

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Keadaan Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Geografis dan Topografis Lokasi Penelitian

PT. Marinal Indoprima yang terletak di Desa Kepedi, Kecamatan Bluto, Kabupaten Sumenep, Madura, Jawa Timur terletak ditinggian 116 meter diatas permukaan laut yang terletak di antara $113^{\circ}32'54''$ - $116^{\circ}16'48''$ Bujur Timur dan di antara $4^{\circ}55'$ - $7^{\circ}24'$ Lintang Selatan Kecamatan Bluto merupakan salah satu dari 27 kecamatan yang ada di Kabupaten Sumenep, adapun batas-batas wilayahnya secara jelas sebagai berikut :

- a. Sebelah Utara : Desa Errabu
- b. Sebelah Selatan : Selat Madura
- c. Sebelah Timur : Desa Pekandangan Barat
- d. Sebelah Barat : Desa Guluk Manjung

Secara Geografis, Kecamatan Bluto berada pada ketinggian kurang dari 500 meter dari permukaan laut dan termasuk daerah Dataran Rendah, mempunyai luas 5.124,98 hektar.

Menurut Topografinya, 84,18 % Kecamatan Bluto atau 60,11 Km² memiliki tingkat kemiringan tanah diantara 30 sampai 60 % atau merupakan daerah berbukit, kurang lebih sebanyak 15,82 % dari total luas wilayah atau sekitar 11,29 Km² merupakan daerah landai. Untuk lebih jelasnya peta lokasi Desa Kapedi dapat dilihat pada Lampiran 1.

4.1.2 Potensi Perikanan

Luas wilayah perairan Kabupaten Sumenep $\pm 50.000 \text{ Km}^2$ dengan jumlah pulau yaitu 126 pulau (data terkoreksi). Panjang pantai $\pm 577,76 \text{ Km}$; jumlah nelayan 30.120 orang; jumlah petani ikan 622 orang; jumlah perahu 7.530 unit dan alat tangkap 30.130 unit.

Pengembangan produksi perikanan diarahkan untuk meningkatkan kesejahteraan petani nelayan melalui peningkatan produksi dan produktivitas usaha yang berorientasi pada agrobisnis. Produksi perikanan yang dicapai Kabupaten Sumenep pada Tahun 2003 mencapai 43.828,386 ton per tahun atau 31,90% dari potensi lestari dengan nilai Rp. 547.854.825.000,-. Berarti potensi perikanan yang masih belum tergali sebesar 93.571,69 ton per tahun atau 68,10% dari potensi lestari. Kemampuan potensi sebesar ini masih perlu penanganan secara optimal sehingga kemampuan potensi yang ada dapat dinikmati untuk peningkatan kesejahteraan masyarakat nelayan di lingkungan Kabupaten Sumenep.

Menurut Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Sumenep (2015) adapun potensi perikanan Kabupaten Sumenep sebagai berikut :

1. Perikanan Tangkap

- | | |
|---------------------------|--------------------------|
| a. Potensi Lestari | : 172.361,45 Ton/Tahun |
| b. Produksi Tahun 2011 | : 44.494,80 Ton |
| c. Nilai Produksi | : Rp. 465.604.655.000,00 |
| d. Jumlah Kapal Perikanan | : 7.289 Unit |
| e. Jumlah Nelayan | : 40.015 Orang |
| f. Jumlah PPI | : 1 Unit |

2. Potensi Budidaya

a. Budidaya Laut

a. Potensi lahan : 287.324,75 Ha

b. Luas Pengelolaan : 143.662,38 Ha

Produksi Tahun 2011 :

a. Rumput Laut : 533.706,37 Ton (Basah)

b. Nilai Produksi : Rp. 640.447.644,00

c. Kerapu : 136,40 Ton

d. Nilai Produksi : Rp. 6.820.000.000,00

Jumlah Pembudidaya : 7.036 Orang

b. Budidaya Air Payau

1. Potensi lahan : 3.527,68 Ha

2. Potensi Produksi : 4.315,00 Ton

3. Luas Pengelolaan : 2.141,40 Ha

4. Produksi : 891,60 Ton

5. Nilai Produksi : Rp. 23.407.599.000,00

6. Jumlah Pembudidaya : 1.235 Orang

c. Budidaya Air Tawar

1. Potensi lahan : 24,5 Ha

2. Potensi Produksi : 244,2 Ton

3. Luas Pengelolaan : 10,68 Ha

4. Produksi : 92,90 Ton

5. Nilai Produksi : Rp. 954.592.000,00

6. Jumlah Pembudidaya : 66 Orang

2. Produk Olahan Hasil Perikanan

a. Produksi Produk Olahan : 42.557,61 Ton

- b. Nilai Produksi : Rp. 572.384.000.000,00
- b. Jumlah Unit pengolahan Ikan : 1.026 Unit
- c. Jumlah Unit Pemasaran Ikan : 3.197 Unit

Disamping potensi tersebut di atas Kabupaten Sumenep juga memiliki potensi tambak seluas $\pm 1.723,41$ Ha dan potensi wisata bahari.

Potensi perikanan di Kabupaten Sumenep dapat menjadi faktor penting proses produksi di PT. Marinal Indoprima dimana telah dijelaskan bahwa bahan baku pada PT. Marinal Indoprima berasal dari Pulau Madura. Ketersediaan bahan baku yang dekat dengan dengan pabrik dapat meminimalisasi biaya produksi selain itu kualitas dari bahan baku yang akan digunakan dapat dijamin baik karena berasal dari daerah sekitar pabrik. Dimana dalam penetapan sertifikasi HACCP bahan baku yang digunakan harus steril dan dijamin kualitas serta asal bahan baku. Dengan adanya bahan baku disekitar PT. Marinal Indoprima dapat menjamin keamanan bahan baku dan mempermudah untuk melengkapi data dalam prosedur ekspor yang akan dilakukan oleh PT. Marinal Indoprima.

4.1.3 Keadaan Umum Penduduk

Desa Kapedi merupakan desa yang memiliki daerah perairan yang luas, dimana masyarakatnya sebagian besar bekerja sebagai nelayan. Jumlah penduduk tahun 2016 di Desa Kapedi, menurut data penduduk berjumlah 9041 jiwa yang terdiri dari 4224 jiwa penduduk laki – laki dan 4817 jiwa penduduk perempuan (Kantor Kecamatan Bluto Januari, 2016).

a. Keadaan Penduduk Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Keadaan penduduk Desa Kapedi berdasarkan tingkat pendidikannya terdapat pada Tabel 2.

Tabel 2. Tingkat Pendidikan Penduduk Desa Kapedi Tahun 2016

No	Pendidikan	Jumlah (Jiwa)	Persentase (%)
1	SD	2.537	28 %
2	SMP/SLTP	138	1 %
3	SMA/SLTA	901	10 %
4	DIII	36	0,4 %
5	S1	90	1,6 %
6	S2 dan S3	-	-
7	Tidak Sekolah	5.339	59 %
Jumlah		9.041	100

(Sumber : Kantor Kecamatan Bluto Januari, 2016)

Tabel 2 menjelaskan keadaan penduduk Desa Kapedi berdasarkan tingkat pendidikan, penduduk di Desa Kapedi didominasi oleh penduduk desa yang tidak sekolah sebesar 5.339 jiwa atau sebesar 59%, disusul penduduk desa tamatan SD sebesar 2.537 jiwa atau sebesar 28% dan tingkat pendidikan terendah adalah tamatan DIII sebesar 36 jiwa atau sebesar 0,4%. Dapat dilihat bahwa penduduk Desa Kapedi masih belum dapat dijadikan sebagai faktor pendukung untuk keberhasilan penerapan HACCP di PT. Marinal Indoprima karena masih banyak penduduk yang tidak sekolah. Sementara itu PT. Marinal Indoprima banyak melakukan perekrutan sumberdaya manusia diluar Desa Kapedi dengan tingkat pendidikan yang lebih baik.

b. Keadaan Penduduk Berdasarkan Usia

Keadaan penduduk di Desa Kapedi jika ditinjau berdasarkan tingkatan usia dapat dilihat pada Tabel 3 mengenai keadaan penduduk Desa Kapedi berdasarkan umur yang dibagi menjadi dua yaitu berdasarkan usia kelompok pendidikan dengan jumlah 2.611 jiwa yang didominasi oleh warga yang berusia 10-14 tahun dengan jumlah 669 jiwa atau sebesar 25,7%, dan usia kelompok tenaga kerja dengan jumlah 7.756 jiwa yang didominasi oleh warga yang berusia ≥ 60 tahun dengan jumlah 1.070 jiwa atau sebesar 13,8%. Dapat dilihat dari keadaan penduduk Desa Kapedi berdasarkan usia bahwa banyak penduduk

desa yang dapat bekerja karena dominasi penduduk yang tinggal di Desa Kapedi masuk dalam usia produktif untuk bekerja. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Keadaan Penduduk Berdasarkan Usia Tahun 2016

No	Usia (Tahun)	Jumlah (Jiwa)	Persentase (%)
1	Usia Kelompok Pendidikan		
	• 00-04	643	24,6 %
	• 05-09	642	24,5 %
	• 10-14	669	25,7 %
	• 15-19	657	25,2 %
	Jumlah	2.611	100
2	Usia Kelompok Kerja		
	• 10-14	669	8,6 %
	• 15-19	657	8,4 %
	• 20-24	600	7,7 %
	• 25-29	775	9,9 %
	• 30-34	828	10,6 %
	• 35-39	714	9,3 %
	• 40-44	769	10 %
	• 45-49	634	8,2 %
	• 50-54	598	7,8 %
	• 55-59	442	5,7 %
	• ≥ 60	1070	13,8 %
	Jumlah	7.756	100

(Sumber : Kantor Kecamatan Bluto Januari, 2016)

c. Keadaan Penduduk Berdasarkan Mata Pencapaian

Dari jumlah penduduk Desa Kapedi tahun 2016 sebesar 9.041 jiwa didominasi penduduk yang menggantungkan hidupnya sebagai petani dan nelayan yaitu sebesar 3.371 jiwa atau sebesar 37,2% dan terendah adalah penduduk yang bekerja sebagai pelayanan jasa yaitu 15 jiwa atau sebesar 0,1%. Dapat dilihat keadaan penduduk berdasarkan mata pencapaian di Desa Kapedi lebih mendominasi penduduk yang bekerja sebagai nelayan. Penduduk yang bekerja sebagai nelayan membantu PT. Marinal Indoprima dalam mendapatkan bahan baku yang berasal dari nelayan. Sehingga dengan adanya PT. Marinal Indoprima dapat membantu perekonomian nelayan di Desa Kapedi. Untuk

selengkapnya data penduduk menurut mata pencaharian dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Keadaan Penduduk Berdasarkan Mata Pencaharian Tahun 2016

No	Mata Pencaharian	Jumlah (Jiwa)	Presentase (%)
1	Jasa	15	0,1 %
2	Konstruksi	1	0 %
3	Karyawan swasta	101	1,1, %
4	Wiraswasta	124	2,4 %
5	Pelajar/Mahasiswa	1.035	11,4 %
6	Petani dan Nelayan	3.371	37,2 %
7	Pemerintahan	63	1,5 %
8	Industri	-	-
9	Belum/ Tidak bekerja	1798	20 %
10	Lainnya	2.380	26,3 %
	Jumlah	9.041	100

(Sumber : Kantor Kecamatan Bluto Januari, 2016)

4.2 Sejarah Perusahaan

Tahun 1991 awal mula berdirinya PT. Madura Prima Interna atau bisa disingkat PT. MPI berdiri sejak tahun 1991. Pencetus munculnya PT. Madura Prima Interna (MPI) yaitu Ir. Khalis Esbe, berkat pengalaman dari PT. ICS yang kemudian pada tanggal 05 Mei 1993 Beliau mendirikan usaha sendiri yang terletak di Desa Kapedi, Kecamatan Bluto, Kabupaten Sumenep dan kemudian diberi nama PT. Madura Prima Interna. Berdirinya PT. Madura Prima Interna dibantu oleh sahabat Ir. Khalis Esbe yang bernama Ir. Moh. Nadji, Pak Suaidi dan Ir. Lalam Salam. Dalam mendirikan perusahaan tersebut, PT. Madura Prima Interna masih mengadakan hubungan dengan PT. ICS, sedangkan modal untuk mendirikan perusahaan berasal dari modal sendiri.

