

V. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan analisis hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi pimpinan terhadap sikap dan perilaku kerja karyawan di PT. Cipta Enggang Nusalaras. Pembahasan analisis hasil penelitian ini dimulai dari analisis deskriptif (deskripsi variabel penelitian) dan kemudian dilanjutkan dengan analisis kuantitatif yaitu regresi linier sederhana dan pengujian hipotesis.

Pada bab sebelumnya telah dijelaskan bahwa pengumpulan data penelitian dilakukan dengan cara memberikan kuesioner kepada responden penelitian yaitu karyawan PT. Cipta Enggang Nusalaras. Dalam penelitian ini disebarkan 30 kuesioner pada 30 responden. Kuesioner yang dikembalikan sebanyak 30 eksemplar, sehingga respon *rate*-nya sebanyak 100,0%. Kuesioner yang terjawab lengkap dan layak dianalisis dalam penelitian ini sebanyak 30 kuesioner.

Rincian perolehan kuesioner dalam penelitian ini dapat dilihat pada lampiran rekapitulasi data. Setelah data terkumpul, kemudian data diedit (*editing*), diberi kode (*coding*), dan ditabulasikan (*tabulating*). Untuk selanjutnya dianalisis dengan bantuan program statistik komputer *SPSS for Windows*.

A. Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 30 responden, maka dapat diidentifikasi mengenai karakteristik responden sebagai berikut :

1. Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelamin, maka responden dalam penelitian ini diklasifikasikan sebagai berikut :

Tabel 5.1 Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	18	60
2	Perempuan	12	40
Total		30	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2021.

Berdasarkan Tabel 5.1 di atas menunjukkan bahwa 30 karyawan pembibitan dalam penelitian ini sebagian besar adalah laki-laki sebanyak 18 karyawan dengan presentase 60% dan perempuan sebanyak 12 karyawan dengan presentase 40%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan pembibitan PT. Cipta Enggang Nusalaras lebih banyak dari jenis kelamin laki-laki yaitu sebesar 60%, karena karyawan perusahaan PT. Cipta Enggang Nusalaras lebih banyak membutuhkan dan menggunakan tenaga kerja dari kaum laki-laki daripada kaum perempuan sehubungan dengan pekerjaannya yang membutuhkan tenaga.

2. Usia

Berdasarkan umur, maka responden dalam penelitian ini diklasifikasikan pada tabel 5.2 sebagai berikut :

Tabel 5.2 Umur Responden

No	Umur	Jumlah	Persentase
1	21 s/d 25 Tahun	10	33,3
2	26 s/d 30 Tahun	9	30
3	31 s/d 35 Tahun	4	13,3
4	> 35 Tahun	7	23,3
Total		30	100,0

Sumber : Data Primer Diolah, 2021.

Berdasarkan Tabel 5.2 menunjukkan bahwa 30 karyawan dalam penelitian ini adalah kebanyakan berusia 21-25 tahun sebanyak 10 responden dengan presentase 33,3% dan sebagian kecil berusia 31-35 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa dari segi umur sebagian besar karyawan PT. Cipta Enggang Nusalaras adalah usia muda yaitu antara 21 – 25 tahun.

3. Lama Kerja

Berdasarkan masa kerja, maka responden dalam penelitian ini diklasifikasikan pada tabel 5.3 sebagai berikut:

Tabel 5.3 Masa Kerja Responden

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1	< 1 Tahun	7	23,3
2	1-3 Tahun	23	76,6
3	4-5 Tahun	-	-
4	> 5	-	-
Total		30	100,0

Sumber : Data Primer Diolah, 2021.

Berdasarkan Tabel 5.3 dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini adalah kebanyakan masa kerjanya 1-3 tahun sebanyak 23 responden atau 76,6% dan sebagian kecil masa kerjanya dibawah 1 tahun sebanyak 7 responden atau 23,3%. Hal ini menunjukkan bahwa dari segi masa kerja PT. Cipta Enggang Nusalaras sudah lama bekerja pada perusahaan ini.

