

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

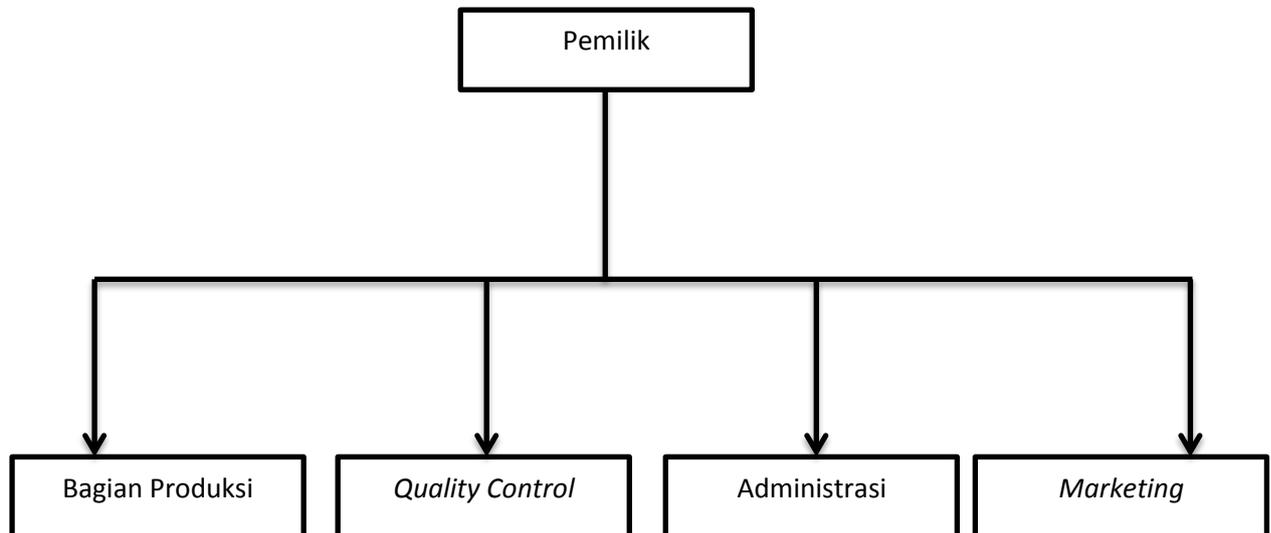
4.1.1 Sejarah Perusahaan

CV. Kayarasa Food merupakan salah satu Home Industri yang berada di daerah Bandung, Jawa Barat. CV. Kayarasa Food ini memproduksi berbagai makanan ringan kekinian mulai dari keripik cireng, keripik batagor, keripik tahu, makaroni pedas yang dikemas dengan kemasan yang berkualitas. Awal berdiri CV. Kayarasa Food terdapat dari ide sang pemilik yaitu Bapak Rizal dan Bapak Donny. Home industri ini berdiri pada bulan Juni 2012

Pada tahun 2012 memulai produksi dengan skala yang masih sangat kecil dengan menggunakan peralatan yang seadanya karena pemilik belum mempunyai biaya untuk dapat membeli peralatan produksi yang memadai. CV. Kayarasa Food memiliki target pasar mulai dari toko oleh-oleh daerah Bandung, tempat-tempat wisata, retail lokal Bandung hingga retail besar di Indonesia seperti Lotte Mart, Transmart, Yogya Group dan lain-lain.

Seiring berjalannya waktu, CV. Kaya Rasa Food dapat menembus pasar global dengan dibantu oleh distributor-distributor kecil hingga besar dan *reseller* yang tersebar diseluruh Indonesia melalui penjualan online nya. Dengan semakin meningkatnya jumlah produksi, CV. Kaya Rasa Food membuka cabang produksi yang dijalankan oleh saudara dari pemilik di daerah Sumedang, Garut, dan Cirebon.

4.1.2 Struktur Organisasi



Sumber : Home Industri Kaya Rasa Food

Gambar 4.1
Struktur Organisasi CV. Kaya Rasa Food

4.2 Karakteristik Karyawan

Pada bagian ini akan disajikan hasil penelitian dan pembahasan yang diperoleh dari penyebaran angket kepada karyawan sebagai sumber data utama dalam penelitian ini, selain upaya perolehan data melalui observasi, wawancara dan studi pustaka untuk melengkapi data utama. Angket terdiri dari 48 pernyataan dengan rincian 18 butir pernyataan mengenai kepemimpinan visioner, 10 butir pernyataan mengenai pemberdayaan karyawan, 10 butir pernyataan mengenai komunikasi organisasi dan 10 pernyataan tentang kinerja karyawan. Metode yang digunakan untuk mengolah dan menganalisis data pada penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis verifikatif (regresi berganda) sebagai alat bantu dalam penarikan kesimpulan.

Data yang dikumpulkan pada penelitian ini adalah sebanyak 37 karyawan, yaitu seluruh karyawan CV. Kaya Rasa Food. Karakteristik karyawan yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan karyawan yang diteliti meliputi jenis kelamin, pendidikan terakhir dan lama bekerja.

4.2.1 Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1

Distribusi Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Perempuan	30	80,1%
2	Laki-laki	7	18,9%
	Total	37	100 %

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Pada table 4.1 dapat dilihat sebagian besar karyawan CV. Kaya Rasa Food yang menjadi karyawan berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 30 orang atau sebesar 80,1% dari total karyawan. Sedangkan karyawan berjenis kelamin laki-laki sebanyak 7 orang atau sebesar 18,9% dari total karyawan. Banyaknya karyawan perempuan disebabkan oleh pekerjaan yang harus diselesaikan dituntut rapid an lebih teliti oleh CV. Kaya Rasa Food sehingga lebih membutuhkan banyak tenaga kerja perempuan dibandingkan laki-laki agar hasilnya sesuai dengan keinginan konsumen dan lebih detail dalam pengerjaannya, dikarenakan perusahaan menganggap bahwa perempuan lebih memiliki ketelitian dan keuletan dalam bekerja.

4.2.2 Karyawan Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.2
Distribusi Karyawan Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	SD	2	5,40%
2	SMP	25	67,67%
3	SMA	7	18,92%
4	D3	3	8,10%
	Total	37	100 %

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan pendidikan seperti tampak pada tabel 4.2 dapat dilihat mayoritas karyawan di CV. Kaya Rasa Food yang menjadi karyawan adalah berpendidikan SMP, yaitu sebanyak 25 orang atau sebesar 67,67% dari total karyawan. Dapat dilihat bahwa pendidikan SMP lebih banyak dibandingkan yang lainnya, hal tersebut sebagian besar merupakan karyawan yang berasal dari kalangan

keluarga yang berekonomi rendah dan berasal dari lingkungan sekitar tempat produksi.

4.2.3 Karyawan Berdasarkan Lama Kerja

Tabel 4.3
Distribusi Karyawan Berdasarkan Lama Kerja

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persetase (%)
1	< 1 Tahun	13	35,14%
2	1-5 Tahun	16	43,24%
3	> 5 Tahun	8	21,62%
	Total	37	100 %

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Dari table 4.3 dapat dilihat bahwa mayoritas lama bekerja untuk karyawan CV. Kaya Rasa Food yang dijadikan karyawan penelitian lama bekerja karyawan 1-5 tahun sebesar 43,24% hal ini dikarenakan perusahaan belum berdiri dengan waktu yang lama dan kuantitas keluar masuk karyawan cukup tinggi.

4.3 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk melihat gambaran hasil penelitian mengenai kepemimpinan visioner, pemberdayaan karyawan, komunikasi organisasi dan kinerja karyawan dengan sampel penelitian sebanyak 37 karyawan. Sedangkan untuk melihat jawaban atau penilaian karyawan terhadap setiap pernyataan yang diajukan dalam kuesioner, maka dilakukan analisis deskriptif dengan pendekatan distribusi frekuensi dan persentase sedangkan untuk melihat penilaian karyawan terhadap setiap variabel yang diteliti dapat dilihat dari nilai persentase dari hasil skor aktual dan skor ideal yang diperoleh yang disajikan untuk setiap indikator,

yang dilengkapi dengan garis kontinum. Agar lebih mudah dalam menginterpretasikan variabel yang sedang diteliti, dilakukan kategorisasi terhadap persentase skor tanggapan karyawan yang diperoleh dengan menggunakan kriteria menurut Umi Narimawati (2007:85) sebagai berikut :

Tabel 4.4
Kriteria Pengklasifikasian Persentase Skor Tanggapan Karyawan

No	% Jumlah Skor	Kriteria
1	20,00% – 36,00 %	Tidak Baik
2	36,01% – 52,00 %	Kurang Baik
3	52,01% – 68,00 %	Cukup Baik
4	68,01% – 84,00 %	Baik
5	84,01% – 100 %	Sangat Baik

Sumber : Umi Narimawati (2007:84)

4.3.1 Analisis Deskriptif Variabel Kepemimpinan Visioner

Tanggapan karyawan mengenai kepemimpinan visioner terdiri dari 9 indikator dengan 18 item pernyataan yang sudah teruji validitas dan reliabilitasnya. Berikut ini disajikan tanggapan karyawan pada setiap indikatornya masing-masing berdasarkan variabel kepemimpinan visioner.

Tabel 4.5
Tanggapan Karyawan Mengenai Pemimpin Memikirkan Masa Depan Perusahaan

No	Butir Kuesioner	Skor (Likert Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	%	
		5	4	3	2	1				
1	Pemimpin saya mempunyai target untuk masa depan perusahaan	F	6	13	11	7	0	129	185	69,73
		%	16,2	35,1	29,7	18,9	0			

Sumber : olah data terlampir 2019

Pada tabel 4.5 diatas merupakan jawaban karyawan pada indikator kepemimpinan visioner dengan menggunakan 1 item pernyataan menunjukkan 13 orang atau sebesar 35,1% karyawan menjawab setuju bahwa pemimpin mempunyai target untuk masa depan perusahaan, sedangkan pada tabel diatas tidak ada karyawan yang menjawab sangat tidak setuju. Sehingga total pengklasifikasian dari pernyataan menurut persentasi ini adalah 69,73%, maka nilai tersebut tergolong baik karena berada di interval 68,01% – 84,00%.

Dapat dikatakan baik karena pemimpin sudah baik dalam memikirkan masa depan dan bukti nya perusahaan ini dapat bertahan hingga saat ini dengan grafik produksi yang semakin meningkat.

Tabel 4.6
Tanggapan Karyawan Mengenai Pemimpin Memikirkan Masa Depan Perusahaan

No	Butir Kuesioner	Skor (Likert Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	%	
		1	2	3	4	5				
2	Pemimpin saya tidak mempunyai rencana inovasi produk untuk tahun depan	F	6	9	11	10	1	102	185	55,14
		%	16,2	24,3	29,7	27,0	2,7			

Sumber : olah data terlampir 2019

Pada tabel 4.6 diatas merupakan jawaban karyawan pada indikator kepemimpinan visioner dengan menggunakan 1 item pernyataan menunjukkan 11 orang atau sebesar 29,7% karyawan menjawab kurang setuju bahwa pemimpin tidak mempunyai rencana inovasi produk untuk tahun depan. Sedangkan pada tabel diatas minoritas karyawan menjawab sangat tidak setuju sebesar 2,7%.

Sehingga total pengklasifikasian dari pernyataan menurut persentasi ini adalah 55,14%, maka nilai tersebut tergolong cukup baik karena berada di interval 52,01%-68,00%.

Hasil dari jawaban karyawan tentang pemimpin saya tidak mempunyai rencana inovasi produk untuk tahun depan itu benar karena pemimpin masih dalam proses mengembangkan produk yang ada dan tidak berniat menambah produk dalam jangka pendek ini.

Tabel 4.7

Tanggapan Karyawan Mengenai Pemimpin Menciptakan Budaya dan Perilaku Organisasi Yang Maju dan Antisipatif

No	Butir Kuesioner	Skor (Likert Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	%
		5	4	3	2	1			
3	Pemimpin saya menciptakan budaya organisasi yang maju	F	11	9	7	10	132	185	71,35
		%	29,7	24,3	18,9	27,0			

Sumber : olah data terlampir 2019

Pada tabel 4.7 diatas merupakan jawaban karyawan pada indikator kepemimpinan visioner dengan menggunakan 1 item pernyataan menunjukkan 11 orang atau sebesar 29,7% karyawan menjawab sangat setuju bahwa pemimpin menciptakan budaya organisasi yang maju, sedangkan pada tabel diatas tidak ada karyawan yang menjawab sangat tidak setuju. Sehingga total pengklasifikasian dari pernyataan menurut persentasi ini adalah 71,35%, maka nilai tersebut tergolong baik karena berada di interval 68,01% – 84,00%.

Dapat dikatakan baik karena pemimpin sudah baik dalam menanamkan budaya-budaya organisasi seperti disiplin dalam bekerja.

Tabel 4.8

Tanggapan Karyawan Mengenai Pemimpin Menciptakan Budaya dan Perilaku Organisasi Yang Maju dan Antisipatif

No	Butir Kuesioner	Skor (Likert Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	%	
		1	2	3	4	5				
4	Pemimpin saya tidak cepat tanggap atas apa yang akan terjadi dimasa yang akan datang (antisipatif)	F	6	10	8	12	1	103	185	55,68
		%	16,2	27,0	21,6	32,4	2,7			

Sumber : olah data terlampir 2019

Pada tabel 4.8 diatas merupakan jawaban karyawan pada indikator kepemimpinan visioner dengan menggunakan 1 item pernyataan menunjukkan 12 orang atau sebesar 32,4% karyawan menjawab tidak setuju bahwa pemimpin tidak cepat tanggap atas apa yang akan terjadi dimasa yang akan datang (antisipatif), sedangkan pada tabel diatas hanya 1 karyawan yang menjawab sangat tidak setuju. Sehingga total pengklasifikasian dari pernyataan menurut persentasi ini adalah 55,68%, maka nilai tersebut tergolong cukup baik karena berada di interval 52,01% - 68,00%

Hasil dari jawaban karyawan tentang pemimpin tidak cepat tanggap atas apa yang akan terjadi dimasa yang akan datang memang benar karena terbukti bahwa pemimpin belum bersiap-siap untuk membuat inovasi produk yang akan laku di pasaran dalam jangka panjang.