Nama PT. Madura Prima Interna berasal dari nama pulau Madura sebagai nama daerah dimana perusahaan berdiri dan secara keseluruhan PT. Madura Prima Interna menunjukkan keadaan perusahaan ini dimasa mendatang atau keinginan dan cita-cita dari PT. Madura Prima Interna. Adapun arti dari masing-masing kata adalah : Madura merupakan lokasi PT. Madura Prima

Interna berdiri. Prima yang artinya agar bidang usaha PT. Madura Prima Interna selalu berjaya, Interna artinya agar bidang usaha PT. Madura Prima Interna mampu menembus pasar Internasional.

Pada tahun 2010 PT. Madura Prima Interna mengalami krisis finansial, maka saham besar-besaran dan kepemilikan diambil alih oleh pihak pemilik saham tertinggi serta seiring perkembangan usaha pemilik saham tertinggi mengubah PT. Madura Prima Interna menjadi PT. Marinal Indoprima hingga saat ini. Dalam mengembangkan produksinya PT. Marinal Indoprima mendirikan beberapa unit pengolahan, antara lain :

1. Kapedi – Bluto
2. Jumiang – Pamekasan
3. Paito – Probolinggo
4. Nepa – Sampang
5. Poteran – Sumenep
6. Romben – Sumenep
7. Bindang – Pamekasan
8. Lobuk – Sumenep

Sementara ini PT. Marinal Indoprima mempunyai dua unit pengolahan proses sampai siap ekspor, yaitu Kapedi sekaligus kantor cabang unit-unit PT. Marinal Indoprima yang lain dan Jumiang yang dalam proses produk sampai FP (*finish product*).

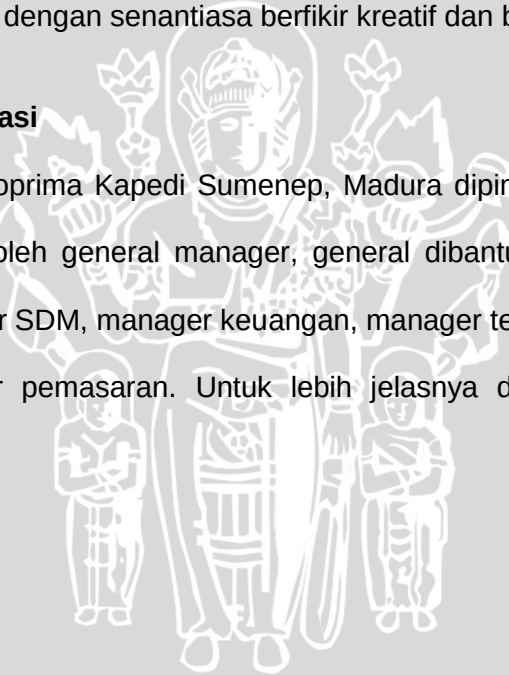
Ikan teri dari unit-unit PT. Marinal Indoprima yang lain setelah dimasak dan dikeringkan langsung dikirim ke PT. Marinal Indoprima cabang kapedi yang selanjutnya diproses mulai dari sortir hingga proses *packing* dan siap kirim ke Surabaya sebagai kantor pemasaran yang kemudian siap di ekspor ke Jepang.

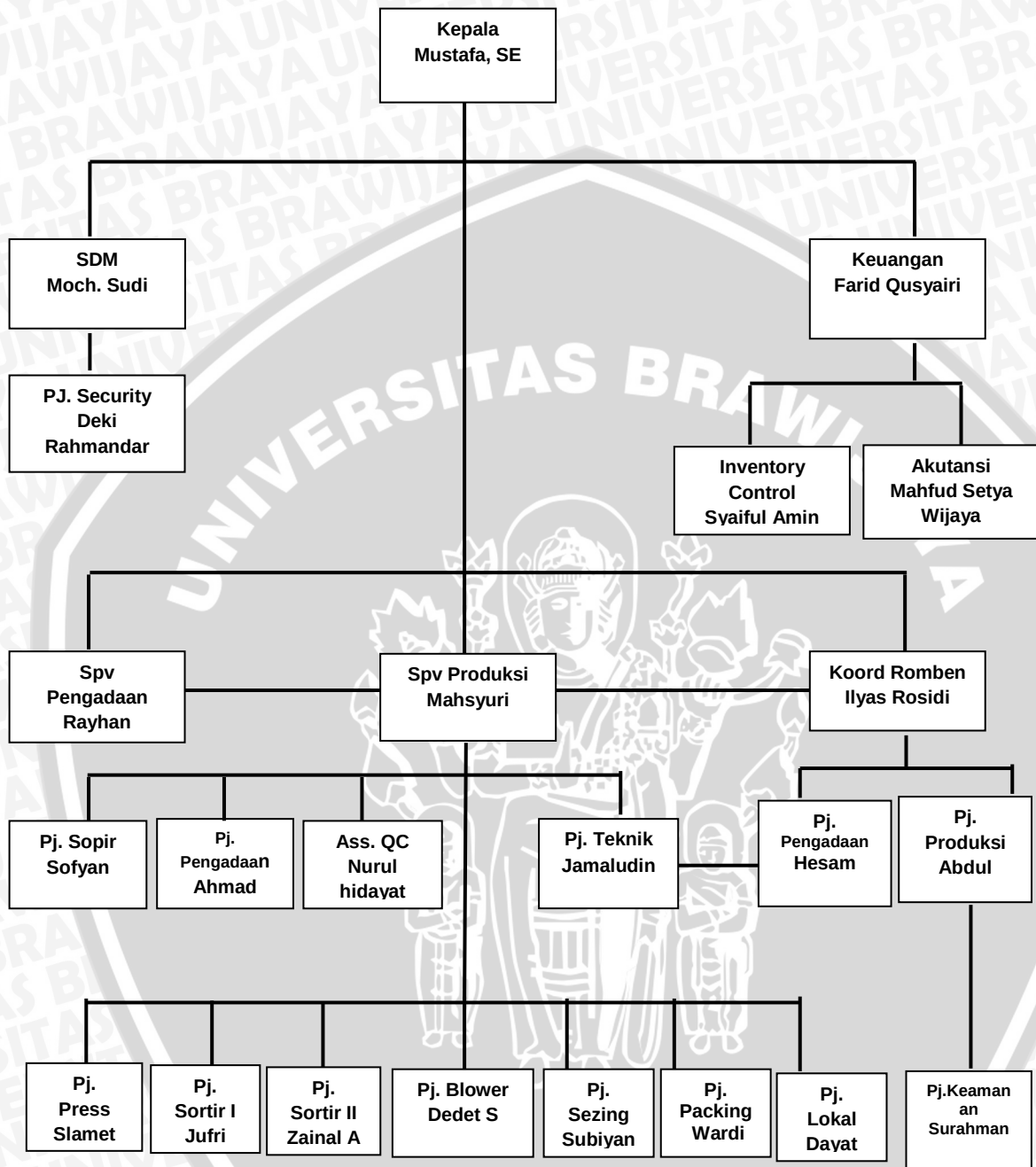
4.2.1 Visi dan Misi Perusahaan

PT. Marinal Indoprima dalam mencapai target menjadi perusahaan eksportir ikan teri memiliki misi untuk menjadi perusahaan pengelolaan dan eksportir hasil perikanan dan kelautan terbesar dan ternama di Indonesia serta diakui internasional yang diridhoi Allah SWT. Sementara itu bukan hanya visi yang dijadikan pedoman untuk menjadi perusahaan perikanan yang di akui pasar internasional PT. Marinal Indoprima juga memiliki misi melakukan peningkatan kualitas dan kuantitas produk serta penguasaan teknologi pengolahan hasil perikanan dan kelautan dengan senantiasa berfikir kreatif dan bertindak inovatif.

4.2.2 Struktur Organisasi

PT. Marinal Indoprima Kapedi Sumenep, Madura dipimpin oleh seorang direktur yang dibantu oleh general manager, general dibantu oleh lima orang manajer yaitu : manager SDM, manager keuangan, manager teknik, manager produksi dan manager pemasaran. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Gambar 2.





Gambar 2. Struktur Organisasi

Tugas dari masing-masing manager tersebut antara lain :

1. Manager Sumberdaya Manusia

Manager sumberdaya manusia memiliki tanggung jawab atas perencanaan tenaga kerja, perekrutan tenaga kerja, pembangunan, penempatan tenaga kerja, sistem upah, kepentingan karyawan serta pemberhentian

karyawan. Selain itu manager SDM juga dapat memberikan saran dan masukan kepada masing-masing manager tentang karyawan dari masing-masing bidang.

2. Manager Keuangan

Manager keuangan melakukan pengawasan terhadap saldo kas dan bank, memeriksa pelaksanaan kegiatan akuntansi, mengambil tindakan seperlunya dan menyelesaikan permasalahan serta pengawasan pelaksanaan terhadap persediaan bahan baku, barang jadi dan bahan penunjang lainnya.

Dalam melakukan tugasnya manager keuangan dibantu akuntan dan data yang merangkap sebagai administrasi gaji yang bertugas untuk melaksanakan kegiatan akuntansi keuangan, mulai dari penyusunan laporan keuangan. Selain itu manager keuangan harus menjaga rahasia perusahaan terkait dengan bukti-bukti dan catatan akuntansi, yang meliputi : laporan stok, aktiva dan catatan keuangan lainnya yang berkaitan dengan kebijakan perusahaan. Manager keuangan dalam hal penggajian bertugas untuk melakukan pembayaran kepada semua karyawan dan tugas-tugas administrasi SDM dan umum lainnya.

3. Manager Teknik

Manager teknik memiliki tugas dan tanggung jawab merawat dan mengaktifkan mesin baik untuk keperluan proses produksi penerangan ruangan, mengontrol suhu *cold storage*, mengontrol persediaan gas elpiji, kompor pemanas dan yang lain. Dalam hal ini manager teknik juga memiliki tanggung jawab terhadap semua alat-alat yang terdapat pada PT. MIP dan jika ada yang rusak, maka manager teknik yang bertugas untuk memperbaiki kerusakan dari alat-alat tersebut.

4. Manager Produksi

Manager produksi bertanggung jawab mulai dari input bahan baku sampai menjadi output serta menganalisa serta mengawasi produk yang sudah

selesai di produksi dengan kualitas yang di jamin baik. selain itu manager produksi juga harus menguasai secara detail seluruh aspek produksi mulai dari pengadaan bahan baku hingga prodk jadi baik secara teoritis maupunpraktis, efektifitas dan efisiensi.

Dalam melaksanakan tugasnya manager produksi dibantu oleh *inventori control* dan *quality control*. *Inventori control* membantu dalam hal penerimaan atau pengeluaran barang dari dalam dan keluar pabrik serta pengiriman produk akhir ke Surabaya atau unit-unit yang lainnya. Sementara itu tugas dari *quality control* yaitu mengawasi dan memeriksa kualitas produk akhir sesuai dengan standar kualitas yang sudah ditentukan. Selain itu QC berhak memberikan usul, saran atau kritikan dan teguran terhadap pelaksanaan produksi jika saat itu terjadi penyimpangan kualitas standar mutu.

5. Manager Pemasaran

Manager pemasaran PT. Marinal Indoprima adalah tim dari Surabaya yang bertanggung jawab memasarkan ikan teri hasil produksi dari semua cabang PT. Marinal Indoprima kepada pembeli, baik di dalam maupun luar negeri.

