

BAB IV

PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA

4.1 Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini diperoleh dari karyawan yang bekerja di PT XYZ. Pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner, perbandingan data claim customer pada tahun-tahun sebelumnya dan melakukan studi pustaka. Adapun penyebaran kuesioner diberikan kepada 20 karyawan, penyebaran ini dilakukan dengan cara memberikan form kuesioner kepada karyawan. Untuk memungkinkan para karyawan menjawab dalam berbagai tingkatan, maka format kuesioner dibuat dengan menggunakan skala *likert*, yaitu skala yang berisi lima tingkat preferensi jawaban. Pada ujung sebelah kiri (dengan angka rendah), yaitu menggambarkan suatu jawab yang negatif. Sedangkan ujung kanan (dengan angka besar), yaitu menggambarkan suatu jawaban yang positif.

Skala *likert* yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Nilai 1 (Satu): Sangat Tidak Setuju
2. Nilai 2 (Dua): Tidak Setuju
3. Nilai 3 (Tiga) : Netral
4. Nilai 4 (Empat) : Setuju
5. Nilai 5 (Lima) : Sangat Setuju

Tabel 4.1 Proses Penyebaran dan Penerimaan Kuesioner

Responden	Jumlah	Presentase
Kuesioner yang disebar	20	100%
Kuesioner yang tidak kembali	0	0%
Kuesioner yang kembali dan dapat diolah	20	100%

Tabel diatas menunjukan

bahwa kuesioner yang dibagikan kepada responden sebanyak 20 kuesioner, dengan tingkat pengembalian sebesar 100% yang berarti keseluruhan kembali dan dapat diolah.

4.2 Data Responden Tahap Satu

Berdasarkan hasil kuesioner yang disebar kepada 20 responden dengan 25 butir pertanyaan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dimana dari 10 variabel seperti gaya kepemimpinan, gaji, motivasi, disiplin, usia, lingkungan kerja, hubungan antar karyawan, pengalaman kerja, jenis kelamin dan latar belakang pendidikan yang terdapat pada lampiran 1. Maka didapatkan hasil hanya 2 variabel saja yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, yaitu gaji, usia, disiplin, motivasi dan lingkungan kerja. Berikut data hasil kuesioner tahap satu pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.2 Data Kuesioner Tahap Satu

No	Kuesioner	Faktor
1.	Kebersihan diperusahaan membuat anda nyaman dalam bekerja	27
2.	Adanya jaminan keamanan lingkungan yang diberikan perusahaan.	23
3.	Fasilitas yang disediakan cukup lengkap dan memadai	18
4.	Selalu menyelesaikan tugas tepat waktu	20
5.	Hubungan antara karyawan dengan pimpinan membantu anda dalam bekerja.	21
6.	Hubungan antar sesama karyawan membantu anda dalam bekerja	20
7.	Gaji dapat memberikan dorongan untuk bekerja lebih baik.	27
8.	Menemukan temuan baru dalam menyelesaikan pekerjaan dan masalah yang dihadapi	21
9.	Menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian tinggi	18
10.	Saya diberikan kebebasan mengembangkan kemampuan saya selama bekerja diperusahaan.	18
11.	Penempatan posisi kerja sudah sesuai dengan pendidikan (ijazah)	19
12.	Setiap hasil kerja yang telah dilaksanakan layak mendapat penghargaan	26
13.	Tanggap cepat terhadap masalah yang terjadi	19
14.	Sop kerja sudah jelas	15
15.	Saya diberikan training tentang produk knowlage	17
16.	Perbedaan gaji antar bagian dalam perusahaan sudah sesuai dengan harapan.	15
17.	Gaji yang diterima telah sesuai dengan beban kerja yang diberikan.	15
18.	Memiliki antuisame (semangat kerja) tinggi dalam melaksanakan kerja	15
19.	Keselamatan kerja dijamin oleh perusahaan (kecelakaan kerja)	19

