kerja dalam perusahaan ini mulai jam 08.00-16.30.
- b. Sanksi hukuman dalam perusahaan sudah sesuai dengan peraturan yang ada.
- c. Pimpinan dalam perusahaan sudah cukup tegas terhadap karyawannya.
- d. Keterampilan dalam perusahaan sudah sesuai dengan keahlian dan bidangnya.

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang dilakukan diperoleh data sebagaimana terlihat pada tabel 4.1 berikut yang menunjukkan secara ringkas mengenai jumlah sampel dan tingkat pengembalian kuesioner yang dijawab oleh responden.

Tabel 4.1
Jumlah Sampel dan Tingkat Pengembalian Kuesioner

Keterangan	Jumlah
Total penyebaran kuesioner	42
Total pengembalian kuesioner	42
Jumlah kuesioner yang tidak dikembalikan	0
Tingkat pengembalian	100%
Total kuesioner yang dapat diolah	40
Total kuesioner yang tidak dapat diolah	2

Sumber: Data diolah, Aisyah, 2021.

Data yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner menyatakan bahwa hasil tingkat pengembalian termasuk tinggi (100%) namun dalam pengolahan data terdapat 2 kuesioner tidak dapat digunakan untuk dianalisis karena hasil jawaban kuesioner kurang lengkap.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	%
1	Laki-laki	31	77,5%
2	Perempuan	9	22,5%
	Total	40	100

Sumber: Data diolah, Aisyah, 2021.

Berdasarkan tabel diatas, responden laki-laki sebanyak 31 orang atau 77,5% dan responden perempuan sebanyak 9 orang atau 22,5%. Dari keterangan diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan dalam penelitian ini mayoritas laki-laki.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No	Katagori Usia	Jumlah	%
1	20 – 25 tahun	8	20%
2	26 – 30 tahun	8	20%
3	31 – 35 tahun	11	27,5%
4	36 – 40 tahun	10	25%
5	45 – 50 tahun	2	5%
6	> 50 tahun	1	2,5%
	Total	40	100

Sumber: Data diolah, Aisyah, 2021.

Tabel diatas menunjukkan bahwa responden yang terlibat dalam penelitian ini sebanyak 40 orang dengan karakteristik usia yang didominasi oleh responden berusia 31-35 tahun, sebanyak 27,5%.

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	%
1	SMA/SMK Sederajat	27	67,5%
2	D III	0	0
3	S1	0	0
4	S2	0	0
5	Lain-lain	13	32,5%
	Total	40	100

Sumber: Data diolah, Aisyah, 2021.

Tabel diatas menunjukkan bahwa responden yang terlibat dalam penelitian ini sebanyak 40 orang dengan karakteristik pendidikan yang didominasi oleh responden berpendidikan SMA, sebanyak 67,5%.

Tabel 4.5

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	%
1	< 1 tahun	3	7,5%
2	1 – 5 tahun	17	42,5%
3	6 – 10 tahun	13	32,5%

4	11 – 15 tahun	5	12,5%
5	> 15 tahun	2	5
	Total	40	100

Sumber: Data Diolah, Aisyah, 2021.

Tabel diatas menunjukkan bahwa responden yang terlibat dalam penelitian ini sebanyak 40 orang dengan karakteristik masa kerja yang didominasi oleh responden masa kerja 1 – 5 tahun, sebanyak 42,5%.

Tabel 4.6

Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan

No	Status Perkawinan	Jumlah	%
1	Belum Menikah	6	15%
2	Sudah Menikah	34	85%
	Total	40	100

Sumber: Data Diolah, Aisyah, 2021.

Tabel diatas menunjukkan bahwa responden yang terlibat dalam penelitian ini ada 40 orang dengan status perkawinan yang didominasi oleh responden sudah menikah sebanyak 85%.

2. Deskripsi Variabel

Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui hasil tanggapan responden terhadap variabel-variabel yang digunakan melalui item kuesioner yang diajukan. Untuk pengolahan distribusi frekuensi dari masing-masing variabel tersebut dilakukan dengan mengelompokkan skor nilai dari jawaban

para responden responden. Distribusi frekuensi hasil jawaban responden merupakan tingkat kecenderungan persepsi terhadap variabel-variabel penelitian, yaitu kedisiplinan kerja, keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan pelabuhan batu bara pada PT. Borneo Inter Nusa (Serongga-Kotabaru).