Tabel 4.9
Tanggapan Karyawan Mengenai Pimpinan Berupaya Mewujudkan
Perusahaan Yang Berkualitas

No	Butir Kuesioner	Skor (Likert Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	%
		5	4	3	2	1			
5	Pemimpin berusaha mewujudkan perusahaan menjadi lebih baik dari sebelumnya	F	8	13	10	4	132	185	71,35
		%	21,6	35,1	27,0	10,4			

Sumber : olah data terlampir 2019

Pada tabel 4.9 diatas merupakan jawaban karyawan pada indikator kepemimpinan visioner dengan menggunakan 1 item pernyataan menunjukkan 13 orang atau sebesar 35,1% karyawan menjawab setuju bahwa pemimpin berusaha mewujudkan perusahaan menjadi lebih baik dari sebelumnya, sedangkan pada tabel diatas 1 orang atau 5,4% karyawan yang menjawab sangat tidak setuju. Sehingga total pengklasifikasian dari pernyataan menurut persentasi ini adalah 71,35%, maka nilai tersebut tergolong baik karena berada di interval 68,01% – 84,00%.

Dapat dikatakan baik karena pemimpin sudah benar-benar berusaha semaksimal mungkin untuk kepentingan perusahaan dan terbukti dari sejak berdirinya perusahaan hingga saat ini grafik produksi, penjualan semakin naik dari sebelumnya.

Tabel 4.10
Tanggapan Karyawan Mengenai Pimpinan Berupaya Mewujudkan
Perusahaan Yang Berkualitas

No	Butir Kuesioner	Skor (Likert Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	%	
		1	2	3	4	5				
6	Pemimpin tidak berupaya mewujudkan perusahaan yang berkualitas melalui pengembangan <i>skill</i> karyawannya.	F	8	10	11	8	0	93	185	50,27
		%	21,6	27,0	29,7	21,6	0			

Sumber : olah data terlampir 2019

Pada tabel 4.10 diatas merupakan jawaban karyawan pada indikator kepemimpinan visioner dengan menggunakan 1 item pernyataan menunjukkan 11 orang atau sebesar 29,7% karyawan menjawab kurang setuju bahwa pemimpin tidak berupaya mewujudkan perusahaan yang berkualitas pengembangan *skill* karyawannya. Sehingga total pengklasifikasian dari pernyataan menurut persentasi ini adalah 50,27%, maka nilai tersebut tergolong cukup baik karena berada di interval 52,01% – 68,00 %.

Hasil dari jawaban karyawan tentang pemimpin tidak berupaya mewujudkan perusahaan yang berkualitas pengembangan *skill* karyawannya tidak benar karena terbukti pemimpin sudah memberikan program-program pelatihan untuk karyawan.

Tabel 4.11

Tanggapan Karyawan Mengenai Pemimpin Dapat Memperjelas Arah dan Tujuan Usaha, Mudah Dimengerti dan Diartikulasikan

No	Butir Kuesioner		Skor (Likert Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	%
			5	4	3	2	1			
7	Pemimpin dapat menjelaskan arah dan tujuan usaha	F	8	12	12	5	0	134	185	72,43
		%	21,6	32,4	32,4	13,5	0			

Sumber : olah data terlampir 2019

Pada tabel 4.11 diatas merupakan jawaban karyawan pada indikator kepemimpinan visioner dengan menggunakan 1 item pernyataan menunjukkan 12 orang atau sebesar 32,4% karyawan menjawab setuju bahwa pemimpin dapat menjelaskan arah dan tujuan usaha, sedangkan pada tabel diatas tidak ada karyawan yang menjawab sangat tidak setuju. Sehingga total pengklasifikasian dari pernyataan menurut persentasi ini adalah 72,43%, maka nilai tersebut tergolong baik karena berada di interval 68,01% – 84,00%.

Dapat dikatakan baik karena pemimpin dapat menjelaskan kepada karyawan tentang arah dan tujuan usaha agar pemimpin dan karyawan dapat bersama-sama berkembang dalam perusahaan.

Tabel 4.12

Tanggapan Karyawan Mengenai Pemimpin Dapat Memperjelas Arah dan Tujuan Usaha, Mudah Dimengerti dan Diartikulasikan

No	Butir Kuesioner		Skor (Likert Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	%
			1	2	3	4	5			
8	Visi-visi yang disampaikan pemimpin tidak dapat dimengerti oleh karyawan	F	8	8	12	9	0	96	185	51,89
		%	21,6	21,6	32,4	24,3	0			

Sumber : olah data terlampir 2019

Pada tabel 4.12 diatas merupakan jawaban karyawan pada indikator kepemimpinan visioner dengan menggunakan 1 item pernyataan menunjukkan 12 orang atau sebesar 32,4% karyawan menjawab kurang setuju bahwa visi-visi yang disampaikan pemimpin tidak dapat dimengerti oleh karyawan, sedangkan pada tabel diatas tidak ada karyawan yang menjawab sangat tidak setuju. Sehingga total pengklasifikasian dari pernyataan menurut persentasi ini adalah 51,89%, maka nilai tersebut tergolong kurang baik karena berada di interval 36,01% – 52,00 %.

Hasil dari jawaban karyawan tentang visi-visi yang disampaikan pemimpin tidak dapat dimengerti oleh karyawan memang benar karena masih banyak pegawai yang tidak berpendidikan tinggi sehingga sulit menyerap visi-visi yang disampaikan pemimpin.

Tabel 4.13

Tanggapan Karyawan Mengenai Pimpinan Mencerminkan Cita-cita Yang Tinggi dan Menetapkan Standar Yang Baik

No	Butir Kuesioner	Skor (Likert Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	%	
		5	4	3	2	1				
9	Pemimpin saya dapat mencerminkan cita-cita perusahaan	F	7	14	12	4	0	135	185	72,97
		%	18,9	37,8	32,4	10,4	0			

Sumber : olah data terlampir 2019

Pada tabel 4.13 diatas merupakan jawaban karyawan pada indikator kepemimpinan visioner dengan menggunakan 1 item pernyataan menunjukkan 14 orang atau sebesar 37,8% karyawan menjawab sangat setuju bahwa pemimpin dapat mencerminkan cita-cita perusahaan, sedangkan pada tabel diatas tidak ada karyawan yang menjawab sangat tidak setuju. Sehingga total pengklasifikasian

dari pernyataan menurut persentasi ini adalah 72,97%, maka nilai tersebut tergolong baik karena berada di interval 68,01% – 84,00%.

Dapat dikatakan baik tentang pemimpin dapat mencerminkan cita-cita perusahaan karena pemimpin terus bersemangat untuk kemajuan perusahaan dan kesejahteraan karyawan.

Tabel 4.14

Tanggapan Karyawan Mengenai Pimpinan Mencerminkan Cita-cita Yang Tinggi dan Menetapkan Standar Yang Baik

No	Butir Kuesioner	Skor (Likert Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	%	
		1	2	3	4	5				
10	Pemimpin saya menetapkan standar tidak sesuai dengan kemampuan karyawan	F	5	10	18	3	1	98	185	52,97
		%	13,5	27,0	48,6	8,1	2,7			

Sumber : olah data terlampir 2019

Pada tabel 4.14 diatas merupakan jawaban karyawan pada indikator kepemimpinan visioner dengan menggunakan 1 item pernyataan menunjukkan 18 orang atau sebesar 48,6% karyawan menjawab kurang setuju bahwa pemimpin menetapkan standar tidak sesuai dengan kemampuan karyawan, sedangkan pada tabel diatas 1 karyawan yang menjawab sangat tidak setuju. Sehingga total pengklasifikasian dari pernyataan menurut persentasi ini adalah 52,97%, maka nilai tersebut tergolong cukup baik karena berada di interval 52,01% – 68,00 %.

Hasil dari jawaban karyawan tentang pemimpin menetapkan standar tidak sesuai dengan kemampuan karyawan banyak yang kurang setuju karena sudah

banyak karyawan yang sudah ditempatkan dalam bekerja sesuai dengan kemampuan dari karyawan tersebut.

Tabel 4.15

Tanggapan Karyawan Mengenai Pemimpin Dapat Menumbuhkan Inspirasi, Semangat, Kegairahan dan Komitmen

No	Butir Kuesioner		Skor (Likert Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	%
			5	4	3	2	1			
11	Pemimpin memberikan inspirasi dan semangat kepada setiap karyawan	F	7	13	13	4	0	134	185	72,43
		%	18,9	35,1	35,1	10,8	0			

Sumber : olah data terlampir 2019

Pada tabel 4.15 diatas merupakan jawaban karyawan pada indikator kepemimpinan visioner dengan menggunakan 1 item pernyataan menunjukkan 13 orang atau sebesar 35,1% karyawan menjawab setuju bahwa pemimpin memberikan inspirasi dan semangat kepada setiap karyawan, sedangkan pada tabel diatas tidak ada karyawan yang menjawab sangat tidak setuju. Sehingga total pengklasifikasian dari pernyataan menurut persentasi ini adalah 72,43%, maka nilai tersebut tergolong baik karena berada di interval 68,01% – 84,00%.

Dapat dikatakan baik tentang pemimpin memberikan inspirasi dan semangat kepada setiap karyawan karena pemimpin ingin selalu menjadi panutan bagi setiap karyawannya agar mereka dapat terus berkembang.

Tabel 4.16
Tanggapan Karyawan Mengenai Pemimpin Dapat Menumbuhkan Inspirasi, Semangat, Kegairahan dan Komitmen

No	Butir Kuesioner	Skor (Likert Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	%	
		1	2	3	4	5				
12	Pemimpin tidak memperlakukan karyawan dengan baik sehingga tidak dapat menumbuhkan komitmen karyawan untuk perusahaan	F	7	10	14	5	1	94	185	50,81
		%	18,9	27,0	37,8	13,5	2,7			

Sumber : olah data terlampir 2019

Pada tabel 4.16 diatas merupakan jawaban karyawan pada indikator kepemimpinan visioner dengan menggunakan 1 item pernyataan menunjukkan 14 orang atau sebesar 37,8% karyawan menjawab kurang setuju bahwa pemimpin tidak memperlakukan karyawan dengan baik sehingga tidak dapat menumbuhkan komitmen karyawan untuk perusahaan. Sehingga total pengklasifikasian dari pernyataan menurut persentasi ini adalah 50,81%, maka nilai tersebut tergolong kurang baik karena berada di interval 36,01% – 52,00 %.

Hasil dari jawaban karyawan tentang pemimpin tidak memperlakukan karyawan dengan baik sehingga tidak dapat menumbuhkan komitmen karyawan untuk perusahaa banyak yang kurang setuju karena pemimpin telah memperlakukan karyawan dengan baik.

Tabel 4.17

Tanggapan Karyawan Mengenai Pemimpin Dapat Menyiaratkan Nilai-nilai Yang Dijunjung Tinggi Oleh Organisasi

No	Butir Kuesioner	Skor (Likert Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	%	
		5	4	3	2	1				
13	Pemimpin menyiaratkan nilai-nilai yang dijunjung tinggi oleh perusahaan	F	8	7	16	6	0	128	185	69,19
		%	21,6	18,9	43,2	16,2	0			

Sumber : olah data terlampir 2019

Pada tabel 4.17 diatas merupakan jawaban karyawan pada indikator kepemimpinan visioner dengan menggunakan 1 item pernyataan menunjukkan 16 orang atau sebesar 43,2% karyawan menjawab kurang setuju bahwa pemimpin menyiaratkan nilai-nilai yang dijunjung tinggi oleh perusahaan, sedangkan pada tabel diatas tidak ada karyawan yang menjawab sangat tidak setuju. Sehingga total pengklasifikasian dari pernyataan menurut persentasi ini adalah 69,19%, maka nilai tersebut tergolong baik karena berada di interval 68,01% – 84,00%.

Dapat dikatakan baik tentang pemimpin menyiaratkan nilai-nilai yang dijunjung tinggi oleh perusahaan karena pemimpin selalu bersikap *professional* dalam bekerja berdasarkan nilai-nilai yang ada diperusahaan.

Tabel 4.18

Tanggapan Karyawan Mengenai Pemimpin Dapat Menyiaratkan Nilai-nilai Yang Dijunjung Tinggi Oleh Organisasi

No	Butir Kuesioner	Skor (Likert Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	%	
		1	2	3	4	5				
14	Pemimpin tidak mau melakukan aturan-aturan yang ada di perusahaan	F	9	4	14	9	1	100	185	54,05
		%	24,3	10,8	37,8	24,3	2,7			

Sumber : olah data terlampir 2019

Pada tabel 4.18 diatas merupakan jawaban karyawan pada indikator kepemimpinan visioner dengan menggunakan 1 item pernyataan menunjukkan 13 orang atau sebesar 37,8% karyawan menjawab kurang setuju bahwa pemimpin tidak mau melakukan aturan-aturan yang ada di perusahaan. Sehingga total pengklasifikasian dari pernyataan menurut persentasi ini adalah 54,05%, maka nilai tersebut tergolong cukup baik karena berada di interval 52,01% - 68,00%.

Hasil dari jawaban karyawan tentang pemimpin tidak mau melakukan aturan-aturan yang ada di perusahaan banyak karyawan yang kurang setuju karena dimata karyawan pemimpin sudah menaati peraturan yang ada diperusahaan.