4.3 Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil pengumpulan data melalui penyebaran kuisiomer kepada karyawan PT. Marinal Indoprima yang dijadikan responden maka dapat diketahui karakteristik berdasarkan jenis kelamin, pendidikan, masa kerja dan jabatan diuraikan sebagai berikut :

4.3.1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan dari hasil pengisian identitas responden dalam kuisiomer yang dilakukan oleh karyawan PT. Marinal Indoprima diperoleh data komposisi

responden menurut kelompok jenis kelamin, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah (jiwa)	Persentase (%)
1.	Laki-laki	19	38 %
2.	Perempuan	31	62 %
	Jumlah	50	100

(Sumber : Data Primer, 2016)

Berdasarkan Tabel 5 dapat diketahui bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 19 orang dengan persentase sebanyak 38% dan responden perempuan sebanyak 31 orang dengan persentase sebanyak 62%. Hal ini terjadi karena perempuan lebih teliti dalam bekerja. Dalam hal ini dapat dilihat bahwa lebih banyak responden yang berjenis kelamin perempuan pada PT. Marinal Indoprima. Pada PT. Marinal Indoprima lebih banyak perempuan yang bekerja dikarenakan perempuan memiliki ketelitian yang baik. Sehingga lebih mendominasi perempuan yang bekerja. Selain itu perempuan yang bekerja di PT. Marinal Indoprima mendominasi bekerja pada proses produksi dimana ketelitian perempuan dalam proses produksi dapat meningkatkan keberhasilan dan mengurangi kesalahan dalam penerapan HACCP di PT. Marinal Indoprima.

4.3.2 Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan dari hasil pengisian identitas responden dalam kuisioner yang dilakukan oleh karyawan PT. Marinal Indoprima diperoleh data komposisi responden menurut kelompok pendidikan, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6. Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan	Jumlah (jiwa)	Persentase (%)
1.	SD	11	22 %
2.	SMP	17	34 %
3.	SMA	22	44 %
	Jumlah	50	100

(Sumber : Data Primer, 2016)

Berdasarkan Tabel 6 dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan responden terbanyak adalah SMA sebanyak 22 orang dengan persentase sebesar 44% sementara itu tingkat pendidikan responden terendah adalah SD sebanyak 11 orang dengan persentase sebesar 22%. Dapat dilihat pada karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir bahwa responden belum memenuhi syarat untuk mengikuti penerapan HACCP. Dalam penerapan HACCP responden harus memiliki pendidikan yang baik minimal S1. Dalam hal ini sebaiknya ditingkatkan dalam pendidikan terakhir agar penerapan HACCP dapat dilakukan dengan lebih baik lagi.

4.3.3 Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Berdasarkan dari hasil pengisian identitas responden dalam kuisisioner yang dilakukan oleh karyawan PT. Marinal Indoprima diperoleh data komposisi responden menurut kelompok usia, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 7.

Tabel 7. Karakteristik Responden berdasarkan Usia

No.	Umur (tahun)	Jumlah (jiwa)	Persentase (%)
1.	20 – 30	19	38 %
2.	31 – 40	21	42 %
3.	41 -50	10	20 %
4.	> 50	-	-
	Jumlah	50	100

(Sumber : Data Primer, 2016)

Berdasarkan Tabel 7 dapat dilihat bahwa responden dengan usia yang paling banyak adalah pada kisaran umur 31-40 tahun sebanyak 21 orang dengan persentase 42%. Sementara pada kisaran usia 41-50 tahun terendah sebanyak 10 orang dengan persentase 20%. Dalam hal ini responden yang mendominasi dengan umur 31-40. Dimana dalam usia ini masih dikategorikan dalam usia produktif sehingga sudah memenuhi syarat dari penerapan HACCP.

Sehingga dalam penerapan HACCP dari karakteristik usia responden telah memenuhi syarat penerapan HACCP.

4.3.4 Karakteristik Responden berdasarkan Jabatan

Berdasarkan dari hasil pengisian identitas responden dalam kuisioner yang dilakukan oleh karyawan PT. Marinal Indoprima diperoleh data komposisi responden menurut kelompok jabatan, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 8.

Tabel 8. Karakteristik Responden berdasarkan Jabatan

No.	Jabatan	Jumlah (jiwa)	Persentase (%)
1.	Pimpinan	4	8 %
2.	Karyawan Biasa	46	92 %
	Jumlah	50	100

(Sumber : Data Primer, 2016)

Berdasarkan tabel 8 dapat disimpulkan bahwa responden dengan jumlah terbanyak sebanyak 46 orang dengan persentase 92 % berstatus jabatan sebagai karyawan biasa, dimana pada kategori karyawan biasa ini terdapat QC (*quality control*) yang merupakan penanggung jawab atas mutu produk yang dihasilkan. Sementara pada jabatan pimpinan terdapat 4 orang dengan persentase sebesar 8%. Dalam hal ini didapatkan dominasi tertinggi responden adalah karyawan biasa. Karyawan biasa merupakan faktor keberhasilan dalam penerapan HACCP. Dimana kinerja dari karyawan sangat dibutuhkan dalam menghasilkan produk yang berkualitas baik.

4.4 Proses Produksi

Proses produksi adalah suatu proses pengolahan bahan baku menjadi produk akhir. Proses produksi pada PT. Marinal Indoprima bertujuan untuk mengolah ikan teri nasi basar (segar) menjadi produk akhir berupa ikan teri

kering yang digunakan untuk Ekspor. Proses pengolahan ikan teri nasi di PT. Marinal Indoprima meliputi berbagai tahapan, yaitu :

1. Pengadaan Bahan Baku

Bahan baku di PT. Marinal Indoprima didapatkan dari beberapa daerah lainnya : Lobuk, Kapedi, Talang, Kaduara, Poteran, Romben, Jumiang, Nepa, dan Padelegan. Penerimaan bahan baku dilakukan dengan membeli dan menimbang ikan teri hasil tangkapan nelayan di pos penimbangan yang telah ada. Ikan yang masuk kriteria perusahaan dibeli dan ditimbang, setelah ditimbang, selanjutnya ikan dimasukkan ke dalam bagasi yang dibawa dari perusahaan dan diberi es untuk dibawa ke tempat produksi.

2. Pencucian

Pencucian adalah suatu proses penghilangan kotoran, lendir dan mikroorganisme yang melekat dipermukaan tubuh ikan yang terbawa oleh ikan dari habitat ikan saat di tangkap. Pencucian ikan teri nasi di PT. Marinal Indoprima dilakukan dengan cara mengambil ikan teri basah dengan dayung ($\pm$ 2 kg) kemudian diletakkan dalam keranjang besar, setelah itu diletakkan dalam bak penyuclian dengan air yang mengalir sambil di aduk menggunakan tangan dengan gerakan memutar hingga ikan bersih.

3. Perebusan

Perebusan adalah suatu proses pemanasan dengan cara merendam ikan dalam air mendidih (100°C). Perebusan ikan teri nasi di PT. Marinal Indoprima dilakukan dalam bejana perebusan yang berisi 200 liter air dan 12kg garam dapur (NaCl). Penambahan garam dilakukan untuk memberi rasa lezat, mempertegas rasa, mikroba dan enzim yang tidak tahan terhadap kadar garam rendah menjadi tidak aktif sehingga daya awet ikan dapat dipertahankan dalam waktu yang relatif lama.

Perebusan dilakukan untuk memasak bahan (ikan teri nasi) membunuh mikroba dan enzim yang tidak tahan panas sehingga ikan lebih awet dan dapat disimpan dalam waktu yang relatif lama tanpa banyak mengalami penurunan mutu. Ikan yang telah matang terlihat putih seperti nasi yang baru masak. Kemudian diratakan di atas *sanoko* dengan alat pengayak seperti raket sambil di angin-anginkan dengan kipas, setelah dianginkan ikan teri yang berada di *sanoko* di angkat ke tempat penjemuran. Apabila cuaca cerah maka akan dijemur dibawah sinar matahari, jika cuaca mendung maka akan dianginkan dengan kipas lalu setelah proses penjemuran selesai ikan disimpan di dalam *cold storage*.

4. Penjemuran

Penjemuran merupakan suatu proses untuk menghilangkan kadar air suatu bahan dengan menggunakan sinar matahari. Penjemuran dilakukan dengan kadar air tertentu agar kualitas dan daya awet bahan dapat dipertahankan dalam waktu yang relatif lama. Sinar matahari yang mengenai bahan menguapkan air yang terdapat dipermukaan bahan. Proses pengeringan matahari mempunyai beberapa keuntungan yaitu lebih murah, pekerja tidak memerlukan keahlian khusus, peralatan sederhana. Kerugiannya antara lain tergantung cuaca, dan proses keringnya lambat.

Setelah proses penjemuran selesai ikan teri akan dimasukkan kedalam keranjang kemudian ditimbang untuk mengetahui rendemen ikan teri kering, setelah itu disimpan ke dalam *cold storage* dan menunggu proses selanjutnya.

5. Sortasi dengan Blower

Alat blower digunakan untuk memisahkan ikan-ikan yang belum disortir yang berukuran besar hingga kecil (L-S) sedangkan mesin pengayak digunakan untuk memisahkan ikan teri nasi kering yang masih tercampur ikan lokal dari

sumbi dan bubuk, tujuannya untuk memudahkan proses sortir I. Setelah diblower dan diayak kemudian ditimbang setelah itu dimasukkan ke dalam *cold storage* menunggu proses selanjutnya.

6. Sortasi I

Sortir I yaitu fokus dipemisahan ikan lokal. Proses sortir ikan teri nasi kering di PT. Marinal Indoprima dilakukan untuk memisahkan ikan teri nasi kering mutu ekspor dengan ikan teri nasi kering mutu lokal serta benda asing lain yang terbawa saat ikan ditangkap. Proses sortir dilakukan secara manual menggunakan jari-jari tangan. Patahan dari ikan teri nasi dikumpulkan dalam wadah kardus kemudian dijual ke konsumen yang nantinya akan dijadikan sebagai campuran pakan ternak dengan ditumbuk terlebih dahulu.

7. Pemisahan Ukuran (*Sizing*)

Pemisahan ukuran adalah pemisahan ikan teri kering berdasarkan ukuran. Proses pemisahan yang dilakukan di PT. Marinal Indoprima bertujuan untuk memisahkan dan menyesuaikan ikan teri nasi kering bermutu ekspor menjadi beberapa ukuran. Klasifikasi ukuran ikan teri nasi ekspor di PT. Marinal Indoprima yaitu ukuran L (besar), M (sedang), S(kecil), SS (sangat kecil).

Tabel 9. Klasifikasi Ukuran Ikan Teri Nasi Ekspor

Ukuran	Panjang Tubuh (cm)
L (besar)	2,5-3 cm
M (sedang)	2-2,5 cm
S (kecil)	1-2 cm
SS (sangat kecil)	0,5-1 cm

Sumber : PT. Marinal Indoprima, 2016

Proses pemisahan dilakukan dengan alat blower ikan teri nasi kering di PT. Marinal Indoprima adalah sebagai berikut : ikan teri di ambil dari *cold storage*. Proses pemisahan dnegan menggunakan blower cukup besar dan ikan

dimasukkan sedikit demi sedikit dari bagian atas corong sehingga angin kencang yang berasal dari blower menghempaskan ikan-ikan dan berkumpul pada tempat yang sesuai dengan ukuran yang telah diberi sekat. Semakin kecil ikan maka akan terlempar jauh. Setelah proses pemisahan ikan selesai maka ikan kembali dimasukkan ke dalam *cold storage*.