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil pembagian kuesioner kepada para responden, maka gambaran mengenai pengaruh kedisiplinan kerja dan keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan pelabuhan batu bara pada PT. Borneo Inter Nusa (Serongga-Kotabaru) dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Penjelasan responden terhadap variabel Kedisiplinan Kerja (X1)

Data yang diperoleh berdasarkan hasil jawaban responden pada variabel kedisiplinan kerja dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.7
Tanggapan Responden tentang Saya Memiliki Tujuan dan Kemampuan Dalam Bekerja

Pilihan Jawaban	Nilai (N)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	F x N
Sangat Setuju	5	27	67,5	135
Setuju	4	13	32,5	52
Ragu-ragu	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0

Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total		40	100	187
Rata-rata item	4,67			

Sumber: Data diolah, Aisyah, 2021.

Tabel di atas menunjukkan bahwa tanggapan sangat setuju memiliki jumlah yang lebih besar dibandingkan dengan tanggapan lainnya dengan jumlah 67,5%, kemudian disusul dengan jawaban setuju dengan jumlah 32,5% dan responden tidak ada yang memberikan jawaban ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Nilai rata-rata item berjumlah 4,67 termasuk katagori penilaian sangat setuju yang menunjukkan bahwa responden merasa sangat setuju dengan memiliki tujuan dan kemampuan dalam bekerja.

Tabel 4.8

**Tanggapan Responden tentang Saya Dapat Mencontoh
Keteladanan Pemimpin**

Pilihan Jawaban	Nilai (N)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	F x N
Sangat Setuju	5	16	40	80
Setuju	4	24	60	96
Ragu-ragu	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0

Total		40	100	176
Rata-rata item	4,4			

Sumber: Data diolah, Aisyah, 2021

Tabel di atas menunjukkan bahwa tidak ada responden yang memberikan tanggapan tidak setuju, sangat tidak setuju dan ragu-ragu, 24 orang (60%) memberikan tanggapan setuju dan 16 orang (40%) memberikan tanggapan sangat setuju. Nilai rata-rata item sebesar 4,4 termasuk katagori penilaian sangat tinggi yang menunjukkan bahwa responden merasa sangat setuju berkaitan dengan dapat mencontoh keteladanan pemimpin.

Tabel 4.9

**Tanggapan Responden tentang Saya Sebagai Karyawan
Merasa Puas Terhadap Balas Jasa yang Diberikan Oleh
Perusahaan**

Pilihan Jawaban	Nilai (N)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	F x N
Sangat Setuju	5	17	42,5	85
Setuju	4	23	57,5	92
Ragu-ragu	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total		40	100	177

Rata-rata item	4,42			
----------------	------	--	--	--

Sumber: Data diolah, Aisyah, 2021

Tabel di atas menunjukkan bahwa tidak ada responden yang memberikan tanggapan tidak setuju, sangat tidak setuju dan ragu-ragu, 23 orang (57,5%) memberikan tanggapan setuju dan 17 orang (42,5%) memberikan tanggapan sangat setuju. Nilai rata-rata item sebesar 4,42 termasuk katagori penilaian sangat tinggi yang menunjukkan bahwa responden merasa sangat setuju dengan adanya balas jasa yang diberikan oleh perusahaan.

Tabel 4.10
Tanggapan Responden tentang Saya Sebagai Karyawan
Merasakan Adanya Keadilan

Pilihan Jawaban	Nilai (N)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	F x N
Sangat Setuju	5	24	60	120
Setuju	4	16	40	64
Ragu-ragu	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total		40	100	184
Rata-rata item	4,6			

Sumber: Data diolah, Aisyah, 2021

Tabel di atas menunjukkan bahwa tidak ada responden yang memberikan tanggapan sangat tidak setuju, tidak setuju dan ragu-ragu, 16 orang (40%) memberikan tanggapan setuju dan 24 orang (60%) memberikan tanggapan sangat setuju. Nilai rata-rata item sebesar 4,6 termasuk katagori penilaian sangat tinggi yang menunjukkan bahwa responden merasa sangat setuju dengan adanya keadilan.

Tabel 4.11
Tanggapan Responden tentang Perusahaan Perusahaan
Aktif Dalam Melakukan Pengawasan

Pilihan Jawaban	Nilai (N)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	F x N
Sangat Setuju	5	21	52,5	105
Setuju	4	19	47,5	76
Ragu-ragu	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total		40	100	181
Rata-rata item	4,52			

Sumber: Data diolah, Aisyah, 2021

Tabel di atas menunjukkan bahwa tidak ada responden yang memberikan tanggapan sangat tidak setuju, tidak setuju dan ragu-ragu, 19 orang (47,5%) memberikan tanggapan setuju dan 21 orang (52,5%)

memberikan tanggapan sangat setuju. Nilai rata-rata item sebesar 4,52 termasuk katagori penilaian sangat tinggi yang menunjukkan bahwa responden merasa sangat setuju dengan adanya perusahaan aktif dalam melakukan pengawasan.

