

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Dalam upaya mengkonsolidasi peran perusahaan Negara (BUMN) sektor perkebunan dalam kerangka pembangunan nasional dan pembangunan ekonomi serta menyiapkan diri menghadapi gerakan ekonomi global, maka pihak pemerintah bersama Departemen Pertanian melakukan program konsolidasi bagi semua perkebunan Negara.

PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) VIII adalah salah satu diantara perkebunan milik Negara yang didirikan berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 13 tahun 1996, seperti yang dinyatakan dalam akta Notaris Harun Kamil, S.H., No. 41 tanggal 11 Maret 1996 dan telah memperoleh pengesahan dari Menteri Kehakiman Republik Indonesia melalui Surat Keputusan C2-8336.HT.01.01.TH.96 tanggal 8 Agustus 1996. Akta pendirian ini selanjutnya mengalami perubahan sesuai dengan akta Notaris Sri Rahayu Hadi Prasetyo, SH., No. 05 tanggal 17 September 2002 dan telah mendapat persetujuan Menteri Kehakiman dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia melalui Surat Keputusan No. C-20857 HT.01.04.TH.2002 tanggal 25 Oktober 2002.

Perusahaan ini didirikan dengan maksud dan tujuan untuk menyelenggarakan usaha di bidang agro bisnis dan agro industri, serta optimalisasi pemanfaatan sumber daya Perseroan untuk menghasilkan barang dan/ atau jasa yang bermutu tinggi dan berdaya saing kuat, serta mengejar keuntungan guna

meningkatkan nilai perseroan dengan menerapkan prinsip-prinsip Perseroan Terbatas. Kegiatan usaha perusahaan meliputi pembudidayaan tanaman, pengolahan/produksi, dan penjualan komoditi perkebunan Teh, Karet, Kelapa Sawit, Kina, dan Kakao. Pusat kegiatan usaha berada di Kantor Direksi Jl. Sindangsirna No. 4 Bandung, Jawa Barat dengan kebun/unit usaha yang dikelola sebanyak 41 kebun yang tersebar di 11 Kabupaten/Kota di Propinsi Jawa Barat (Bogor, Sukabumi, Cianjur, Kabupaten Bandung Barat, Kota Bandung, Subang, Purwakarta, Garut, Tasikmalaya dan Ciamis) dan 2 Kabupaten di Propinsi Banten (Lebak dan Pandeglang).

4.1.1 SEJARAH SINGKAT PERUSAHAAN

4.1.1.1 Visi I-TEH

Menjadi Unit Industri Hilir Teh terkemuka dan dipercaya, mengutamakan kepuasan pelanggan dan kepedulian lingkungan dengan didukung oleh SDM yang professional.

4.1.1.2 Misi I-TEH

- a. Memproduksi teh ritel (*consumer goods*) dengan kualitas terbaik.
- b. Membangun dan memperkuat karakter produk.
- c. Memberikan pelayanan terbaik untuk menciptakan kepuasan pelanggan
- d. Mengembangkan inovasi baik dalam produk maupun pelayanan
- e. Meningkatkan kompetensi dan memposisikan sumberdaya manusia sebagai asset bernilai

- f. Melaksanakan *corporate social responsibility* (CSR) serta membangun sinergi dan kemitraan dengan BUMN
- g. Membangun jaringan dan profesionalisme bisnis
- h. Mengelola bisnis secara professional melalui prinsip *Good Corporate Governance* (GCG)

4.1.1.3 Sejarah singkat Unit Industri Hilir The PTPN VIII

Pada tahun 1996 Pendirian PT Lysander Camela Nusantara (PT LCN) sebagai perusahaan patungan antara Perkebunan Group jabar (sekarang PTPN VIII) dengan Lysander Food Service PTE LTD.

Pada tahun 1998 PT LCN dilikuidasi (seluruh asset dan MSDM menjadi milik PTPN VIII).

Pada 1 Oktober 1998 Pendirian unit usaha pengepakan The (UUPT) PTPN VIII menurut SK Direksi No. SK/D.I/1046/IX/1998.

Pada 10 juni 2005 Perubahan nama UUPT menjadi Industri Hilir Teh PT perkebunan Nusantara VIII (IHT PTPN VIII) (SK Direksi No. SK/D.I/567/VI/2005) perihal pengembangan struktur organisasi.

Pada 1 April 2009 Manajemen industry Hilir Teh dipisahkan dari kantor pusat PTPN VIII dan dipimpin oleh manajer.

Pada 6 Oktober 2014 Industri Hilir Terpadu dibentuk tanggal 6 Oktober 2014 berdasarkan keputusan direksi Nomor KEP/III.1/448/X/2014.

Pada 12 November 2018 Sales/*Marketing* dan *Account Receivable* I-TEH berada di bawah kendali kepala Divisi Pemasaran dan *Quality Assurance*, berdasarkan keputusan Direksi No. KEP/III.4/882/XI/2018.

4.1.1.4 Letak Geografis

Industri Hilir Teh (I-TEH) terbagi menjadi 2 sub yaitu :

1. Kantor I-TEH Cibiru, terletak di Jalan Panyileukan No.1 Cipadung, Cibiru Bandung.
 - Seluas 8.900m²
 - Mengemas Teh kemasan celup, seduh instant
2. I-TEH Pabrik Panglejar, terletak di kebun Panglejar PTPN VIII di Cikalong Wetan Kabupaten Bandung, sekitar 70 km dari Bandung, dengan jarak tempuh +/- 1,5 jam
 - seluas 2.051.50m²
 - mengemas Teh kemasan seduh.