Tabel 4.19

Tanggapan Karyawan Mengenai Pemimpin Dapat Memotivasi Karyawan Untuk Bertindak Dengan Arah Yang Benar

No	Butir Kuesioner	Skor (Likert Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	%	
		5	4	3	2	1				
15	Pemimpin memberikan motivasi kepada setiap karyawan	F	12	7	12	5	1	135	185	72,97
		%	32,4	18,9	32,4	13,5	2,7			

Sumber : olah data terlampir 2019

Pada tabel 4.19 diatas merupakan jawaban karyawan pada indikator kepemimpinan visioner dengan menggunakan 1 item pernyataan menunjukkan 12 orang atau sebesar 32,4% karyawan menjawab sangat setuju bahwa pemimpin memberikan motivasi kepada setiap karyawan, sedangkan pada tabel diatas 1 atau sebesar 2,7% karyawan yang menjawab sangat tidak setuju. Sehingga total pengklasifikasian dari pernyataan menurut persentasi ini adalah 72,97%, maka nilai tersebut tergolong baik karena berada di interval 68,01% – 84,00%.

Dapat dikatakan baik karena pemimpin selalu memberikan motivasi kepada setiap karyawan agar karyawan tidak bermalas-malasan dalam bekerja.

Tabel 4.20

Tanggapan Karyawan Mengenai Pemimpin Dapat Memotivasi Karyawan Untuk Bertindak Dengan Arah Yang Benar

No	Butir Kuesioner		Skor (Likert Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	%
			1	2	3	4	5			
16	F	Pemimpin tidak memberikan nasehat kepada karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan benar	8	8	10	9	2	100	185	54,05
		%	21,6	21,6	27,0	24,3	5,4			

Sumber : olah data terlampir 2019

Pada tabel 4.20 diatas merupakan jawaban karyawan pada indikator kepemimpinan visioner dengan menggunakan 1 item pernyataan menunjukkan 10 orang atau sebesar 27% karyawan menjawab kurang setuju bahwa pemimpin tidak memberikan nasehat kepada karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan benar. Sehingga total pengklasifikasian dari pernyataan menurut persentasi ini adalah

54,05%, maka nilai tersebut tergolong cukup baik karena berada di interval 52,01% – 68,00%.

Hasil dari jawaban karyawan tentang pemimpin tidak memberikan nasehat kepada karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan benar banyak yang kurang setuju karena sejauh ini pemimpin selalu melakukan evaluasi sehingga dapat mengoreksi hasil kerja karyawan.

Tabel 4.21

Tanggapan Karyawan Mengenai Dapat Pemimpin Mengkoordinasi Tindakan-tindakan Tertentu dan Kemampuan Karyawan Yang Berbeda

No	Butir Kuesioner	Skor (Likert Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	%	
		5	4	3	2	1				
17	Pemimpin mampu mengkoordinasi setiap karyawan dengan baik	F	11	4	17	5	0	132	185	71,35
		%	29,7	10,8	45,9	13,5	0			

Sumber : olah data terlampir 2019

Pada tabel 4.21 diatas merupakan jawaban karyawan pada indikator kepemimpinan visioner dengan menggunakan 1 item pernyataan menunjukkan 17 orang atau sebesar 45,9% karyawan menjawab kurang setuju bahwa pemimpin mampu mengkoordinasi setiap karyawan dengan baik, sedangkan pada tabel diatas tidak ada karyawan yang menjawab sangat tidak setuju. Sehingga total pengklasifikasian dari pernyataan menurut persentasi ini adalah 71,35%, maka nilai tersebut tergolong baik karena berada di interval 68,01% – 84,00%.

Dapat dikatakan baik karena pemimpin mampu dalam mengatur setiap pekerjaan yang akan dilakukan oleh setiap karyawan nya sehingga minim terjadi kesalahan dalam bekerja.

Tabel 4.22

Tanggapan Karyawan Mengenai Dapat Mengkoordinasi Tindakan-tindakan Tertentu dan Kemampuan Karyawan Yang Berbeda

No	Butir Kuesioner	Skor (Likert Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	%	
		1	2	3	4	5				
18	Pemimpin tidak menempatkan karyawan sesuai dengan kemampuannya	F	8	9	13	7	0	93	185	50,27
		%	21,6	24,3	35,1	18,9	0			

Sumber : olah data terlampir 2019

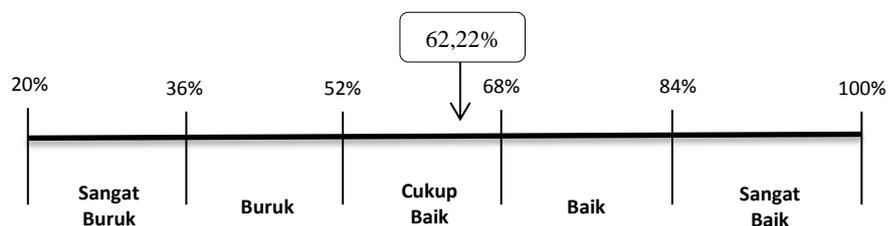
Pada tabel 4.22 diatas merupakan jawaban karyawan pada indikator kepemimpinan visioner dengan menggunakan 1 item pernyataan menunjukkan 13 orang atau sebesar 35,1% karyawan menjawab kurang setuju bahwa pemimpin tidak menempatkan karyawan sesuai dengan kemampuannya, sedangkan pada tabel diatas 7 atau 18,9% karyawan yang menjawab tidak setuju. Sehingga total pengklasifikasian dari pernyataan menurut persentasi ini adalah 50,27%, maka nilai tersebut tergolong kurang baik karena berada di interval 36,01% – 52,00 %.

Hasil dari jawaban karyawan tentang pemimpin tidak menempatkan karyawan sesuai dengan kemampuannya banyak yang kurang setuju karena sudah banyak karyawan yang sudah ditempatkan dalam bekerja sesuai dengan kemampuan dari karyawan tersebut.

Tabel 4.23

Rekapitulasi Tanggapan Karyawan Mengenai Kepemimpinan Visioner

Variabel	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kategori
Kepemimpinan Visioner	Memikirkan Masa depan	231	370	62,43	Cukup Baik
	Menciptakan budaya dan perilaku organisasi yang maju dan antisipatif	235	370	63,51	Cukup Baik
	Berupaya mewujudkan perusahaan yang berkualitas	225	370	60,81	Cukup Baik
	Memperjelas arah dan tujuan usaha, mudah dimengerti dan diartikulasikan	230	370	62,16	Cukup Baik
	Mencerminkan cita-cita yang tinggi dan menetapkan standar yang baik	233	370	62,97	Cukup Baik
	Menumbuhkan inspirasi, semangat, kegairahan dan komitmen	228	370	61,62	Cukup Baik
	Menyiaratkan nilai-nilai yang dijunjung tinggi oleh organisasi	228	370	61,62	Cukup Baik
	Memotivasi karyawan untuk bertindak dengan arah yang benar	235	370	63,51	Cukup Baik
	Mengkoordinasi tindakan-tindakan tertentu dan kemampuan karyawan yang berbeda.	227	370	61,35	Cukup Baik
	Akumulasi		2072	3330	62,22



Gambar 4.2

Garis Kontinum Variabel Kepemimpinan Visioner

Tabel 4.23 dan gambar 4.2 diatas merupakan rekapitulasi jawaban karyawan pada variabel kepemimpinan visioner yang diukur menggunakan 9 indikator dengan 18 item pernyataan. Berdasarkan tabel diatas, terlihat bahwa nilai persentase skor terendah berada pada indikator berupaya mewujudkan perusahaan yang berkualitas sebesar 63,51%. Secara keseluruhan dari tabel tersebut diketahui bahwa nilai persentase yang didapat pada variabel kepemimpinan visioner sebesar 62,22%. Nilai tersebut mengacu pada kriteria yang tergolong baik, sehingga dapat diketahui bahwa kepemimpinan visioner di CV. Kaya Rasa Food pada saat ini tergolong cukup baik.

Dapat dikatakan cukup baik yang artinya perlu peningkatan dalam variabel kepemimpinan visioner ini terutama pada variabel berupaya mewujudkan perusahaan yang berkualitas, karena indikator ini merupakan persentase yang paling rendah diantara indikator lain.

Hal ini didukung oleh Dudung Juhana dalam Jurnalnya (2012) yang mengatakan sebagai pemimpin harus mempunyai upada membangkitkan semangat para karyawan, menghargai anusiasme karyawan, membantu berbagai

kendala yang dihadapi karyawan, mengoptimalkan bakat-bakat yang dimiliki pegawai untuk kepentingan pencapaian tujuan, serta menjadi panutan bagi para karyawan.

4.3.2 Analisis Deskriptif Variabel Pemberdayaan Karyawan

Tanggapan karyawan mengenai pemberdayaan karyawan terdiri dari 5 indikator dengan 10 item pernyataan yang sudah teruji validitas dan reliabilitasnya. Berikut ini disajikan tanggapan karyawan pada setiap indikatornya masing-masing berdasarkan variabel pemberdayaan karyawan.

Tabel 4.24

Tanggapan Karyawan Mengenai Hasrat

No	Butir Kuesioner	Skor (Likert Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	%	
		5	4	3	2	1				
19	Pemimpin memberi kesempatan kepada saya untuk mengidentifikasi permasalahan	F	8	7	11	5	6	117	185	63,24
		%	21,6	18,9	29,7	13,5	16,2			

Sumber : olah data terlampir 2019

Pada tabel 4.24 diatas merupakan jawaban karyawan pada indikator pemberdayaan karyawan dengan menggunakan 1 item pernyataan menunjukkan 11 orang atau sebesar 29,7% karyawan menjawab sangat setuju bahwa pemimpin memberi kesempatan kepada karyawan untuk mengidentifikasi permasalahan, sedangkan pada tabel diatas ada 6 atau 16,2% karyawan yang menjawab sangat tidak setuju. Sehingga total pengklasifikasian dari pernyataan menurut persentasi

ini adalah 63,24%, maka nilai tersebut tergolong cukup baik karena berada di interval 52,01% - 68,00%.

Dapat dikatakan cukup baik karena pemimpin sudah memberikan kesempatan kepada saya untuk mengidentifikasi permasalahan dengan tujuan agar karyawan dapat lebih berkembang dengan masalah yang ada di lapangan.

Tabel 4.25

Tanggapan Karyawan Mengenai Hasrat

No	Butir Kuesioner	Skor (Likert Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	%	
		1	2	3	4	5				
20	Pemimpin tidak memperhatikan setiap permasalahan yang terjadi di lapangan	F	7	10	15	4	1	93	185	50,27
		%	18,9	27,0	40,5	10,8	2,7			

Sumber : olah data terlampir 2019

Pada tabel 4.25 diatas merupakan jawaban karyawan pada indikator pemberdayaan karyawan dengan menggunakan 1 item pernyataan menunjukkan 15 orang atau sebesar 40,5% karyawan menjawab kurang setuju bahwa pemimpin tidak memperhatikan setiap permasalahan yang terjadi di lapangan, sedangkan pada tabel diatas 1 atau 2,7% karyawan yang menjawab tidak setuju. Sehingga total pengklasifikasian dari pernyataan menurut persentasi ini adalah 50,27%, maka nilai tersebut tergolong kurang baik karena berada di interval 36,01% – 52,00 %.

Hasil dari jawaban karyawan tentang pemimpin tidak memperhatikan setiap permasalahan yang terjadi di lapangan dapat dikatakan benar karena pemimpin

tidak mengetahui apa saja permasalahan yang ada dilapangan dan tidak memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengidentifikasi masalah tersebut.

Tabel 4.26

Tanggapan Karyawan Mengenai Kepercayaan Diri

No	Butir Kuesioner	Skor (Likert Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	%
		5	4	3	2	1			
21	Pimpinan saya melakukan penilaian subjektif terhadap karyawan	F	4	12	14	5	122	185	65,95
		%	10,8	32,4	37,8	13,5			

Sumber : olah data terlampir 2019

Pada tabel 4.26 diatas merupakan jawaban karyawan pada indikator pemberdayaan karyawan dengan menggunakan 1 item pernyataan menunjukkan 14 orang atau sebesar 32,4% karyawan menjawab kurang setuju bahwa pemimpin melakukan penilaian subjektif terhadap karyawan, sedangkan pada tabel diatas ada 2 atau 5,4% karyawan yang menjawab sangat tidak setuju. Sehingga total pengklasifikasian dari pernyataan menurut persentasi ini adalah 65,95%, maka nilai tersebut tergolong cukup baik karena berada di interval 52,01 - 68,00%

Dapat dikatakan cukup baik karena pemimpin telah melakukan penilaian subjektif terhadap karyawan terbukti dari pemimpin tidak pilih kasih terhadap karyawan, menyamaratakan hak dan kewajiban dari setiap karyawan.

Tabel 4.27
Tanggapan Karyawan Mengenai Kepercayaan Diri

No	Butir Kuesioner	Skor (Likert Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	%	
		1	2	3	4	5				
22	Pemimpin tidak mempercayakan saya untuk melakukan tugas-tugas nya	F	1	16	12	6	2	103	185	55,68
		%	2,7	43,2	32,4	16,2	5,4			

Sumber : olah data terlampir 2019

Pada tabel 4.27 diatas merupakan jawaban karyawan pada indikator pemberdayaan karyawan dengan menggunakan 1 item pernyataan menunjukkan 16 orang atau sebesar 43,2% karyawan menjawab setuju bahwa pemimpin tidak memperhatikan setiap permasalahan yang terjadi di lapangan, sedangkan pada tabel diatas 1 atau 2,7% karyawan yang menjawab tidak setuju. Sehingga total pengklasifikasian dari pernyataan menurut persentasi ini adalah 55,68%, maka nilai tersebut tergolong cukup baik karena berada di interval 52,01% - 68,01%.