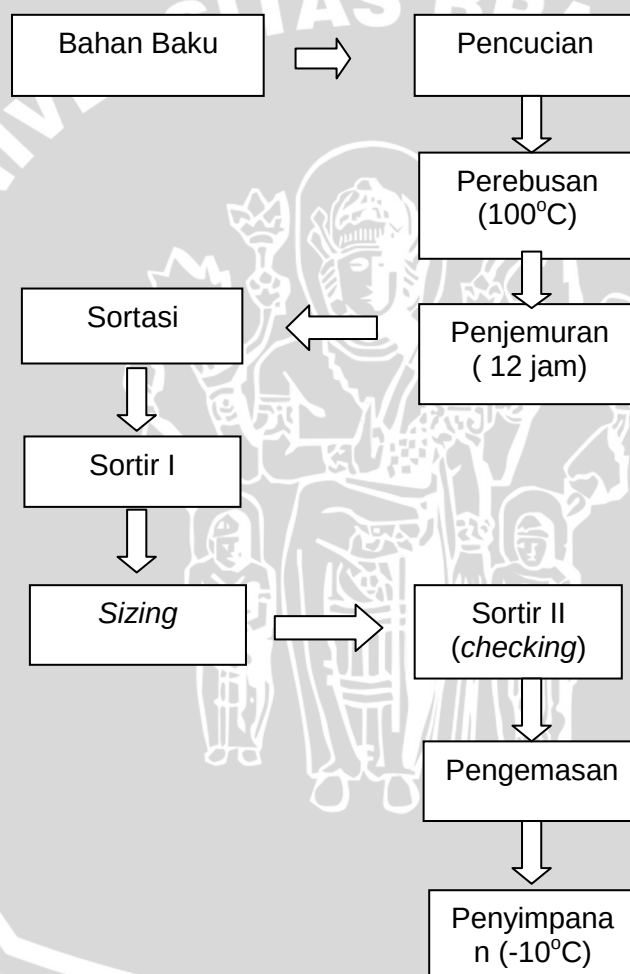
8. Sortir II

Pada proses sortir II ini bertujuan fokus untuk memisahkan ikan teri nasi dengan benda-benda asing seperti besi dan non ikan seperti patahan ikan yang lolos dari proses sortir I. Proses sortir II di PT. Marinal Indoprima dilakukan secara manual menggunakan jari tangan, setelah ikan benar-benar bebas dari benda asing, kemudian ikan dimasukkan ke dalam suatu alat yang fungsinya untuk memisahkan benda asing seperti besi, alat itu dinamakan magnet karena menggunakan kekuatan magnet. Setelah selesai proses sortir II, ikan dimasukkan ke dalam keranjang dan ditimbang, kemudian ikan dimasukkan ke dalam *cold storage* untuk menunggu proses selanjutnya.

9. Pengemasan

Pengemasan adalah suatu tindakan yang dilakukan dengan tujuan melindungi bahan pangan agar tidak terjadi kontak langsung dengan lingkungan sehingga kerusakan bahan pangan akibat faktor luar bisa dihindarkan. Pengemasan ikan teri nasi kering di PT. Marinal Indoprima dilakukan dengan plastik *poliethylen* (PE) sebagai kemasan primer dan kardus sebagai kemasan sekunder, setiap kardus mempunyai kapasitas 6 kg. Pengemasan dilakukan apabila ikan teri nasi kering siap untuk dikemas. Setelah ditimbang ikan teri nasi dipacking dengan menggunakan plaster dan dimasukkan kembali ke dalam *cold storage* dan siap di ekspor.

Ikan teri kering yang sudah dikemas diletakkan dalam *cold storage* untuk menunggu proses pengiriman. Tujuan disimpan dalam *cold storage* yaitu untuk menjaga mutu dari ikan teri nasi tersebut dan agar tidak terkontaminasi oleh mikroorganisme. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat diagram alir proses produksi ikan teri kering di PT. Marinal Indoprima pada Gambar 3 dan dokumentasi dari proses produksi dapat dilihat pada Lampiran 6.



Gambar 3. Diagram Alir Proses Produksi

4.5 Penerapan HACCP (*Hazard Analysis Critical Control Point*)

Penerapan HACCP (*Hazard Analysis Critical Control Point*) di PT. Marinal Indoprima dilakukan sesuai dengan ketentuan dalam penerapan HACCP di

Indonesia, dari mulai Perencanaan HACCP, Komitmen Organisasi dan Penerapan konsepsi HACCP (Thaheer, 2005). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat sebagai berikut :

1. Perencanaan HACCP (*Hazard Analysis Critical Control Point*)

Perencanaan HACCP merupakan fase awal dalam merumuskan dan mendesain langkah langkah penerapan HACCP, mulai dari pemilihan badan sertifikasi HACCP, identifikasi aspek kualiat, dokumentasi dan lain lain. Untuk mendukung keberhasilan meraih sertifikasi HACCP, maka diperlukan perencanaan yang matang sehingga ketika audit dilakukan semua data rekaman sebagai bukti adanya penerapan dari HACCP dapat ditunjukkan. Perencanaan dapat dilakukan secara efektif melalui langkah-langkah; identifikasi aspek kualitas, kemudian mendokumentasikan, melakukan training mutu kepada karyawan dan pembuatan prosedur standar yang akan dijalankan perusahaan. Perencanaan sertifikasi HACCP dalam penelitian ini adalah perencanaan sertifikasi HACCP (*Hazard Analysis Critical Control Point*) terhadap mutu produk dan mutu karyawan.

Menurut Thaheer (2005), tim dibentuk dengan ketentuan harus sudah memahami tentang teori kewan pangan, memahami prinsip HACCP, mengetahui peran dan kegunaan HACCP dalam rantai makanan dan lainnya. Maka dari itu diperlukan pelatihan bagi tim HACCP tentang penerapan HACCP dan inspeksi HACCP secara cukup.

Tim HACCP sebaiknya hanya terdiri dari:

- Ketua Tim : Memahami tentang konsep dan teori HACCP
- Personil dari divisi QC : Mengerti dan memahami resiko dan potensi bahaya yang mungkin terjadi

- Personil dari divisi Produksi : Mengerti segala seluk-beluk proses produksi
- Personil dari divisi Engineering : Mengerti tentang desain dan operasi teknis yang higienis
- Personil dari divisi Laboratorium : Mengerti tentang microbiologi dan potensi yang ditimbulkan.

Adapun syarat dalam perencanaan HACCP adalah sebagai berikut :

1. Menerapkan tujuh prinsip HACCP yang dimulai dari :
 - a. Analisis bahaya dan penetapan resiko
 - b. Identifikasi dan penentuan titik kendali kritis
 - c. Penetapan batas kritis yang teridentifikasi
 - d. Penyusunan prosedur untuk monitoring
 - e. Menentukan tindakan koreksi bila terjadi penyimpangan
 - f. Melaksanakan prosedur
 - g. Menetapkan prosedur untuk menguji kebenaran.
2. Melaksanakan pengawasan untuk perawatan mesin dalam proses produksi yang diperhatikan dalam hal ini yaitu :
 - a. Mesin terawat, menghasilkan mutu prima yang pada gilirannya menghindari produk rusak yang dapat berdampak pada keamanan pangan.
 - b. Mesin terawat tidak akan mengeluarkan bahaya keamanan pangan.
 - c. Mesin terawat tidak boros menggunakan energi.

Dari hasil penelitian pada PT. Marinal Indoprima di dapatkan perencanaan dari penerapan konsepsi HACCP yang berisikan tentang pembentukan tim HACCP yang direkrut dari karyawan PT. Marinal Indoprima sebanyak 5 sampai 10 orang untuk mengawasi mutu produk dan mutu dari

karyawan di PT. Marinal Indoprima. Tim yang telah dibentuk bertugas untuk melakukan pengawasan terhadap proses produksi dan kinerja karyawan dalam menghasilkan produk. Tim HACCP yang telah dibentuk memiliki kompetensi terhadap mutu, prinsip HACCP dan keamanan pangan. Sehingga dapat mengawasi proses produksi dengan baik. Setelah dilakukan pembentukan tim dilakukan pengajuan sertifikasi HACCP pada PT. Marinal Indoprima dibutuhkan waktu satu bulan untuk inspeksi atau pemeriksaan mengenai perencanaan peralatan dan tempat, kebersihan perseorangan, kebersihan lingkungan kerja, pengujian terhadap bahan baku untuk menghasilkan produk yang baik, dan pengawasan yang dilakukan oleh manager. Pengajuan HACCP yang dilakukan PT. Marinal Indoprima dilakukan dengan menyampaikan permohonan penerbitan sertifikasi HACCP kepada Kementerian Kelautan dan Perikanan agar melakukan inspeksi dan pengecekan kelengkapan dalam mengajukan penerapan HACCP pada PT. Marinal Indoprima. Selain mempersiapkan sarana dan prasarana yang akan dijadikan sebagai bahan pemeriksaan. PT. Marinal Indoprima juga mempersiapkan kelengkapan surat yang dibutuhkan dalam pemeriksaan penerapan HACCP. Salah satu surat yang dipersiapkan adalah Surat Ijin Usaha Perikanan (SIUP). Dengan adanya SIUP ini maka memperkuat PT. Marinal Indoprima sebagai industri perikanan yang sah dan tercatat dalam arsip Kementerian Kelautan dan Perikanan dan dapat mengajukan penerbitan sertifikasi HACCP.

2. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai ukuran kebaikan identifikasi karyawan dengan tujuan dan nilai organisasi serta terlibat didalamnya, komitmen organisasi juga menjadi indikator yang lebih baik bagi karyawan yang ingin tetap

pada pekerjaannya atau ingin pindah. Komitmen pada organisasi juga menjelaskan kedekatan karyawan terhadap organisasi, baik secara struktural maupun individual. Komitmen terhadap organisasi merupakan komitmen merefleksikan kebaikan, keterlibatan dan kesetiaan karyawan pada organisasi. Keterlibatan dan kesetiaan ini sangat dipengaruhi oleh seberapa besar pekerjaan yang dibebankan pada karyawan sesuai dengan harapannya. Peningkatan komitmen organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting bagi motivasi dan kualitas karyawan yang bekerja. Komitmen organisasi terhadap penerapan HACCP harus dapat dicerminkan oleh komitmen pegawai dari manajemen puncak, manajemen level menengah sampai kepada karyawan rendahan dalam menerapkan prinsip-prinsip HACCP yang sudah ditetapkan. Dalam pelatihan HACCP materi yang disampaikan berupa konsep dan prinsip dasar HACCP, persyaratan Sistem Keamanan Pangan (HACCP & ISO 22000:2005), Aspek-aspek kelayakan dasar dan penerapan sistem keamanan pangan, analisa bahaya dan proses pengendalian bahaya, penentuan CCP (critical control points), proses menetapkan critical limit, membuat dokumen dan prosedur monitoring keamanan pangan, melakukan serta melakukan langkah penetapan corrective action, proses verifikasi sistem keamanan pangan dan dokumentasi HACCP, tips dan trik penerapan sistem keamanan pangan, Proses sertifikasi keamanan pangan (HACCP & ISO 22000) dan lembaga-lembaga sertifikasinya, studi kasus dan diskusi.

Terdapat beberapa kriteria karyawan yang dapat dijadikan sebagai peserta untuk mengikuti pelatihan HACCP (Thaheer, 2005) yaitu :

1. Usia masih dalam kategori produktif
2. Diutamakan karyawan tetap perusahaan
3. Sehat jasmani dan rohani

4. Dapat memahami materi yang akan disampaikan pada kegiatan pelatihan HACCP

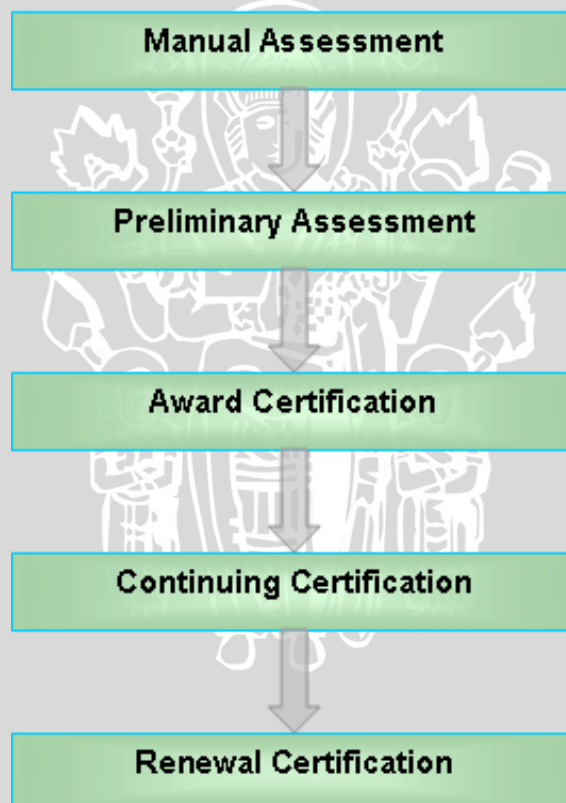
Dari kriteria diatas karyawan yang melakukan training mengenai HACCP pada PT. Marinal Indoprima telah memenuhi syarat. Dimana syarat terpenuhi agar dalam pelaksanaan proses produksi karyawan memahami konsep HACCP terhadap mutu produk. Pada proses pelatihan karyawan di PT. Marinal indoprima dilakukan selama tiga bulan sekali bertempat pada pabrik produksi cabang Madura. Peserta pelatihan HACCP diikuti oleh 30 orang karyawan PT. Marinal Indoprima dari berbagai jabatan di PT. Marinal Indoprima. Pemateri dalam pelatihan HACCP datang dari Dinas Kelautan dan Perikanan serta dari Kementerian Kelautan dan Perikanan. Terdapat faktor-faktor penentu keberhasilan dari penerapan HACCP yaitu : peran pimpinan, peran karyawan, hubungan pimpinan dan karyawan, aspek kelompok kerja dan aspek lingkungan kerja. Dimana faktor dalam keberhasilan penerapan HACCP dan keberhasilan industri dalam menyelesaikan produk yang akan dipasarkan sangat penting. Dengan adanya pelatihan mengenai HACCP karyawan dapat lebih memahami manfaat yang ditimbulkan dengan adanya penerapan HACCP. Bukan hanya menguntungkan bagi perusahaan tetapi juga menguntungkan bagi karyawan.