B. Hasil Uji Validitas

1. Hasil Uji Validitas Instrumen

Berikut ini hasil pengujian validitas dan reliabilitas instrumen penelitian :

Tabel 5.4 Hasil Uji Validitas Item-item Variabel Motivasi Pimpinan

Indikator	Rxy	r-tabel	Keterangan
X _{1.1}	0,619	0,361	Valid
X _{1.2}	0,511	0,361	Valid
X _{1.3}	0,632	0,361	Valid
X _{1.4}	0,368	0,361	Valid
X _{1.5}	0,407	0,361	Valid
X _{1.6}	0,416	0,361	Valid
X _{1.7}	0,478	0,361	Valid
X _{1.8}	0,517	0,361	Valid
X _{1.9}	0,392	0,361	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2021.

Dari Tabel 5.4 tersebut di atas dapat diketahui bahwa nilai $r_{xy} > r\text{-tabel}$ 0,361 (sig. $< 0,05$), sehingga seluruh pertanyaan dalam kuesioner pada item-item pertanyaan pada variabel motivasi pimpinan adalah valid.

Tabel 5.5 Hasil Uji Validitas Item-item Variabel Sikap Kerja Karyawan

Indikator	Rxy	r-tabel	Keterangan
Y _{1.1}	0,518	0,361	Valid
Y _{1.2}	0,477	0,361	Valid
Y _{1.3}	0,898	0,361	Valid
Y _{1.4}	0,365	0,361	Valid
Y _{1.5}	0,365	0,361	Valid
Y _{1.6}	0,761	0,361	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2021.

Dari Tabel 5.5 tersebut di atas dapat diketahui bahwa nilai $r_{xy} > r\text{-tabel}$ 0,361 (sig. $< 0,05$), sehingga seluruh pertanyaan dalam kuesioner pada item-item pertanyaan pada variabel sikap kerja karyawan adalah valid.

Tabel 5.6 Hasil Uji Validitas Item-item Variabel Perilaku Kerja Karyawan

Indikator	Probabilita statistic	r-tabel	Keterangan
Y _{2.1}	0,745	0,361	Valid
Y _{2.2}	0,386	0,361	Valid
Y _{2.3}	0,416	0,361	Valid
Y _{2.4}	0,838	0,361	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2021.

Dari Tabel 5.6 tersebut di atas dapat diketahui bahwa nilai $r_{xy} > r\text{-tabel}$ 0,361 (sig. $< 0,05$), sehingga seluruh pertanyaan dalam kuesioner pada item-item pertanyaan pada variabel perilaku kerja karyawan adalah valid.

C. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Tabel 5.7 Hasil Uji Reliabilitas

Indikator	<i>Cronbach Alpha</i>	Nilai Kritis	Keterangan
Motivasi Pimpinan	0,613	0,60	Reliabel
Sikap Kerja Karyawan	0,618	0,60	Reliabel
Perilaku Kerja Karyawan	0,660	0,60	Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah, 2021.

Dari Tabel 5.7 tersebut di atas dapat diketahui bahwa koefisien *Cronbach's Alpha* $> 0,60$ sehingga seluruh pertanyaan dalam kuesioner pada item-item pertanyaan pada variabel motivasi pimpinan, sikap dan perilaku kerja karyawan adalah reliabel.