20.	Pemimpin selalu memberikan dorongan dan semangat untuk bekerja lebih baik	15
21.	Pihak perusahaan peduli atas prestasi kerja yang di capai.	12
22.	Perusahaan memberikan kesempatan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi.	13
23.	Adanya penghargaan dalam pekerjaan yang dapat memotivasi karyawan untuk bekerja kelas.	15
24.	Tunjangan yang diterima sesuai harapan	16
25.	Bonus yang diberikan perusahaan sebanding dengan waktu kerja lembur	13

4.3 Data Responden Tahap Dua

Berdasarkan hasil kuesioner yang dilakukan pada tahap satu dimana didapatkan hasil data responden untuk menurunkan claim produk cacat berdasarkan metode kaizen dan motivasi kerja. Diperoleh data kuesioner sebagai berikut:

Tabel 4.3 Data Rekapitulasi Kuesioner X1

No	Data Responden			Jawaban Kuesioner		Total Kusioner X1
	Jenis Kelamin	Lama Bekerja (Thn)	Pendidikan	X1.1	X1.2	
1	X1.1	1,8 Tahun	S1	3	4	7
2	X1.2	1 Tahun	S1	3	4	7
3	X1.3	1 Tahun	S1	3	4	7
4	X1.4	1,5 Tahun	S1	3	4	7
5	X1.5	5 Tahun	S1	3	4	7
6	X1.6	4 Tahun	S1	3	4	7
7	X1.7	3,5 Tahun	S1	3	4	7
8	X1.8	1 Tahun	SMK	2	3	5
9	X1.9	1 Tahun	SMK	3	3	6
10	X1.10	1,5 Tahun	S1	3	4	7
11	X2.1	1,5 Tahun	SMU	3	4	7
12	X2.2	6 Bulan	D3	3	4	7
13	X2.3	10 Bulan	S1	2	4	6

14	X2.4	1 Tahun	D3	2	3	5
15	X2.5	1 Tahun	D3	2	4	6
16	X2.6	2 Tahun	D3	1	3	4
17	X2.7	1 Tahun	D3	3	4	7
18	X2.8	3 Tahun	S1	3	3	6
19	X2.9	2,5 Tahun	S1	3	3	6
20	X2.10	5 Tahun	S1	3	3	6
21	Y1.1	5 Tahun	S1	2	4	6
22	Y1.2	3,5 Tahun	SMK	2	4	6
23	Y1.3	5 Tahun	S1	3	4	7
24	Y1.4	11 Bulan	SMK	3	4	7
25	Y1.5	1,5 Tahun	SMK	3	4	7

Dimana X1 .1 = Kuesioner dari varibael 1, X1 .2 = Kuesioner dari varibael 2

4.5 Pengolahan Data

4.5.1 Uji Validitas

Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan membandingkan r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$, dalam hal ini nilai n adalah jumlah sampel. Untuk menguji apakah masing-masing item valid atau tidak, dilihat dengan cara melihat hasil output cronbach alpha pada kolom *correlated item – total correlation* untuk masing-masing variabel penelitian. Kemudian membandingkan nilai *correlated item – total correlation* dengan hasil perhitungan r tabel. Pada penelitian ini, jumlah sampel adalah 20 dengan r tabel alpha 0,05 (tabel r untuk df 1-50) untuk sampel responden, yaitu (df) = $20-2 = 18$, yaitu 0,264. Dimana ketentuan suatu kuesioner dinyatakan valid atau tidak valid sebagai berikut:

- Apabila nilai r hitung $\geq r$ tabel dan positif maka butir atau pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Dari hasil perhitungan menggunakan software SPSS maka diperoleh data r hitung untuk sampel X1 sebagai berikut:

Tabel 4.4 Hasil r hitung Uji Validitas Pada X1 (Motivasi Kerja) dan X2 (Kaizen)

Correlations		X1.1	X1.2	TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	,358	,853**
	Sig. (2-tailed)		,121	,000
	N	20	20	20
X1.2	Pearson Correlation	,358	1	,793**
	Sig. (2-tailed)	,121		,000
	N	20	20	20
TOTAL	Pearson Correlation	,853**	,793**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	20	20	20

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel 4.4 dengan hasil perhitungan pada sampel X1.1, yaitu 0,853 sehingga dapat diartikan bahwa nilai r hitung $\geq r$ tabel ($0,853 \geq 0,264$) maka butir atau pernyataan tersebut dinyatakan valid. X2.2 yaitu 0,793 sehingga dapat diartikan bahwa nilai r hitung $\geq r$ tabel ($0,793 \geq 0,264$) maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.