3. Penerapan HACCP

Prosedur baru membuat karyawan harus merubah cara kerja yang telah berta hun-tahun dilakukan. Penerapan prosedur sebagai bentuk dari sebuah perubahan adalah selalu tidak mudah. Untuk membuat karyawan merubah cara kerja, atau melakukan sesuatu yang baru, yang harus dilakukan terlebih dahulu adalah menanamkan kesadaran pada karyawan terkait tentang pentingnya perubahan dan menerapkan prosedur mutu yang ditetapkan. Penerapan

prosedur standar organisasi yang telah ditetapkan merupakan persyaratan penting dari konsepsi HACCP terhadap mutu. Untuk menjalankan konsepsi HACCP dalam organisasi diperlukan pembuatan prosedur standar terhadap semua aktifitas kerja yang berdampak terhadap kualitas secara jelas dan mudah diterapkan. Kegiatan yang merupakan bagian dari penerapan prosedur adalah: melakukan audit secara periodik dan adanya kepatuhan terhadap prosedur standar.

Menurut Thaheer (2005) Berikut adalah bagan tahapan audit HACCP :



Gambar 4. Bagan Audit HACCP

Keterangan tahapan audit :**1. Manual Assessment**

Tim Auditor mereview dokumen Rencana HACCP dan semua dokumen yang dikirimkan, mengacu pada SNI HACCP, Pedoman BSN 1004, Standard, Food Safety System dan Technical Regulation.

2. Preliminary Assessment

Tahap ini adalah optional, bila perusahaan sudah siap untuk audit maka dapat langsung dilakukan asesmen tanpa melalui tahap pre-asesmen.

3. Award Certification

Terdiri dari audit dokumen, audit pre-requisite, asesmen implementasi dokumen Rencana HACCP, sampling dan pengujian, evaluasi produk akhir (melalui review statistik dan hasil inspeksi)

4. Continuing Certification

LSSHACCP (Lembaga Sertifikasi Sistem HACCP) melakukan audit berkala dengan frekuensi sesuai level sertifikasi hasil audit akan menentukan peringkat badan usaha berikutnya, peringkat sertifikasi dapat naik atau turun sesuai dengan pencapaian konsistensi pemeliharaan kinerja sistem HACCP masing-masing badan usaha. Dalam beberapa hal yang sangat khusus, sertifikat yang telah diterbitkan dapat dibekukan atau dicabut, setelah melalui proses audit berkala LSSHACCP akan mengaudit persentase dari total lot yang dihasilkan oleh badan usaha sejak audit terakhir.

5. Renewal Certification

Audit pembaharuan atau perpanjangan sistem HACCP yang telah habis masa berlakunya.

Hasil audit LSSHACCP menggunakan beberapa kriteria untuk memperlihatkan kesesuaian ataupun ketidaksesuaian penerapan sistem pada saat audit, serta untuk menarik kesimpulan kelulusan proses sertifikasi.

Contoh deskripsi 4 kriteria :

1. Kritis

Terdapat ketidaksesuaian yang menyebabkan peristiwa keracunan pangan bagi pelanggan pada tiga tahun terakhir.

2. Serius

Terdapat ketidaksesuaian yang apabila tidak ditangani secara benar maka dapat dipastikan akan menyebabkan keracunan pangan.

3. Mayor

Terdapat persyaratan sistem HACCP yang diacu tidak diterapkan, namun belum menyebabkan potensi keracunan pangan.

4. Minor

Terdapat persyaratan sistem HACCP yang diacu tidak konsisten penerapannya. Kriteria minor dapat menjadi mayor apabila terakumulasi cukup banyak.

Pada PT. Marinal Indoprima kegiatan audit untuk melihat mutu produk dan mutu karyawan dilakukan setiap satu tahun sekali. Pada proses audit ini instansi yang dilibatkan adalah Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi yang melakukan survei dan pengawasan mutu produk dan mutu karyawan. Proses audit yang dilakukan di PT. Marinal Indoprima telah sesuai dengan persyaratan pengauditan yang dilakukan oleh Lembaga Sertifikasi Sistem HACCP. PT. Marinal Indoprima mempunyai syarat dokumen yang dibutuhkan dalam pengauditan yang dilakukan. Bukan hanya melakukan audit tetapi pembaruan tingkatan dari sertifikasi HACCP juga dilakukan pada PT. Marinal Indorpima

dimana petugas yang melakukan audit berasal dari Kementerian Kelautan dan Perikanan. Petugas audit dari Kementerian melakukan pembaruan sertifikasi HACCP dengan ketentuan yang disesuaikan dengan pedoman HACCP dan standar keamanan mutu pangan yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Hingga saat ini sertifikasi HACCP yang dimiliki PT. Marinal Indoprima tingkat B. Hal ini dapat diartikan bahwa masih terdapat temuan ketidaksesuaian yaitu : Kritis (Kr) = 0, Serius = maksimal 2, Mayor (My) = maksimal 10 dan Minor (Mn) = maksimal 7 (jumlah mayor dan Serius tidak lebih dari 10) dan dapat diartikan bahwa masih terdapat penerapan yang di acuhkan atau tidak diterapkan dengan benar. Hingga saat ini PT. Marinal Indoprima masih melakukan pembaruan dan penerapan ketentuan HACCP yang lebih baik lagi. Dengan adanya tingkatan HACCP yang didapat oleh PT. Marinal Indoprima menandakan bahwa PT. Marinal Indoprima aktif dalam pembaruan HACCP untuk mendapatkan produk akhir bermutu baik.

4.6 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

4.6.1 Uji Validitas

a. Hasil Uji Validitas dari Variabel Peran Pimpinan (X_1)

Setelah dilakukan penyebaran kuisioner maka selanjutnya akan dilanjutkan dengan pengujian validitas kuisioner. Dimana dalam pengujian validitas ini dapat diketahui kuisioner valid atau tidak. Menurut Arikunto (2002), validitas adalah salah satu ukuran yang menunjukkan tingkatan-tingkatan kevalitan suatu instrumen. Hasil uji validitas dinyatakan valid apabila f hitung $> f$ tabel dengan taraf signifikan 5%. Suatu instrumen dikatakan valid apabila memiliki nilai koefisien positif dan besarnya lebih dari 0,3 (Ghozali, 2011). Uji validitas variabel pada penelitian ini menggunakan *SPSS 16 for Windows*, berikut hasil uji validitas variabel yang telah dilakukan :

Tabel 10. Uji Validitas Variabel Peran Pimpinan (X₁)

Item		Validitas		Kesimpulan
		Korelasi	Signifikan	
(X ₁) Peran Pimpinan	X1.1	0,844	0,000	Valid
	X1.2	0,598	0,000	Valid
	X1.3	0,616	0,000	Valid
	X1.4	0,669	0,000	Valid
	X1.5	0,753	0,000	Valid

Sumber : Data Primer (*output SPSS 16 for Windows*), 2016

Berdasarkan hasil uji validitas dari Tabel 10 diatas menunjukkan bahwa semua indikator instrumen pernyataan mengenai keikutsertaan aktif dari peran pimpinan adalah valid dengan nilai korelasi yang didapatkan lebih besar dari 0,3 dan signifikan hasilnya lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian maka kelima butir pernyataan untuk mengukur variabel peran pimpinan (X₁) pada penelitian ini adalah valid atau dapat mengukur variabel yang diteliti. Hasil uji validitas dapat dilihat pada Lampiran 2.

b. Hasil Uji Validitas dari Variabel Peran Karyawan (X₂)

Penyebaran kuisioner telah dilakukan, maka selanjutnya akan dilanjutkan dengan pengujian validitas kuisioner. Dimana dalam pengujian validitas ini dapat diketahui kuisioner valid atau tidak. Setelah dilakukan penyebaran kuisioner maka selanjutnya akan dilanjutkan dengan pengujian validitas kuisioner. Dimana dalam pengujian validitas ini dapat diketahui kuisioner valid atau tidak. Validitas adalah salah satu ukuran yang menunjukkan tingkatan-tingkatan kevalitan suatu instrumen. Hasil uji validitas dinyatakan valid apabila $f_{hitung} > f_{tabel}$ dengan taraf signifikan 5%. Suatu instrumen dikatakan valid apabila memiliki nilai koefisien positif dan besarnya lebih dari 0,3 (Ghozali, 2011). Uji validitas variabel pada penelitian ini menggunakan *SPSS 16 for Windows*, berikut hasil uji validitas variabel yang telah dilakukan :

Tabel 11. Uji Validitas Variabel Peran Karyawan (X_2)

Item		Validitas		Kesimpulan
		Korelasi	Signifikan	
(X2) Peran Karyawan	X2.1	0,446	0,000	Valid
	X2.2	0,886	0,000	Valid
	X2.3	0,822	0,000	Valid

Sumber : Data Primer, 2016

Berdasarkan hasil uji validitas dari Tabel 11 diatas menunjukkan bahwa semua indikator instrumen pernyataan mengenai kemampuan untuk mengembangkan diri karyawan adalah valid dengan nilai korelasi yang didapatkan lebih besar dari 0,3 dan signifikan hasilnya lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian maka ketiga butir pernyataan untuk mengukur variabel peran karyawan (X_2) pada penelitian ini adalah valid atau dapat mengukur variabel yang diteliti. Hasil uji validitas dapat dilihat pada Lampiran 2.

c. Hasil Uji Validitas dari Variabel Hubungan Karyawan dan Pimpinan (X_3)

Dari penyebaran kuisioner telah dilakukan, maka selanjutnya akan dilanjutkan dengan pengujian validitas kuisioner. Dimana dalam pengujian validitas ini dapat diketahui kuisioner valid atau tidak. Setelah dilakukan penyebaran kuisioner maka selanjutnya akan dilanjutkan dengan pengujian validitas kuisioner. Dimana dalam pengujian validitas ini dapat diketahui kuisioner valid atau tidak. Validitas adalah salah satu ukuran yang menunjukkan tingkatan-tingkatan kevalidan suatu instrumen. Hasil uji validitas dinyatakan valid apabila $f_{hitung} > f_{tabel}$ dengan taraf signifikan 5%. Suatu instrumen dikatakan valid apabila memiliki nilai koefisien positif dan besarnya lebih dari 0,3 (Ghozali, 2011). Uji validitas variabel pada penelitian ini menggunakan SPSS 16 for Windows, berikut hasil uji validitas variabel yang telah dilakukan :

Tabel 12. Uji Validitas Variabel Hubungan Pimpinan dan Karyawan (X_3)