4.1.2 STRUKTUR ORGANISASI PERUSAHAAN

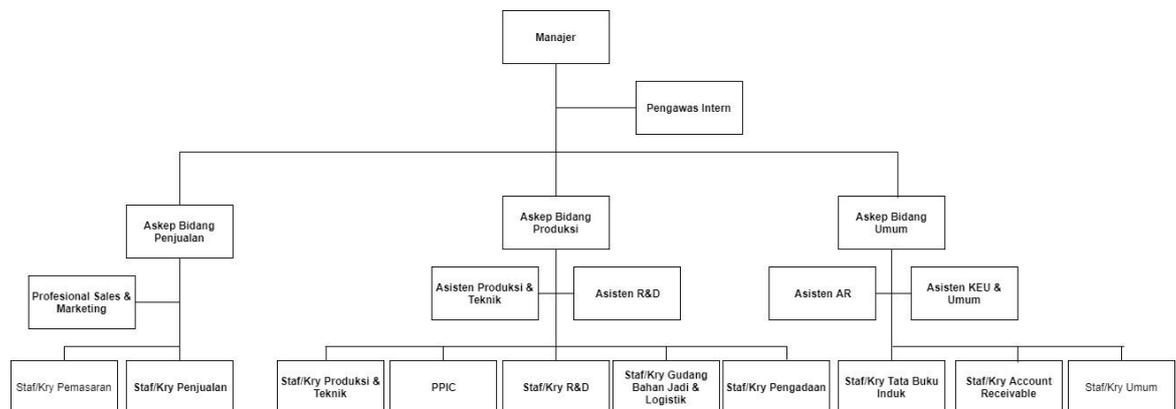
Struktur organisasi yaitu menggambarkan tipe organisasi, pendepartemenan organisasi, kedudukan dan jenis wewenang pejabat, bidang dan hubungan Universitas Sumatera Utara pekerjaan, garis perintah dan tanggungjawab, rentang kendali dan sistem pimpinan organisasi Hasibuan (2004:128).

Pengertian organisasi menurut Hasibuan (2013:24) adalah “suatu sistem perserikatan formal, berstruktur dan terkoordinasi dari kelompok orang yang bekerjasama dalam mencapai tujuan tertentu”. Menurut Waldo dalam bukunya

Silalahi (2011:124), menyebutkan : “Organisasi adalah struktur hubungan-hubungan diantara orang-orang berdasarkan wewenang dan bersifat tetap dalam suatu sistem administrasi”.

Dari beberapa definisi tersebut bahwa dapat diketahui bahwa struktur organisasi menggambarkan kerangka dan susunan hubungan diantara fungsi, bagian atau posisi, juga menunjukkan hierarki organisasi dan struktur sebagai wadah untuk menjalankan wewenang, tanggung jawab dan sistem pelaporan terhadap atasan. Struktur organisasi dapat menghindari atau mengurangi kesimpangsiuran dalam pelaksanaan tugas yang sedang dikerjakan.

Adapun strktur organisasi dari Industri Hilir Teh PTPN VIII sebagai berikut :



Sumber : Industri Hilir Teh PTPN VIII.

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Industri Hilir Teh PTPN VIII

4.2 KARAKTERISTIK RESPONDEN

Berdasarkan hasil penelitian dengan menyebarkan kuisisioner ke 84 responden di Industri Hilir Teh PTN VIII, karakteristik yang diteliti di dalam kuisisioner yang disebarkan ke 84 responden adalah jenis kelamin, Usia dan pendidikan terakhir karyawan Wisma Pendawa Ciumbuleuit Bandung, berikut akan di presentasikan, yaitu sebagai berikut:

4.2.1 Berdasarkan Jenis Kelamin

Untuk mengetahui karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut ini:

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	%
Laki-laki	67	81.81
Perempuan	17	18.18
Total	84	100

Sumber : Kuisisioner (data diolah)

Data yang diperoleh melalui kuisisioner yang diisi oleh karyawan menunjukkan bahwa mayoritas karyawan adalah yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 81.81%.

Banyaknya responden yang berjenis kelamin laki-laki salah satunya dikarenakan karena pria mempunyai dianggap lebih percaya diri di banding dengan perempuan dalam berorganisasi atau dalam melakukan sebuah tindakan yang kemudian di dukung dengan tanggung jawab untuk mencari nafkah bagi keluarganya. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Cunningham and Roberts (2012:67) dalam jurnal Gita Patel (2013) menyatakan bahwa *“men and women differ in their impulsive base-reaction, where men are most likely to respond*

through action, and women are most likely to respond through,” laki laki-laki dan perempuan berbeda dalam reaksi dasar mereka, di mana laki-laki yang lebih untuk merespon melalui tindakan, dan wanita yang lebih untuk merespon melalui perasaan.

4.2.2 Berdasarkan Usia

Untuk mengetahui karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.3 berikut ini:

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	%
<20 Tahun	-	-
21-30 Tahun	12	9.09
31-40 Tahun	25	54.54
41-50 Tahun	37	18.18
>50 Tahun	10	18.18
Total	84	100

Sumber : Kuesioner (data diolah)

Pada Tabel 4.3 dapat kita lihat dari hasil mayoritas responden tertinggi yang memiliki usia yakni sebanyak 25 orang (54.54%) memiliki umur 31-40 tahun. Dengan demikian karyawan yang bekerja di Industri Hilir Teh PTPN VIII paling banyak pada umur 31-40 tahun. Karena masa produktif pengelolaan akomodasi berada pada umur 21-30 tahun dalam pekerjaan dan sebagian besar pekerja yang ada di Industri Hilir Teh PTPN VIII telah mengalami pensiun.

Usia mempengaruhi ketahanan tubuh dan kapasitas kerja seseorang yang berakibat pada kelelahan. Salah satu indikator dari kapasitas kerja adalah kekuatan otot seseorang. Semakin tua usia seseorang, maka semakin menurun kekuatan ototnya. Kekuatan otot yang dipengaruhi oleh umur akan berakibat pada

kemampuan fisik tenaga kerja untuk melakukan pekerjaannya. Laki-laki maupun wanita pada umur sekitar 20 tahun merupakan puncak dari kekuatan otot seseorang, dan pada umur sekitar 50 – 60 tahun kekuatan otot mulai menurun sekitar 15 – 25% (Setyowati, dkk. 2014).

4.2.3 Distribusi Karyawan Menurut Pendidikan

Tabel 4.4
Distribusi Karyawan Menurut Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	SMP	0	0%
2	SMA / SMK	20	21,81%
3	D3	4	10,90%
4	S1	50	38,18%
5	S2	10	29,09%
6	Lainnya	0	0%
	Total	84	100

Sumber : Kuesioner (data diolah)

Pada Tabel 4.4 yaitu pada karakteristik responden dilihat dari berdasarkan jenjang pendidikan menghasilkan besarnya persentase tertinggi pada jenjang pendidikan S1 pada Industri Hilir Teh PTPN VIII yaitu 38,18% Responden.