4.5.2 Uji Reabilitas

Uji reabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel yang reliabel/konsisten. Pengujian reabilitas terhadap seluruh item atau pernyataan yang dipergunakan dalam penelitian ini akan menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,70$.

Tabel 4.6 Tingkatan *Cronbach's Alpha*

Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
< 0.20	Sangat rendah
0.20 – 0.39	Rendah
0.40 – 0.69	Sedang
0.70 – 0.89	Tinggi
0.90 – 1.00	Sangat tinggi

Sumber: Hair *et al.* (2010: 125)

Dibawah ini merupakan hasil perhitungan menggunakan software SPSS dengan sample X1 (Motivasi Kerja).

Tabel 4.7 Hasil Uji Reabilitas Menggunakan SPSS Pada X1 (Motivasi Kerja)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,773	3

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan SPSS maka diperoleh hasil pada tabel 4.8 sebagai berikut:

Tabel 4.8 Hasil Uji Reabilitas

no	Variable	Cronbach alpha > 0,70	keterangan
1	Motivasi	0,773	reliable
2	Kaizen	0,808	reliable
3	Penurunan claim produk	0,734	Reliable

Berdasarkan tabel 4.8 diatas dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach alpha* dari seluruh variabel yang diujikan nilainya > 0,70 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

4.5.3 Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Pada umumnya uji regresi bertujuan untuk menguji hubungan-hubungan ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (bebas). Penelitian ini menggunakan jenis uji regresi berganda karena memiliki lebih dari satu variabel independen yang mempengaruhi variabel dependennya. Dalam hal ini menggunakan alfa 0,05. Hipotesis yang akan diuji:

H_1 : Variabel Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap penurunan claim produk cacat

H_2 : Variabel Kaizen berpengaruh signifikan terhadap penurunan claim produk cacat

- Kriteria pengujian

Apabila nilai $\text{Sig.}t < 0,05$ maka hipotesis diterima

Apabila nilai $\text{Sig.}t > 0,05$ maka hipotesis ditolak

Tabel 4.9 Hasil Uji Analisa Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
	(Constant)	,750	1,544	,486	,642
	motivasi	1,210E-016	,655	,000	1,000
	kaizen	,750	,491	,612	,170

a. Dependent Variable: penurunan claim cacat produk

Berdasarkan tabel 4.9 maka diperoleh model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,750X_1 + 0,750X_2$$

Dari data diatas menunjukkan kesimpulan, yaitu:

- Nilai Sig. untuk motivasi kerja adalah sebesar 1,000 ($1,000 > 0,05$) maka hipotesis ditolak artinya variabel motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap penurunan claim produk cacat.
- Nilai Sig. untuk kaizen adalah sebesar 0,170 ($0,170 > 0,05$) maka hipotesis ditolak artinya variabel kaizen tidak berpengaruh signifikan terhadap penurunan claim produk cacat.

Jika dilihat dari hasil perhitungan menggunakan software SPSS, tidak adanya variabel yang berpengaruh signifikan terhadap penurunan claim produk cacat

4.6 Uji Hipotesis

4.6.1 Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dala model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Dengan membandingkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan menerima H_a . Dengan kata lain menyatakan bahwa variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen. Adapun ketentuannya sebagai berikut:

H_0 : Tidak terdapat pengaruh antara kaizen dan motivasi kerja terhadap penurunan produk cacat.

Ha : Terdapat pengaruh antara kaizen terhadap penurunan claim produk cacat.

Berdasarkan dasar signifikansi, kriterianya adalah :

- Jika signifikansi > 0.05 maka H_0 diterima
- Jika signifikansi < 0.05 maka H_0 ditolak.

