

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah Perusahaan

Pada awalnya perusahaan ini merupakan perusahaan perorangan milik bapak H. M. Husnun, yang didirikan pada tahun 1968 dengan nama Aneka Karya. Pada waktu itu, perusahaan Aneka Karya masih sejenis dengan industri kecil dan kegiatannya pun hanya meliputi pengecoran, perdagangan perantara serta usaha-usaha kecil lainnya. Selain itu produksinya masih berupa wajan, kerekan sumur, kaki mesin jahit, dan produk rumah tangga lainnya. Pada masa perintisan ini, seluruh modal perusahaan masih dibiayai oleh bapak H. M. Husnun dan masih menerapkan teknologi pengecoran sederhana, yaitu dengan dapur tukik, bahan bakunya pun masih dipenuhi secara lokal dan pemasaran hasil produksinya masih sempit.

Pada tanggal 22 Maret 1973 perusahaan diubah bentuknya menjadi perusahaan komanditer (CV) dengan akte notaris No. 50/22/1973 dihadapan notaris R. Sugondo Notodisuro, SH. Sejak saat itu perusahaan sudah mengkhususkan diri untuk memproduksi barang-barang berskala besar sesuai dengan permintaan pemesan, misalnya pipa *fitting* untuk saluran air, rem kerata api, dan produk berat lainnya. Pada saat itu perusahaan merasa harus dapat bersaing dengan perusahaan lainnya, sehingga CV. Aneka Karya mendapat bimbingan teknis dari *Meal Industry Development Center* (MIDC) ataupun dari

departemen perindustrian, sehingga pada tahun 1982, proses pengecoran mulai dilakukan dengan dapur kupola, sedangkan untuk kebutuhan modal CV. Aneka Karya mendapat bantuan dari Bank Bumi Daya (BBD) cabang Surakarta.

Untuk mendapat kepercayaan dalam mengikuti *tender*, mendapatkan pinjaman, dan memperkuat kedudukan perusahaan, maka pada tanggal 23 Desember 1980 perusahaan diubah bentuknya menjadi Perusahaan Terbatas (PT) dengan akte notaris No. 61/23/12/1980 dihadapan notaris Hendrikus Subekti, SH. Selanjutnya permintaan terus meningkat sehingga perusahaan sulit mengimbangnya. Untuk mengatasi hal tersebut, perusahaan mengambil kebijakan untuk mendirikan perusahaan baru, maka didirikan PT. Aneka Karya unit II yang diresmikan Dirjen Industri Kecil Departemen Perindustrian pada tanggal 28 Juni 1986, sehingga perusahaan terdiri dari PT. Aneka Karya unit I dan Aneka Karya unit II. Pada pertengahan Juli 1994 nama perusahaan diubah menjadi PT. Aneka Adhilogam Karya sampai sekarang. Sejak saat itu proses pengecorannya tidak lagi menggunakan kupola, tetapi menggunakan dapur industri frekuensi rendah. Sampai saat ini PT. Aneka Adhilogam Karya mempunyai 160 orang karyawan yang didalamnya termasuk 25 orang staf kantor.

4.1.2 Lokasi Perusahaan

Dalam mendirikan perusahaan, biasanya muncul berbagai permasalahan yang sangat kompleks. Salah satu diantaranya adalah penentuan letak geografis dari perusahaan. Penentuan letak geografis dari perusahaan mempunyai tujuan agar perusahaan dapat mempertahankan kontinuitas usahanya dalam jangka

panjang, begitu juga semua aktivitas dapat berjalan lancar sesuai dengan tujuan perusahaan. Seperti halnya dengan PT. Aneka Adhilogam Karya yang memiliki lokasi di Batur, Ceper, Klaten yang merupakan salah satu sentral industri di Jawa Tengah, mempunyai pertimbangan antara lain :

1. Aspek historis

Di daerah Batur, Ceper sejak jaman dahulu dikenal sebagai tempat pengecoran besi, sehingga penduduk sekarang tinggal meneruskan dan mengembangkan warisan tersebut. Dari penduduk sendiri telah memiliki pengalaman dan keahlian dalam pengecoran logam.

2. Aspek tenaga kerja

Kebutuhan tenaga kerja yang terampil dan cakap dapat dipenuhi dari daerah sekitar, disamping sudah tersebar lembaga pendidikan dan adanya sekolah kejuruan (STM) Batur.

3. Aspek Transportasi

Letak perusahaan sangat strategis karena terletak kurang lebih 3 Km dari jalan raya Yogya – Solo. Terdapat sarana angkutan umum dan jalan sehingga mempermudah perusahaan untuk mendatangkan bahan baku dan termasuk pemasaran hasil produksi.