Menurut Notoatmodjo (2010) pendidikan adalah upaya persuasi atau pembelajaran kepada masyarakat, agar masyarakat mau melakukan tindakan-tindakan (praktik) untuk memelihara (mengatasi masalah- masalah), dan meningkatkan kesehatannya. Perubahan atau tindakan pemeliharaan dan peningkatan kesehatan yang dihasilkan oleh pendidikan kesehatan ini didasarkan kepada pengetahuan dan kesadarannya melalui proses pembelajaran, sehingga perilaku tersebut diharapkan akan berlangsung lama (long lasting) dan menetap (langgeng), karena didasari oleh kesadaran.

4.2.4 Distribusi Responden Menurut Lama Kerja

Tabel 4.5
Distribusi Karyawan Menurut Lama Kerja

No	Lama Kerja	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	≤ 5 tahun	7	12,72%
2	6 – 10 tahun	12	21,81%
3	11 – 15 tahun	9	16,37%
4	15 – 20 tahun	11	20%
5	≥ 21 tahun	16	29,10%
	Total	84	100

Sumber : Kuesioner (data diolah)

Berdasarkan pada Tabel 4.5 yaitu Lama kerja dapat kita lihat dari responden dengan lama bekerja sekitar >21 tahun sebesar 29,10% responden

Lama kerja seseorang dapat dikaitkan dengan pengalaman yang didapatkan di tempat kerja. Semakin lama seorang pekerja semakin banyak pengalaman dan semakin tinggi pengetahuannya dan ketrampilannya. Masa kerja yang lebih lama menunjukkan pengalaman yang lebih seseorang dibandingkan dengan rekan kerja lainnya, sehingga sering masa kerja/pengalaman kerja menjadi pertimbangan sebuah perusahaan dalam mencari pekerja. (Rivai, 2009).

4.3 Analisis Deskriptif

Gambaran pada data hasil jawaban responden dapat digunakan untuk menambah pembahasan bagi peneliti, melalui gambaran pada data jawaban responden dapat kita ketahui bagaimana kondisi masing-masing indikator variabel yang sedang diteliti. Maka dari itu untuk dapat lebih mempermudah dalam menyelesaikan hasil variabel yang diteliti, dapat dilakukan pada jawaban masing-masing responden berdasarkan skor persentase skor jawaban karyawan.

Sedangkan gambaran data hasil penelitian dapat digunakan untuk memperkaya pembahasan, melalui gambaran data tanggapan responden dapat diketahui bagaimana tanggapan responden terhadap setiap variabel yang sedang diteliti. Untuk melihat melihat jawaban atau penilaian responden terhadap setiap pernyataan yang diajukan dalam kuesioner, maka dilakukan analisis deskriptif dengan pendekatan distribusi frekuensi dan persentase, sedangkan untuk melihat penilaian responden terhadap setiap variabel yang diteliti dapat dilihat dari nilai prosentase dari hasil skor aktual dan ideal yang diperoleh. Adapun untuk keperluan analisis distribusi jawaban responden disajikan dalam bentuk garis kontinum. Agar lebih mudah dalam menginterpretasikan variabel yang sedang diteliti, dilakukan kategorisasi terhadap persentase skor tanggapan responden yang diperoleh dengan menggunakan kriteria menurut (*Umi Narimawati, 2007:85*) sebagai berikut:

Selanjutnya hasil perhitungan perbandingan antara skor aktual dengan skor ideal dikonstruisikan dengan tabel 4.6 sebagai berikut :

Tabel 4.6

Kriteria Persentase Skor Tanggapan Karyawan Terhadap Skor Ideal

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 Narumawati (2007:84)

Berikut disajikan tanggapan karyawan pada setiap variabelnya masing-masing berdasarkan variabel penelitian sebagai berikut:

4.3.1 Deskriptif Gaya kepemimpinan partenalistik Pada Industri Hilir Teh PTPN VIII

Pada variabel Gaya kepemimpinan partenalistik terdiri dari 8 Indikator, yaitu: Mewajibkan karyawan untuk mematuhi prosedur dan standar kerja, Melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, dapat menerima kritik dan saran, Peduli terhadap kehidupan pribadi karyawan, hubungan yang bersifat formal dan informal terhadap karyawan memberikan perhatian dan bimbingan pada karyawan yang memiliki kinerja kurang baik, memberikan sarana untuk berkerja lebih baik, berlaku adil kepada semua karyawan, menghargai perbedaan pendapat dengan para karyaawan indikator tersebut digunakan untuk mengukur variabel Gaya Kepemimpinan partenalistik yang dalam pengambilan datanya menggunakan kuesioner yang terdiri dari 18 item pernyataan. Berikut ini akan dipaparkan penjelasan gambaran mengenai varibel tersebut yang tersaji setiap indicator dan secara keseluruhan :

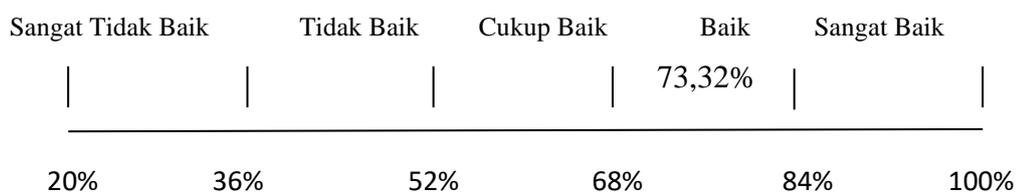
Tabel.4.7

Rekaptulasi Tanggapan Karyawan Mengenai Gaya kepemimpinan partenalistik pada Industri Hilir Teh PTPN VIII

No	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kategori
1.	Mewajibkan Karyawan untuk Mematuhi prosedur dan Standar Kerja	628	840	74,76	Baik
2.	Melibatkan Karyawan Pengambilan Keputusan	552	840	65,71	Cukup
3.	Dapat menerima Kritik dan Saran	600	840	71,42	Baik
4.	Peduli terhadap Kehidupan Pribadi Karyawan	583	840	69,40	Baik

