

## BAB IV

### ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Karakteristik Responden

##### 4.1.1 Umur

Berdasarkan umur responden, dibagi atas 4 kelompok, yaitu kelompok usia 17–25 tahun, 26–35 tahun, 36–45 tahun, dan 46–55 tahun. Data karakteristik responden berdasarkan umur dapat ditunjukkan pada Tabel 4.1 berikut ini:

Tabel 4.1  
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

| Umur          | Jumlah | Persentase |
|---------------|--------|------------|
| 17 – 25 tahun | 12     | 21,8%      |
| 26 – 35 tahun | 15     | 27,3%      |
| 36 – 45 tahun | 24     | 43,6%      |
| 46 – 55 tahun | 4      | 7,3%       |
| Total         | 55     | 100,0%     |

Sumber : Data Primer yang diolah, 2006

Berdasarkan Tabel 4.1 di atas dapat diketahui bahwa responden yang berumur 17 – 25 tahun adalah sebesar 21,8% atau sebanyak 12 orang, yang berumur antara 26 – 35 tahun yaitu sebesar 27,3% atau sebanyak 15 orang, yang berumur 36 – 45 tahun sebesar 43,6% atau 24 orang, dan yang berumur 46 – 55 tahun sebesar 7,3% atau 4 orang. Sehingga dapat diketahui bahwa mayoritas karyawan adalah berumur 36 – 45 tahun dan ini menunjukkan bahwa karyawan pada bagian produksi CV DSCO di Blitar masih termasuk tenaga

kerja yang produktif sehingga masih sangat mempunyai banyak kesempatan untuk meningkatkan prestasi kerjanya.

#### 4.1.2 Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelamin responden, terdiri atas dua kelompok, yaitu kelompok pria dan wanita. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat ditunjukkan pada Tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2  
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| Jenis Kelamin | Jumlah | Persentase |
|---------------|--------|------------|
| Pria          | 49     | 89.1%      |
| Wanita        | 6      | 10.9%      |
| Total         | 55     | 100.0%     |

Sumber : Data Primer yang diolah, 2006

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas menunjukkan bahwa karyawan CV DSCO Blitar mayoritas adalah berjenis kelamin pria yaitu sebanyak 49 orang atau sebesar 89,1% dan sisanya sebanyak 6 orang atau sebesar 10,9% adalah wanita. Ini disebabkan untuk pekerjaan dibagian produksi lebih banyak membutuhkan karyawan pria, ini disebabkan karena pada bagian produksi ini membutuhkan tenaga yang besar seperti bagian reproduksi, perbaikan, pengecatan, *finishing*, sedangkan karyawan wanita mengurus bidang administrasi.

### 4.1.3 Lama Bekerja

Berdasarkan lama bekerja responden, dibagi atas 3 kelompok, yaitu kelompok kurang dari 1 tahun, 1–5 tahun, dan lebih dari 5 tahun. Data karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dapat ditunjukkan pada Tabel 4.3 berikut ini:

Tabel 4.3  
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama bekerja

| Lama bekerja        | Jumlah | Persentase |
|---------------------|--------|------------|
| Kurang dari 1 tahun | 10     | 18.2%      |
| 1 – 5 tahun         | 17     | 30.9%      |
| Lebih dari 5 tahun  | 28     | 50.9%      |
| Total               | 55     | 100.0%     |

Sumber : Data Primer yang diolah, 2006

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas dapat diketahui bahwa responden yang mempunyai lama bekerja kurang dari 1 tahun adalah sebesar 18,2% atau sebanyak 10 orang, yang mempunyai lama bekerja antara 1 – 5 tahun yaitu sebesar 30,9% atau sebanyak 17 orang, dan yang mempunyai lama bekerja lebih dari 5 tahun sebesar 50,9% atau 28 orang. Sehingga dapat diketahui bahwa mayoritas karyawan adalah mempunyai lama bekerja lebih dari 5 tahun dan ini menunjukkan bahwa dari segi pengalaman kerja, karyawan CV DSCO tersebut sudah digolongkan mempunyai lama bekerja yang cukup lama sehingga sudah terbiasa dan mempunyai pengalaman dengan pekerjaan yang biasa dilaksanakan.