4. Aspek bahan baku

Bahan baku cor logam seperti skrap besi, skrap baja, *pig iron*, dan serpih gram dapat diperoleh dengan mudah karena daerah Batur, Ceper banyak produsen dan pensuplainya.

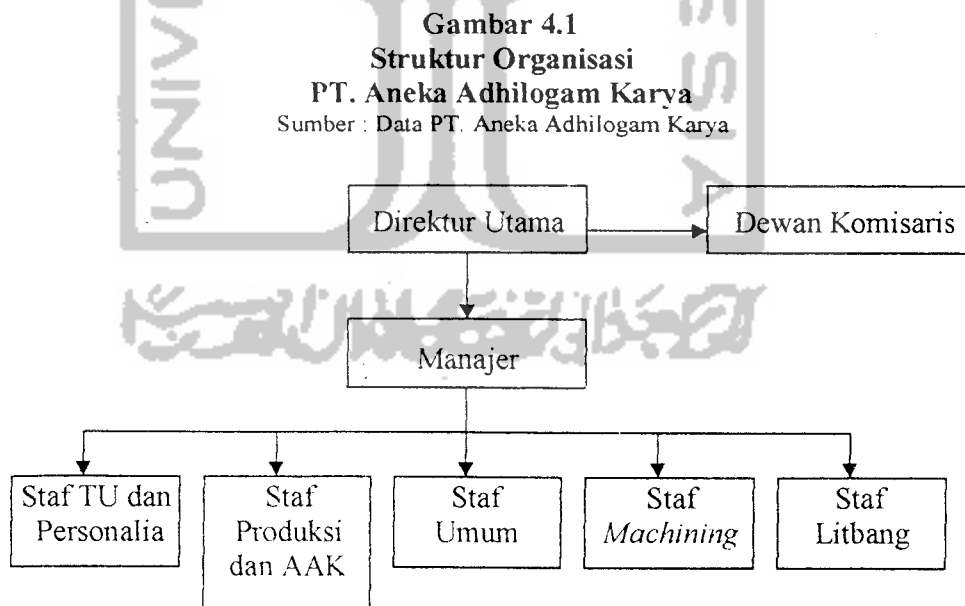
5. Aspek ekonomi

Dengan kemudahan tenaga kerja, transportasi, dan bahan baku, maka perusahaan relatif dengan cepat memperoleh dan memenuhi pesanan dan biaya produksi dapat ditekan.

4.1.3 Struktur Organisasi

Secara umum setiap perusahaan mempunyai struktur organisasi dalam menjalankan usahanya. Hal ini dimaksudkan untuk mempermudah pimpinan dalam mengelola bagian-bagian perusahaan dalam menjalankan tugas, sehingga diperoleh kesinambungan dan tanggung jawab yang baik yang sesuai dengan tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

Adapun secara lengkap struktur organisasi yang ada pada perusahaan PT. Aneka Adhilogam Karya adalah sebagai berikut :



Tugas dan wewenang masing-masing bagian sebagai berikut :

1. Dewan Komisaris
 - a) Mengawasi dan menerbitkan pelaksanaan tujuan perusahaan berdasarkan kebijakan umum perusahaan yang telah ditetapkan.
 - b) Mengatur dan mengkoordinir kepentingan para pemegang saham sesuai dengan anggaran dasar perusahaan.
 - c) Menerbitkan penilaian dan mewakili para pemegang saham atau pengesahan, neraca perhitungan laba rugi tahunan yang disampaikan oleh Direksi.
2. Direktur Utama
 - a) Sebagai pejabat tinggi yang memimpin perusahaan.
 - b) Menjaga kelangsungan hidup perusahaan.
 - c) Merencanakan, mengkoordinasikan dan mengawasi pelaksanaan kegiatan perusahaan.
 - d) Mengawasi kegiatan perusahaan dengan menerima, memeriksa, menganalisa, dan merumuskan laporan-laporan yang disampaikan.
 - e) Mempertanggungjawabkan semua hasil kegiatan perusahaan yang telah dijalankan kepada dewan komisaris.
3. Manajer
 - a) Mengorganisir, mengawasi, dan mengarahkan serta memimpin staf TU dan Personalia, staf produksi dan AAK, staf umum, staf *machining*, dan staf litbang.

b) Bertanggung jawab atas setiap kegiatan perusahaan kepada direktur utama.

4. Staf TU dan personalia

Bertanggung jawab atas administrasi produksi, pembukuan, dan keuangan.

5. Staf produksi dan AAK

Bertanggung jawab atas perencanaan produksi, *quality control* dan harian.

6. Staf umum

Bertanggung jawab atas bahan baku, gudang barang jadi, pengiriman, dan pembantu.

7. Staf *machining*

Bertanggung jawab atas bubut dan bor, *maintenance*, dan peralatan teknik.

8. Staf litbang

Bertanggung jawab atas penelitian dan pengembangan.