5.	Hubungan bersifat Formal dan Informal terhadap Karyawan	691	840	82,26	Baik
6.	Memberikan perhatian dan bimbingan pada karyawan yang memiliki kinerja kurang baik	619	840	73,69	Baik
7.	Memberikan saran untuk bekerja lebih baik	598	840	71,19	Baik
8.	Berlaku adil pada semua karyawan	558	840	66,42	Cukup
9.	Menghargai perbedaan pendapat dengan karyawan	639	840	76,07	Baik
Total		5,468	7,560	72,32	Baik

Jika digambarkan pada garis kontinum, nilai skor aktual tampak sebagai berikut :



Gambar 4.2

Garis Kontinum Gaya kepemimpinan partenalistik

Pada tabel garis di atas, bisa kita ketahui bahwa hasil total skor dengan hasil persentase sekitar 72,32% dengan kategori Baik. Dan terlihat persentase tertinggi sekitar 82,26% dengan kategori Baik. Dan persentase hasil terendah sekitar 65,71% dengan kategori cukup pada indikator lama kerja. Dan hasil seluruh dari jawaban

responden persentasenya dapat disimpulkan baik sebab hasil tersebut sudah memenuhi keadaan karyawan tersebut.

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh kepada pengikut-pengikutnya lewat proses komunikasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi (Rivai, 2004 dalam Nugroho,2018). Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya suatu tujuan. Kepemimpinan adalah pribadi yang dijalankan dalam situasi tertentu, serta diarahkan melalui proses komunikasi kearah pencapaian satu atau beberapa tujuan tertentu. Kepemimpinan menyangkut proses pengaruh sosial yang disengaja dijalankan oleh seseorang terhadap orang lain untuk menstruktur aktivitas dan pengaruh didalam kelompok atau organisasi (Robbins, 2006 dalam Muhajir, 2014).

Untuk melihat dan menganalisis lebih mendalam, berikut disajikan distribusi tanggapan karyawan untuk setiap item berdasarkan indikatornya masing-masing. Rekapitulasi skor tanggapan responden terhadap setiap indikator mengenai Gaya kepemimpinan partenalistik dapat dilihat pada uraian berikut di bawah ini:

Tabel 4.8

Tanggapan Karyawan Mengenai Mewajibkan Karyawan untuk Mematuhi prosedur dan Standar Kerja Pada Industri Hilir Teh PTPN VIII

No	Pernyataan	Bobot	F	%	Skor Aktual	Skor Ideal
1.	Saya memahami sebagaimana kewajiban sebagai karyawan (positif)	5	1	1,19	1	420
		4	1	1,19	2	
		3	5	5,95	15	
		2	50	59,52	200	
		1	27	32,14	135	
TOTAL			84	100	353	420
No	Pernyataan	Bobot	F	%	Skor Aktual	Skor Ideal

2.	Pimpinan tidak menegur karyawan yang tidak mematuhi prosedur dan standar kerja (Negatif)	5	8	9,25	8	420
		4	21	25,00	42	
		3	19	22,62	57	
		2	13	15,48	52	
		1	23	27,38	115	
TOTAL		84	100	275	420	

Pada tabel 4.8 di atas pada pertanyaan pertama Positif, bahwa mayoritas skor tertinggi yaitu 59,52% dan skor terendah sekitar 1,19% pada karyawan memahami sebagaimana kewajiban sebagai karyawan/pekerja di sebuah perusahaan.

Pada Tabel 4.8 di atas pada pertanyaan kedua Negatif, diketahui mayoritas responden tertinggi sekitar 27,38% dan skor terendah sekitar 9,25% karena Pimpinan tidak menegur karyawan yang tidak mematuhi prosedur dan standar kerja.

Standar Operasional Prosedur (SOP) adalah dokumen yang berkaitan dengan prosedur yang dilakukan secara kronologis untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang bertujuan untuk memperoleh hasil kerja yang paling efektif dari para pekerja dengan biaya yang serendah-rendahnya. SOP biasanya terdiri dari manfaat, kapan dibuat atau direvisi, metode penulisan prosedur, serta dilengkapi oleh bagan flowchart di bagian akhir Laksmi, (2008:52)

Tabel 4.9
Tanggapan Karyawan Mengenai
Melibatkan Karyawan Pengambilan Keputusan
Pada Industri Hilir Teh PTPN VIII

No	Pernyataan	Bobot	F	%	Skor Aktual	Skor Ideal
3.	Pimpin selalu menjelaskan keputusan yang akan	5	1	1,19	1	420
		4	2	2,38	4	
		3	21	25,00	63	

	ditetapkan untuk perusahaan (Positif)	2	50	59,52	200	
		1	10	11,90	50	
TOTAL			84	100	318	420
No	Pernyataan	Bobot	F	%	Skor Aktual	Skor Ideal
4.	Pimpinan hanya melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan tertentu (Negatif)	5	8	19,52	8	420
		4	26	30,95	52	
		3	27	32,14	81	
		2	22	26,19	88	
		1	1	1,19	5	
TOTAL			84	100	234	420

Pada tabel 4.9 di atas merupakan jawaban responden pada indikator Melibatkan Karyawan Pengambilan Keputusan dengan menggunakan 1 item pada pertanyaan pertama Positif, bahwa mayoritas skor tertinggi dari responden sekitar 59,52%, dan skor terendah sekitar 1,19% karena berdasarkan pernyataan peneliti bahwa pimpinan melibatkan karyawan pengambilan keputusan.