#### 4.1.4 Pendidikan

Berdasarkan pendidikan responden, dibagi atas 4 kelompok, yaitu: SD, SMP, SMA/STM dan D3-S1. Data karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat ditunjukkan pada Tabel 4.4 berikut ini:

Tabel 4.4  
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

| Pendidikan | Jumlah | Persentase |
|------------|--------|------------|
| SD         | 6      | 10.9%      |
| SMP        | 13     | 23.6%      |
| SMA/STM    | 34     | 61.8%      |
| D3 – S1    | 2      | 3.6%       |
| Total      | 55     | 100.0%     |

Sumber : Data Primer yang diolah, 2006

Berdasarkan Tabel 4.4 di atas dapat diketahui bahwa responden yang berpendidikan SD adalah sebanyak 6 orang atau sebesar 10,9%, yang berpendidikan SMP yaitu sebesar 23,6% atau sebanyak 13 orang, yang berpendidikan SMA/STM sebesar 61,8% atau 34 orang, dan yang berpendidikan D3 – S1 sebesar 3,6% atau 2 orang. Sehingga dapat diketahui bahwa mayoritas karyawan adalah berpendidikan SMA/STM dan ini disebabkan karena perusahaan tersebut dalam menerima karyawan lebih banyak mengambil lulusan dari sekolah menengah kejuruan, karena karyawan yang dibutuhkan adalah karyawan yang mempunyai ketrampilan kerja.

jamsostek yang diberikan telah memenuhi harapan karyawan, jamsostek yang diberikan cukup memberikan rasa aman bagi karyawan, perusahaan sangat memperhatikan masa pensiun karyawan.

## 2. Kepemimpinan.

Variabel kepemimpinan terdiri dari 15 butir pernyataan. Berikut hasil jawaban responden terhadap item-item pada variabel kepemimpinan.

Tabel 4.6  
Variabel Kepemimpinan ( $X_2$ )

| No | Pernyataan   | Rata-rata |
|----|--|-----------|
| 1  | Pimpinan mau mendengarkan keluhan karyawan   | 3.78      |
| 2  | Pimpinan menghendaki agar semua pekerjaan dapat selesai tepat waktu.                         | 3.53      |
| 3  | Pimpinan mau melibatkan karyawan dalam menyelesaikan masalah dikantor.                       | 3.55      |
| 4  | Pimpinan mau meminta pendapat tentang penerapan kebijakan baru.                              | 3.67      |
| 5  | Pemimpin mau memberikan saran dan petunjuk bagi karyawan dalam menjalankan tugas.            | 3.78      |
| 6  | Pimpinan mau memantau kemajuan para karyawan.  | 3.87      |
| 7  | Pimpinan mau menegur dan memberikan solusi jika terjadi kesalahan dalam menyelesaikan tugas. | 3.73      |
| 8  | Pimpinan mau meminta ide dan membahas masalah yang terjadi dikantor.                         | 3.58      |
| 9  | Pimpinan mau bersifat fleksibel dalam memimpin.  | 3.76      |
| 10 | Pemimpin mau memperhatikan kemauan karyawan.   | 3.60      |
| 11 | Pimpinan mau berdiskusi dengan karyawan sebelum mengambil keputusan.                         | 3.80      |
| 12 | Pimpinan mau melibatkan karyawan dalam merumuskan rencana kegiatan.                          | 3.69      |
| 13 | Diluar jam kantor, pimpinan mau meminta pendapat karyawan tentang situasi dikantor.          | 3.58      |

fleksibel dalam memimpin, pimpinan menghendaki agar semua pekerjaan dapat selesai tepat waktu, pimpinan mau berdiskusi dengan karyawan sebelum mengambil keputusan, pimpinan mau melibatkan karyawan dalam merumuskan rencana kegiatan, diluar jam kantor, pimpinan mau meminta pendapat karyawan tentang situasi dikantor, pemimpin menghendaki agar semua karyawan selalu siap menjalankan tugas, pemimpin menghendaki agar karyawan memahami benar tugas yang akan dilaksanakan.

#### 4.2.1.2 Variabel *Dependent* (Prestasi Kerja)

Variabel prestasi kerja terdiri dari 15 butir pernyataan penilaian dari karyawan dan 10 butir penilaian dari pimpinan, yang kemudian dari hasil penilaian karyawan dan pimpinan dicari rata-rata tiap-tiap butir. Hasil jawaban responden rata-rata pada variabel prestasi kerja dapat dilihat pada table di bawah ini.