4.1.4 Personalia

Dalam perusahaan yang relatif kecil seringkali fungsi personalia dipimpin langsung oleh pimpinan perusahaan. Jadi segala sesuatu yang berhubungan dengan fungsi personalia seperti pengangkatan karyawan, pemberhentian karyawan, pendidikan dan pelatihan, masalah upah karyawan, pengaturan jam kerja, dan lain-lain ditentukan oleh pimpinan perusahaan. Adapun daftar tenaga kerja dan bagian perusahaan pada PT. Aneka Adhilogam karya adalah sebagai berikut :

Tabel 4.1
Daftar Karyawan
PT. Aneka Adhilogam Karya

No.	Bagian	Pria	Wanita	Jumlah
1	Staf kantor	24	1	25
2	Staf produksi dan mesin	125	-	125
3	Staf administrasi	10	-	10
	Jumlah	159	1	160

Sumber : Data PT. Aneka Adhilogam Karya

1. Sistem pengupahan

Pengupahan pada perusahaan PT. Aneka Adhilogam Karya didasarkan pada sistem borong, harian, dan bulanan, sedangkan ketentuan jam kerja yaitu dari pukul 08.00 WIB sampai pukul 15.00 WIB. Untuk karyawan tetap seperti pengawasan dan keamanan ditetapkan pemberian upah yaitu berdasarkan bulanan.

2. Kesejahteraan karyawan

Dalam menjalankan aktivitas perusahaan tidak lepas dari peran serta para karyawan dalam menjalankan tugasnya. Untuk menunjang itu semua dibutuhkan kondisi fisik yang sehat dan penghidupan yang layak bagi karyawan, maka perusahaan sangat memperhatikan sekali terhadap kesehatan dan kesejahteraan karyawannya. Adapun bentuk dari perhatian perusahaan misalnya dengan cara menyediakan dana kesehatan bagi karyawannya, pemberian tunjangan hari raya, askes, jamsostek, dan bonus undian haji pertahun.

3. Penerimaan karyawan

Sistem penerimaan karyawan di perusahaan PT. Aneka Adhilogam Karya dilakukan dengan cara memberikan informasi tentang kebutuhan tenaga kerja baik mengenai jumlah karyawan maupun ketrampilan yang harus dimiliki oleh calon karyawan yang akan bekerja di perusahaan tersebut.

4.2 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Berhubung dalam pengumpulan data pada penelitian ini sebagian besar menggunakan kuisioner maka untuk memperoleh hasil data yang valid dan reliabel maka dilakukan uji Validitas dan Reliabilitas terhadap butir pernyataan yang ada pada kuisioner.

4.2.1 Uji Validitas

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa cermat suatu tes dapat melakukan fungsi ukurnya. Semakin tinggi validitas suatu alat pengukur, semakin tepat pula pengukur itu mengenai sasarannya. Untuk mengukur validitas kuesoner yang diberikan kepada responden digunakan rumus korelasi *product moment*. Rumusnya adalah sebagai berikut:

$$r = \frac{N(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[N\sum X^2 - (\sum X)^2] [N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

R = Korelasi *product moment*

X = Skor total dari setiap item

Y = Skor/nilai dari setiap item

N = Jumlah sampel

Pengujian validitas atas item-item kuisioner penelitian ini dilakukan dengan bantuan *software SPSS 11.5*, dengan membandingkan nilai R_{tabel} dengan R_{hitung} . R_{tabel} diperoleh dari tabel angka kritik, dengan *degree of freedom* $df = n - 2$ pada α tertentu, dimana n menunjukkan jumlah sampel. Pengujian validitas dan reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan jumlah sampel sebanyak 50 responden. Dengan demikian nilai R_{tabel} pada $df = 50 - 2 = 48$ pada tingkat $\alpha = 5\%$ adalah 0,284. R_{hitung} diperoleh dari nilai *corrected item-total correlation*. Jika $R_{hitung} >$ daripada R_{tabel} , maka item tersebut dinyatakan **valid**.

Berdasarkan hasil uji validitas dengan menggunakan program *SPSS for Windows Release 11.5* diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.2.1.
Uji Validitas

Item Pertanyaan	rXY	Kesimpulan
Kepemimpinan1	0,571	Valid
Kepemimpinan2	0,745	Valid
Kepemimpinan3	0,586	Valid
Kepemimpinan4	0,409	Valid
Kepemimpinan5	0,519	Valid
Kepemimpinan6	0,521	Valid
Kepemimpinan7	0,464	Valid
Kepemimpinan8	0,324	Valid