Pada Tabel 4.7 di atas pada pertanyaan kedua Negatif, bahwa skor tertinggi responden sekitar 32,95% dan skor terendah sekitar 1,19% menyatakan bahwa Pimpinan hanya melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan tertentu

Menurut Pride dalam buku Business (2014: 179) Pengambilan keputusan adalah pemilihan satu alternatif dari serangkaian alternatif. Sedangkan Perlibatan Karyawan adalah suatu proses mengikutsertakan para karyawan pada semua level organisasi dalam pembuatan keputusan dan pemecahan masalah yang dapat berupa ide, saran kritik dan sebagainya Fandy Tjiptono (2003;128)

Tabel 4.10
Tanggapan Karyawan Mengenai Dapat menerima Kritik dan Saran
Pada Industri Hilir Teh PTPN VIII

No	Pernyataan	Bobot	F	%	Skor Aktual	Skor Ideal
5.	Dengan senanghati menerima saran dari setiap karyawan (Positif)	5	5	9,52	5	420
		4	13	30,95	26	
		3	20	32,14	60	
		2	37	26,19	148	
		1	9	1,19	45	
TOTAL			84	100	284	420
No	Pernyataan	Bobot	F	%	Skor Aktual	Skor Ideal
6.	Pimpinan selalu acuh apabila karyawan memberikan kritikan (Negatif)	5	0	0,00	0	420
		4	12	14,29	24	
		3	8	9,52	24	
		2	52	61,90	208	
		1	12	14,29	60	
TOTAL			84	100	316	420

Pada tabel 4.10 di atas pada pertanyaan pertama Positif, diketahui bahwa mayoritas rskor tertinggi dari responden sekitar 32,14%, dan skor terendah sekitar 1,19 menjawab setuju, karena berdasarkan pernyataan peneliti bahwa Pimpin Dapat menerima Kritik dan Saran

Pada Tabel 4.10 di atas pada pertanyaan kedua Negatif, bahwa mayoritas responden skor tertinggi sekitar 61,90%, dan skor terendah sekitar 0,00% menyatakan bahwa Pimpinan selalu acuh apabila karyawan memberikan kritikan

Dikutip dari <https://www.suara.com/lifestyle/2016/06/22/104633/menerima-kritik-di-tempat-kerja> bahwa “Hasil kerja Anda umumnya membutuhkan masukan dari rekan kerja atau atasan untuk mengetahui kesalahan apa yang perlu diperbaiki atau kekurangan yang harus ditambahkan”, ujar Chandra Ming. Tentunya tidak semua masukan dari anggota tim akan diikuti, karena sebagai pelaksana dari pekerjaan

tersebut, Adalah yang paling mengetahui kritik atau saran mana yang bisa diaplikasikan.

Tabel 4.11
Tanggapan Karyawan mengenai Peduli terhadap Kehidupan Pribadi
Karyawan
Pada Industri Hilir Teh PTPN VIII

No	Pernyataan	Bobot	F	%	Skor Aktual	Skor Ideal
7.	Pimpinan sangat peduli terhadap karyawan dengan memberikan bonus pada karyawan berprestasi (Positif)	5	0	0,00	0	420
		4	12	14,29	24	
		3	8	9,52	24	
		2	52	61,90	208	
		1	12	14,29	60	
TOTAL			84	100	316	420
No	Pernyataan	Bobot	F	%	Skor Aktual	Skor Ideal
8.	Pimpinan acuh apabila ada karyawan atau keluarganya sakit atau terkena musibah (Negatif)	5	7	8,33	7	420
		4	18	21,43	36	
		3	16	19,05	48	
		2	39	46,43	156	
		1	4	4,76	20	
TOTAL			84	100	267	420

Pada tabel 4.11 di atas pada pertanyaan pertama Positif, mayoritas responden skor tertinggi sekitar 61,90%, dan skor terendah sekitar 0,00% karena berdasarkan pernyataan peneliti bahwa pemimpin peduli terhadap kehidupan pribadi karyawan

Pada Tabel 4.11 di atas pada pertanyaan kedua Negatif, bahwa mayoritas responden skor tertinggi sekitar 46,43% dan skor terendah responden sekitar 4,76% berdasarkan pernyataan diatas bahwa Pimpinan acuh apabila ada karyawan atau keluarganya sakit atau terkena musibah.

Dikutip dari <http://lingkarlsm.com/peduli-terhadap-karyawan/> Makin besar lingkup kepedulian sebuah SDM dan perusahaannya, makin rumit pula masalah yang dihadapinya. SDM yang telah mengembangkan kepedulian sampai tingkat

ketiga biasanya sangat sibuk mengurus berbagai hal yang rumit karena kesadaran bahwa semua orang ini dapat memengaruhi kinerja perusahaan. Buku ini membatasi pembahasan-pembahasan SDM sampai pada tingkat kepedulian di jenis pertama dan hanya sedikit melebar ke jenis kedua.

Kepedulian yang paling mendasar adalah kepedulian pada semua karyawan mulai dari pimpinan tertinggi sampai ke karyawan lepas. Kepedulian berarti bahwa SDM mengenal situasi karyawan dan dapat mengantisipasi apa yang biasanya dilakukan oleh karyawan pada situasi itu.

Tanpa peduli pada karyawan, akan sulit bagi SDM untuk menghindari kejutan-kejutan yang mestinya bukan merupakan kejutan sama sekali. Hampir semua karyawan mengalami lingkaran hidup yang cukup umum: mereka bersekolah atau kuliah, menikah, punya anak, membesarkan dan menyekolahkan anaknya. Tidak ada yang misterius dalam hal ini. SDM dapat mengantisipasi apa yang diharapkan karyawan dengan menganalisis usia, posisi, dan kebutuhan umum mereka.

Siklus kebutuhan karyawan sering dimulai ketika mereka mencapai usia antara 26 dan 30, mereka mulai memikirkan perkawinan. Sebelum usia perkawinan, karyawan biasanya cukup tenang dalam menghadapi kebutuhan sehari-hari karena mereka masih ikut orangtua.