Tabel 4.12
Tanggapan Responden tentang Saya Menjalankan
Hukuman Ketika Melakukan Kesalahan

Pilihan Jawaban	Nilai (N)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	F x N
Sangat Setuju	5	13	32,5	65
Setuju	4	27	67,5	108
Ragu-ragu	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total		40	100	173
Rata-rata item	4,32			

Sumber: Data diolah, Aisyah, 2021

Tabel di atas menunjukkan bahwa tidak ada responden yang memberikan tanggapan sangat tidak setuju, tidak setuju dan ragu-ragu, 27 orang (67,5%) memberikan tanggapan setuju dan 13 orang (32,5%) memberikan tanggapan sangat setuju. Nilai rata-rata item sebesar 4,32 termasuk katagori penilaian sangat tinggi yang menunjukkan bahwa

responden merasa sangat setuju dengan adanya menjalankan hukuman ketika melakukan kesalahan.

Tabel 4.13
Tanggapan Responden tentang Saya Bekerja Secara
Konsisten Dalam Melaksanakan Peraturan

Pilihan Jawaban	Nilai (N)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	F x N
Sangat Setuju	5	20	50	100
Setuju	4	20	50	80
Ragu-ragu	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total		40	100	180
Rata-rata item	4,5			

Sumber: Data diolah, Aisyah, 2021

Tabel di atas menunjukkan bahwa tidak ada responden yang memberikan tanggapan sangat tidak setuju, tidak setuju dan ragu-ragu, 20 orang (50%) memberikan tanggapan setuju dan 20 orang (50%) memberikan tanggapan sangat setuju. Nilai rata-rata item sebesar 4,5 termasuk katagori penilaian tinggi yang menunjukkan bahwa responden merasa setuju dengan adanya bekerja secara konsisten dalam melaksanakan peraturan.

Tabel 4.14
Tanggapan Responden tentang Saya Bekerja Secara
Harmonis Sesama Karyawan

Pilihan Jawaban	Nilai (N)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	F x N
Sangat Setuju	5	35	87,5	175
Setuju	4	5	12,5	20
Ragu-ragu	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total		40	100	195
Rata-rata item	4,87			

Sumber: Data diolah, Aisyah, 2021

Tabel di atas menunjukkan bahwa tidak ada responden yang memberikan tanggapan sangat tidak setuju, tidak setuju dan ragu-ragu, 5 orang (12,5%) memberikan tanggapan setuju dan 35 orang (87,5%) memberikan tanggapan sangat setuju. Nilai rata-rata item sebesar 4,87 termasuk katagori penilaian sangat tinggi yang menunjukkan bahwa responden merasa sangat setuju dengan adanya bekerja secara harmonis sesama karyawan.

b. Penjelasan responden terhadap variabel Keterampilan Kerja (X2)

Data yang diperoleh berdasarkan hasil jawaban responden pada variabel keterampilan kerja dapat dilihat dari tabel sebagai berikut:

Tabel 4.15
Tanggapan Responden tentang Saya Bekerja Sesuai
Dengan Keahlian Dalam Bidang Keterampilan Dasar

Pilihan Jawaban	Nilai (N)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	F x N
Sangat Setuju	5	25	62,5	125
Setuju	4	15	37,5	60
Ragu-ragu	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total		40	100	185
Rata-rata item	4,62			

Sumber: Data diolah, Aisyah, 2021

Tabel di atas menunjukkan bahwa tidak ada responden yang memberikan tanggapan sangat tidak setuju, tidak setuju dan ragu-ragu, 15 orang (37,5%) memberikan tanggapan setuju dan 25 orang (62,5%) memberikan tanggapan sangat setuju. Nilai rata-rata item sebesar 4,62 termasuk katagori penilaian sangat tinggi yang menunjukkan bahwa

responden merasa sangat setuju dengan adanya bekerja sesuai dengan keahlian dalam bidang keterampilan dasar.