Kepemimpinan9	0,539	Valid
Komunikasi1	0,545	Valid
Komunikasi2	0,510	Valid
Komunikasi3	0,624	Valid
Komunikasi4	0,608	Valid
Komunikasi5	0,535	Valid
Komunikasi6	0,610	Valid
Komunikasi7	0,599	Valid
Komunikasi8	0,544	Valid
Komunikasi9	0,669	Valid
Prestasi kerja1	0,520	Valid
Prestasi kerja2	0,511	Valid
Prestasi kerja3	0,592	Valid
Prestasi kerja4	0,525	Valid
Prestasi kerja5	0,548	Valid
Prestasi kerja6	0,577	Valid
Prestasi kerja7	0,454	Valid
Prestasi kerja8	0,480	Valid
Prestasi kerja9	0,370	Valid
Prestasi kerja10	0,456	Valid
Prestasi kerja11	0,293	Valid
Prestasi kerja12	0,647	Valid

Sumber : Data primer, diolah 2006

Dengan menggunakan taraf signifikansi (α) = 5% dan N= 50 diperoleh nilai r tabel = 0,284 Apabila r_{XY} lebih besar dari r tabel berarti ada korelasi yang nyata antara kedua variabel tersebut sehingga kuisioner sebagai alat pengukur dikatakan valid dan demikian juga sebaliknya. Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai r_{XY} dari semua butir instrumen lebih besar dari r tabel (0,284), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir dalam instrumen penelitian ini valid.

4.2.2 Uji Reliabilitas

Yang dimaksud dengan reliabilitas adalah sejauh mana suatu pengukuran dapat dipercaya (*reliable*). Uji reliabilitas menunjuk pada tingkat kemantapan atau konsistensi suatu alat ukur (kuesioner). Kuesioner dikatakan *reliable* apabila kuesioner tersebut memberikan hasil yang konsisten jika digunakan secara berulang kali dengan asumsi kondisi pada saat pengukuran tidak berubah.

Kriteria yang digunakan untuk mengetahui tingkat reliabilitas adalah besarnya nilai *Cronbach's Alpha*. Rumusnya adalah sebagai berikut

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum ob^2}{\sigma^2} \right]$$

Keterangan:

- r_{11} = reliabilitas instrumen
 k = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal
 $\sum \delta b^2$ = jumlah varians butir
 δt^2 = varians total

Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

- Apabila alpha positif, serta alpha > r tabel, maka butir atau variabel tersebut dinyatakan reliabel.

Sedangkan apabila :

- Alpha negatif, serta alpha < r tabel, maka butir tersebut tidak reliabel
- Alpha negatif, serta alpha > r tabel, maka butir tersebut tidak reliabel.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dengan menggunakan program *SPSS for Windows Release 11.5* diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.2.2.
Uji reliabilitas

Variabel	r_{11}	Status
Kepemimpinan	0,7454	Reliabel
Komunikasi	0,8114	Reliabel
Prestasi Kerja	0,7876	Reliabel

Sumber : Data primer, diolah 2006

Dengan menggunakan taraf signifikansi (α) = 5% dan $N= 50$ diperoleh nilai r tabel = 0,284. Apabila r_{11} lebih besar dari r tabel berarti kuisioner sebagai alat pengukur dikatakan reliabel dan demikian juga sebaliknya. Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai r_{11} dari instrumen dalam penelitian ini lebih besar dari r tabel (0,284), sehingga dapat disimpulkan instrumen penelitian ini reliabel sehingga dapat digunakan untuk melakukan penelitian.

4.3 Analisis Deskriptif

4.3.1 Karakteristik Responden Menurut Usia

Tabel 4. 3. 1

UMUR

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 21 tahun - 30 tahun	21	30.0	30.0	30.0
31 tahun - 40 tahun	46	65.7	65.7	95.7
41 tahun - 50 tahun	3	4.3	4.3	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Sumber : data primer, diolah 2006

Berdasarkan pengumpulan data yang hasilnya ditampilkan pada tabel diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan berusia 31 tahun sampai 40 tahun, hal ini ditunjukkan bahwa sebanyak 46 karyawan (65,7%), sedangkan sisanya sebanyak 21 karyawan (30%) berusia 21 tahun sampai 30 tahun dan 3 karyawan (4,3%) berusia 41 tahun sampai 50 tahun.

4.3.2 Karakteristik responden Menurut Masa Kerja

Tabel 4. 3. 2

MA_KER

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 5 tahun sampai 10 tahun	5	7.1	7.1	7.1
11 tahun sampai 15 tahun	37	52.9	52.9	60.0
16 tahun sampai 20 tahun	28	40.0	40.0	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Sumber : data primer, diolah 2006

Berdasarkan data yang dikumpulkan melalui kuisioner maupun wawancara dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan memiliki masa kerja 11 tahun sampai 15 tahun sebanyak 37 karyawan (52,9%), sedangkan sisanya memiliki masa kerja 5 tahun sampai 10 tahun sebanyak 5 karyawan (7,1%) dan memiliki masa kerja 16 tahun sampai 20 tahun sebanyak 28 karyawan (40%).