Tabel 4.12
Tanggapan Karyawan Menegnai Hubungan bersifat Formal dan
Informal terhadap Karyawan
Pada Industri Hilir Teh PTPN VIII

No	Pernyataan	Bobot	F	%	Skor Aktual	Skor Ideal
9.		5	0	0,00	0	420

	pimpinan bisa menempatkan diri pada saat jam kerja atau diluar jam kerja (Positif)	4	3	3,57	6	
		3	11	13,10	33	
		2	22	26,19	88	
		1	48	57,14	240	
TOTAL		84	100	367	420	
No	Pernyataan	Bobot	F	%	Skor Aktual	Skor Ideal
10.	Pimpinan membatasi interaksi dengan karyawan lainnya (Negatif)	5	0	0,00	0	420
		4	2	2,38	4	
		3	17	20,24	51	
		2	56	66,67	224	
		1	9	10,71	45	
TOTAL		84	100	324	420	

Pada tabel 4.12 di atas pada pertanyaan pertama Positif bahwa mayoritas responden skor tertinggi sekitar 57,14%, dan skor terendah yaitu 0,00% , karena berdasarkan pernyataan peneliti bahwa Pimpin memiliki Hubungan bersifat Formal dan Informal terhadap karyawan

Pada Tabel 4.12 di atas pada pertanyaan kedua Negatif bahwa mayoritas responden skor tertinggi sekitar 66,67%, dan skor terendah adalah 0,00% berdasarkan pernyataan bahwa Pimpinan membatasi interaksi dengan karyawan lainnya

Tabel 4.13
Tanggapan Karyawan Mengenai
Memberikan perhatian dan bimbingan pada karyawan yang memiliki
kinerja kurang baik
Pada Industri Hilir Teh PTPN VIII

No	Pernyataan	Bobot	F	%	Skor Aktual	Skor Ideal
11.	Pimpinan selalu memberikan perhatian lebih sertabersifat melindungi kepada semua karyawan (Positif)	5	11	13,10	11	420
		4	13	15,48	26	
		3	16	19,05	48	
		2	42	50,00	168	
		1	2	2,38	10	
TOTAL		84	100	263	420	

No	Pernyataan	Bobot	F	%	Skor Aktual	Skor Ideal
12.	Pimpinan kurang memberikan evaluasi kerja terhadap kinerja karyawan (Negatif)	5	0	0,00	0	420
		4	6	7,14	12	
		3	5	5,95	15	
		2	34	40,48	136	
		1	39	46,43	195	
TOTAL			84	100	358	420

Pada tabel 4.13 di atas pada pertanyaan pertama Positif, bahwa mayoritas responden skor tertinggi 50,00% dan skor erendah sekitar 2,38%, karena berdasarkan pernyataan peneliti bahwa Pimpinan memiliki Hubungan bersifat Formal dan Informal terhadap karyawan

Pada Tabel 4.13 di atas pada pertanyaan kedua Negatif, bahwa mayoritas responden skor tertinggi sekitar 46,43% dan skor terendah sekitar 40,48% berdasarkan pernyataan di atas bahwa Pimpinan kurang memberikan evaluasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.14
Tanggapan Karyawan Mengenai Memberikan saran untuk bekerja lebih baik
Pada Industri Hilir Teh PTPN VIII

No	Pernyataan	Bobot	F	%	Skor Aktual	Skor Ideal
13.	Pimpinan memotivasi karyawan agar dapat bekerja lebih baik (Positif)	5	11	3,57	11	420
		4	13	17,86	26	
		3	16	32,14	48	
		2	42	45,24	168	
		1	2	1,19	10	
TOTAL			84	100	263	420
No	Pernyataan	Bobot	F	%	Skor Aktual	Skor Ideal
14.	Pimpinan membiarkan karyawan bekerja dengan senang hati (Negatif)	5	1	1,19	1	420
		4	0	0,00	0	
		3	17	60,71	51	
		2	47	223,81	188	
		1	19	113,10	95	

TOTAL	84	398,81	335	420
-------	----	--------	-----	-----

Pada tabel 4.14 di atas pada pertanyaan pertama Positif, diketahui mayoritas responden skor tertinggi sekitar 45,24%, dan skor terendah sekitar 3,57% karena berdasarkan pernyataan peneliti bahwa Memberikan saran untuk bekerja lebih baik

Pada Tabel 4.14 di atas pada pertanyaan kedua Negatif, diketahui bahwa mayoritas responden skor tertinggi sekitar 60,71%, dan skor terendah sekitar 1,19% berdasarkan pernyataan bahwa Pimpinan membiarkan karyawan bekerja dengan senang hati.

Tabel 4.15
Tanggapan Karyawan Mengenai Berlaku adil pada semua karyawan
Pada Indikator
Pada Industri Hilir Teh PTPN VIII

No	Pernyataan	Bobot	F	%	Skor Aktual	Skor Ideal
15.	Pimpinan tidak membedakan jenis jabatan pada setiap karyawan (Positif)	5	14	16,67	14	420
		4	20	23,81	40	
		3	6	7,14	18	
		2	25	29,76	100	
		1	19	22,62	95	
TOTAL			84	100	267	420
No	Pernyataan	Bobot	F	%	Skor Aktual	Skor Ideal
16.	Pimpinan memperlakukan karyawan baru dan karyawan yang lama secara berbeda-beda.	5	4	4,76	4	420
		4	9	10,71	18	
		3	20	23,81	60	
		2	46	54,76	184	

(Negatif)	1	5	5,95	25	
TOTAL		84	100	291	420

Pada tabel 4.15 di atas pada pertanyaan pertama Positif, diketahui bahwa mayoritas responden tertinggi sekitar 29,76% dan skor terkecil sekitar 16,67% karena berdasarkan pernyataan peneliti bahwa pemimpin Berlaku adil pada semua karyawan.

Pada Tabel 4.15 di atas pada pertanyaan kedua Negatif, diketahui mayoritas responden skor tertinggi sekitar 54,76%, dan skor terendah sekitar 4,76% karena berdasarkan pernyataan bahwa Pimpinan memperlakukan karyawan baru dan karyawan yang lama secara berbeda-beda.