Item		Validitas		Kesimpulan
		Korelasi	Signifikan	
(X3) Hubungan antara Pimpinan dan karyawan	X3.1	0,906	0,000	Valid
	X3.2	0,808	0,000	Valid
	X3.3	0,885	0,000	Valid
	X3.4	0,755	0,000	Valid

Sumber : Data Primer (*output SPSS 16 for Windows*), 2016

Berdasarkan hasil uji validitas dari Tabel 12 diatas menunjukkan bahwa semua indikator instrumen pernyataan mengenai kebersamaan dalam analisis adalah valid dengan nilai korelasi yang didapatkan lebih besar dari 0,3 dan signifikan hasilnya lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian maka keempat butir pernyataan untuk mengukur variabel hubungan pimpinan dan karyawan (X3) pada penelitian ini adalah valid atau dapat mengukur variabel yang diteliti. Hasil uji validitas dapat dilihat pada Lampiran 2.

d. Hasil Uji Validitas dari Variabel Aspek Kelompok Kerja (X₄)

Dari hasil penyebaran kuisioner yang telah dilakukan, maka selanjutnya akan dilanjutkan dengan pengujian validitas kuisioner. Dimana dalam pengujian validitas ini dapat diketahui kuisioner valid atau tidak. Setelah dilakukan penyebaran kuisioner maka selanjutnya akan dilanjutkan dengan pengujian validitas kuisioner. Dimana dalam pengujian validitas ini dapat diketahui kuisioner valid atau tidak. Validitas adalah salah satu ukuran yang menunjukkan tingkatan-tingkatan kevalidan suatu instrumen. Hasil uji validitas dinyatakan valid apabila $f_{hitung} > f_{tabel}$ dengan taraf signifikan 5%. Suatu instrumen dikatakan valid apabila memiliki nilai koefisien positif dan besarnya lebih dari 0,3 (Ghozali, 2011). Uji validitas variabel pada penelitian ini menggunakan *SPSS 16 for Windows*, berikut hasil uji validitas variabel yang telah dilakukan :

Tabel 13. Uji Validitas Variabel Aspek Kelompok Kerja (X4)

Item		Validitas		Kesimpulan
		Korelasi	Signifikan	
(X4) Aspek Lingkungan Kerja	X4.1	0,725	0,000	Valid
	X4.2	0,880	0,000	Valid
	X4.3	0,852	0,000	Valid
	X4.4	0,812	0,000	Valid

Sumber : Data Primer (*output SPSS 16 for Windows*), 2016

Berdasarkan hasil uji validitas dari Tabel 13 diatas menunjukkan bahwa semua indikator instrumen pernyataan mengenai kesesuaian situasi dan kondisi adalah valid dengan nilai korelasi yang didapatkan lebih besar dari 0,3 dan signifikan hasilnya lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian maka keempat butir pernyataan untuk mengukur variabel aspek kelompok kerja (X4) pada penelitian ini adalah valid atau dapat mengukur variabel yang diteliti. Hasil uji validitas dapat dilihat pada Lampiran 2.

e. Hasil Uji Validitas dari Variabel Aspek Lingkungan Kerja (X₅)

Dari hasil penyebaran kuisioner yang telah dilakukan, maka selanjutnya akan dilanjutkan dengan pengujian validitas kuisioner. Dimana dalam pengujian validitas ini dapat diketahui kuisioner valid atau tidak. Setelah dilakukan penyebaran kuisioner maka selanjutnya akan dilanjutkan dengan pengujian validitas kuisioner. Dimana dalam pengujian validitas ini dapat diketahui kuisioner valid atau tidak. Validitas adalah salah satu ukuran yang menunjukkan tingkatan-tingkatan kevalidan suatu instrumen. Hasil uji validitas dinyatakan valid apabila $f_{hitung} > f_{tabel}$ dengan taraf signifikan 5%. Suatu instrumen dikatakan valid apabila memiliki nilai koefisien positif dan besarnya lebih dari 0,3 (Ghozali, 2011). Uji validitas variabel pada penelitian ini menggunakan *SPSS 16 for Windows*, berikut hasil uji validitas variabel yang telah dilakukan :

Tabel 14. Uji Validitas Variabel Aspek Lingkungan Kerja (X5)

Item		Validitas		Kesimpulan
		Korelasi	Signifikan	
(X5) Aspek Lingkungan Kerja	X5.1	0,574	0,000	Valid
	X5.2	0,842	0,000	Valid
	X5.3	0,782	0,000	Valid
	X5.4	0,580	0,000	Valid
	X5.5	0,822	0,000	Valid

Sumber : Data Primer (*output SPSS 16 for Windows*), 2016

Berdasarkan hasil uji validitas dari Tabel 14 diatas menunjukkan bahwa semua indikator instrumen pernyataan mengenai kedisiplinan kerja adalah valid dengan nilai korelasi yang didapatkan lebih besar dari 0,3 dan signifikan hasilnya lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian maka kelima butir pernyataan untuk mengukur variabel aspek lingkungan kerja (X₅) pada penelitian ini adalah valid atau dapat mengukur variabel yang diteliti. Hasil uji validitas dapat dilihat pada Lampiran 2.

f. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil penyebaran kuisioner yang telah dilakukan, maka selanjutnya akan dilanjutkan dengan pengujian validitas kuisioner. Dimana dalam pengujian validitas ini dapat diketahui kuisioner valid atau tidak. Setelah dilakukan penyebaran kuisioner maka selanjutnya akan dilanjutkan dengan pengujian validitas kuisioner. Dimana dalam pengujian validitas ini dapat diketahui kuisioner valid atau tidak. Validitas adalah salah satu ukuran yang menunjukkan tingkatan-tingkatan kevalitan suatu instrumen. Hasil uji validitas dinyatakan valid apabila $f_{hitung} > f_{tabel}$ dengan taraf signifikan 5%. Suatu instrumen dikatakan valid apabila memiliki nilai koefisien positif dan besarnya lebih dari 0,3 (Ghozali, 2011). Uji validitas variabel pada penelitian ini menggunakan *SPSS 16 for Windows*, berikut hasil uji validitas variabel yang telah dilakukan :

Tabel 15. Uji Validitas Variabel Aspek Kinerja Karyawan (Y)

Item		Validitas		Kesimpulan
		Korelasi	Signifikan	
(Y) Kinerja karyawan	Y1.1	0,616	0,000	Valid
	Y1.2	0,869	0,000	Valid
	Y1.3	0,830	0,000	Valid
	Y1.4	0,908	0,000	Valid
	Y1.5	0,905	0,000	Valid
	Y1.6	0,900	0,000	Valid

Sumber : Data Primer (*output SPSS 16 for Windows*), 2016

Berdasarkan hasil uji validitas dari tabel 15 diatas menunjukkan bahwa semua indikator instrumen pernyataan mengenai kualitas dan kuantitas kerja adalah valid dengan nilai korelasi yang didapatkan lebih besar dari 0,3 dan signifikan hasilnya lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian maka keenam butir pernyataan untuk mengukur variabel kinerja karyawan (Y) pada penelitian ini adalah valid atau dapat mengukur variabel yang diteliti. Hasil uji validitas dapat dilihat pada Lampiran 2.

4.6.2 Hasil Uji Reliabilitas

a. Uji Reliabilitas Variabel Peran Pimpinan, Peran Karyawan, Hubungan Antara Pimpinan dan Karyawan, Aspek Kelompok Kerja dan Aspek Lingkungan Kerja (X1, X2, X3, X4, X5)

Untuk menguji reliabilitas pada kuisioner ini dilakukan dengan menggunakan *koefisien alpha cronbach*. Menurut Arikunto (2002) suatu instrumen kuisioner dikatakan reliabel jika memiliki koefisien keandalan realibilitas sebesar 0,6 atau lebih, untuk menentukan kriteria indeks reliabilitas adalah sebagai berikut.

Tabel 16. Kriteria Indeks Reliabilitas

Interval	Kriteria Reliabilitas
< 0,200	Sangat Lemah
0,200 – 0,399	Lemah
0,400 – 0,599	Cukup Kuat
0,600 – 0,799	Kuat
0,799 – 1	Sangat kuat

Sumber : Arikunto, 20002

Dalam penelitian ini pengujian reliabilitas dilakukan dengan melihat koefisien *alpha Cronbach* yang diperoleh dari hasil pengujian reliabilitas menggunakan program *SPSS 16 for Windows*. Adapun hasil dari pengujian reliabilitas untuk variabel peran pimpinan, peran karyawan, hubungan pimpinan dan karyawan, aspek kelompok kerja dan aspek lingkungan kerja terhadap 50 responden dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 17. Uji Reliabilitas Variabel (X1,X2, X3, X4, X5)

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
Peran Pimpinanan (X1)	0,817	Reliabel
Peran Karyawan (X2)	0,750	Reliabel
Hubungan Pimpinan dan Karyawan (X3)	0,924	Reliabel
Aspek Kelompok Kerja (X4)	0,898	Reliabel
Aspek Lingkungan Kerja (X5)	0,850	Reliabel

Sumber : Data Primer (*output SPSS 16 for Windows*), 2016

Berdasarkan data dari tabel 17 diatas, dapat dikatan bahwa item-item variabel yang digunakan adalah reliabel. Dikatakan reliabel karena nilai Alpha Cronbach yang didapatkan lebih dari 0,60. Sehingga dapat dikatakan seluruh item variabel peran pimpinan (X1), peran karyawan (X2), hubungan pimpinan dan karyawan (X3), aspek kelompok kerja (X4) dan aspek lingkungan kerja (X5) dapat diandalkan atau reliabel dan data yang dihasilkan sesuai dengan kondisi sesungguhnya. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Lampiran 3.

b. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Untuk menguji reliabilitas pada kuisioner ini dilakukan dengan menggunakan *koefisien alpha cronbach*. Menurut Arikunto (2002) suatu instrumen kuisioner dikatakan reliabel jika memiliki koefisien keandalan reliabilitas sebesar 0,7 atau lebih.

Dalam penelitian ini pengujian reliabilitas dilakukan dengan melihat koefisien *alpha Cronbach* yang diperoleh dari hasil pengujian reliabilitas menggunakan program *SPSS 16 for Windows*. Adapun hasil dari pengujian reliabilitas untuk variabel kinerja karyawan (Y) terhadap 50 responden dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 18. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0,941	Reliabel

Sumber : Data Primer (*output SPSS 16 for Windows*), 2016

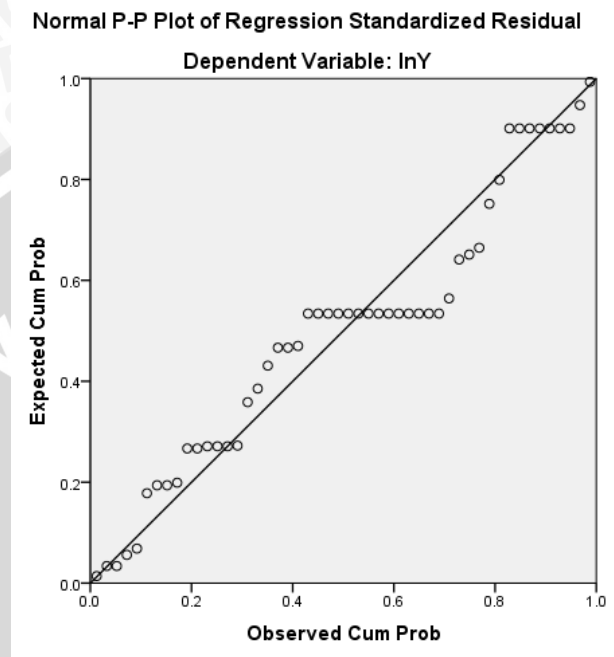
Dapat dilihat dari data pada tabel 18 diatas, dapat dikatakan seluruh item variabel Kinerja karyawan (Y) dapat diandalkan atau reliabel dan data yang dihasilkan sesuai dengan kondisi sesungguhnya. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Lampiran 3.