4.3.3 Karakteristik responden Menurut Gender

Tabel 4. 3. 3

GENDER

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid laki-laki	69	98.6	98.6	98.6
perempuan	1	1.4	1.4	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Sumber : data primer, diolah 2006

Berdasarkan data yang dikumpulkan melalui kuisioner maupun wawancara dapat diketahui bahwa sebagian besar berjenis kelamin Laki-laki. Dari 70 karyawan yang diteliti 69 karyawan (98,6%) diantaranya berjenis kelamin Laki-laki, dan hanya 1 karyawan (1,4%) berjenis kelamin perempuan.

4.3.4 Karakteristik Responden Menurut Jabatan

Tabel 4. 3. 4

JABATAN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid produksi	52	74.3	74.3	74.3
mesin	16	22.9	22.9	97.1
staff	2	2.9	2.9	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Sumber : data primer, diolah 2006

Berdasarkan data yang dikumpulkan melalui kuesioner dapat diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki jabatan sebagai karyawan bagian produksi. Dari 70 karyawan yang diteliti sebanyak 52 karyawan (74,3%) bagian produksi, sedangkan sisanya sebanyak 16 karyawan (22,9%) bagian mesin dan 2 karyawan (2,9%) bagian staff.

4.3.5 Penilaian Responden Terhadap Kepemimpinan dan Komunikasi

Pada penelitian ini penulis memberikan 5 alternatif jawaban dengan menggunakan skala likert, yaitu skala yang dirancang untuk memungkinkan responden menjawab pertanyaan dengan berbagai tingkatan pada setiap butir pertanyaan. Adapun alternatif jawaban adalah sebagai berikut : Sangat Tidak Setuju (skor 1); Tidak Setuju (Skor 2); Ragu-ragu (Skor 3); Setuju (Skor 4); Sangat Setuju (skor 5). Jawaban Sangat Tidak Setuju menunjukkan tingkat penilaian yang sangat rendah terhadap pertanyaan yang diajukan dan jawaban Sangat Setuju menunjukkan tingkat penilaian yang sangat tinggi terhadap pertanyaan yang diberikan.

Tahapan berikut ini dilakukan pengukuran skala pada tiap variabel yang diteliti yaitu skala interval. Pengukuran skala interval dilakukan untuk memberikan informasi mengenai jarak perbedaan interval antara tingkatan obyek yang satu dengan yang lainnya.

Untuk penentuan skor, maka rumus yang digunakan adalah (Zainal Mustofa, 1996, hlm. 19):

- Menentukan banyak kelas

$$K = 1 + 3,322 \log n$$

$$K = 1 + 3,322 \log 70$$

$$K = 1 + 3,322 (1,845)$$

$$K = 1 + 6,129$$

$$K = 7,129$$

$$K = 7$$

- Menentukan besarnya interval kelas

$$i = \text{jarak} / \text{banyak kelas}$$

$$i = (5-1) / 7$$

$$i = 4/7$$

$$i = 0,57$$

Dari hasil diatas, maka interval skor dapat ditentukan sebagai berikut:

Tabel 4.3.5
Interval Skor Penilaian Responden

Interval	Keterangan
1,0 - 1,57	Sangat Buruk Sekali
1,58 - 2,14	Sangat Buruk
2,15 - 2,71	Buruk
2,72 - 3,28	Cukup
3,29 - 3,86	Baik
3,87 - 4,43	Sangat Baik
4,44 - 5,0	Sangat Baik Sekali

4.3.5.1 Penilaian responden terhadap kepemimpinan

Penilaian responden terhadap pertanyaan atau pernyataan pada variabel kepemimpinan atau X_1 dapat dilihat pada tabel 4.4.1 berikut ini :

Tabel 4.3.5.1

Penilaian responden terhadap kepemimpinan

No	Jawaban Responden					Rata-rata (Mean)	Kriteria
	SS	S	R	TS	STS		
1	49 (70%)	21 (30,%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	4,70	Sangat Baik Sekali
2	37 (52,9%)	23 (32,9%)	10 (14,3%)	0 (0%)	0 (0%)	4,39	Sangat Baik
3	42 (60%)	23 (32,9%)	5 (7,1%)	0 (0%)	0 (0%)	4,53	Sangat Baik Sekali
4	50 (71,4%)	14 (20%)	6 (8,6%)	0 (0%)	0 (0%)	4,63	Sangat Baik Sekali
5	53 (75,7%)	17 (24,3%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	4,76	Sangat Baik Sekali
6	45 (64,3%)	20 (28,6%)	5 (7,1%)	0 (0%)	0 (0%)	4,57	Sangat Baik Sekali
7	55 (78,6%)	15 (21,4%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	4,79	Sangat Baik Sekali
8	55	13	2	0	0	4,76	Sangat Baik Sekali

	(78,6%)	(18,6%)	(2,9%)	(0%)	(0%)		
9	50	15	5	0	0	4,64	Sangat Baik Sekali
	(71,4%)	(21,4%)	(7,1%)	(0%)	(0%)		
X1	Total Rata-rata (Mean) Faktor Kepemimpinan					4,64	Sangat Baik Sekali

Sumber : Data Primer, Diolah, 2006

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa dengan nilai total rata-rata (mean) sebesar 4,64 menunjukkan bahwa secara keseluruhan penilaian responden terhadap variabel kepemimpinan adalah sangat baik sekali.