Tabel 4.16
Tanggapan Karyawan Mengenai Menghargai perbedaan pendapat
dengan karyawan
Pada Industri Hilir Teh PTPN VIII

No	Pernyataan	Bobot	F	%	Skor Aktual	Skor Ideal
17.	Pimpinan menganggap bahwa ragam pendapat karyawan menjadikan keunikan dalam perusahaan. (Positif)	5	0	0,00	0	420
		4	4	4,76	8	
		3	9	10,71	27	
		2	42	50,00	168	
		1	29	34,52	145	
TOTAL			84	100	348	420
No	Pernyataan	Bobot	F	%	Skor Aktual	Skor Ideal
18.	Pimpinan tidak selalu mendengarkan pendapat dari karyawannya (Negatif)	5	0	0,00	4	420
		4	19	22,62	18	
		3	20	28,57	60	
		2	42	48,81	184	

	1	29	0,00	25	
TOTAL		84	100	291	420

Pada tabel 4.16 di atas pada pertanyaan pertama Positif, diketahui bahwa mayoritas responden skor tertinggi sekitar 48,81% dan skor terendah sekitar 0,00% karena berdasarkan pernyataan peneliti bahwa kepemimpinan Menghargai perbedaan pendapat dengan karyawan.

Pada Tabel 4.16 di atas pada pertanyaan kedua Negatif, diketahui mayoritas responden skor tertinggi sekitar 48,81%, dan skor terendah sekitar 0,00% maka dari pernyataan di atas menyatakan Pimpinan tidak selalu mendengarkan pendapat dari karyawannya .

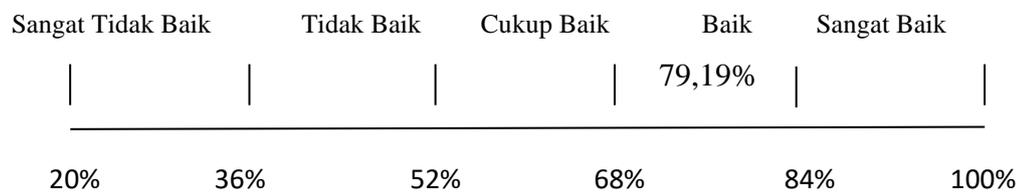
4.3.2 Analisis Deskriptif Etos Kerja

Pada variabel Etos kerja terdiri dari 8 Indikator, yaitu: kerja adalah rahmat, kerja adalah amanah, kerja adalah panggilan, kerja adalah aktualisasi, kerja adalah ibadah, kerja adalah seni, kerja adalah kehormatan, kerja adalah pelayanan. Indikator tersebut digunakan untuk mengukur variabel Etos kerja yang dalam pengambilan datanya menggunakan kuesioner yang terdiri dari 16 item pernyataan. Berikut ini akan dipaparkan penjelasan gambaran mengenai variabel tersebut yang tersaji setiap indikator dan secara keseluruhan :

Tabel 4.17
Rekapitulasi Tanggapan Karyawan Mengenai Etos Kerja (X2)
Pada Industri Hilir Teh PTPN VIII

No	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kategori
1.	Kerja adalah rahmat	632	840	75,23%	Baik
2.	Kerja adalah amanah	704	840	83,80%	Baik
3.	Kerja adalah panggilan	632	840	75,23%	Baik
4.	Kerja adalah aktualisasi	680	840	80,95%	Baik
5.	Kerja adalah ibadah	627	840	74,28%	Baik
6.	Kerja adalah seni	699	840	83,21%	Baik
7.	Kerja adalah kehormatan	688	840	81,90%	Baik
8.	Kerja adalah pelayanan	660	840	78,57%	Baik
		5,322	6,72	79,19%	Baik

Jika digambarkan pada garis kontinum, nilai skor aktual tampak sebagai berikut :



Gambar 4.3

Garis Kontinum Etos kerja

Pada tabel garis di atas, bisa kita ketahui bahwa hasil total skor dengan hasil persentase sekitar 79,19% dengan kategori Baik. Dan terlihat persentase tertinggi sekitar 83,80% dengan kategori “Baik”. Dan persentase hasil terendah sekitar 74,28% dengan kategori cukup pada indikator lama kerja. Dan hasil seluruh dari jawaban responden persentasenya dapat disimpulkan baik sebab hasil tersebut sudah memenuhi keadaan responden tersebut.

Sinamo (2011: 35) mendefinisikan bahwa etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Istilah paradigma disini berarti konsep utama tentang kerja itu sendiri yang

mencangkup idealism yang mendasari, prinsip-prinsip yang mengatur, nilai-nilai yang menggerakkan, sikap-sikap yang dilahirkan, standart-standart yang hendak dicapai, termasuk karakter utama, pikiran dasar, kode etik, kode moral, dan kode perilaku bagi para pemeluknya.

Untuk melihat dan menganalisis lebih mendalam, berikut disajikan distribusi tanggapan responden untuk setiap item berdasarkan indikatornya masing-masing. Rekapitulasi skor tanggapan responden terhadap setiap indikator mengenai Perilaku Inovatif Karyawan dapat dilihat pada uraian berikut di bawah ini:

Tabel 4.18
Tanggapan Karyawan Mengenai Kerja adalah Rahmat
Pada Industri Hilir Teh PTPN VIII

No	Pernyataan	Bobot	F	%	Skor Aktual	Skor Ideal
19.	Ketika diberi tugas oleh pimpinan saya yakin mampu mengerjakan dengan benar (Positif)	5	0	0,00	0	420
		4	2	2,38	4	
		3	3	3,75	9	
		2	50	59,52	200	
		1	29	34,52	145	
TOTAL			84	100	358	420
No	Pernyataan	Bobot	F	%	Skor Aktual	Skor Ideal
20.	Saya bersikaplapang dada ketika mengalami kegagalan dan bersabar memperbaikinya (Negatif)	5	0	0,00	0	420
		4	19	22,62	38	
		3	24	28,57	72	
		2	41	48,81	164	

		1	0	0,00	0	
TOTAL			84	100	274	420

Pada tabel 4.18 di atas pada pertanyaan pertama Positif, diketahui bahwa mayoritas responden skor tertinggi sekitar 59,52% dan skor terendah sekitar 0,00%, karena berdasarkan pernyataan peneliti bahwa Ketika diberi tugas oleh pimpinan saya yakin mampu mengerjakan dengan benar

Pada Tabel 4.18 di atas pada pertanyaan kedua Negatif, diketahui bahwa mayoritas responden skor tertinggi sekitar 48,81, dan skor terendah sekitar 0,00% berdasarkan pernyataan di atas Saya bersikaplapang dada ketika mengalami kegagalan dan bersabar memperbaikinya