Hasil dari jawaban karyawan tentang pemimpin tidak memperhatikan setiap permasalahan yang terjadi di lapangan dapat dikatakan tidak benar karena pemimpin mengetahui apa saja permasalahan yang ada dilapangan dan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengidentifikasi masalah tersebut.

Tabel 4.28
Tanggapan Karyawan Mengenai Kredibilitas

No	Butir Kuesioner	Skor (Likert Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	%	
		5	4	3	2	1				
23	Pimpinan saya memberi menggali ide dan saran dari karyawan	F	3	10	17	6	1	119	185	64,32
		%	8,1	27,0	45,9	16,2	2,7			

Sumber : olah data terlampir 2019

Pada tabel 4.28 diatas merupakan jawaban karyawan pada indikator pemberdayaan karyawan dengan menggunakan 1 item pernyataan menunjukkan 17 orang atau sebesar 45,9% karyawan menjawab setuju bahwa pemimpin memberi menggali ide dan saran dari karyawan, sedangkan pada tabel diatas ada 1 atau 2,7% karyawan yang menjawab sangat tidak setuju. Sehingga total pengklasifikasian dari pernyataan menurut persentasi ini adalah 64,32%, maka nilai tersebut tergolong cukup baik karena berada di interval 52,01% - 68,01%.

Dapat dikatakan cukup baik karena pemimpin memberi menggali ide untuk kepentingan perusahaan dan menerima saran dari karyawan untuk bahan sebagai salah satu pacuan dalam evaluasi.

Tabel 4.29
Tanggapan Karyawan Mengenai Kredibilitas

No	Butir Kuesioner	Skor (Likert Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	%	
		1	2	3	4	5				
24	Pemimpin tidak memandang saya sebagai partner strategis	F	6	12	16	3	0	90	185	48,65
		%	16,2	32,4	43,2	8,1	0			

Sumber : olah data terlampir 2019

Pada tabel 4.29 diatas merupakan jawaban karyawan pada indikator pemberdayaan karyawan dengan menggunakan 1 item pernyataan menunjukkan 16 orang atau sebesar 43,32% karyawan menjawab kurang setuju bahwa pemimpin tidak memandang saya sebagai partner strategis, sedangkan pada tabel diatas tidak ada karyawan yang menjawab sangat tidak setuju. Sehingga total pengklasifikasian dari pernyataan menurut persentasi ini adalah 48,65%, maka nilai tersebut tergolong kurang baik karena berada di interval 36,01% – 52,00 %.

Dari hasil dari karyawan diatas menunjukkan bahwa memang benar pemimpin tidak memandang karyawan sebagai partner strategis dikarenakan pemimpin menganggap karyawan tidak berpotensi untuk hal-hal yang menyangkut tentang penjualan.

Tabel 4.30

Tanggapan Karyawan Mengenai Akuntabilitas

No	Butir Kuesioner	Skor (Likert Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	%	
		5	4	3	2	1				
25	Pemimpin saya memberi evaluasi atas hasil kerja saya	F	7	10	17	2	1	131	185	70,81
		%	18,9	27,0	45,9	5,4	2,7			

Sumber : olah data terlampir 2019

Pada tabel 4.30 diatas merupakan jawaban karyawan pada indikator pemberdayaan karyawan dengan menggunakan 1 item pernyataan menunjukkan 17 orang atau sebesar 45,9% karyawan menjawab kurang setuju bahwa pemimpin memberi evaluasi atas hasil kerja saya, sedangkan pada tabel diatas ada 1 atau 2,7% karyawan yang menjawab sangat tidak setuju. Sehingga total

pengklasifikasian dari pernyataan menurut persentasi ini adalah 70,81%, maka nilai tersebut tergolong baik karena berada di interval 68,01% – 84,00%.

Dapat dikatakan baik karena pemimpin memberi selalu mengontrol setiap bagian yang ada di produksi sehingga pemimpin dapat mengevaluasi setiap pekerjaan yang dilakukan karyawan.

Tabel 4.31

Tanggapan Karyawan Mengenai Akuntabilitas

No	Butir Kuesioner	Skor (Likert Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	%	
		1	2	3	4	5				
26	Perusahaan tidak menyediakan program umpan balik hasil evaluasi kinerja	F	2	12	16	6	1	103	185	55,68
		%	5,4	32,4	43,2	16,2	2,7			

Sumber : olah data terlampir 2019

Pada tabel 4.31 diatas merupakan jawaban karyawan pada indikator pemberdayaan karyawan dengan menggunakan 1 item pernyataan menunjukkan 16 orang atau sebesar 43,2% karyawan menjawab kurang setuju bahwa perusahaan tidak menyediakan program umpan balik hasil evaluasi kinerja. Sehingga total pengklasifikasian dari pernyataan menurut persentasi ini adalah 55,68%, maka nilai tersebut tergolong cukup baik karena berada di interval 52,01% – 68,00 %.

Dari hasil dari karyawan diatas menunjukkan bahwa tidak benar perusahaan tidak menyediakan program umpan balik hasil evaluasi kinerja karena perusahaan memberikan fasilitas pelatihan-pelatihan agar setiap karyawan dapat mempelajari setiap hasil kerja dan mengevaluasi nya.

Tabel 4.32

Tanggapan Karyawan Mengenai Komunikasi

No	Butir Kuesioner		Skor (Likert Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	%
			5	4	3	2	1			
27	Pemimpin mendiskusikan tentang kinerja perusahaan dengan saya	F	2	16	12	3	4	120	185	64,86
		%	5,4	43,2	32,4	8,1	10,8			

Sumber : olah data terlampir 2019

Pada tabel 4.32 diatas merupakan jawaban karyawan pada indikator pemberdayaan karyawan dengan menggunakan 1 item pernyataan menunjukkan 16 orang atau sebesar 43,2% karyawan menjawab setuju bahwa pemimpin mendiskusikan tentang kinerja perusahaan dengan saya. Sehingga total pengklasifikasian dari pernyataan menurut persentasi ini adalah 64,86%, maka nilai tersebut tergolong cukup baik karena berada di interval 52,01% - 68,00%.

Dapat dikatakan cukup baik karena pemimpin selalu berusaha menjalin komunikasi yang baik agar setiap karyawan bersemangat melakukan pekerjaan sehingga kinerja dapat meningkat.

Tabel 4.33

Tanggapan Karyawan Mengenai Komunikasi

No	Butir Kuesioner		Skor (Likert Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	%
			1	2	3	4	5			
28	Saya tidak diberi kesempatan untuk mendapatkan pelatihan diluar kompetensi tugas	F	3	11	17	5	1	101	185	54,59
		%	8,1	29,7	45,9	13,5	2,7			

Sumber : olah data terlampir 2019

Pada tabel 4.33 diatas merupakan jawaban karyawan pada indikator pemberdayaan karyawan dengan menggunakan 1 item pernyataan menunjukkan 17 orang atau sebesar 45,9% karyawan menjawab kurang setuju bahwa karyawan tidak diberi kesempatan untuk mendapatkan pelatihan diluar kompetensi tugas. Sehingga total pengklasifikasian dari pernyataan menurut persentasi ini adalah 54,59%, maka nilai tersebut tergolong cukup baik karena berada di interval 52,01% - 68,00%.

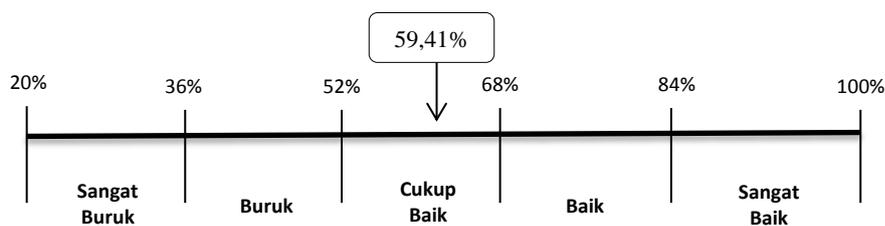
Dari hasil dari karyawan diatas menunjukkan bahwa tidak benar karyawan tidak diberi kesempatan untuk mendapatkan pelatihan diluar kompetensi tugas karena selama ini perusahaan telah memberi kesempatan kepada karyawan untuk mengikuti pelatihan dan seminar untuk kepentingan perusahaan.

Tabel 4.34

Rekapitulasi Tanggapan Karyawan Mengenai Pemberdayaan Karyawan

Variabel	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kategori
Pemberdayaan Karyawan	Hasrat	210	370	56,76	Cukup Baik
	Kepercayaan Diri	225	370	60,81	Cukup Baik
	Kredibilitas	209	370	56,49	Cukup Baik
	Akuntabilitas	234	370	63,24	Cukup Baik
	Komunikasi	221	370	59,73	Cukup Baik
	Akumulasi	1099	1850	59,41	Cukup Baik

Sumber : olah data terlampir 2019



Gambar 4.3

Garis Kontinum Variabel Pemberdayaan Karyawan

Tabel 4.34 dan gambar 4.3 diatas merupakan rekapitulasi jawaban karyawan pada variabel pemberdayaan karyawan yang diukur menggunakan 5 indikator dengan 10 item pernyataan. Berdasarkan tabel diatas, terlihat bahwa nilai persentase skor terendah berada pada indikator kreadibilitas sebesar 56,49%. Secara keseluruhan dari tabel tersebut diketahui bahwa nilai persentase yang didapat pada variabel pemberdayaan karyawan sebesar 59,41%. Nilai tersebut mengacu pada kriteria yang tergolong cukup baik, sehingga dapat diketahui bahwa pemberdayaan karyawan di CV. Kaya Rasa Food pada saat ini tergolong cukup baik.

Dapat dikatakan cukup baik karena perlu adanya peningkatan dalam variabel pemberdayaan karyawan ini. Terutama pada indikator kreadibilitas karena merupakan indikator yang paling terendah diantara indikator lainnya.

Hal ini didukung oleh Adetya Vianty dalam jurnalnya (2016) mengungkapkan bahwa pemberdayaan karyawan yang seharusnya itu adalah memberikan kesempatan yang lebih luas terhadap karyawan dalam keterlibatan kerja dan meningkatkan kepercayaan atasan kepada bawahan.

4.3.3 Analisis Deskriptif Variabel Komunikasi Organisasi

Tanggapan karyawan mengenai komunikasi organisasi terdiri dari 5 indikator dengan 10 item pernyataan yang sudah teruji validitas dan reliabilitasnya. Berikut ini disajikan tanggapan karyawan pada setiap indikatornya masing-masing berdasarkan variabel komunikasi organisasi.

Tabel 4.35

Tanggapan Karyawan Mengenai Komunikasi Kebawah

No	Butir Kuesioner	Skor (Likert Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	%	
		5	4	3	2	1				
29	Pimpinan saya memberikan informasi tentang bagaimana saya harus melakukan suatu pekerjaan	F	7	6	14	9	1	120	185	64,86
		%	18,9	16,2	37,8	24,3	2,7			

Sumber : olah data terlampir 2019

Pada tabel 4.35 diatas merupakan jawaban karyawan pada indikator komunikasi organisasi dengan menggunakan 1 item pernyataan menunjukkan 14 orang atau sebesar 37,8% karyawan menjawab kurang setuju bahwa pemimpin saya memberikan informasi tentang bagaimana saya harus melakukan suatu pekerjaan. Sehingga total pengklasifikasian dari pernyataan menurut persentasi ini adalah 64,86%, maka nilai tersebut tergolong cukup baik karena berada di interval 52,01% - 68,00%.

Dapat dikatakan cukup baik karena pemimpin mengontrol setiap pekerjaan yang dilakukan karyawan dengan tujuan agar dapat meminimalisir kesalahan yang akan terjadi.

Tabel 4.36

Tanggapan Karyawan Mengenai Komunikasi Kebawah

No	Butir Kuesioner	Skor (Likert Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	%	
		1	2	3	4	5				
30	Pimpinan tidak bisa mengimplementasikan visi kepada karyawan	F	3	10	18	6	0	101	185	54,59
		%	8,1	27,0	48,6	16,2	0			

Sumber : olah data terlampir 2019

Pada tabel 4.36 diatas merupakan jawaban karyawan pada indikator komunikasi organisasi dengan menggunakan 1 item pernyataan menunjukkan 18 orang atau sebesar 48,6% karyawan menjawab kurang setuju bahwa pemimpin tidak bisa mengimplementasikan visi kepada karyawan. Sehingga total pengklasifikasian dari pernyataan menurut persentasi ini adalah 54,59%, maka nilai tersebut tergolong cukup baik karena berada di interval 52,01% - 68,00%.

Dari hasil dari karyawan diatas menunjukkan bahwa benar pemimpin tidak bisa mengimplementasikan visi kepada karyawan karena pemimpin tidak berupaya mengajak setiap karyawan untuk bersama-sama mencapai tujuan perusahaan.

Tabel 4.37
Tanggapan Karyawan Mengenai Komunikasi Keatas

No	Butir Kuesioner	Skor (Likert Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	%	
		5	4	3	2	1				
31	Saya pernah memberi kritik dan saran untuk perusahaan secara prosedural	F	4	7	20	6	0	121	185	65,41
		%	10,8	18,9	54,1	16,2	0			

Sumber : olah data terlampir 2019

Pada tabel 4.37 diatas merupakan jawaban karyawan pada indikator komunikasi organisasi dengan menggunakan 1 item pernyataan menunjukkan 20 orang atau sebesar 54,1% karyawan menjawab kurang setuju dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju karyawan pernah memberi kritik dan saran untuk perusahaan secara prosedural. Sehingga total pengklasifikasian dari pernyataan menurut persentasi ini adalah 65,41%, maka nilai tersebut tergolong cukup baik karena berada di interval 52,01% - 68,00%.