4.3.5.2 Penilaian responden terhadap komunikasi

Penilaian responden terhadap pertanyaan atau pernyataan pada variabel komunikasi atau X₂ dapat dilihat pada tabel 4.4.2 berikut ini :

Tabel 4.3.5.2
Penilaian responden terhadap komunikasi

No	Jawaban Responden					Rata-rata (Mean)	Kriteria
	SS	S	R	TS	STS		
1	42	26	2	0	0	4,57	Sangat Baik Sekali
	(60%)	(37,1%)	(2,9%)	(0%)	(0%)		
2	40	2	2	0	0	4,54	Sangat Baik Sekali
	(57,1%)	(40%)	(2,9%)	(0%)	(0%)		
3	46	21	3	0	0	4,61	Sangat Baik Sekali
	(65,7%)	(30%)	(4,3%)	(0%)	(0%)		
4	52	11	7	0	0	4,64	Sangat Baik Sekali
	(74,3%)	(15,7%)	(10%)	(0%)	(0%)		
5	53	15	2	0	0	4,73	Sangat Baik Sekali

	(75,7%)	(21,4%)	(2,9%)	(0%)	(0%)		
6	51	15	4	0	0	4,67	Sangat Baik Sekali
	(72,9%)	(21,4%)	(5,7%)	(0%)	(0%)		
7	37	29	4	0	0	4,47	Sangat Baik Sekali
	(52,9%)	(41,4%)	(5,7%)	(0%)	(0%)		
8	56	10	4	0	0	4,74	Sangat Baik Sekali
	(80%)	(14,3%)	(5,7%)	(0%)	(0%)		
9	47	18	5	0	0	4,60	Sangat Baik Sekali
	(67,1%)	(25,7%)	(7,1%)	(0%)	(0%)		
X1	Total Rata-rata (Mean) Faktor Komunikasi					4,62	Sangat Baik Sekali

Sumber : Data Primer diolah, 2006

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa dengan nilai total rata-rata (mean) sebesar 4,62 menunjukkan bahwa secara keseluruhan penilaian responden terhadap variabel komunikasi adalah sangat baik sekali.

4.3.5.3 Penilaian responden terhadap prestasi kerja

Penilaian pimpinan terhadap variabel prestasi kerja atau Y dapat dilihat pada tabel 4.7 berikut ini :

Tabel 4.3.5.3

Penilaian responden terhadap prestasi kerja

No	Jawaban Responden					Rata-rata (Mean)	Kriteria
	SS	S	R	TS	STS		
1	47	22	1	0	0	4,66	Sangat Baik Sekali
	(67,1%)	(31,4%)	(1,4%)	(0%)	(0%)		

2	51	19	1	0	0	4,70	Sangat Baik Sekali
	(71,4%)	(27,1%)	(1,4%)	(0%)	(0%)		
3	37	27	6	0	0	4,44	Sangat Baik Sekali
	(52,9%)	(38,6%)	(8,6%)	(0%)	(0%)		
4	52	17	1	0	0	4,73	Sangat Baik Sekali
	(74,3%)	(24,3%)	(1,4%)	(0%)	(0%)		
5	54	16	0	0	0	4,77	Sangat Baik Sekali
	(77,1%)	(22,9%)	(0%)	(0%)	(0%)		
6	44	22	4	0	0	4,57	Sangat Baik Sekali
	(62,9%)	(31,4%)	(5,7%)	(0%)	(0%)		
7	57	13	0	0	0	4,81	Sangat Baik Sekali
	(81,4%)	(18,6%)	(0%)	(0%)	(0%)		
8	56	14	0	0	0	4,80	Sangat Baik Sekali
	(80%)	(20%)	(0%)	(0%)	(0%)		
9	58	12	0	0	0	4,83	Sangat Baik Sekali
	(82,9,5%)	(17,1%)	(0%)	(0%)	(0%)		
10	47	23	0	0	0	4,67	Sangat Baik Sekali
	(67,1%)	(32,9%)	(0%)	(0%)	(0%)		
11	57	13	0	0	0	4,81	Sangat Baik Sekali
	(81,4%)	(18,6%)	(0%)	(0%)	(0%)		
12	49	15	6	0	0	4,61	Sangat Baik Sekali
	(70%)	(21,4%)	(8,6%)	(0%)	(0%)		
X1	Total Rata-rata (Mean) Faktor Prestasi Kerja					4,70	Sangat Baik Sekali

Sumber : Data Primer diolah, 2006

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa dengan nilai total rata-rata (mean) sebesar 4,70 menunjukkan bahwa secara keseluruhan penilaian pimpinan perusahaan terhadap faktor prestasi kerja adalah sangat baik sekali.