Tabel 4.7

#### Variabel Prestasi Kerja (Y)

| No | Pernyataan   | Rata-rata |
|----|--|-----------|
| 1  | Pekerjaan yang diberikan dapat selesai tepat waktu.  | 3.73      |
| 2  | Beban kerja disesuaikan dengan kemampuan karyawan    | 3.89      |
| 3  | Karyawan mau menggunakan waktu kerja secara efisien. | 3.80      |
| 4  | Karyawan mau menyelesaikan pekerjaan dengan tuntas   | 3.69      |

|      |  |      |
|------|--|------|
| 5    | Karyawan cukup teliti dalam bekerja.                                     | 3.73 |
| 6    | Karyawan cukup terampil dalam bekerja.                                   | 3.98 |
| 7    | Karyawan mau menyelesaikan pekerjaan dengan hati-hati                    | 3.91 |
| 8    | Ketepatan dan pemahaman kerja diperlukan oleh karyawan.                  | 3.85 |
| 9    | Karyawan mau hadir di kantor tepat pada waktunya.                        | 3.62 |
| 10   | Perintah atasan selalu diikuti oleh karyawan.                            | 3.64 |
| 11   | Karyawan mau berinisiatif dalam melakukan pekerjaan.                     | 3.69 |
| 12   | Hubungan kerja antara atasan dengan bawahan baik.                        | 3.84 |
| 13   | Hubungan antara karyawan dengan rekan kerja baik.                        | 3.65 |
| 14   | Karyawan memiliki tanggungjawab terhadap pekerjaan yang dikerjakan.      | 3.80 |
| 15   | Karyawan mau peduli terhadap peraturan baru yang dikeluarkan perusahaan. | 3.69 |
| Rata |  | 3.77 |

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2006

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas dapat diketahui bahwa variabel prestasi kerja memiliki rata-rata jawaban sebesar 3,77, dengan nilai jawaban rata-rata tertinggi 3,98 pada pernyataan karyawan cukup terampil dalam bekerja dan nilai rata-rata terendah sebesar 3,62 pada pernyataan karyawan mau hadir di kantor tepat pada waktunya. Dengan nilai rata-rata sebesar 3,77 ini menunjukkan bahwa penilaian terhadap variabel prestasi kerja mempunyai kecenderungan nilai yang tinggi, ini menunjukkan bahwa karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, beban kerja sesuai dengan kemampuan karyawan, mau menggunakan waktu kerja secara efisien, mau menyelesaikan pekerjaan dengan tuntas, cukup teliti dalam bekerja, cukup terampil dalam bekerja,

kepemimpinan sebesar 80,6%, ini menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel bebas (X) secara bersama dengan variabel terikat (Y) sangat kuat dan erat.

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat diketahui *R square* sebesar 0,650. Dengan nilai *R square* 0,650, maka dapat diartikan bahwa 65,0% prestasi kerja dapat dijelaskan oleh kedua variabel bebas yang terdiri dari variabel kompensasi ( $X_1$ ), dan kepemimpinan ( $X_2$ ). Sedangkan sisanya sebesar 35,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas diketahui nilai probabilitas sebesar 0,000. Ini berarti bahwa probabilitas  $0,000 < 0,05$ . Maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima. Artinya bahwa kompensasi ( $X_1$ ) dan kepemimpinan ( $X_2$ ) secara simultan mempunyai pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada CV DSCO di Blitar.

#### 4.2.2.3 Korelasi Parsial (Uji t)

Analisis Korelasi parsial digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan variabel bebas dengan variabel terikat secara parsial. Sedangkan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial digunakan koefisien determinasi parsial ( $r^2$ ).

Hasil koefisien korelasi parsial dengan bantuan SPSS 11.5, dapat dilihat pada Tabel 4.9, dan dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4.9  
Koefisien Korelasi Parsial

| Variabel                       | r parsial | r <sup>2</sup> |
|--------------------------------|-----------|----------------|
| Kompensasi (X <sub>1</sub> )   | 0.591     | 0.349          |
| Kepemimpinan (X <sub>2</sub> ) | 0.450     | 0.202          |

Sumber : Data primer yang diolah, 2006

- a)  $R_{X_1,Y} = 0,591$  berarti bahwa terdapat hubungan yang positif antara variabel kompensasi dan prestasi kerja. Hasil uji t diperoleh tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang nilainya kurang dari 0,05 menunjukkan bahwa hubungan tersebut lemah dan signifikan dengan nilai korelasi sebesar 0,591 menunjukkan bahwa hubungan kedua variabel cukup erat. Maksudnya dengan kompensasi yang semakin tinggi maka prestasi kerja karyawan juga akan meningkat, begitu juga sebaliknya. Sedangkan koefisien determinasi ( $r^2$ ) sebesar 0,349 artinya 34,9% variabel prestasi kerja dipengaruhi oleh variabel kompensasi.

Pengujian pada variabel kompensasi (X<sub>1</sub>).