4.7 Uji Asumsi Klasik

4.7.1 Hasil Uji Asumsi Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, variabel bebas dan variabel terikat atau kedua variabel mempunyai distribusi data normal atau tidak. Model yang baik adalah model yang mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan uji normalitas *normal probability plot*. Apabila data membentuk suatu garis lurus diagonal

berarti analisa regresi yang dilakukan memenuhi asumsi normalitas. Adapun hasil pengujian normalitas adalah sebagai berikut:



Gambar 5. Hasil Pengujian Normalitas

Dapat dilihat pada Gambar 3 titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dari arah kiri menuju kanan atas, sehingga memenuhi asumsi normalitas.

4.7.2 Hasil Uji Asumsi Autokorelasi

Uji autokorelasi ditujukan untuk menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan periode t sebelumnya. Persamaan regresi yang baik adalah tidak memiliki masalah autokorelasi (Ghozali, 2016). Jika terjadi autokorelasi maka perasamaan tersebut menjadi tidak baik atau tidak layak dipakai prediksi. Ukuran dalam menentukan ada tidaknya masalah autokorelasi dengan uji *Runs Test*.

Run test digunakan sebagai bagian dari statistik non-parametik yang dapat digunakan untuk menguji apakah antar residual terdapat korelasi yang

tinggi atau tidak. Jika antar residual tidak terdapat hubungan korelasi maka dikatakan bahwa residual adalah acak atau random. Run test digunakan untuk melihat apakah residual terjadi secara acak atau tidak.

H_0 : Residual Random (acak)

H_1 : Residual Tidak Random

Runs Test	
	Unstandardized Residual
Test Value ^a	.03329
Cases < Test Value	20
Cases >= Test Value	30
Total Cases	50
Number of Runs	20
Z	-1.490
Asymp. Sig. (2-tailed)	.136

a. Median

Gambar 6. Hasil Uji Run Test

Dari hasil uji autokorelasi dengan menggunakan *run test* didapatkan nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,136. Ini menunjukkan bahwa dengan jumlah $n=50$ dan jumlah variabel $k=5$ maka nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* yang dihasilkan lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa data dari hasil penelitian tidak terjadi autokorelasi.

4.7.3 Hasil Uji Asumsi Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain tidak tetap, maka disebut heterokedastisitas (Ghozali, 2011). Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

Heterokedastisitas diuji dengan menggunakan *Uji Glejser* yaitu dengan meregresikan nilai absolut residual analisis regresi dengan nilai variabel bebas regresi. Apabila koefisien regresi antara nilai absolut residual dengan nilai variabel bebas regresi signifikan yaitu $< 0,05$ (5%) maka persamaan regresi tersebut mengandung heterokedastisitas dan sebaliknya bila nilai bebas regresi signifikan $> 0,05$ (5%) maka non heterokedastisitas atau homokedastisitas. Hasil uji heterokedastisitas ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 19. Hasil Uji Asumsi Heterokedastisitas

Variabel	Koefisien β	Sig	Keterangan
$X_1 (b_1)$	-0,004	0,857	Non Heterokedastisitas
$X_2 (b_2)$	0,031	0,075	Non Heterokedastisitas
$X_3 (b_3)$	-0,044	0,053	Non Heterokedastisitas
$X_4 (b_4)$	0,067	0,456	Non Heterokedastisitas
$X_5 (b_5)$	0,036	0,158	Non Heterokedastisitas

Sumber : Data Primer (*SPSS 16 for Windows*), 2016

Dari hasil pengujian heterokedastisitas pada Tabel 19 diatas menunjukkan bahwa signifikan $> 0,05\%$, sehingga dapat disimpulkan bahwa pada model regresi yang digunakan tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Lampiran 4.

4.7.4 Hasil Uji Asumsi Multikolinearitas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukannya adanya korelasi antara variabel bebas. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terjadi masalah multikolinieritas atau multiko. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas (Ghozali, 2011). Untuk mendeteksi adanya multiko dapat dilihat dari besaran *Value Inflation Factor* (VIF) dan *tolerance*. Apabila nilai $VIF > 10$ dan $tolerance > 1$ maka terjadi

multikolinieritas. Sebaliknya apabila nilai $VIF < 10$ dan $tolerance < 1$ maka tidak terjadi multikolinieritas. Dari hasil analisis diperoleh nilai VIF untuk masing-masing peubah seperti yang tercantum pada tabel berikut :

Tabel 20. Hasil Uji Asumsi Multikolinieritas

Variabel Bebas	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
Peran Pimpinan (X1)	0,238	4.195	Non Multikolinieritas
Peran Karyawan (X2)	0,379	2.641	Non Multikolinieritas
Hubungan Pimpinan dan Karyawan (X3)	0,207	4.832	Non Multikolinieritas
Aspek Kelompok Kerja (X4)	0,114	8.771	Non Multikolinieritas
Aspek Lingkungan Kerja (X5)	0,185	5.402	Non Multikolinieritas

Sumber : Data Primer (SPSS for Windows), 2016

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada Tabel 20 diatas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel bebas mempunyai nilai $VIF < 10$, sehingga dapat dinyatakan bahwa model regresi yang digunakan bebas multikolinieritas. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Lampiran 4.

4.8 Hasil Analisa Data

Analisa data dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Proses analisa data dilakukan setelah melalui pengujian validitas dan reabilitas data, dimana pada pengujian ini dilakukan untuk mengetahui tingkat valid dan riabel pertanyaan dalam kuisioner. Setelah itu dilakukan pengujian asumsi klasik yang bertujuan untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan, konsisten dan tidak bias. Adapun langkah selanjutnya dilakukan dengan melakukan analisis regresi berganda sebagai berikut :

4.8.1 Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk menganalisa hubungan antara variabel peran pimpinan (X_1), peran karyawan (X_2), hubungan antara pimpinan dan karyawan (X_3), aspek kelompok kerja (X_4) dan aspek lingkungan kerja (X_5).

Dari hasil penyebaran kuisioner di dapatkan hasil seperti pada Tabel 21 berikut.

Tabel 21. Hasil Regresi Berganda

Variabel	Koefisien Regresi β	Signifikan	Keterangan
Constant	- 0,006	0,939	-
Peran Pimpinan (X_1)	-0,056	0,212	Tidak Signifikan
Peran Karyawan (X_2)	0,103	0,002	Signifikan
Hubungan Pimpinan dan Karyawan (X_3)	-0,123	0,004	Signifikan
Aspek Kelompok Kerja (X_4)	0,028	0,000	Signifikan
Aspek Lingkungan Kerja (X_5)	0,213	0,000	Signifikan
R = 0,942 R Square = 0,887 F hitung = 68,858 Sig F = 0,000 SE = 0,05 N = 50			

Sumber : Data Primer (*SPSS for Windows*), 2016

Dari Tabel 21 diatas dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = -0,006 - 0,056X_1 + 0,103X_2 - 0,123X_3 + 0,028X_4 + 0,213X_5$$

Adapun interpretasi dari persamaan diatas adalah sebagai berikut :

a. $a = -0,006$

Menurut Brahmasari (2008), variabel dari kinerja karyawan bernilai positif atau $b > 0$ dalam penerapan konsepsi HACCP terhadap kinerja karyawan. Hal ini sebabkan kinerja karyawan sangat mempengaruhi perkembangan dari suatu perusahaan.

Dari hasil penelitian didapatkan nilai konstanta sebesar -0,006 dalam hal ini dapat diinterpretasikan jika tidak adanya pengaruh dari peran pimpinan,

peran karyawan, hubungan pimpinan dan karyawan, aspek kelompok kerja dan aspek lingkungan kerja, maka kinerja karyawan (Y) didapatkan sebesar -0,006.

b. $b_1 = -0,056$

Menurut Marbun (1993), variabel peran pimpinan (X_1) memiliki pengaruh positif atau $b > 0$ dalam penerapan HACCP terhadap kinerja karyawan. Hal ini sebabkan peran pimpinan sangat mempengaruhi perkembangan dari suatu perusahaan.

Dari hasil penelitian didapatkan nilai parameter atau koefisien regresi b_1 dalam hal ini menunjukkan negatif dimana setiap variabel peran pimpinan (X_1) meningkat satu kali maka kinerja karyawan (Y) akan berkurang sebesar 0,056 kali. Dari pernyataan ini dapat diimplikasikan peran pimpinan (X_1) memiliki secara tidak nyata terhadap kinerja karyawan.

Sementara nilai koefisien X_1 diperoleh negatif disebabkan pada perusahaan masih terdapat pimpinan yang tidak melakukan peneguran jika karyawan melakukan kesalahan. Selain itu pimpinan masih kurang dalam memantau proses produksi dan jarang melakukan diskusi dengan bawasanya, sehingga kinerja karyawan menurun. Dalam penelitian ini sebagai hasil observasi dapat dicontohkan pada penelitian di PT. Marinal Indoprima manager hanya melakukan pengawasan langsung ke dalam ruang produksi selama 2 kali dalam seminggu. Sedangkan akan lebih baik jika manager melakukan pengawasan langsung ke dalam ruang produksi setiap hari dan dapat berdiskusi langsung dengan karyawan di ruang produksi sehingga produk akhir yang dihasilkan sesuai dengan kualitas mutu yang baik.

c. $b_2 = 0,103$

Menurut Marbun (1993) peran karyawan memiliki nilai positif atau $b > 0$ dalam penerapan HACCP terhadap kinerja karyawan. Nilai positif diperoleh karena kreativitas karyawan merupakan alat dalam meningkatkan mutu pribadi dari karyawan itu sendiri.

Dari hasil penelitian didapatkan nilai parameter atau koefisien regresi b_2 dalam hal ini menunjukkan positif dimana setiap variabel peran karyawan (X_2) meningkat satu kali, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,103 kali. Dari pernyataan ini dapat diimplikasikan peran karyawan (X_2) memiliki pengaruh secara nyata terhadap kinerja karyawan.

Nilai positif ini diperoleh karena pada perusahaan karyawan melakukan tugas dengan baik dan memiliki kemampuan untuk mengembangkan pengetahuan dan sikap yang baik. jika tugas dilakukan dengan baik oleh karyawan, maka kinerja dari karyawan juga semakin baik. Sebagai contoh hasil observasi pada PT. Marinal Indoprima semua karyawan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan. Pada ruang sortir ketika ikan datang maka pelaksanaan tugas untuk mensortir ikan akan dilakukan dengan cepat dan sesuai dengan target yang dihasilkan. dengan begitu dapat dilihat bahwa kinerja yang dihasilkan karyawan baik.

d. $b_3 = -0,123$

Hubungan pimpinan dan karyawan memiliki nilai positif atau $b > 0$ dalam penerapan HACCP terhadap kinerja karyawan. Nilai positif diperoleh karena adanya kesukarelaan dalam kerjasama antara pimpinan dan karyawan sehingga mencapai hasil yang baik (Marbun, 1993).

Dari hasil penelitian didapatkan nilai parameter atau koefisien regresi b_3 dalam hal ini menunjukkan negatif dimana setiap variabel hubungan pimpinan

dan karyawan (X_3) meningkat satu kali maka kinerja karyawan (Y) akan berkurang sebesar 0,123 kali. Dari pernyataan ini dapat diimplikasikan hubungan pimpinan dan karyawan (X_3) memiliki pengaruh secara nyata terhadap kinerja karyawan.

Nilai negatif ini disebabkan karena banyaknya masukan yang diberikan kepada pimpinan membuat terjadinya perdebatan antara pimpinan dan karyawan, sehingga kinerja karyawannya menurun. Selain itu waktu untuk berdiskusi dengan manager sedikit sehingga tidak dapat menyampaikan pendapat dengan baik dan menyebabkan kinerja menurun. Sebagai contoh dari hasil observasi pada PT. Marinal Indoprima terdapat karyawan yang tidak menggunakan pakaian produksi ketika memasuki ruang produksi. Dalam penerapan HACCP seharusnya karyawan memperhatikan kerapian dalam bekerja agar produk yang dihasilkan berkualitas baik. dengan adanya karyawan yang mengacuhkan penggunaan pakaian yang rapi menyebabkan kinerja yang dihasilkan juga berkurang.

e. $b_4 = 0,028$

Menurut Marbun (1993), aspek kelompok kerja memiliki hubungan positif atau $b > 0$ dalam mempengaruhi keberhasilan penerapan HACCP terhadap kinerja karyawan. Hubungan positif ini terjadi karna dengan adanya aspek kelompok kerja dapat menimbulkan rasa memiliki bersama sehingga lebih bertanggungjawab lagi dalam bekerja.