4.4 Analisis Verifikatif (Inferensial)

4.4.1 Analisis Regresi Berganda

Digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang positif antara variabel kepemimpinan dan komunikasi (variabel bebas) terhadap prestasi kerja karyawan (variabel terikat). Bentuk regresi linear berganda ulang digunakan dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1 x_1 + b_2 x_2$$

Dimana :

Y = prestasi kerja

x_1 = variabel kepemimpinan

x_2 = variabel komunikasi

b_1 dan b_2 = lereng regresi

b_0 = konstanta

Tabulasi data primer yang diperoleh dari hasil penyebaran sejumlah kuesioner akan diolah menggunakan program *SPSS for Windows Release 11.5* (lihat lampiran VI). Dengan melihat nilai koefisien regresi pada persamaan di atas, maka dapat diketahui besarnya pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 4.4.1
Uji regresi Berganda
Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.488	.327		4.552	.000
	kepemimpinan	.292	.101	.331	2.897	.005
	komunikasi	.403	.093	.497	4.351	.000

a. Dependent Variable: prestasi kerja

Dari tabel diatas diperoleh konstanta dan koefisien b_0 untuk persamaan masing-masing variabel yang dapat digambarkan melalui persamaan regresi :

$$Y = 1,488 + 0,292X_1 + 0,403X_2$$

Selanjutnya dari persamaan regresi berganda tersebut dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

a. Makna konstanta sebesar 1,488

Konstanta (a) menunjukkan nilai 1,488 berarti bahwa prestasi kerja (Y) memiliki nilai positif sebesar 1,488 apabila X_1, X_2 diabaikan. Artinya apabila variabel Kepemimpinan (X_1) dan variabel Komunikasi (X_2) diabaikan maka prestasi kerja karyawan pada PT. Aneka Adhilogam Karya adalah positif sebesar 1,488.

b. Makna Koefisien regresi variabel Kepemimpinan (X_1)

Besarnya koefisien variabel Kepemimpinan (X_1) adalah 0,292. Angka ini dapat diartikan bahwa setiap ada kenaikan faktor Kepemimpinan sebesar 1% maka akan mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan (Y) sebesar 0,292% dengan asumsi variabel yang lain tetap. Ada pengaruh positif

antara variabel kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Aneka Adhilogam Karya di Klaten.

c. Makna Koefisien regresi variabel Komunikasi (X_2)

Koefisien regresi variabel Komunikasi adalah sebesar 0,403. Angka ini menunjukkan bahwa setiap ada kenaikan faktor komunikasi sebesar 1% maka akan mempengaruhi prestasi kerja karyawan (Y) sebesar 0,403% dengan asumsi variabel yang lain tetap. Variabel komunikasi memberikan pengaruh yang positif terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Aneka Adhilogam Karya di Klaten.

4.4.2. Analisis Korelasi Berganda

Koefisien determinasi (R) menunjukkan besarnya R^2 yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen. Besarnya R^2 dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.4.2

Uji Korelasi Berganda
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.775(a)	.600	.588	.17307

a Predictors: (Constant), komunikasi, kepemimpinan

Hasil pengolahan data diatas menunjukkan nilai koefisien determinasi (R) sebesar 0,775 dan koefisien determinasi berganda (R^2) sebesar 0,600. Hal ini berarti 60% prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan (X_1)

dan variabel komunikasi (X_2). Sedangkan sisanya ($100\% - 60\% = 40\%$) dijelaskan oleh sebab-sebab lain yang tidak diujikan pada penelitian ini.

4.4.3 Uji Secara Serentak Atau Uji F

Uji secara serentak atau uji F bertujuan untuk menguji apakah kepemimpinan dan komunikasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan program *SPSS for Windows Release 11.5* (lihat lampiran VI) diperoleh hasil berikut :

Tabel 4.4.3
Analisis Uji F
ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.014	2	1.507	50.310	.000(a)
	Residual	2.007	67	.030		
	Total	5.021	69			

a Predictors: (Constant), komunikasi, kepemimpinan

b Dependent Variable: prestasi kerja

Dari hasil olah data tersebut dapat dilakukan pengujian dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Membuat Formulasi Hipotesis

$$H_0 : b_1 = b_2 = 0 \text{ (Hipotesis Nihil)}$$

Tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas (X) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Y).