Tabel 4.16
Tanggapan Responden tentang Saya Bekerja Sesuai
Dengan Keahlian Dalam Bidang Keterampilan Secara Teknis

Pilihan Jawaban	Nilai (N)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	F x N
Sangat Setuju	5	21	52,5	105
Setuju	4	19	47,5	76
Ragu-ragu	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total		40	100	181
Rata-rata item	4,52			

Sumber: Data diolah, Aisyah, 2021

Tabel di atas menunjukkan bahwa tidak ada responden yang memberikan tanggapan sangat tidak setuju, setuju dan ragu-ragu, 19 orang (47,5%) memberikan tanggapan setuju dan 21 orang (52,5%) memberikan tanggapan sangat setuju. Nilai rata-rata item sebesar 4,52 termasuk kategori penilaian sangat tinggi yang menunjukkan bahwa responden merasa sangat setuju dengan adanya bekerja sesuai dengan keahlian dalam bidang keterampilan secara teknis.

Tabel 4.17
Tanggapan Responden tentang Saya Dapat Memecahkan
Permasalahan dengan Menggunakan Logika, Pertimbangan dan
Keterampilan Serta Selalu Mendapatkan Solusinya

Pilihan Jawaban	Nilai (N)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	F x N
Sangat Setuju	5	13	32,5	65
Setuju	4	27	67,5	108
Ragu-ragu	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total		40	100	173
Rata-rata item	4,32			

Sumber: Data diolah, Aisyah, 2021

Tabel di atas menunjukkan bahwa tidak ada responden yang memberikan tanggapan sangat tidak setuju, tidak setujudan ragu-ragu, 27 orang (67,5%) memberikan tanggapan setuju dan 13 orang (32,5%) memberikan tanggapan sangat setuju. Nilai rata-rata item sebesar 4,32 termasuk katagori penilaian sangat tinggi yang menunjukkan bahwa responden merasa sangat setuju dengan adanya dapat memecahkan permasalahan dengan menggunakan logika, pertimbangan dan keterampilan serta selalu mendapatkan solusinya.

Tabel 4.18
Tanggapan Responden tentang Saya Dapat Berkomunikasi
Sesama Karyawan dan Dapat Membangun Tim dengan Baik

Pilihan Jawaban	Nilai (N)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	F x N
Sangat Setuju	5	30	75	150
Setuju	4	10	25	40
Ragu-ragu	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total		40	100	190
Rata-rata item	4,75			

Sumber: Data diolah, Aisyah, 2021

Tabel di atas menunjukkan bahwa tidak ada responden yang memberikan tanggapan sangat tidak setuju, tidak setuju dan ragu-ragu, 10 orang (25%) memberikan tanggapan setuju dan 30 orang (75%) memberikan tanggapan sangat setuju. Nilai rata-rata item sebesar 4,75 termasuk katagori penilaian sangat tinggi yang menunjukkan bahwa responden merasa sangat setuju dengan adanya dapat berkomunikasi sesama karyawan dan dapat membangun tim dengan baik.

c. Penjelasan responden terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y)

Data yang diperoleh berdasarkan hasil jawaban responden pada variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.19
Tanggapan Responden tentang Saya Mampu
Meningkatkan Jumlah Pekerjaan Yang Telah di Tetapkan Oleh
Perusahaan

Pilihan Jawaban	Nilai (N)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	F x N
Sangat Setuju	5	10	25	50
Setuju	4	30	75	120
Ragu-ragu	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total		40	100	170
Rata-rata item	4,25			

Sumber: Data diolah, Aisyah, 2021

Tabel di atas menunjukkan bahwa tidak ada responden yang memberikan tanggapan sangat tidak setuju dan tidak setuju dan ragu-ragu, 30 orang (75%) memberikan tanggapan setuju dan 10 orang (25%) memberikan tanggapan sangat setuju. Nilai rata-rata item sebesar 4,25 termasuk katagori penilaian sangat tinggi yang menunjukkan bahwa responden merasa sangat

setuju dengan adanya meningkatkan jumlah pekerjaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Tabel 4.20
Tanggapan Responden tentang Saya Bekerja Tepat Sesuai
Dengan Prosedur yang Telah di Tetapkan Oleh Perusahaan

Pilihan Jawaban	Nilai (N)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	F x N
Sangat Setuju	5	15	37,5	75
Setuju	4	25	62,5	100
Ragu-ragu	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total		40	100	175
Rata-rata item	4,37			