Hasil perhitungan pada regresi berganda diperoleh probabilitas sebesar 0,000. Dengan demikian probabilitas  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya pada

variabel kompensasi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja.

b)  $R_{X_2,Y} = 0,450$  berarti bahwa terdapat hubungan yang positif antara variabel kepemimpinan dan prestasi kerja. Hasil uji  $t$  diperoleh tingkat signifikansi sebesar 0,001 yang nilainya kurang dari 0,05 menunjukkan bahwa hubungan tersebut lemah dan signifikan dengan nilai korelasi sebesar 0,450 menunjukkan bahwa hubungan kedua variabel cukup erat. Maksudnya dengan kepemimpinan yang semakin meningkat maka prestasi kerja karyawan juga akan meningkat, begitu juga sebaliknya. Sedangkan koefisien determinasi ( $r^2$ ) sebesar 0,202 artinya 20,2% variabel prestasi kerja dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan.

Pengujian pada variabel kepemimpinan ( $X_2$ ).

Hasil perhitungan pada regresi berganda diperoleh probabilitas sebesar 0,001. Dengan demikian probabilitas  $0,001 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya pada variabel kepemimpinan secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja.

Untuk mengetahui variabel yang dominan dari kompensasi dan kepemimpinan terhadap prestasi kerja pada CV DSCO di Blitar digunakan koefisien determinasi parsial.

Dari hasil analisis Regresi Linear Berganda diperoleh koefisien determinasi parsial untuk masing-masing variabel sebagai berikut:

Tabel 4.10  
Koefisien Determinasi Parsial

| Variabel              | $r^2$ |
|-----------------------|-------|
| Kompensasi ( $X_1$ )  | 0.349 |
| Kepemimpinan( $X_2$ ) | 0.202 |

Sumber : Data primer yang diolah, 2006

Berdasarkan Tabel 4.10 di atas terlihat bahwa koefisien determinasi parsial untuk variabel kompensasi ( $X_1$ ) diperoleh koefisien determinasi parsial terbesar yaitu sebesar 0,349. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang dominan terhadap prestasi kerja.

### 4.2.3 Pembahasan dan Implikasi

Pembahasan pengaruh kompensasi dan kepemimpinan terhadap prestasi kerja didasarkan pada hasil analisis data, khususnya dalam pengujian setiap hipotesis.

#### 1) Pengaruh Kompensasi terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan analisis regresi kompensasi mempunyai pengaruh kuat dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada CV DSCO di Blitar. Ini dapat diketahui dari nilai probabilitas sebesar 0,000 yang nilainya lebih kecil dari 0,05.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Program kompensasi umumnya bertujuan untuk kepentingan organisasi, karyawan, pemerintah/masyarakat. Supaya tujuan tersebut tercapai dan memberikan kepuasan bagi semua pihak hendaknya program kompensasi ditetapkan berdasarkan prinsip adil dan wajar.

Adanya program kompensasi yang berupa gaji yang diperoleh sesuai dengan pekerjaan yang dilaksanakan, adanya bonus-bonus, dan lain-lain akan dapat menimbulkan semangat dari karyawan untuk selalu meningkatkan prestasi kerjanya dengan

harapan dengan prestasi kerja yang tinggi maka karyawan tentunya akan mempunyai harapan bahwa kompensasi yang akan diterima oleh karyawan semakin besar.

## **2) Pengaruh Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja**

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi sekelompok orang agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berdasarkan analisis regresi kepemimpinan mempunyai pengaruh kuat dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Ini dapat diketahui dari nilai probabilitas sebesar 0,001 yang nilainya lebih kecil dari 0,05.

Pemimpin atau manajer merupakan sumber daya pokok yang harus ada dalam setiap organisasi. Sifat kepemimpinan yang efektif akan meningkatkan produktivitas kerja pada karyawan. Kepemimpinan yang menggairahkan para karyawan merupakan sumber motivasi, sumber moral, dan sumber disiplin dalam melaksanakan kerja yang menjadi tanggung jawab seorang pemimpin.

Karyawan umumnya merespon dengan baik harapan-harapan yang tinggi dari pemimpin mereka dan mempercayainya serta mencoba membenarkan harapan-harapan mereka pada manajernya masing-masing secara langsung. Apabila harapan dari seorang manajer tinggi maka karyawan akan termotivasi untuk

meningkatkan prestasi kerjanya baik dengan cara meningkatkan hasil kerjanya maupun karyawan bekerja dengan giat agar yang menjadi harapan atau tujuan perusahaan tercapai.