D. Analisis Deskripsi Variabel Penelitian

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan, jawaban dari responden telah direkapitulasi kemudian dianalisis untuk mengetahui motivasi pimpinan, sikap dan perilaku kerja karyawan. Analisis data ini melalui dua tahap, yaitu analisis deskriptif dan analisis kuantitatif. Adapun kategori dari masing-masing interval adalah sebagai berikut :

Tabel 5.8 Interval Skala

Interval	Keterangan
1,00 s/d 1,79	Sangat Buruk
1,80 s/d 2,59	Buruk

2,60 s/d 3,39	Cukup Baik
3,40 s/d 4,19	Baik
4,20 s/d 5,00	Sangat Baik

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

1. Variabel Motivasi Pimpinan

Berikut ini penilaian responden terhadap Motivasi Pimpinan:

Tabel 5.9 Penilaian Responden terhadap Motivasi Pimpinan

No.	Item Variabel	Mean	Kategori
1	Asisten selalu berhubungan dengan bawahan untuk menjelaskan tujuan pembibitan	4,20	Sangat Baik
2	Asisten membagikan ukuran pelaksanaan pembibitan	4,40	Sangat Baik
3	Asisten melatih/membimbing bawahan untuk memenuhi ukuran pelaksanaan pembibitan	4,17	Baik
4	Asisten mengajak karyawannya untuk menyelesaikan pekerjaan bersama-sama	4,27	Sangat Baik
5	Asisten selalu menekankan kedisiplinan terhadap bawahan	4,33	Sangat Baik
6	Asisten mengajak bawahan agar selalu bergairah dalam rutinitas pembibitan	4,13	Baik
7	Asisten memberikan kesempatan kepada bawahan agar mereka mau	3,87	Baik

	mengeluarkan ide-ide dalam rapat		
8	Asisten memberikan petunjuk kepada karyawan pembibitan ketika mereka mengalami kesulitan dalam melaksanakan target	4,73	Sangat Baik
9	Asisten mengingatkan untuk meningkatkan kinerja mereka	4,03	Baik
Rerata		4,24	Sangat Baik

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 5.9 dari 30 responden yang diambil sebagai sampel, diketahui kebanyakan responden menilai motivasi pimpinan PT. Cipta Enggang Nusalaras, Sangat Baik (Mean 4,24). Hal ini menunjukkan bahwa menurut karyawan asisten selalu berhubungan dengan bawahan untuk menjelaskan tujuan pembibitan, asisten membagikan ukuran pelaksanaan dalam pembibitan, Asisten mengajak bawahan untuk menyelesaikan pekerjaan di pembibitan bersama-sama, Seorang asisten selalu menekankan kedisiplinan terhadap karyawan pembibitan, Seorang asisten mengajak bawahan agar selalu bergairah dalam rutinitas pembibitan, Asisten memberikan kesempatan kepada bawahan agar mereka mau mengeluarkan ide-ide dalam Apel pagi, Asisten memberikan petunjuk kepada karyawan pembibitan ketika mereka mengalami kesulitan dalam melaksanakan target, Asisten mengingatkan karyawan pembibitan untuk terus meningkatkan kinerja mereka.

2. Variabel Sikap Kerja Karyawan

Berikut ini penilaian responden terhadap Sikap Kerja Karyawan:

Tabel 5.10 Penilaian Responden terhadap Sikap Kerja Karyawan

No.	Item Variabel	Mean	Kategoris
1	Karyawan percaya bahwa pekerjaan	4,93	Sangat Baik

	yang dilakukan di pembibitan ini adalah pekerjaan yang baik		
2	Karyawan berpikir pekerjaan di pembibitan akan memberikan manfaat bagi orang banyak	4,20	Sangat Baik
3	karyawan menyukai pekerjaan pada pembibitan ini	4,77	Sangat Baik
4	Pekerjaan di pembibitan yang karyawan lakukan adalah sesuatu yang menyenangkan	4,03	Baik
5	Karyawan pembibitan dengan gembira melakukan pekerjaannya	4,03	Baik
6	Karyawan pembibitan dengan semangat melakukan pekerjaannya	4,77	Sangat Baik
Rerata		4,46	Sangat Baik

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 5.10 dari 30 responden yang diambil sebagai sampel, diketahui kebanyakan responden menilai Sikap Kerja Karyawan PT. Cipta Enggang Nusalaras, Sangat Baik (Mean 4,46). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan percaya bahwa pekerjaan di Pembibitan ini adalah pekerjaan yang baik, karyawan berpikir pekerjaan pembibitan akan memberikan manfaat bagi orang banyak, karyawan menyukai pekerjaan pada pembibitan ini, pekerjaan yang karyawan lakukan adalah sesuatu yang menyenangkan, karyawan bekerja dengan gembira dan karyawan bekerja dengan semangat.