Sumber: Data diolah, Aisyah, 2021

Tabel di atas menunjukkan bahwa tidak ada responden yang memberikan tanggapan sangat tidak setuju, tidak setuju dan ragu-ragu, 25 orang (62,5%) memberikan tanggapan setuju dan 15 orang (37,5%) memberikan tanggapan sangat setuju. Nilai rata-rata item sebesar 4,37 termasuk katagori penilaian sangat tinggi yang menunjukkan bahwa responden merasa sangat setuju dengan adanya bekerja tepat sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Tabel 4.21
Tanggapan Responden tentang Saya Mampu
Menyelesaikan Tugas Dengan Tepat Waktu

Pilihan Jawaban	Nilai (N)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	F x N
Sangat Setuju	5	23	57,5	115
Setuju	4	17	42,5	68
Ragu-ragu	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total		40	100	183
Rata-rata item	4,57			

Sumber: Data diolah, Aisyah, 2021

Tabel di atas menunjukkan bahwa tidak ada responden yang memberikan tanggapan sangat tidak setuju, tidak setuju dan ragu-ragu, 17 orang (42,5%) memberikan tanggapan setuju dan 23 orang (57,5%) memberikan tanggapan sangat setuju. Nilai rata-rata item sebesar 4,57 termasuk katagori penilaian sangat tinggi yang menunjukkan bahwa responden merasa sangat setuju dengan adanya mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.

Tabel 4.22
Tanggapan Responden tentang Saya Dapat
Mengefektivitaskan Dalam Penggunaan Sumber Daya
Perusahaan

Pilihan Jawaban	Nilai (N)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	F x N
Sangat Setuju	5	22	55	110
Setuju	4	18	45	72
Ragu-ragu	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total		40	100	182
Rata-rata item	4,55			

Sumber: Data diolah, Aisyah, 2021

Tabel di atas menunjukkan bahwa tidak ada responden yang memberikan tanggapan sangat tidak setuju, tidak setuju dan ragu-ragu, 18 orang (45%) memberikan tanggapan setuju dan 22 orang (55%) memberikan tanggapan sangat setuju. Nilai rata-rata item sebesar 4,55 termasuk katagori penilaian sangat tinggi yang menunjukkan bahwa responden merasa sangat setuju dengan adanya mengefektivitaskan dalam penggunaan sumber daya perusahaan.

Tabel 4.23
Tanggapan Responden tentang Dalam Bekerja Saya
Bertanggung Jawab dan Berkomitmen Terhadap Perusahaan

Pilihan Jawaban	Nilai (N)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	F x N
Sangat Setuju	5	35	87,5	175
Setuju	4	5	12,5	20
Ragu-ragu	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total		40	100	195
Rata-rata item	4,87			

Sumber: Data diolah, Aisyah, 2021

Tabel di atas menunjukkan bahwa tidak ada responden yang memberikan tanggapan sangat tidak setuju, setuju dan ragu-ragu, 5 orang (12,5%) memberikan tanggapan setuju dan 35 orang (87,5%) memberikan tanggapan sangat setuju. Nilai rata-rata item sebesar 4,88 termasuk kategori penilaian sangat tinggi yang menunjukkan bahwa responden merasa sangat setuju dengan adanya dapat bertanggung jawab dan berkomitmen terhadap perusahaan.

B. Analisis Data

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid tidaknya dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Suatu angket dikatakan valid jika pertanyaan tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh angket. Untuk menguji tingkat validitas instrument pada penelitian ini menggunakan teknik *korelasi product moment*. Valid tidaknya butir pertanyaan variabel dapat dilihat dengan membandingkan nilai r hitung $>$ r tabel. Mengetahui derajat bebas (*degree of freedom*=df) diketahui dari jumlah sampel atau responden ($df= N-2$), $N= 40$ maka $df= 40-2= 38$ dengan tingkat signifikansi 5% atau 0,05.

Hasil pengamatan pada r Tabel didapatkan nilai dari sampel (N) = 38 sebesar 0,3120. Merujuk pada hasil uji validitas dihasilkan bahwa semua instrument mulai dari variabel X yang terdiri dari X1 (Kedisiplinan Kerja), X2 (Keterampilan Kerja) semuanya menghasilkan nilai (r hitung) $>$ daripada r Tabel sebesar 0,3120. Selain itu instrument variabel kinerja karyawan (Y) semua menghasilkan nilai (r hitung) $>$ daripada r Tabel sebesar 0,3120. Berikut adalah hasil dari uji validitas dengan bantuan SPSS 22 *for windows* pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.24
Hasil Uji Validitas Variabel X1 Kedisiplinan Kerja

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,737	0,3120	Valid
2	0,699	0,3120	Valid
3	0,803	0,3120	Valid
4	0,661	0,3120	Valid
5	0,440	0,3120	Valid
6	0,698	0,3120	Valid
7	0,540	0,3120	Valid
8	0,330	0,3120	Valid

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa r hitung > r tabel yaitu $N = 38$ dengan taraf signifikan 5% adalah 0,3120. Demikian dapat dikatakan bahwa variabel kedisiplinan kerja yang digunakan dalam penelitian ini dapat dikatakan valid.