Dapat dikatakan cukup baik karena pemimpin memberikan kesempatan kepada setiap karyawan untuk menyampaikan kritik dan saran melalui kotak kritik dan saran yang ada di perusahaan.

Tabel 4.38

Tanggapan Karyawan Mengenai Komunikasi Keatas

No	Butir Kuesioner	Skor (Likert Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	%	
		1	2	3	4	5				
32	Saya tidak diberi kesempatan untuk memberi informasi tentang apa yang terjadi dilapangan	F	7	6	16	8	0	99	185	53,51
		%	18,9	16,2	43,2	21,6	0			

Sumber : olah data terlampir 2019

Pada tabel 4.38 diatas merupakan jawaban karyawan pada indikator komunikasi organisasi dengan menggunakan 1 item pernyataan menunjukkan 16 orang atau sebesar 43,2% karyawan menjawab kurang setuju dan tidak ada karyawan yang menjawab sangat tidak setuju bahwa karyawan tidak diberi kesempatan untuk memberi informasi tentang apa yang terjadi dilapangan. Sehingga total pengklasifikasian dari pernyataan menurut persentasi ini adalah 53,51%, maka nilai tersebut tergolong cukup baik karena berada di interval 52,01% – 68,00 %.

Dari hasil dari karyawan diatas menunjukkan bahwa tidak benar karyawan tidak diberi kesempatan untuk memberi informasi tentang apa yang terjadi dilapangan karena pemimpin mengontrol setiap pekerjaan dan menanyakan kendala-kendala yang terjadi dilapangan.

Tabel 4.39

Tanggapan Karyawan Mengenai Komunikasi Horizontal

No	Butir Kuesioner		Skor (Likert Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	%
			5	4	3	2	1			
33	Rekan kerja pernah membantu saya dengan inisiatif sendiri dalam melakukan pekerjaan	F	6	7	18	6	0	124	185	67,03
		%	16,2	18,9	48,6	16,2	0			

Sumber : olah data terlampir 2019

Pada tabel 4.39 diatas merupakan jawaban karyawan pada indikator komunikasi organisasi dengan menggunakan 1 item pernyataan menunjukkan 7 orang atau sebesar 18,9% karyawan menjawab setuju bahwa rekan kerja pernah membantu saya dengan inisiatif sendiri dalam melakukan pekerjaan. Sehingga total pengklasifikasian dari pernyataan menurut persentasi ini adalah 67,03%, maka nilai tersebut tergolong cukup baik karena berada di interval 52,01% - 68,00%.

Dapat dikatakan cukup baik karena hubungan antar setiap karyawan dapat dikatakan harmonis karena mereka tidak ada saling sikut dalam melakukan setiap pekerjaan.

Tabel 4.40
Tanggapan Karyawan Mengenai Komunikasi Horizontal

No	Butir Kuesioner		Skor (Likert Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	%
			1	2	3	4	5			
34	Saya tidak pernah berbagi informasi tentang rencana dan kegiatan kepada rekan kerja	F	4	14	10	8	1	91	185	49,19
		%	10,8	37,8	27,0	21,6	2,7			

Sumber : olah data terlampir 2019

Pada tabel 4.40 diatas merupakan jawaban karyawan pada indikator komunikasi organisasi dengan menggunakan 1 item pernyataan menunjukkan 14 orang atau sebesar 37,8% karyawan menjawab setuju dan 1 orang atau 2,7% karyawan yang menjawab sangat tidak setuju bahwa mereka tidak pernah berbagi informasi tentang rencana dan kegiatan kepada rekan kerja. Sehingga total pengklasifikasian dari pernyataan menurut persentasi ini adalah 49,19%, maka nilai tersebut tergolong kurang baik karena berada di interval 36,01% – 52,00 %.

Dapat dikatakan kurang baik akan tetapi hubungan antar setiap karyawan dapat dikatakan harmonis karena mereka tidak ada saling sikut dalam melakukan setiap pekerjaan terbukti dari jawaban karyawan banyak yang kurang setuju.

Tabel 4.41
Tanggapan Karyawan Mengenai Komunikasi Lintas Saluran

No	Butir Kuesioner	Skor (Likert Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	%	
		5	4	3	2	1				
35	Pimpinan pernah memberikan saran kepada saya secara langsung	F	5	11	13	7	1	123	185	66,49
		%	13,5	29,7	35,1	18,9	2,7			

Sumber : olah data terlampir 2019

Pada tabel 4.41 diatas merupakan jawaban karyawan pada indikator komunikasi organisasi dengan menggunakan 1 item pernyataan menunjukkan 13 orang atau sebesar 35,1% karyawan menjawab kurang setuju dan 1 orang atau 2,7% karyawan yang menjawab sangat tidak setuju bahwa pimpinan pernah memberikan saran kepada saya secara langsung. Sehingga total pengklasifikasian dari pernyataan menurut persentasi ini adalah 66,49%, maka nilai tersebut tergolong cukup baik karena berada di interval 52,01% - 68,00%.

Dapat dikatakan cukup baik karena pemimpin selalu mengontrol setiap pekerjaan yang dilakukan karyawan dan jika ada karyawan yang melakukan kesalahan, maka pemimpin akan langsung memperbaiki dan mengarahkan karyawan tersebut.

Tabel 4.42
Tanggapan Karyawan Mengenai Komunikasi Lintas Saluran

No	Butir Kuesioner	Skor (Likert Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	%	
		1	2	3	4	5				
36	Saya tidak pernah menyampaikan permasalahan kepada pimpinan secara langsung	F	5	9	18	4	1	100	185	54,05
		%	13,5	24,3	48,6	10,8	2,7			

Sumber : olah data terlampir 2019

Pada tabel 4.42 diatas merupakan jawaban karyawan pada indikator komunikasi organisasi dengan menggunakan 1 item pernyataan menunjukan 18 orang atau sebesar 48,6% karyawan menjawab kurang setuju dan 1 orang atau 2,7% karyawan yang menjawab sangat tidak setuju bahwa pimpinan pernah memberikan saran kepada saya secara langsung. Sehingga total pengklasifikasian dari pernyataan menurut persentasi ini adalah 54,05%, maka nilai tersebut tergolong cukup baik karena berada di interval 52,01% - 68,00%.

Dapat dikatakan cukup baik karena pemimpin selalu mengontrol setiap pekerjaan yang dilakukan karyawan dan jika ada karyawan yang melakukan kesalahan, maka pemimpin akan langsung memperbaiki dan mengarahkan karyawan tersebut.

Tabel 4.43
Tanggapan Karyawan Mengenai Komunikasi Informal

No	Butir Kuesioner	Skor (Likert Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	%	
		5	4	3	2	1				
37	Saya dan pimpinan pernah membicarakan tentang perusahaan diluar jam kerja	F	5	8	15	9	0	120	185	64,86
		%	13,5	21,6	40,5	24,3	0			

Sumber : olah data terlampir 2019

Pada tabel 4.43 diatas merupakan jawaban karyawan pada indikator komunikasi organisasi dengan menggunakan 1 item pernyataan menunjukkan 15 orang atau sebesar 40,5% karyawan menjawab kurang setuju dan tidak ada karyawan yang menjawab sangat tidak setuju bahwa karyawan dan pimpinan pernah membicarakan tentang perusahaan diluar jam kerja. Sehingga total pengklasifikasian dari pernyataan menurut persentasi ini adalah 64,86%, maka nilai tersebut tergolong cukup baik karena berada di interval 52,01% - 68,00%.

Dapat dikatakan cukup baik karena beberapa waktu sering terlihat pimpinan dan karyawan berbincang pada saat jam istirahat kerja.

Tabel 4.44
Tanggapan Karyawan Mengenai Komunikasi Informal

No	Butir Kuesioner	Skor (Likert Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	%	
		1	2	3	4	5				
38	Saya tidak pernah melaporkan kesalahan rekan kerja kepada pimpinan secara rahasia	F	3	11	18	4	1	102	185	55,14
		%	8,1	29,7	48,6	10,8	2,7			

Sumber : olah data terlampir 2019

Pada tabel 4.44 diatas merupakan jawaban karyawan pada indikator komunikasi organisasi dengan menggunakan 1 item pernyataan menunjukkan 18 orang atau sebesar 48,5% karyawan menjawab kurang setuju bahwa karyawan tidak pernah melaporkan kesalahan rekan kerja kepada pimpinan secara rahasia. Sehingga total pengklasifikasian dari pernyataan menurut persentasi ini adalah 55,14%, maka nilai tersebut tergolong cukup baik karena berada di interval 52,01% - 68,00%.

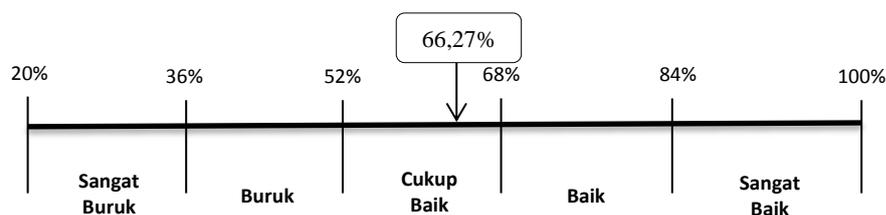
Dapat dikatakan cukup baik karena setiap karyawan memiliki hubungan yang harmonis sehingga tidak ada karyawan yang saling menjatuhkan.

Tabel 4.45

Rekapitulasi Tanggapan Karyawan Mengenai Komunikasi Organisasi

Variabel	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kategori
Komunikasi Organisasi	Komunikasi ke Bawah	221	370	59,73	Cukup Baik
	Komunikasi ke Atas	220	370	59,46	Cukup Baik
	Komunikasi Horizontal	215	370	58,11	Cukup Baik
	Komunikasi Lintas Saluran	223	370	60,27	Cukup Baik
	Komunikasi Informal	222	370	60,00	Cukup Baik
Akumulasi		1101	1850	59,51	Cukup Baik

Sumber : olah data terlampir 2019



Gambar 4.4
Garis Kontinum Variabel Komunikasi Organisasi

Tabel 4.45 dan gambar 4.4 diatas merupakan rekapitulasi jawaban karyawan pada variabel komunikasi organisasi yang diukur menggunakan 5 indikator dengan 10 item pernyataan. Berdasarkan tabel diatas, terlihat bahwa nilai persentase skor terendah berada pada indikator komunikasi horizontal sebesar 58,11%. Secara keseluruhan dari tabel tersebut diketahui bahwa nilai persentase yang didapat pada variabel komunikasi organisasi sebesar 59,51%. Nilai tersebut mengacu pada kriteria yang tergolong cukup baik, sehingga dapat diketahui bahwa komunikasi organisasi di CV. Kaya Rasa Food pada saat ini tergolong cukup baik.

Dapat dikatakan cukup baik karena perlu adanya peningkatan komunikasi dalam internal perusahaan masih perlu ditingkatkan antara pemimpin dengan karyawan maupun sesama karyawan, terlihat dari masih banyak *miss communication* dalam perusahaan sehingga menyebabkan pekerjaan terganggu.

Hal ini didukung oleh Vincenzo Calviny dalam jurnalnya (2015) mengatakan bahwa komunikasi yang lebih efektif dengan para karyawan merupakan salah satu cara untuk mencapai tujuan organisasi.

4.3.4 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

Tanggapan karyawan mengenai kinerja karyawan terdiri dari 5 indikator dengan 10 item pernyataan yang sudah teruji validitas dan reliabilitasnya. Berikut ini disajikan tanggapan karyawan pada setiap indikatornya masing-masing berdasarkan variabel kinerja karyawan.

Tabel 4.46

Tanggapan Karyawan Mengenai Jumlah Pekerjaan

No	Butir Kuesioner	Skor (Likert Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	%	
		1	2	3	4	5				
39	Saya memiliki tingkat kuantitas kerja yang tidak maksimal dalam bekerja	F	7	9	10	7	4	96	185	51,89
		%	18,9	24,3	27,0	18,9	10,8			

Sumber : olah data terlampir 2019

Pada tabel 4.46 diatas merupakan jawaban karyawan pada indikator kinerja karyawan dengan menggunakan 1 item pernyataan menunjukkan 10 orang atau sebesar 27% karyawan menjawab kurang setuju bahwa karyawan memiliki tingkat kuantitas kerja yang tidak maksimal dalam bekerja. Sehingga total pengklasifikasian dari pernyataan menurut persentasi ini adalah 51,89%, maka nilai tersebut tergolong kurang baik karena berada di interval 36,01% – 52,00 %.

Dapat dikatakan kurang baik karena setiap karyawan belum maksimal dalam menyelesaikan setiap pekerjaan dengan baik yang terbukti dari pesanan setiap *reseller*, distributor dan penjualan *online* masih ada yang belum terpenuhi.

Tabel 4.47

Tanggapan Karyawan Mengenai Jumlah Pekerjaan

No	Butir Kuesioner		Skor (Likert Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	%
			5	4	3	2	1			
40	Saya sudah berkontribusi terhadap perusahaan	F	9	6	13	7	2	124	185	67,03
		%	24,3	16,2	35,1	18,9	5,4			

Sumber : olah data terlampir 2019

Pada tabel 4.47 diatas merupakan jawaban karyawan pada indikator kinerja karyawan dengan menggunakan 1 item pernyataan menunjukkan 13 orang atau sebesar 35,1% karyawan menjawab kurang setuju bahwa setiap karyawan sudah berkontribusi terhadap perusahaan. Sehingga total pengklasifikasian dari pernyataan menurut persentasi ini adalah 67,03%, maka nilai tersebut tergolong cukup baik karena berada di interval 52,01% - 68,00%.

Dapat dikatakan cukup baik karena apa yang dilakukan karyawan telah membantu perusahaan menjadi lebih baik dari sebelumnya dengan hasil produksi yang dapat memenuhi kebutuhan penjualan.