3. Variabel Perilaku Kerja Karyawan

Berikut ini penilaian responden terhadap Perilaku Kerja Karyawan, yaitu :

Tabel 5.11 Penilaian Responden terhadap Perilaku Kerja Karyawan

No.	Variabel	Mean	Kategori
1	Motivasi Asisten sangat berpengaruh	4.17	Baik

	bagi kelangsungan bekerja karyawan pembibitan		
2	Pekerjaan karyawan sesuai dengan keinginan dan kemampuan saya dalam menyelesaikan pekerjaan di bidang pembibitan	4.00	Baik
3	Karyawan harus memiliki jiwa produktif terhadap pekerjaan	3.80	Baik
4	Karyawan pembibitan harus mempunyai jiwa kerja keras terhadap pekerjaan	4.20	Sangat Baik
Rerata		4,04	Baik

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4.11 dari 30 responden yang diambil sebagai sampel, diketahui kebanyakan responden menilai Perilaku Kerja Karyawan PT. Cipta Enggang Nusalaras, Baik (Mean 4,04). Hal ini menunjukkan bahwa menurut Karyawan motivasi seorang asisten sangat berpengaruh bagi kelangsungan bekerja karyawan di pembibitan, pekerjaan karyawan sesuai dengan keinginan dan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan di pembibitan, seorang karyawan harus mempunyai jiwa produktif terhadap pekerjaan dan karyawan pembibitan harus mempunyai jiwa kerja keras terhadap pekerjaan tersebut.

Berikut ini ringkasan penilaian responden terhadap motivasi pimpinan, sikap kerja karyawan dan perilaku kerja karyawan PT. Cipta Enggang Nusalaras:

Tabel 5.12 Ringkasan Penilaian Responden

No.	Variabel	Mean	Kategori
1	Motivasi Pimpinan (X)	4,24	Sangat Baik
2	Sikap Kerja Karyawan (Y1)	4,46	Sangat Baik
3	Perilaku Kerja Karyawan (Y2).	4,04	Baik

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan penilaian responden terhadap Motivasi Pimpinan, Sikap Kerja Karyawan dan Perilaku Kerja Karyawan diketahui mendapatkan penilaian sangat baik dari karyawan di Pembibitan.

E. Regresi Linier Sederhana

1. Hasil Analisis Motivasi Pimpinan Terhadap Sikap Kerja Karyawan

Tabel 5.13 Hasil Analisis Motivasi Asisten Terhadap Sikap Kerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.366	2.971		6.855	.000
	Motivasi Pimpinan	.167	.078	.376	2.148	.041
a. Dependent Variable: Sikap Kerja Karyawan						

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan hasil pengolahan analisis regresi linear sederhana pada tabel diatas dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y_1 = 20,366 + 0,167X$$

Pada tabel 5.13 hasil output yang diperoleh maka didapat hasil bahwa motivasi pimpinan tidak berpengaruh signifikan karena nilai $\alpha > 0.05$, sikap kerja karyawan memiliki koefisien bertanda positif artinya motivasi pimpinan terhadap sikap kerja karyawan berpengaruh positif terhadap sikap kerja karyawan yang berarti setiap penambahan satu-satuan variabel motivasi pimpinan akan meningkatkan sikap kerja karyawan sebesar 0.167.