$H_a : b_1, b_2 \neq 0$ (Hipotesis Alternatif)

Ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas (X) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Y).

2. Menentukan level signifikansi dengan F tabel dengan taraf signifikansi (α) = 5%, $(dk) = (70-2-1) = 67$, diperoleh F tabel sebesar 3,1359
3. Dari hasil pengujian secara serentak atau uji F didapat F hitung sebesar 50,310 dengan nilai signifikansi 0,000 dan didapat nilai F tabel sebesar 3,1359 sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$, karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan didapat nilai signifikansi sebesar 0,000 jauh lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak (signifikan). Berarti ada pengaruh dari variabel X_1 dan X_2 secara bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Aneka Adhilogam Karya di Klaten.
4. Kesimpulan
 H_0 ditolak, berarti kepemimpinan dan komunikasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT Aneka Adhilogam Karya.

4.4.4 Analisis Korelasi Parsial

Analisa korelasi parsial dilakukan untuk mengetahui tingkat pengaruh variabel kepemimpinan dan variabel komunikasi terhadap prestasi kerja karyawan. Baik masing-masing variabel kepemimpinan (X_1) dan komunikasi (X_2) terhadap prestasi kerja. Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan

program *SPSS for Windows Release 11.5* (lihat lampiran VI) diperoleh hasil berikut:

Tabel 4.4.1
Analisis Korelasi Parsial
Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	1.488	.327		4.552	.000			
	kepemimpinan	.292	.101	.331	2.897	.005	.698	.334	.224
	komunikasi	.403	.093	.497	4.351	.000	.742	.469	.336

a. Dependent Variable: prestasi kerja

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

a) Analisis korelasi parsial variabel kepemimpinan

Nilai koefisien korelasi parsial (r^2) antara prestasi kerja karyawan (Y) dan kepemimpinan (X_1) adalah sebesar 0,334. Angka ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X_1) mempengaruhi variabel prestasi kerja karyawan (Y) sebesar 33,4% dengan asumsi variabel independen lainnya konstan, sedangkan uji parsial (uji t) untuk variabel kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1) Hipotesis

$$H_0 : b_i = 0$$

Artinya Variabel Kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

$H_a : b_i \neq 0$

Artinya Variabel Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

2) Menentukan level signifikansi dengan menggunakan t-Tabel dengan taraf signifikansi (α) = 5% dan derajat kebebasan (dk) = (n-k-1), (dk) = (70-2-1) = 67, diperoleh t tabel sebesar 1,6679.

3) Dari hasil uji t didapat t hitung sebesar 2,897 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 dan t tabel sebesar 1,6679, karena nilai t hitung > t tabel dan nilai signifikansi sebesar 0,000 berada dibawah 0,05(0,000 ≤ 0,05). Dengan demikian H_0 ditolak.

4) Kesimpulan

H_0 ditolak berarti Variabel Kepemimpinan (X_1) memiliki pengaruh yang cukup kuat dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. Aneka Adhilogam Karya di Klaten.

b) Analisis Korelasi Parsial Variabel Kepemimpinan

Nilai koefisien korelasi parsial (r^2) antara prestasi kerja karyawan (Y) dan komunikasi (X_2) adalah sebesar 0,469. Angka ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi (X_2) mempengaruhi variabel prestasi kerja karyawan (Y) sebesar 46,9% dengan asumsi variabel independen lainnya konstan, sedangkan uji parsial (uji t) untuk variabel komunikasi adalah sebagai berikut:

1) Hipotesis

$$H_0 : b_i = 0$$

Artinya Variabel Komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

$$H_a : b_i \neq 0$$

Artinya Variabel Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

2) Menentukan level signifikansi dengan menggunakan t-Tabel dengan taraf signifikansi (α) = 5% dan derajat kebebasan

$$(dk) = (n-k-1), (dk) = (70-2-1) = 67, \text{ diperoleh } t \text{ tabel sebesar } 1,6679.$$

3) Dari hasil uji t didapat t hitung sebesar 4,351 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,005 dan t tabel sebesar 1,6679, karena nilai t hitung > t tabel dan nilai signifikansi sebesar 0,005 berada dibawah 0,05 ($0,000 \leq 0,05$). Dengan demikian H_0 ditolak.

4) Kesimpulan

H_0 ditolak berarti Variabel Komunikasi (X_2) memiliki pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. Aneka Adhilogam Karya di Klaten.

Sehingga berdasarkan hasil pengujian secara parsial tersebut diatas dapat dirangkum ke dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 4.4.4.2
Kesimpulan Uji Parsial

Variabel Independen	Variabel Dependen	Kesimpulan
Kepemimpinan (X_1)	Prestasi Kerja	Ho ditolak
Komunikasi (X_2)		Ho ditolak