Tabel 4.12 Uji F

		ANOVA				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Equation 1	Regression	,400	1	,400	2,133	,182
	Residual	1,500	8	,187		
	Total	1,900	9			

Berdasarkan tabel 4.12 diatas dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja dan kaezen tidak berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap penurunan claim produk cacat. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai signifikansi sebesar 0,182 lebih besar dari 0,05 maka H_0 diterima sehingga tidak berpengaruh antara motivasi kerja dan kaizen terhadap penurunan claim produk cacat.

4.6.2 Uji Partial (Uji t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variable penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variable dependen. Adapun kriterianya adalah sebagai berikut:

- Hipotesis yang akan diuji:

H_{01} : Variabel motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap penurunan claim produk cacat

H_{02} : Variabel kaizen tidak berpengaruh signifikan terhadap penurunan

cliam produk cacat

Berdasarkan dasar signifikansi, kriterianya adalah :

- Jika signifikansi > 0.05 maka Ho diterima
- Jika signifikansi < 0.05 maka Ho ditolak.

Berdasarkan perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} , kriterianya adalah:

- Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka Ho ditolak (ada pengaruh signifikan).
- Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka Ho diterima (tidak ada pengaruh).

Tabel 4.13 Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,750	1,544		,486	,642
motivasi	1,210E-016	,655	,000	,000	1,000
kaizen	,750	,491	,612	1,528	,170

a. Dependent Variable: cacat

Jika dilihat dari hasil uji t pada tabel 4.13 dan membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} sebesar 1,753 yang diperoleh dari t table.

Dimana t tabel diperoleh dari:

$df = n - 1$

Keterangan:

df : degree of freedom

n : jumlah sampel

k : jumlah variabel independent

Dimana t tabel diperoleh dari:

$df = n - k = 20 - 5 = 15$ dan alpha 0,05.

Berikut pembahasan uji partial antara motivasi kerja dan kaizen

a. Motivasi Kerja (X_1) terhadap Penurunan claim produk cacat (Y)

Hasil uji t untuk motivasi kerja (X_1) terhadap penurunan claim produk cacat (Y) menunjukkan signifikansi sebesar 1,000 dan t tabel 1,753, artinya nilai signifikansi lebih besar dari nilai probabilitas 0,05 ($1,000 \geq 0,05$) dan t hitung lebih kecil dari t tabel ($0,000 \leq 1,753$) maka kesimpulan yang dapat diambil adalah H_0 ditolak. Sehingga hasil analisis menunjuk kan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap penurunan claim produk cacat.

b. Kaizen (X_2) terhadap penurunan claim produk cacat (Y)

Hasil uji t untuk kaizen (X_1) terhadap penurnan claim produk cacat (Y) menunjukkan signifikansi sebesar 0,170 dan t tabel 1.753, artinya nilai signifikansi lebih besar dari nilai probabilitas 0,05 ($0,170 \geq 0,05$) dan t hitung lebih kecil dari t tabel ($0,170 \leq 1,753$) maka kesimpulan yang dapat diambil adalah H_0 ditolak. Sehingga hasil analisis menunjukkan kaizen tidak berpengaruh signifikan terhadap penurunan claim produk cacat.

U N I V E R S I T A S

4.7 Metode In Dept Interview

Dilakukan metode ini dikarenakan hasil dari pengolahan data menunjukkan bahwa metode kaizen dan motifasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap penurunan claim produk cacat. Dikarenakan nara sumber saat menjawab kuesioner masih dalam keadaan tertekan atau variabel pertanyaan kurang menyeluruh atau mewakili permasalahan.

Hasil dari dari in dept interview didapat bahwa minimnya informasi yang diberikan kepada karyawan terutama untuk produk baru atau tidak diadakan training dan sosialisasi produk baru. Hubungan antara karyawan dengan atasan kurang harmonis sehingga komunikasi yang terjadi tidak baik atau saling menyalahkan jika terjadi kesalahan dan kompensasi finansial yang semakin dibatasi bagi karyawan.



U N I V E R S I T A S
MERCU BUANA