Tabel 4.25
Hasil Uji Validitas Variabel X2 Keterampilan Kerja

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,655	0,3120	Valid
2	0,786	0,3120	Valid
3	0,762	0,3120	Valid

4	0,530	0,3120	Valid
---	-------	--------	-------

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikan r hitung > r tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa pada variabel keterampilan kerja dalam penelitian ini dapat dikatakan valid.

Tabel 4.26

Hasil Uji Validitas Variabel Y Kinerja Karyawan

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,739	0,3120	Valid
2	0,749	0,3120	Valid
3	0,675	0,3120	Valid
4	0,554	0,3120	Valid
5	0,363	0,3120	Valid

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikan r hitung > r tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa pada variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini dapat dikatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Dalam menguji reliabilitas dalam penelitian ini, peneliti menggunakan rumus *cronbach's alpha*, butir pertanyaan yang masuk dalam uji ini hanya butir yang dinyatakan valid saja. Syarat suatu instrument bisa dikatakan

reliabel jika nilai *cronbach's alpha* > 0,6. Berikut hasil uji reliabilitas penelitian ini dengan bantuan *SPSS 22 for windows* dibawah ini.

Tabel 4.27
Hasil Uji Reliabilitas Instrument Data

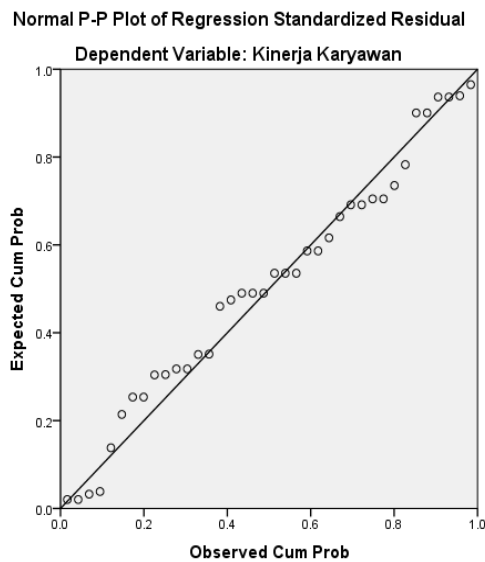
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.841	17

Dari uji yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa *cronbach's alpha* > 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa pada variabel kedisiplinan kerja, keterampilan kerja dan kinerja karyawan ini dapat dikatakan reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk membandingkan nilai residual terdistribusi normal atau tidak yang terbentuk dari data yang telah terkumpul. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan bantuan *SPSS 22 for windows*, grafik P-P plot dan uji *Kolmogorov-Smirnov* (Uji K-S) sebagai alat pengujian normalitas. Berikut adalah hasil perhitungan uji normalitas:



Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas P-P Plot

Sumber: Data diolah, Aisyah, 2021

Tabel 4.28 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.99874144
Most Extreme Differences	Absolute	.091
	Positive	.079
	Negative	-.091
Test Statistic		.091
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data diolah, Aisyah, 2021

Berdasarkan hasil pengujian dan grafik P-P plot diatas terlihat pada data memusat pada nilai rata-rata dan median atau nilai PP mengikuti garis diagonal, dan dari tabel 4.28 Hasil Uji *Kolmogorov-Smirnov* bisa dilihat bahwa nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05, yaitu 0,200 ($0,200 > 0,05$). Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas merupakan suatu gejala yang terjadi pada sampel, pada salah satu asumsi regresi linear berganda adalah bahwa tidak terjadi korelasi yang signifikan antar variabel bebasnya. Salah satu cara menguji apakah terdapat multikolinearitas adalah dengan melihat nilai VIF (*Varians Iflation Factor*). Tidak terjadinya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* yang lebih besar dari 0,1 atau nilai VIF lebih besar atau sama dengan 10, maka terjadi multikolinearitas diantara variabel bebas. Sebaliknya, jika nilai VIF lebih kecil dari 10, maka tidak terjadi multikolinearitas diantara variabel bebas. Dibawah ini adalah hasil nilai *tolerance* dan VIF:

Tabel 4.29 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan

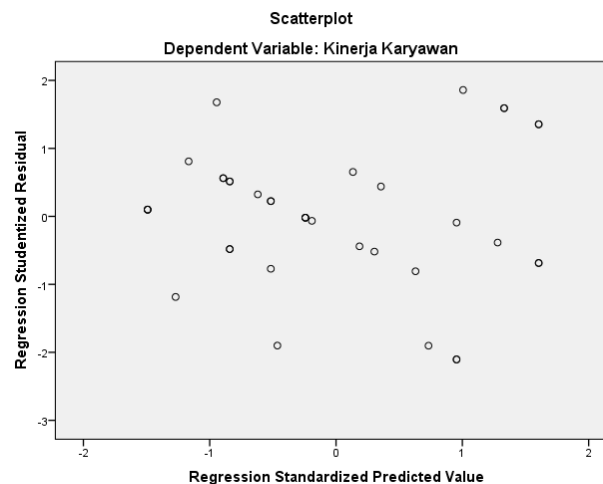
Kedisiplinan Kerja	0,793	1,261	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Keterampilan Kerja	0,793	1,261	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber: Data diolah, Aisyah, 2021

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas yang terdapat pada tabel 4.29 diketahui bahwa nilai VIF variabel kedisiplinan kerja (X1) dan variabel kedisiplinan kerja (X2) adalah $1,261 < 10$ dan nilai *Tolerance Value* $0,793 > 0,1$ maka data tersebut tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dan dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan uji *Scatterplot* untuk menguji terjadi tidaknya heteroskedastisitas. Berikut ini hasil dari uji *Scatterplot*:



Gambar 4.2 Hasil Uji Heterokedastisitas (*Scatterplot*)

Sumber: Data diolah, Aisyah, 2021

Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat bahwa titik-titik pada grafik *Scatterplot* menyebar secara acak pada bagian atas dan bawah tanpa membentuk pola tertentu. Maka dapat dikatakan bahwa data yang diuji dalam penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam melakukan pengolahan uji regresi linear berganda pada penelitian ini, peneliti menggunakan *SPSS 22 for windows*. Berdasarkan perhitungan regresi linear berganda antara kedisiplinan kerja, keterampilan kerja dan kinerja karyawan, hasil data yang diperoleh sebagai berikut:

$$\begin{aligned} Y &= a + b_1.X_1 + b_2.X_2 \\ &= 7,140 + 0,291 + 0,245 \end{aligned}$$

Interprestasinya adalah:

- a. Nilai a sebesar 7,140 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel kinerja karyawan belum dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu variabel kedisiplinan kerja (X_1) dan keterampilan kerja (X_2). Jika variabel independen tidak ada maka variabel kinerja karyawan tidak mengalami perubahan.
- b. b_1 (nilai koefisien regresi X_1) sebesar 0,291, menunjukkan bahwa variabel kedisiplinan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap

kinerja karyawan yang berarti bahwa setiap kenaikan satuan variabel kedisiplinan kerja maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,291, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

- c. b_2 (nilai koefisien regresi X_2) sebesar 0,245, menunjukkan bahwa variabel keterampilan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa setiap kenaikan satuan variabel keterampilan kerja maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,245, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. Uji Hipotesis

a. Koefisien Determinasi (*R Square*)

Koefisien determinasi merupakan ukuran untuk mengetahui ketepatan antara nilai dugaan pengaruh variabel bebas (kedisiplinan kerja dan keterampilan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Berikut ini hasil uji determinasi (*R Square*):

Tabel 4.30 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.666 ^a	.443	.411	1.03135

a. Predictors: (Constant), Keterampilan Kerja, Kedisiplinan Kerja

Sumber: Data diolah, Aisyah, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa besarnya *Adjusted R²* adalah 0,411 sama dengan 41,1% yang berarti variasi dalam variabel kinerja variabel dapat dijelaskan dalam variabel kedisiplinan kerja dan keterampilan kerja sebesar 41,1%. Berdasarkan tabel output SPSS diatas, diketahui nilai koefisien determinasi atau *R Square* adalah sebesar 0,443. Nilai *R Square* 0,443 ini berasal dari pengkuadratan nilai koefisien korelasi atau “R”, yaitu $0,666 \times 0,666 = 0,443$. Besarnya angka koefisien determinasi (*R Square*) adalah 0,443 atau sama dengan 44,3%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel kedisiplinan kerja (X1) dan keterampilan kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 44,3%.

b. Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebasnya, yaitu kedisiplinan kerja dan keterampilan kerja secara simultan terhadap variabel terikat, yaitu kinerja karyawan. Adapun hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

Ho : Tidak ada pengaruh secara simultan yang signifikansi dari kedisiplinan kerja dan keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan pelabuhan batu bara PT. Borneo Inter Nusa.