Dari hasil penelitian didapatkan nilai parameter atau koefisien regresi b_4 dalam hal ini menunjukkan nilai yang positif dimana setiap variabel aspek kelompok kerja (X_4) meningkat satu kali, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,028 kali. Dari pernyataan ini dapat diimplikasikan aspek kelompok kerja (X_3) memiliki pengaruh secara nyata terhadap kinerja karyawan.

Nilai positif ini didapatkan karena pada PT. Marinal Indoprima hubungan karyawan dalam kelompok kerja terjalin dengan baik dan menyebabkan kinerja karyawan juga meningkat dan nyaman dalam bekerja. Selain itu karyawan juga saling mengingatkan jika teman kerjanya mengacuhkan hal-hal kecil seperti penggunaan baju produksi. Contoh dari hasil observasi karyawan dari berbagai divisi dalam ruang produksi saling bertegur sapa untuk menjalin hubungan yang baik dalam kelompok kerja. Jika pada divisi sortir telah menyelesaikan pekerjaannya mereka membantu divisi lain yang akan menyelesaikan pekerjaannya. Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa hubungan baik terjalin dalam kelompok kerja di PT. Marinal Indoprima sehingga kinerja yang dihasilkan juga baik.

f. $b_5 = 0,213$

Menurut Marbun (1993), aspek lingkungan kerja memiliki nilai positif atau $b > 0$ dalam mempengaruhi keberhasilan penerapan HACCP terhadap kinerja karyawan. Hubungan positif ini terjadi karena adanya kebersihan lingkungan dan kedisiplinan kerja.

Dari hasil penelitian didapatkan nilai parameter atau koefisien regresi b_5 dalam hal ini menunjukkan nilai positif dimana setiap variabel aspek lingkungan kerja (X_5) meningkat satu kali, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,213 kali. Dari pernyataan ini dapat diimplikasikan aspek lingkungan kerja (X_5) memiliki pengaruh secara nyata terhadap kinerja karyawan.

Nilai positif ini didapatkan karena pada perusahaan terdapat kedisiplinan kerja yang diterapkan dan dijalankan oleh karyawan, serta kebersihan lingkungan kerja yang dijaga oleh perusahaan. Dengan demikian lingkungan kerja yang baik maka kinerja dari karyawan juga baik. Sebagai contoh dari hasil observasi pada penelitian ini karyawan di PT. Marinal Indoprima menjaga

kebersihan dengan membuang sampah pada tempatnya, menjaga kerapian lingkungan kerja dan menjaga kerapian dalam berpakaian sehingga karyawan menjadi nyaman dalam melaksanakan pekerjaan dan menghasilkan kinerja yang baik dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dengan kualitas produk yang baik.

Selain itu dari Tabel 21 juga dapat menunjukkan bahwa :

1. Koefisien korelasi ganda R sebesar 0,942 atau mendekati 1, yang berarti antara variabel peran pimpinan, peran karyawan, hubungan pimpinan dan karyawan, aspek kelompok kerja dan aspek lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan hubungan yang kuat. Jadi korelasi antara faktor-faktor tersebut dengan kinerja karyawan sangat kuat dimana setiap kenaikan variabel-variabel terjadi secara bersama-sama dengan kinerja karyawan PT. Marinal Indoprima.
2. Koefisien nilai $\text{Adj } R^2$ sama dengan 0,874 sehingga dapat disimpulkan bahwa 87,4% keragaman yang dapat dijelaskan, sedangkan 13,6% merupakan keragaman lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian. Untuk lebih jelasnya hasil analisis regresi dapat dilihat pada Lampiran 5.

4.9 Uji Hipotesis

4.9.2 Uji F

Menurut Ghozali (2011), uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Kriteria uji F ini dengan melihat probabilitas dari F-hitung, yakni :

- Jika probabilitas F-hitung $P \leq 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh nyata (signifikan) terhadap variabel terikat pada tingkat signifikan tertentu.
- Jika probabilitas F-hitung $P \geq 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini berarti variasi secara bersama-sama tidak berpengaruh nyata (non signifikan) terhadap variabel terikat.

Dari hasil penyebaran kuisioner didapatkan hasil seperti berikut :

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.058	5	1.212	68.858	.000 ^b
	Residual	.774	44	.018		
	Total	6.832	49			

a. Dependent Variable: lnY

b. Predictors: (Constant), X5, X1, X2, X3, X4

Gambar 7. Hasil Uji F

Dari hasil uji F dari Gambar 5 diatas didapatkan nilai F hitung sebesar 68,858 dengan signifikan 0,000. Sementara nilai dari F tabel dengan $n = 50$ dan $k = 5$ didapatkan hasil sebesar 2,40. Dapat dikatakan bahwa F hitung $>$ F tabel. Dari pernyataan tersebut didapatkan hasil bahwa peran pimpinan, peran karyawan, hubungan pimpinan dan karyawan, aspek kelompok kerja dan aspek lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara bersama-sama. Peran pimpinan yang mengawasi karyawan dalam bekerja, melakukan diskusi dengan karyawan, menjaga kebersihan lingkungan, menjaga lingkungan kerja tetap rapi dan karyawan yang saling bertegur sapa mempengaruhi kinerja karyawan secara bersama-sama.

4.9.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui prosentase sumbangan pengaruh variabel independen (X_1 ,

$X_2, \dots, X_n$) secara serentak terhadap variabel dependen (Y). Koefisien ini menunjukkan seberapa besar presentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen. *Adj R square* sama dengan 0, maka tidak ada sedikitpun presentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen, atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model tidak menjelaskan sedikitpun variasi variabel dependen (Ghozali, 2011). Sebaliknya *Adj R square* sama dengan 1, maka presentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna, atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model menjelaskan 100% variasi variabel dependen. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Gambar 6.

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.942 ^a	.887	.874	.13265

a. Predictors: (Constant), X5, X1, X2, X3, X4

Gambar 8. Hasil Output Analisis Determinasi

Berdasarkan dari hasil determinasi yang ditunjukkan pada Gambar 6 diatas didapatkan hasil *Adj R square* sebesar 0,874 atau 87,4%. Penggunaan *Adj R square* dilakukan karena nilai *Adj R square* lebih stabil. Hal ini menunjukkan bahwa presentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 87,4% atau dapat disimpulkan bahwa variabel peran pimpinan (X_1), peran karyawan (X_2), hubungan pimpinan dan karyawan (X_3), aspek kelompok kerja (X_4), aspek lingkungan kerja (X_5) mempengaruhi kinerja karyawan (Y) sebesar 83,4% sementara sisanya 17,6% dipengaruhi variabel diluar model penelitian. Adapun faktor lain diluar model yang dapat mempengaruhi adalah :

b. Kompensasi

Kompensasi merupakan faktor utama dalam kepegawaian. Kebijakan kepegawaian banyak berhubungan dengan pertimbangan untuk menentukan kompensasi karyawan. Tingkat besar kecilnya kompensasi karyawan sangat berkaitan dengan tingkat pendidikan, tingkat jabatan, dan masa kerja karyawan. Maka dari itu dalam menentukan kompensasi karyawan perlu didasarkan pada penilaian prestasi, kondisi pegawai, tingkat pendidikan, jabatan, dan masa kerja karyawan (Mangkunegara, 2002).

Bagi karyawan PT. Marinal Indoprima upah menentukan standard dan kualitas hidupnya. Upah ukuran tenaga, pikiran, waktu, risiko kerja, dan kinerja yang diberikan kepada perusahaan. Upah juga mencerminkan kualitas dan kebahagiaan hidup karyawan di hari tua. Sehingga kompensasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

c. Motivasi

Motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong seorang karyawan untuk bekerja. Motivasi adalah kesediaan individu untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi (Robbin, 2001).

Motivasi dapat diberikan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Semakin banyak motivasi yang diberikan maka semakin baik kinerja dari karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

4.9.4 Uji t

Uji t dikenal dengan uji parsial, yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel

terikatnya. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing t hitung.

Menurut Ghazali (2011), uji statistik pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat.

Jika t hitung $>$ t tabel, maka test adalah signifikan dan H_0 ditolak, H_a diterima.

Jika t hitung $<$ t tabel, maka test adalah tidak signifikan dan H_0 diterima, H_a ditolak. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 22.

Tabel 22. Hasil Uji t

Variabel	T hitung	T tabel	Signifikan	Keterangan
Peran Pimpinan (X1)	-1,267	1,67943	0,212	T hitung $<$ T tabel
Peran Karyawan (X2)	3,291	1,67943	0,002	T hitung $>$ T tabel
Hubungan Pimpinan dan Karyawan (X3)	-3,028	1,67943	0,004	T hitung $<$ T tabel
Aspek Kelompok Kerja (X4)	3,840	1,67943	0,000	T hitung $>$ T tabel
Aspek Lingkungan Kerja (X5)	4,607	1,67943	0,000	T hitung $>$ T tabel

Sumber : Data Primer (SPSS for Windows), 2016

Dari Tabel 22 diatas dapat disimpulkan bahwa variabel peran pimpinan (X_1) mempengaruhi tidak nyata secara parsial dan signifikan diatas 0,05 . Variabel peran karyawan (X_2) mempengaruhi nyata secara parsial dan variabel signifikan karena lebih kecil dari 0,05. Pada variabel Hubungan pimpinan dan karyawan (X_3) mempengaruhi nyata secara parsial dan signifikan diatas 0,05 . Variabel aspek kelompok kerja (X_4) mempengaruhi nyata secara parsial dan signifikan lebih kecil dari 0,05 dan variabel aspek lingkungan kerja (X_5)

mempengaruhi nyata secara parsial dan variabel signifikan karena lebih kecil dari 0,05.

Dapat disimpulkan dari hasil uji t bahwa peran pimpinan mempengaruhi kinerja karyawan secara tidak nyata, dimana dalam peran pimpinan di PT. Marinal Indoprima masih dilakukan kurang maksimal. Dalam penelitian ini peran pimpinan bernilai negatif . Hal ini dapat dilihat dari peran pimpinan yang masih kurang aktif untuk mengawasi proses produksi. Sehingga pengaruh dari pimpinan ini tidak terlihat secara nyata. Untuk peran karyawan dalam penelitian ini bernilai positif, nilai dari hasil uji t dapat disimpulkan bahwa memiliki pengaruh secara nyata terhadap kinerja karyawan. Dapat dilihat bahwa tugas karyawan di PT. Marinal Indoprima dilaksanakan dengan baik, sehingga peran karyawan mempengaruhi secara nyata. Hubungan pimpinan dan karyawan dari hasil uji t didapatkan bernilai negatif dan dapat disimpulkan bahwa memiliki pengaruh secara tidak nyata. Hal ini dapat dilihat bahwa dari pimpinan yang terbuka mendengarkan pendapat dari karyawan. Setelah dilakukan uji t pada variabel aspek kelompok kerja bernilai positif dan dapat disimpulkan mempengaruhi secara nyata terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini terjalin hubungan yang baik antara sesama karyawan sehingga memberikan dampak yang baik terhadap kinerja yang dihasilkan. sehingga aspek kelompok kerja mempengaruhi secara nyata terhadap kinerja karyawan. Pada aspek lingkungan kerja dapat disimpulkan mempengaruhi secara nyata terhadap kinerja karyawan karena bernilai positif setelah dilakukan uji t. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kebersihan lingkungan kerja pada PT. Marinal Indoprima terjaga dengan baik. sehingga memberikan dampak yang baik terhadap kinerja karyawan dan mempengaruhi secara nyata terhadap kinerja yang dihasilkan.