Tabel 4.48

Tanggapan Karyawan Mengenai Kualitas Pekerjaan

No	Butir Kuesioner		Skor (Likert Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	%
			1	2	3	4	5			
41	Hasil pekerjaan saya tidak sesuai syarat kualitas perusahaan	F	9	9	11	8	0	92	185	49,73
		%	24,3	24,3	29,7	21,6	0			

Sumber : olah data terlampir 2019

Pada tabel 4.48 diatas merupakan jawaban karyawan pada indikator kinerja karyawan dengan menggunakan 1 item pernyataan menunjukkan 11 orang atau sebesar 29,7% karyawan menjawab kurang setuju dan tidak ada karyawan yang

menjawab sangat tidak setuju bahwa pekerjaan mereka tidak sesuai syarat kualitas perusahaan. Sehingga total pengklasifikasian dari pernyataan menurut persentasi ini adalah 49,73%, maka nilai tersebut tergolong kurang baik karena berada di interval 36,01% – 52,00 %.

Dapat dikatakan kurang baik karena perusahaan memang tidak melatih karyawan sejak awal bekerja sehingga ada karyawan yang tidak melakukan pekerjaan dengan sesuai dengan syarat kualitas perusahaan dan dari pihak perusahaan juga melakukan *quality control* untuk menjaga setiap rasa, kebersihan dan kualitas dari produk.

Tabel 4.49

Tanggapan Karyawan Mengenai Kualitas Pekerjaan

No	Butir Kuesioner	Skor (Likert Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	%	
		5	4	3	2	1				
42	Saya sudah melakukan pekerjaan yang teliti dan rapi	F	8	7	11	11	0	123	185	66,49
		%	21,6	18,9	29,7	29,7	0			

Sumber : olah data terlampir 2019

Pada tabel 4.49 diatas merupakan jawaban karyawan pada indikator kinerja karyawan dengan menggunakan 1 item pernyataan menunjukkan 11 orang atau sebesar 29,7% karyawan menjawab kurang setuju dan tidak ada karyawan yang menjawab sangat tidak setuju bahwa karyawan sudah melakukan pekerjaan yang teliti dan rapi. Sehingga total pengklasifikasian dari pernyataan menurut persentasi ini adalah 66,49%, maka nilai tersebut tergolong cukup baik karena berada di interval 52,01% - 68,00%.

Dapat dikatakan cukup baik karena semua karyawan yang dibagian produksi adalah perempuan, dimana perusahaan menganggap perempuan lebih teliti dan rapih dalam mengerjakan produksi dibandingkan dengan laki-laki.

Tabel 4.50
Tanggapan Karyawan Mengenai Ketepatan Waktu

No	Butir Kuesioner		Skor (Likert Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	%
			5	4	3	2	1			
43	Saya dapat mempergunakan waktu semaksimal mungkin dalam bekerja	F	6	12	16	3	0	132	185	71,35
		%	16,2	32,4	43,2	8,1	0			

Sumber : olah data terlampir 2019

Pada tabel 4.50 diatas merupakan jawaban karyawan pada indikator kinerja karyawan dengan menggunakan 1 item pernyataan menunjukkan 16 orang atau sebesar 43,2% karyawan menjawab kurang setuju dan tidak ada karyawan yang menjawab sangat tidak setuju bahwa karyawan dapat mempergunakan waktu semaksimal mungkin dalam bekerja. Sehingga total pengklasifikasian dari pernyataan menurut persentasi ini adalah 71,35%, maka nilai tersebut tergolong baik karena berada di interval 68,01% – 84,00%.

Dapat dikatakan baik karena semua karyawan bekerja dengan fokus sehingga tidak banyak waktu yang terbuang dengan sia-sia.

Tabel 4.51
Tanggapan Karyawan Mengenai Ketepatan Waktu

No	Butir Kuesioner		Skor (Likert Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	%
			1	2	3	4	5			
44	Saya tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai ketentuan	F	7	11	10	8	1	96	185	51,89
		%	18,9	29,7	27,0	21,6	2,7			

Sumber : olah data terlampir 2019

Pada tabel 4.51 diatas merupakan jawaban karyawan pada indikator kinerja karyawan dengan menggunakan 1 item pernyataan menunjukkan 11 orang atau

sebesar 29,7% karyawan menjawab setuju bahwa karyawan tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai ketentuan. Sehingga total pengklasifikasian dari pernyataan menurut persentasi ini adalah 51,89%, maka nilai tersebut tergolong cukup baik karena berada di interval 36,01% – 52,00 %.

Dapat dikatakan cukup baik karena semua karyawan bekerja telah bekerja semaksimal mungkin terbukti dengan kuantitas hasil produksi yang dapat memenuhi kebutuhan penjualan setiap harinya walaupun selama ini belum terpenuhi.

Tabel 4.52

Tanggapan Karyawan Mengenai Kehadiran

No	Butir Kuesioner	Skor (Likert Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	%	
		5	4	3	2	1				
45	Saya bekerja sesuai dengan waktu yang ditentukan	F	8	9	12	8	0	128	185	69,19
		%	21,6	24,3	32,4	21,6	0			

Sumber : olah data terlampir 2019

Pada tabel 4.52 diatas merupakan jawaban karyawan pada indikator kinerja karyawan dengan menggunakan 1 item pernyataan menunjukkan 12 orang atau sebesar 32,4% karyawan menjawab kurang setuju dan tidak ada karyawan yang menjawab sangat tidak setuju bahwa karyawan bekerja sesuai dengan waktu yang ditentukan. Sehingga total pengklasifikasian dari pernyataan menurut persentasi ini adalah 69,19%, maka nilai tersebut tergolong baik karena berada di interval 68,01% – 84,00%.

Dapat dikatakan baik karena perusahaan telah mengatur jam kerja setiap karyawannya agar karyawan nya tidak kelelahan dalam bekerja, walaupun ada lembur perusahaan tetap mengganti *shift* dengan baik.

Tabel 4.53

Tanggapan Karyawan Mengenai Kehadiran

No	Butir Kuesioner	Skor (Likert Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	%	
		5	4	3	2	1				
46	Saya pernah terlambat untuk beberapa waktu	F	8	8	10	11	0	124	185	67,03
		%	21,6	21,6	27,0	29,7	0			

Sumber : olah data terlampir 2019

Pada tabel 4.53 diatas merupakan jawaban karyawan pada indikator kinerja karyawan dengan menggunakan 1 item pernyataan menunjukkan 10 orang atau sebesar 27% karyawan menjawab kurang setuju dan tidak ada karyawan yang menjawab sangat tidak setuju bahwa karyawan pernah terlambat untuk beberapa waktu. Sehingga total pengklasifikasian dari pernyataan menurut persentasi ini adalah 67,03%, maka nilai tersebut tergolong cukup baik karena berada di interval 52,01% - 68,00%.

Dapat dikatakan cukup baik karena kebanyakan dari setiap karyawan bertempat tinggal disekitar perusahaan, sehingga sangat sedikit karyawan yang datang terlambat.

Tabel 4.54

Tanggapan Karyawan Mengenai Kerja Sama

No	Butir Kuesioner	Skor (Likert Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	%	
		5	4	3	2	1				
47	Saya dapat bekerja sama dengan rekan kerja	F	9	6	13	7	2	124	185	67,03
		%	24,3	16,2	35,1	18,9	5,4			

Sumber : olah data terlampir 2019

Pada tabel 4.54 diatas merupakan jawaban karyawan pada indikator kinerja karyawan dengan menggunakan 1 item pernyataan menunjukkan 13 orang atau sebesar 35,1% karyawan menjawab kurang setuju bahwa setiap karyawan dapat bekerja sama dengan rekan kerja. Sehingga total pengklasifikasian dari pernyataan menurut persentasi ini adalah 67,03%, maka nilai tersebut tergolong cukup baik karena berada di interval 52,01% - 68,00%.

Dapat dikatakan cukup baik karena dalam kegiatan produksi itu sangat berkaitan jika terdapat karyawan yang tidak mau bekerja sama dalam melakukan kegiatan produksi maka akan terjadi kekacauan dalam ketepatan waktu target harian.

Tabel 4.55

Tanggapan Karyawan Mengenai Kerja Sama

No	Butir Kuesioner	Skor (Likert Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	%	
		1	2	3	4	5				
48	Saya tidak pernah membantu pekerjaan rekan kerja saya	F	8	12	9	8	0	100	185	54,05
		%	21,6	32,4	24,3	21,6	0			

Sumber : olah data terlampir 2019

Pada tabel 4.55 diatas merupakan jawaban karyawan pada indikator kinerja karyawan dengan menggunakan 1 item pernyataan menunjukkan 12 orang atau sebesar 32,4% karyawan menjawab setuju bahwa setiap karyawan tidak pernah membantu pekerjaan rekan kerja saya. Sehingga total pengklasifikasian dari pernyataan menurut persentasi ini adalah 54,05%, maka nilai tersebut tergolong cukup baik karena berada di interval 52,01% – 68,00 %.

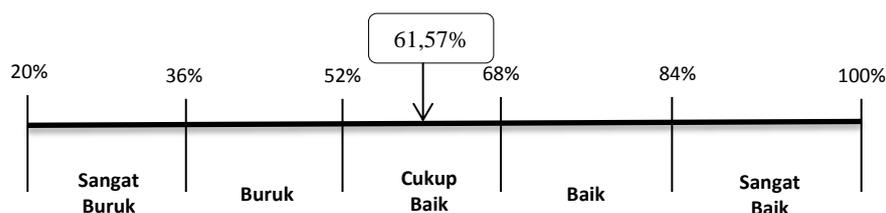
Dapat dikatakan cukup baik karena setiap karyawan saling mengerti satu sama lain jika ada rekan yang tidak dapat masuk kerja dengan otomatis karyawan lain itu membantu atau menggantikan posisi yang kosong.

Tabel 4.56

Rekapitulasi Tanggapan Karyawan Mengenai Kinerja Karyawan

Variabel	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kategori
Kinerja Karyawan	Jumlah Pekerjaan	220	370	59,46	Cukup Baik
	Kualitas Pekerjaan	215	370	58,11	Cukup Baik
	Ketepatan Waktu	228	370	61,62	Cukup Baik
	Kehadiran	252	370	68,11	Cukup Baik
	Kerja Sama	224	370	60,54	Cukup Baik
Akumulasi		1139	1850	61,57	Cukup Baik

Sumber : olah data terlampir 2019



Gambar 4.5

Garis Kontinum Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4.56 dan gambar 4.5 diatas merupakan rekapitulasi jawaban karyawan pada variabel kinerja karyawan yang diukur menggunakan 5 indikator dengan 10 item pernyataan. Berdasarkan tabel diatas, terlihat bahwa nilai persentase skor terendah berada pada indikator kualitas pekerjaan sebesar 58,11%. Secara keseluruhan dari tabel tersebut diketahui bahwa nilai persentase yang didapat pada variabel kinerja karyawan sebesar 61,57%. Nilai tersebut mengacu pada kriteria yang tergolong cukup baik, sehingga dapat diketahui bahwa kinerja karyawan di CV. Kaya Rasa Food pada saat ini tergolong cukup baik.

Dapat dikatakan cukup baik karena CV. Kaya Rasa Food masih perlu peningkatan dalam jumlah produksi terbukti dari hasil produksi yang menurun setiap bulannya, akan tetapi setiap karyawan di CV. Kaya Rasa Food memiliki kedisiplinan yang baik terbukti dari tingkat kehadiran merupakan persentasi yang paling tinggi.

Hal ini didukung oleh M. Imam Muttaqin dalam jurnalnya (2016) mengungkapkan bahwa objek yang diteliti hasil kinerjanya kurang maksimal diantaranya masih ada keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan, kuantitas hasil pekerjaan yang masih belum sesuai.

4.4 Analisis Verifikatif

Berdasarkan data yang terkumpul, selanjutnya akan diuji analisis pengaruh kepemimpinan visioner, pemberdayaan karyawan dan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Kaya Rasa Food, dengan menggunakan data interval yang merupakan hasil transformasi dari data ordinal yang diperoleh dari kuesioner. Metode transformasi data menggunakan *Method of Successive Inter*, dengan hasil lengkap disajikan pada lampiran.

4.4.1 Uji Asumsi Klasik

Pengujian mengenai ada tidaknya pelanggaran asumsi-asumsi klasik merupakan dasar dalam model regresi linear berganda yang dilakukan sebelum dilakukannya pengujian terhadap hipotesis. Uji asumsi klasik yang dilakukan adalah uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data dalam model regresi berdistribusi secara normal. Model regresi yang baik adalah data yang mempunyai distribusi normal atau mendekati normal. Dalam penelitian ini, untuk mendeteksi apakah data berdistribusi normal atau tidak dilakukan dengan menggunakan analisis Kolmogorov smirnov dan analisis grafik probability plot. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat nilai asymp sig pada uji Kolmogorov smirnov jika lebih besar dari 0,05 maka data dinyatakan normal.

Berikut hasil uji normalitas dengan menggunakan software spss IBM 25.0 :

Tabel 4.57
Hasil Uji Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		37
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,73027263
Most Extreme Differences	Absolute	,139
	Positive	,139
	Negative	-,063
Test Statistic		,139
Asymp. Sig. (2-tailed)		,070 ^c

a. Test distribution is Normal.