Ha : Ada pengaruh secara simultan yang signifikansi dari kedisiplinan kerja dan keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan pelabuhan batu bara PT. Borneo Inter Nusa.

Kriteria pengujian:

Dengan *level of significany* (α) = 0,05.

Degree of freedom (df) = (k-1) (n-k-1)

Ho diterima dan Ha ditolak, jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ atau $sig. > \alpha$

Ho ditolak dan Ha diterima, jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $sig. \leq \alpha$

Pengambilan keputusan dengan cara membandingkan antara F_{hitung} dengan F_{tabel} . F_{tabel} dihitung dengan cara $df1 = k - 1$, $df2 = n - k - 1$, dan $\alpha = 5\%$. Maka $df1 = 2$, $df2 = 35$, hasil F tabel yang diperoleh sebesar 3,27. Tingkat signifikansi yang digunakan adalah 5% atau 0,05. Berikut adalah hasil uji F dari bantuan SPSS 22 *for windows*:

Tabel 4.31 Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	30.269	2	15.134	14.473	.000 ^b
Residual	36.600	35	1.046		
Total	66.868	37			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Keterampilan Kerja, Kedisiplinan Kerja

Sumber: Data diolah penelitian, Aisyah, 2021

Berdasarkan hasil perhitungan tabel 4.31 dapat diketahui nilai signifikansi untuk kedisiplinan kerja (X1) dan keterampilan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan $F_{hitung} 14,473 >$ nilai $F_{tabel} 3,27$. Hal tersebut membuktikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh kedisiplinan kerja (X1) dan keterampilan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara signifikan.

c. Uji T (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh atau hubungan variabel antara variabel kedisiplinan kerja (X1), keterampilan kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y). Uji t dilakukan dengan cara membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan tingkat signifikansi 0,05.

Adapun hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H_0 : Tidak ada pengaruh secara parsial yang signifikan dari kedisiplinan kerja dan keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan pelabuhan batu bara PT. Borneo Inter Nusa.

H_a : Ada pengaruh secara parsial yang signifikan dari kedisiplinan kerja dan keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan pelabuhan batu bara PT. Borneo Inter Nusa.

Kriteria pengujian:

Dengan *level of significany* (α) = 0,05.

Degree of freedom (df) = (n-k-1)

Ho diterima dan Ha ditolak, jika $T_{hitung} \leq T_{tabel}$ atau $sig. > \alpha$

Ho ditolak dan Ha diterima, jika $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $sig. \leq \alpha$

1) Variabel kedisiplinan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Hipotesis menyatakan bahwa:

Ho : Tidak ada pengaruh secara parsial yang signifikansi dari kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan pelabuhan batu bara PT. Borneo Inter Nusa.

Ha : Ada pengaruh secara parsial yang signifikansi dari kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan pelabuhan batu bara PT. Borneo Inter Nusa.

Adapun hasil dari uji t sebagai berikut:

Tabel 4.32 Hasil Uji T (Uji Parsial)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9.038	2.680		3.373	.002
Kedisiplinan Kerja	.361	.073	.635	4.936	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah penelitian, Aisyah, 2021

Sesuai dengan tabel 4.32 yaitu hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi kedisiplinan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah $0,002 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 4,936 >$ nilai t_{tabel}

2,030, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan secara signifikan.

2) Variabel keterampilan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Hipotesis menyatakan bahwa:

H_0 : Tidak ada pengaruh secara parsial yang signifikan dari keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan batu bara PT. Borneo Inter Nusa.

H_a : Ada pengaruh secara parsial yang signifikan dari keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan batu bara PT. Borneo Inter Nusa.

Adapun hasil dari uji t sebagai berikut:

Tabel 4.33 Hasil Uji T (Uji Parsial)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.399	2.710		4.944	.000
Keterampilan Kerja	.484	.148	.478	3.269	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah penelitian, Aisyah, 2021

Sesuai dengan tabel 4.33 yaitu hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi keterampilan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah $0,002 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 3,269 >$ nilai t_{tabel}

2,030, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan secara signifikan.