2. Hasil Analisis Motivasi Pimpinan Terhadap Perilaku Kerja Karyawan

Tabel 5.14 Analisis Motivasi Pimpinan Terhadap Perilaku Kerja Karyawan

Coefficients ^a						
	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.650	2.589		8.363	.000
	Motivasi Pimpinan	.143	.068	.372	2.123	.043
a. Dependent Variable: Perilaku Kerja Karyawan						

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan hasil pengolahan analisis regresi linear sederhana pada tabel diatas dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y_2 = 21,650 + 0,143X$$

Pada tabel 5.14 Hasil output yang diperoleh maka didapat hasil bahwa motivasi pimpinan tidak berpengaruh signifikan karena nilai $\alpha > 0.05$, sikap kerja karyawan memiliki koefisien bertanda positif artinya motivasi pimpinan terhadap perilaku kerja karyawan berpengaruh positif terhadap sikap kerja karyawan yang berarti setiap penambahan satu-satuan variabel motivasi pimpinan akan meningkatkan perilaku kerja karyawan sebesar 0.143.

F. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t yang kegunaannya adalah untuk mengetahui diterima atau ditolaknya hipotesis, dengan ketentuan seperti yang telah dijelaskan sebelumnya.

1. Pengujian Hipotesis

- a. Pengujian pengaruh variabel Motivasi Pimpinan (X) terhadap variabel Sikap kerja Karyawan PT. Cipta Enggang Nusalaras (Y1).

Kesimpulan :

Berdasarkan hasil yang diperoleh pengujian hipotesis dengan membandingkan t-hitung dan t-tabel dimana dari tabel dapat diketahui bahwa nilai t-hitung (2.148) dan t-tabel (2.048) yang berarti nilai t-hitung $>$ t-tabel dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain bahwa motivasi pimpinan berpengaruh terhadap sikap kerja karyawan.

- b. Pengujian pengaruh variabel Motivasi Pimpinan (X) terhadap variabel perilaku kerja Karyawan PT. Cipta Enggang Nusalaras (Y2).

Kesimpulan :

Berdasarkan hasil yang diperoleh pengujian hipotesis dengan membandingkan t-hitung dan t-tabel dimana dari tabel dapat diketahui bahwa nilai t-hitung (2.123) dan t-tabel (2.048) yang berarti nilai t-hitung $>$ t-tabel dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain bahwa motivasi pimpinan berpengaruh terhadap sikap kerja karyawan.

2. Koefisien Determinasi

Nilai Adjust R square menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent*. Dalam penelitian ini dihasilkan nilai R square sebagai berikut :

- a. Analisis Pengaruh Motivasi Pimpinan Terhadap Sikap Kerja Karyawan

Tabel 5.15 Hasil Analisis Pengaruh Motivasi Pimpinan Terhadap Sikap Kerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.376 ^a	.141	.111	1.106
a. Predictors: (Constant), Motivasi Pimpinan				

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Dari tabel 5.15 Analisis pengaruh motivasi terhadap sikap kerja karyawan diketahui nilai koefisien determinasi atau R^2 sebesar 0.141 atau sama dengan 14,1%. Angka tersebut berarti variabel independen secara simultan berpengaruh sebesar 14,1%, sedangkan sisanya 85,9% dipengaruhi oleh variabel lain.

- b. Hasil Koefisien Determinasi Motivasi Pimpinan Terhadap Perilaku Kerja Karyawan

Tabel 5.16 Hasil Koefisien Determinasi Motivasi Pimpinan Terhadap Perilaku Kerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.372 ^a	.139	.108	.963
a. Predictors: (Constant), Motivasi Pimpinan				

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Dari tabel 5.16 Analisis pengaruh motivasi terhadap perilaku kerja karyawan diketahui nilai koefisien determinasi atau R^2 sebesar 0.139 atau sama dengan 13,9%. Angka tersebut berarti variabel independen secara simultan berpengaruh sebesar 13,9%, sedangkan sisanya 85,1% dipengaruhi oleh variabel lain.