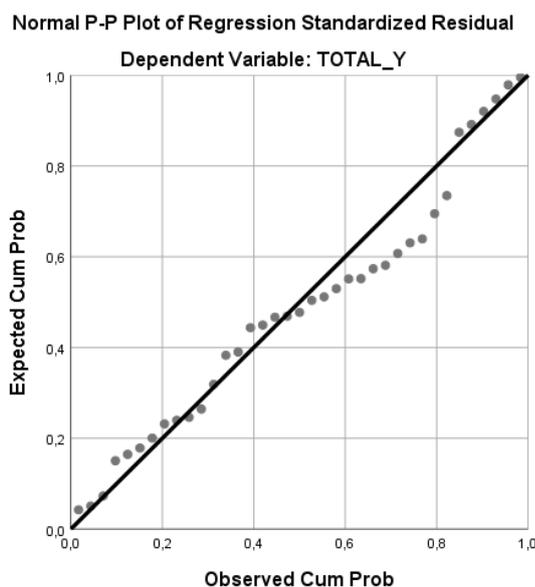
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : olah SPSS IBM 25.0 2019

Berdasarkan tabel 4.57 diatas dapat dilihat nilai signifikansi (Asymp. Sig 2-tailed) dari uji Kolmogorov smirnov sebesar 0,070 lebih besar dari 0,05 yang artinya distribusi data dalam penelitian ini bersifat normal .Uji normalitas dapat dilihat

juga dari sebaran koordinat (titik) pada P-P Plot dengan ketentuan data berdistribusi normal jika titik koordinat yang dihasilkan mengikuti garis diagonal sebagai berikut :



Sumber : olah SPSS IMB 25.0 2019

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah keadaan dimana model regresi ditemukan dengan adanya korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna antara variabel. Pada model regresi seharusnya tidak terjadi multikolinearitas atau tidak terjadi korelasi yang kuat antar variabel independen. Untuk mengetahui suatu model regresi bebas dari multikolinearitas, yaitu dengan melihat angka *Variance Inflation Factors* (VIF) dan *tolerance*. Jika nilai *tolerance* $> 0,10$ dan $VIF < 10$ maka tidak terjadi multikolinearitas. Dari pengolahan data yang telah dilakukan diperoleh hasil uji multikolinearitas sebagai berikut :

Tabel 4.58
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a	
	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kepemimpinan_Visioner	,526	1,903
Pemberdayaan_Karyawan	,548	1,826
Komunikasi_Organisasi	,514	1,946

a. Dependent Variable : Kinerja_Karyawan

Sumber : olah SPSS IMB 25.0 2019

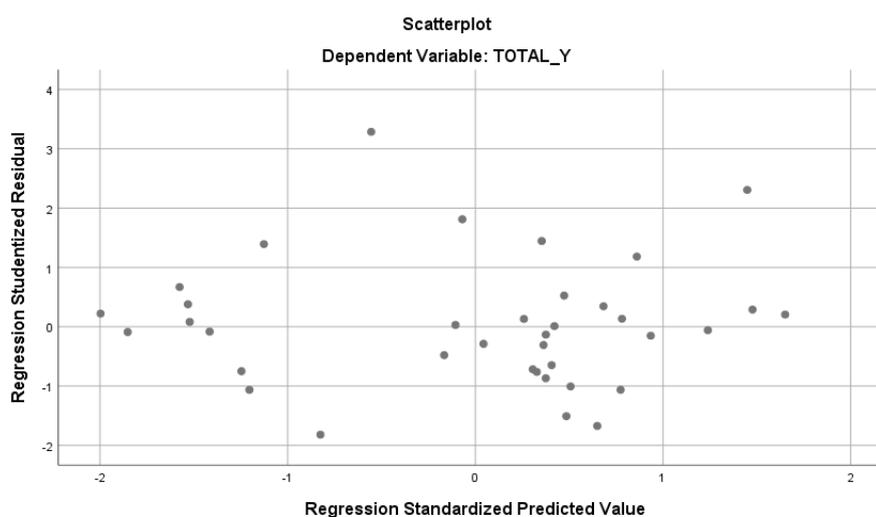
Berdasarkan tabel 4.58 diperoleh nilai tolerance untuk variabel bebas kepemimpinan visioner sebesar 0,526, pemberdayaan karyawan sebesar 0,548 dan komunikasi organisasi sebesar 0,514 yang artinya lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF variabel bebas kepemimpinan visioner sebesar 1,903, pemberdayaan karyawan sebesar 1,826 dan komunikasi organisasi sebesar 1,946 yang artinya kurang dari 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada data yang peneliti teliti.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas dengan menggunakan program SPSS, heteroskedastisitas juga bisa dilihat dengan melihat grafik *scatterplot* antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SDRESID. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola

tertentu yang teratur, maka telah terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika tidak membentuk pola tertentu yang teratur, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4.59
Uji Heteroskedastisitas



Sumber : olah SPSS IMB 25.0 2019

Dapat dilihat dari tabel 4.59 dapat dikatakan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas karena tidak ada pola yang jelas (bergelombang, melebar kemudian menyempit) serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, dan dapat dilihat pada titik-titik diatas ada yang mengumpul dengan kata lain data diatas bersifat homogen.

4.4.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Persamaan regresi linear berganda digunakan untuk membuat estimasi koefisien persamaan linear yang mencakup satu atau lebih variabel bebas yang dapat digunakan untuk memprediksi nilai variabel terikat.

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Kepemimpinan Visioner

X₂ = Pemberdayaan Karyawan

X₃ = Komunikasi Organisasi

β_0 = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien regresi

ϵ = Variabel yang tidak diteliti

Dengan menggunakan software SPSS IBM 25, maka dapat diperoleh hasil analisis regresi linear berganda sebagai berikut :

Tabel 4.60
Hasil Uji Estimasi Persamaan Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	-1,465	3,105		-,472	,640
Kepemimpinan_Visioner	,192	,072	,331	2,672	,012
Pemberdayaan_Karyawan	,302	,124	,296	2,437	,020
Komunikasi_Organisasi	,315	,109	,364	2,899	,007

a. Dependent Variable : Kinerja_Karyawan

Sumber : olah SPSS IMB 25.0 2019

Dari tabel 4.60 maka dapat diperoleh persamaan regresi linear sebagai berikut :

$$Y = -1,465 + 0,192X_1 + 0,302X_2 + 0,315X_3 + 0,517\varepsilon$$

Koefisien yang terdapat pada persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

$Y = -1,465$. Artinya jika kepemimpinan visioner, pemberdayaan karyawan dan komunikasi organisasi bernilai nol atau tidak ada peningkatan, maka kinerja karyawan akan bernilai sebesar -1,465.

$\beta_1 = 0,192$. Artinya jika variabel kepemimpinan visioner mengalami kenaikan 1% dan variabel pemberdayaan karyawan dan komunikasi organisasi tetap, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,192. Koefisien positif artinya terjadi hubungan positif antara kepemimpinan visioner dengan kinerja karyawan sehingga semakin naik kepemimpinan visioner maka akan semakin naik juga kinerja karyawan.

$\beta_2 = 0,302$. Artinya jika variabel pemberdayaan karyawan mengalami kenaikan 1% dan variabel kepemimpinan visioner dan komunikasi organisasi tetap, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,302. Koefisien positif artinya terjadi hubungan positif antara pemberdayaan karyawan dengan kinerja karyawan sehingga semakin naik pemberdayaan karyawan maka akan semakin naik juga kinerja karyawan.

$\beta_3 = 0,315$. Artinya jika variabel komunikasi organisasi mengalami kenaikan 1% dan variabel kepemimpinan visioner dan pemberdayaan karyawan tetap, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,315. Koefisien

positif artinya terjadi hubungan positif antara komunikasi organisasi dengan kinerja karyawan sehingga semakin naik komunikasi organisasi maka akan semakin naik juga kinerja karyawan.

4.4.3 Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan linear antara kepemimpinan visioner, pemberdayaan karyawan, komunikasi organisasi dan kinerja karyawan. Kegunaannya untuk mengetahui kuat lemahnya hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Tabel 4.61
Hasil Korelasi Simultan

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,856 ^a	,733	,709	2,851677

a. Predictors: (Constant), Komunikasi_Organisasi, Pemberdayaan_Karyawan, Kepemimpinan_Visioner

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber : olah SPSS IMB 25.0 2019

Berdasarkan tabel 4.61 diatas dapat dilihat bahwa nilai R sebesar 0,856 menunjukkan kekuatan hubungan kepemimpinan visioner, pemberdayaan karyawan dan komunikasi organisasi secara simultan dengan kinerja karyawan. Nilai korelasi sebesar 0,856 termasuk kedalam kriteria hubungan yang tinggi karena berada pada interval 0,81 – 1. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat

hubungan yang tinggi antara kepemimpinan visioner, pemberdayaan karyawan dan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan.

4.4.4 Analisis Koefisien Determinasi Simultan

Koefisien determinasi (R^2 / R Square) merupakan suatu nilai yang menyatakan besar pengaruh secara simultan variabel independen terhadap variabel dependen. Pada permasalahan yang sedang diteliti yaitu pengaruh kepemimpinan visioner, pemberdayaan karyawan dan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan. Dengan menggunakan SPSS IBM 25 maka peneliti memperoleh hasil output sebagai berikut :

Tabel 4.62
Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,856 ^a	,733	,709	2,851677

a. Predictors: (Constant), Komunikasi_Organisasi, Pemberdayaan_Karyawan, Kepemimpinan_Visioner

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber : olah SPSS IMB 25.0 2019

Berdasarkan tabel 4.70, diperoleh nilai R square sebesar 0,733 atau sebesar 73,3%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan visioner, pemberdayaan karyawan dan komunikasi organisasi secara simultan dalam memberikan kontribusi atau pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 73,3%. Sedangkan sisanya sebesar 26,7% merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti.

4.4.5 Analisis Koefisien Determinasi Parsial

Digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel X_1 , variabel X_2 dan variabel X_3 terhadap Y (Pengaruh Kepemimpinan Visioner, Pemberdayaan Karyawan dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan) secara parsial. Rumus Koefisien determinasinya adalah sebagai berikut :

$$Kd = \text{Beta} \times \text{Zero Order} \times 100 \%$$

Keterangan :

Beta : Nilai *standardized coefficients*

Zero Order : Korelasi variabel bebas dengan variabel terikat

Dengan menggunakan SPSS IBM 25 maka peneliti memperoleh hasil output sebagai berikut :

Tabel 4.63
Koefisien Determinasi Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	-1,465	3,105		-,472	,640			
Kepemimpinan_Visioner	,192	,072	,331	2,672	,012	,740	,422	,240
Pemberdayaan_Karyawan	,302	,124	,296	2,437	,020	,719	,391	,219
Komunikasi_Organisasi	,315	,109	,364	2,899	,007	,756	,451	,261

a. Dependent Variable : Kinerja_Karyawan

Sumber : olah SPSS IMB 25.0 2019

Pengaruh X1 terhadap Y : $0,740 \times 0,331 = 0,24495 = 24,50\%$

Pengaruh X2 terhadap Y : $0,719 \times 0,296 = 0,2129 = 21,30\%$

Pengaruh X3 terhadap Y : $0,756 \times 0,364 = 0,27528 = 27,53\%$

Berdasarkan tabel 4.71 diatas, diketahui pengaruh paling besar diberikan oleh variabel X₃ (Komunikasi Organisasi) sebesar 27,53%, kemudian oleh X₁ (Kepemimpinan Visioner) sebesar 24,50%, diikuti oleh X₂ (Pemberdayaan Karyawan) sebesar 21,30%.

4.5 Pengujian Hipotesis

4.5.1 Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Dalam penelitian ini menggunakan uji f dimana untuk menguji koefisien regresi secara simultan dari masing-masing variabel independen dengan variabel dependen, yaitu Kepemimpinan Visioner, Pemberdayaan Karyawan dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Adapun kriteria dari pengujian hipotesis secara simultan sebagai berikut :

1. $f_{hitung} > f_{tabel}$ dan nilai signifikansi $< 0,05$, maka Ho ditolak artinya terdapat pengaruh yang signifikan
2. $f_{hitung} < f_{tabel}$ dan nilai signifikansi $< 0,05$, maka Ha diterima artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan

4.5.1.1 Analisis Pengujian Hipotesis Secara Simultan dengan Variabel Kepemimpinan Visioner, Pemberdayaan Karyawan dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Dilakukan pengujian hipotesis untuk membuktikan apakah Kepemimpinan Visioner, Pemberdayaan Karyawan dan Komunikasi Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan rumus hipotesis sebagai berikut :

Ho : $\beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$ Kepemimpinan Visioner, Pemberdayaan Karyawan dan Komunikasi Organisasi secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Kaya Rasa Food.

Ha : $\beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$ Kepemimpinan Visioner, Pemberdayaan Karyawan dan Komunikasi Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Kaya Rasa Food.

Tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$

Sehingga dengan menggunakan SPSS IBM 25, diperoleh nilai statistic F sebagai berikut :

Tabel 4.64
Hasil Uji F (ANOVA)

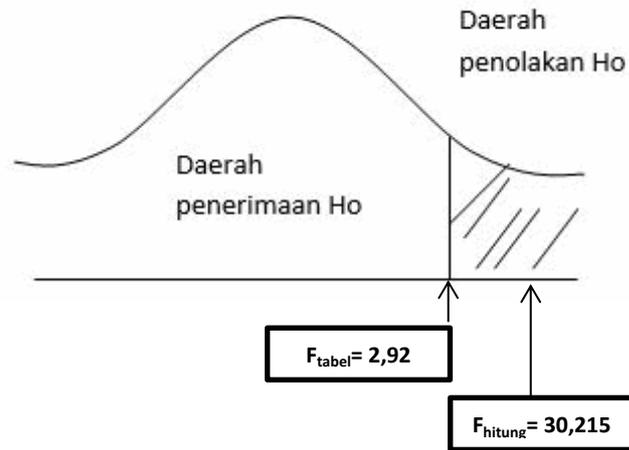
		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	737,138	3	245,713	30,215	,000 ^b
	Residual	268,358	33	8,132		
	Total	1005,496	36			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

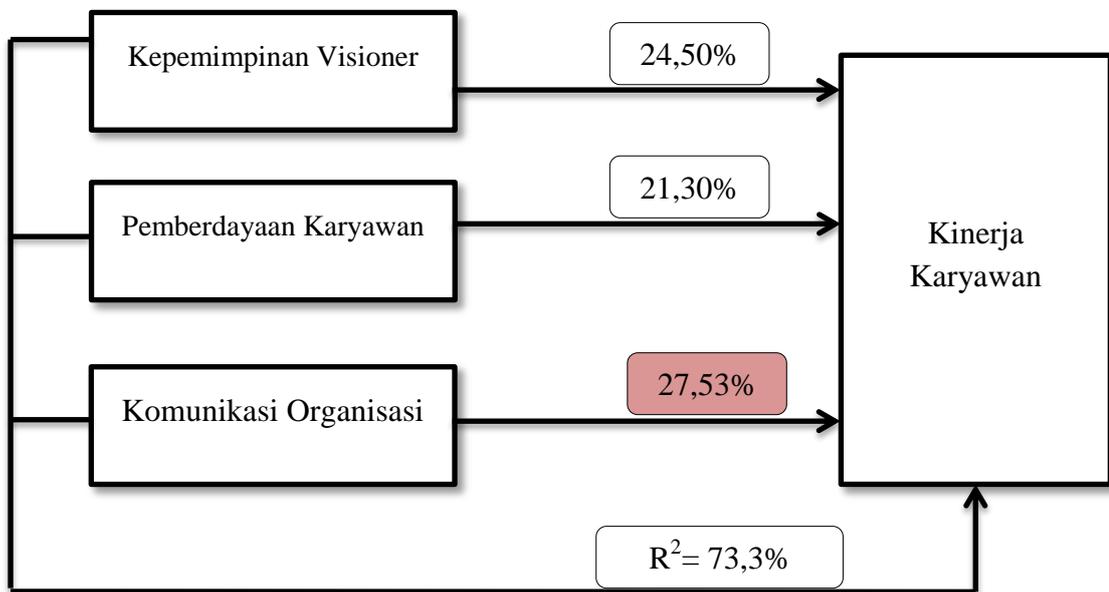
b. Predictors: (Constant), Komunikasi_Organisasi, Pemberdayaan_Karyawan, Kepemimpinan_Visioner

Sumber : olah SPSS IMB 25.0 2019

Berdasarkan tabel 4.64 Diatas maka dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 30,215 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dimana nilai α sebesar 0,05 dan untuk mencari F_{tabel} yaitu dengan rumus $(k ; n-k-1) = (3 ; 37-3-1) = (3 ; 33)$, maka didapat $F_{tabel} = 2,92$. Dikarenakan F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($30,215 > 2,92$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan kepemimpinan visioner, pemberdayaan karyawan dan komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Kaya Rasa Food Bandung. Jika digambarkan dalam bentuk kurva hipotesis, maka akan tampak sebagai berikut :



Gambar 4.6
Daerah Penolakan dan Penerimaan Ho Secara Simultan antara
Kepemimpinan Visioner, Pemberdayaan Karyawan dan Komunikasi
Organisasi terhadap Kinerja Karyawan



Gambar 4.7
Hasil Uji Simultan

Dari hasil penelitian ini muncul desain penelitian baru yaitu Kepemimpinan Visioner, Pemberdayaan Karyawan dan Komunikasi Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai sebesar 73,3% dan 26,7% dipengaruhi variabel lain seperti komitmen organisasi, rekrutmen, seleksi dan disiplin kerja.

Dari hasil uji simultan dapat diketahui variabel Komunikasi Organisasi merupakan variabel yang paling berpengaruh dengan persentase 27,53%, kemudian disusul dengan variabel Kepemimpinan Visioner dengan persentase 24,50% lalu yang memiliki persentase paling rendah ada di variabel pemberdayaan karyawan sebesar 21,30%. Hal ini didukung Elham Taufandy dalam jurnalnya (2016) yang mengungkapkan hasil penelitiannya tentang pengaruh pola komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan dengan hasil 84,2%.

Dengan demikian saya membantah hasil penelitian Warsidi dalam jurnalnya (2012) yang mengungkapkan hasil penelitiannya bahwa kepemimpinan visioner dan pemberdayaan karyawan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 70,3% dan sisanya 29,7% dipengaruhi oleh variabel lain.

Dan membantah juga hasil penelitian M. Imam dalam jurnalnya (2016) mengungkapkan hasil penelitiannya bahwa kepemimpinan visioner dan komunikasi organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 68,22% dan sisanya 31,78% dipengaruhi oleh variabel lain.

4.5.2 Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Dalam penelitian ini menggunakan uji t dimaka untuk menguji koefisien regresi secara parsial dari masing-masing variabel independen dengan variabel dependen, yaitu Kepemimpinan Visioner, Pemberdayaan Karyawan dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Adapun kriteria dari pengujian hipotesis secara simultan sebagai berikut :

1. $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ dan nilai signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ada didaerah penolakan, berarti H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X dengan Variabel Y
2. $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ dan nilai signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ada didaerah penerimaan, berarti H_a ditolak artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X dengan Variabel Y

4.5.2.1 Analisis Pengujian Hipotesis Secara Parsial dengan Variabel Kepemimpinan Visioner terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian hipotesis dengan variabel kepemimpinan visioner terhadap kinerja karyawan, adapun hipotesis yang akan diuji adalah sebagai berikut :

$H_0 : \beta_1 = 0$ Kepemimpinan Visioner secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Kaya Rasa Food

Ha : $\beta_1 \neq 0$ Kepemimpinan Visioner secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Kaya Rasa Food

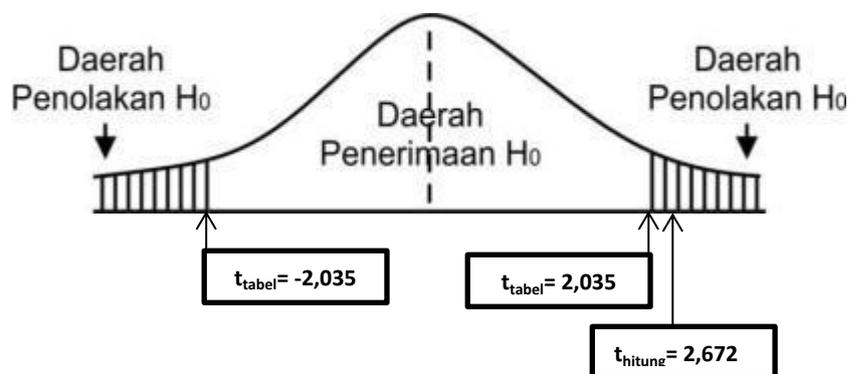
Tabel 4.65
Hasil Uji T Kepemimpinan Visioner terhadap Kinerja Karyawan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1,465	3,105		-,472	,640
Kepemimpinan_Visioner	,192	,072	,331	2,672	,012
Pemberdayaan_Karyawan	,302	,124	,296	2,437	,020
Komunikasi_Organisasi	,315	,109	,364	2,899	,007

a. Dependent Variable : Kinerja_Karyawan

Sumber : olah SPSS IMB 25.0 2019

Berdasarkan tabel 4.65 Diatas maka dapat dilihat bahwa t_{hitung} sebesar 2,672 dengan nilai signifikansi sebesar 0,012 dimana nilai α sebesar 0,05 dan untuk mencari t_{tabel} yaitu dengan rumus $(\alpha/2;n-k-1) = (0,05/2;37-3-1) = (0,025 ; 33)$, maka didapat $t_{tabel} = 2,035$. Dikarenakan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (2,672 > 2,035) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara parsial kepemimpinan visioner berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Kaya Rasa Food Bandung. Jika digambarkan dalam bentuk kurva hipotesis, maka akan tampak sebagai berikut :



Gambar 4.8

Daerah Penolakan dan Penerimaan Ho Secara Parsial antara Kepemimpinan Visioner terhadap Kinerja Karyawan

Hal ini didukung oleh Elmi dalam jurnalnya (2017) mengungkapkan hasil penelitiannya bahwa kepemimpinan visioner berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 62,4% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

4.5.2.2 Analisis Pengujian Hipotesis Secara Parsial dengan Variabel Pemberdayaan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian hipotesis dengan variabel pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan, adapun hipotesis yang akan diuji adalah sebagai berikut :

$H_0 : \beta_2 = 0$ Pemberdayaan Karyawan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Kaya Rasa Food

$H_a : \beta_2 \neq 0$ Pemberdayaan Karyawan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Kaya Rasa Food

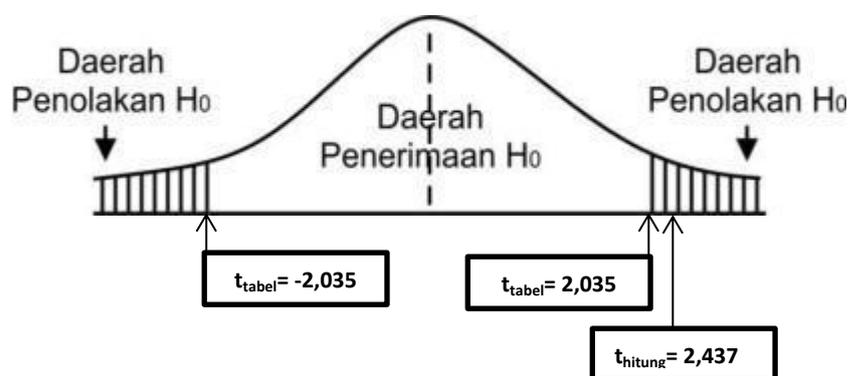
Tabel 4.66
Hasil Uji T Pemberdayaan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	T	
1 (Constant)	-1,465	3,105		-,472	,640
Kepemimpinan_Visioner	,192	,072	,331	2,672	,012
Pemberdayaan_Karyawan	,302	,124	,296	2,437	,020
Komunikasi_Organisasi	,315	,109	,364	2,899	,007

a. Dependent Variable : Kinerja_Karyawan

Sumber : olah SPSS IMB 25.0 2019

Berdasarkan tabel 4.66 Diatas maka dapat dilihat bahwa t_{hitung} sebesar 2,437 dengan nilai signifikansi sebesar 0,020 dimana nilai α sebesar 0,05 dan untuk mencari t_{tabel} yaitu dengan rumus $(\alpha/2;n-k-1) = (0,05/2;37-3-1) = (0,025 ; 33)$, maka didapat $t_{tabel} = 2,035$. Dikarenakan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (2,437 > 2,035) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara parsial pemberdayaan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Kaya Rasa Food Bandung. Jika digambarkan dalam bentuk kurva hipotesis, maka akan tampak sebagai berikut :



Gambar 4.9

Daerah Penolakan dan Penerimaan Ho Secara Parsial antara Pemberdayaan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Hal ini didukung oleh Jaclyen Tielung dalam jurnalnya (2013) mengungkapkan hasil penelitiannya bahwa adanya pengaruh positif pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan sebesar 34,5% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

4.5.2.3 Analisis Pengujian Hipotesis Secara Parsial dengan Variabel Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian hipotesis dengan variabel komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan, adapun hipotesis yang akan diuji adalah sebagai berikut :

Ho : $\beta_3 = 0$ Komunikasi Organisasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Kaya Rasa Food

Ha : $\beta_3 \neq 0$ Komunikasi Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Kaya Rasa Food.

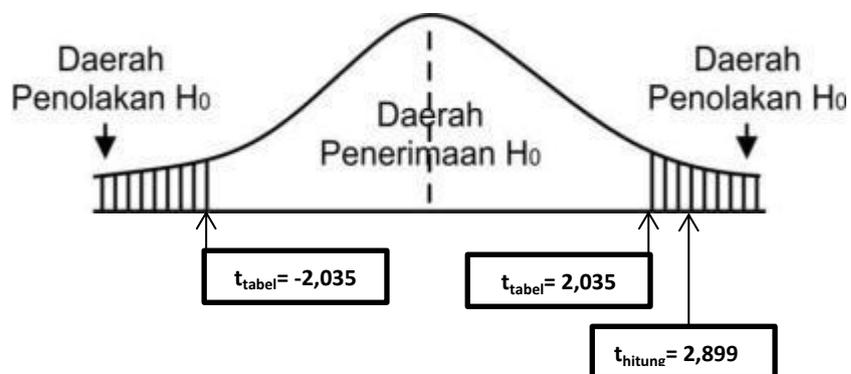
Tabel 4.67
Hasil Uji T Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karaywan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	-1,465	3,105		-,472	,640
Kepemimpinan_Visioner	,192	,072	,331	2,672	,012
Pemberdayaan_Karyawan	,302	,124	,296	2,437	,020
Komunikasi_Organisasi	,315	,109	,364	2,899	,007

a. Dependent Variable : Kinerja_Karyawan

Sumber : olah SPSS IMB 25.0 2019

Berdasarkan tabel 4.67 Diatas maka dapat dilihat bahwa t_{hitung} sebesar 2,899 dengan nilai signifikansi sebesar 0,007 dimana nilai α sebesar 0,05 dan untuk mencari t_{tabel} yaitu dengan rumus $(\alpha/2 ; n-k-1) = (0,05/2; 37-3-1) = (0,025 ; 33)$, maka didapat $t_{tabel} = 2,035$. Dikarenakan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (2,899 > 2,035) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara parsial komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Kaya Rasa Food Bandung. Jika digambarkan dalam bentuk kurva hipotesis, maka akan tampak sebagai berikut :



Gambar 4.10

Daerah Penolakan dan Penerimaan H_0 Secara Parsial antara Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hal ini didukung oleh Vincentzo Calviny dalam jurnalnya (2015) mengungkapkan hasil penelitiannya bahwa komunikasi organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 12,3% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.