Dapat disimpulkan bahwa bekerja dengan tulus dan penuh syukur karena bekerja adalah rahmat yang turun dari tuhan. Kita harus bersyukur atas anugerah yang kita terima yang datang dari tuhan bukan dari manusia Sinamo (2011:45)

Tabel 4.19
Tanggapan Karyawan Mengenai Kerja adalah Amanah
Pada Industri Hilir Teh PTPN VIII

No	Pernyataan	Bobot	F	%	Skor Aktual	Skor Ideal
21.	Saya menyelesaikan tugas saya sendiri tidak dilimpahkan kepada oranglain (Positif)	5	0	0,00	0	420
		4	0	0,00	0	
		3	8	9,52	24	
		2	60	71,43	240	
		1	16	19,05	80	
TOTAL			84	100	344	420
No	Pernyataan	Bobot	F	%	Skor Aktual	Skor Ideal
22.	Saya akan meninggalkan pekerjaan saya untuk hal-hal lain sebelum pekerjaan saya selesai (Negatif)	5	0	0,00	0	420
		4	0	0,00	0	
		3	5	5,95	15	
		2	50	59,52	200	

		1	29	34,52	145	
TOTAL			84	100	360	420

Pada tabel 4.19 di atas pada pertanyaan pertama Positif, diketahui mayoritas responden skor tertinggi sekitar 71,43 dan skor terendah sekitar 0,00% , karena berdasarkan pernyataan penulis bahwa Saya menyelesaikan tugas saya sendiri tidak dilimpahkan kepada oranglain

Pada Tabel 4.19 di atas pada pertanyaan kedua Negatif, diketahui mayoritas responden skor tertinggi sekitar 59,52% dan skor terendah sekitar 0,00% berdasarkan pernyataan diatas Saya akan meninggalkan pekerjaan saya untuk hal-hal lain sebelum pekerjaan saya selesai.

Dapat disimpulkan dari indikator di atas bekerja dengan penuh tanggung jawab karena bekerja adalah sebuah amanah yang dititipkan sang pencinta kepada kita. Amanah melahirkan sebuah tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dipercayakan kepada kita. Tanggung jawab ini menumbuhkan kehendak kuat dalam menjalankan tugas dengan benar tidak hanya formalitas. Sinamo (2011:45)

Tabel 4.20
Tanggapan Karyawan Mengenai Kerja adalah Panggilan
Pada Industri Hilir Teh PTPN VIII

No	Pernyataan	Bobot	F	%	Skor Aktual	Skor Ideal
23.	Dalam melaksanakan tugas saya mengerjakan dengan sungguh-sungguh (Positif)	5	0	0,00	0	420
		4	12	14,29	24	
		3	28	33,33	84	
		2	44	52,38	176	
		1	0	0,00	0	
TOTAL			84	100	284	420
No	Pernyataan	Bobot	F	%	Skor Aktual	Skor Ideal
24.		5	0	0,00	0	420

Dalam melaksanakan tugas saya selalu total mencurahkan tenagadan pikiran saya (Negatif)	4	2	2,38	4	
	3	6	7,14	18	
	2	54	64,29	216	
	1	22	26,19	110	
TOTAL		84	100	348	420

Pada tabel 4.20 di atas pada pertanyaan pertama Positif, mayoritas responden skor tertinggi sekitar 53,38% dan skor terendah sekitar 0,00% sesuai dengan pernyataan diatas bahwa Dalam melaksanakan tugas saya mengerjakan dengan sungguh-sungguh.

Pada Tabel 4.20 di atas pada pertanyaan kedua Negatif, diketahui bahwa mayoritas responden skor tertinggi sekitar 64,29% dan skor terendah sekitar 0,00% sesuai dengan pernyataan diatas bahwa Dalam melaksanakan tugas saya selalu total mencurahkan tenagadan pikiran saya.

Dapat disimpulkan dari indikator diatas bahwa kerja merupakan panggilan agar manusia dapat bekerja tuntas dengan penuh integritas. Integritas adalah komitmen janji yang harus ditepati untuk bekerja dengan tuntas. Sinamo (2011:45)

Tabel 4.21
Tanggapan Karyawan Mengenai Kerja adalah Aktualisasi
Pada Industri Hilir The PTPN VIII

No	Pernyataan	Bobot	F	%	Skor Aktual	Skor Ideal
25.	Saya berusaha meminimalisir tingkat kesalahan saya dalam bekerja (Positif)	5	0	0,00	0	420
		4	5	5,95	10	
		3	17	20,24	51	
		2	52	61,90	208	
		1	10	11,90	50	
TOTAL			84	100	319	420
No	Pernyataan	Bobot	F	%	Skor Aktual	Skor Ideal
26.	Saya membuat cara kerja sendiri yang menyenangkan	5	0	0,00	0	420
		4	3	3,57	6	

untuk menghilangkan kejenuhan (Negatif)	3	7	8,33	21	
	2	36	42,86	144	
	1	38	45,24	190	
TOTAL		84	100	361	420

Pada tabel 4.21 di atas pada pertanyaan pertama Positif, mayoritas responden skor tertinggi sekitar 61,90% dan skor terendah sekitar 0,00% sesuai dengan pernyataan diatas bahwa Saya berusaha meminimalisir tingkat kesalahan saya dalam bekerja.

Pada Tabel 4.21 di atas pada pertanyaan kedua Negatif, diketahui bahwa mayoritas responden skor tertinggi sekitar 45,24% dan skor terendah sekitar 0,00% sesuai dengan pernyataan diatas bahwa Saya membuat cara kerja sendiri yang menyenangkan untuk menghilangkan kejenuhan.

Dapat disimpulkan bahwa kerja adalah aktualisasi atau suatu sikap untuk mengembangkan potensi dan mengubah menjadi relasi, suatu seni untuk mengaktualisasikan diri pada tanggung jawab. Sehingga harus bekerja dengan semangat. Sinamo (2011:45).

Tabel 4.22

**Tanggapan Karyawan Mengenai Kerja adalah Ibadah
Pada Industri Hilir Teh PTPN VIII**

No	Pernyataan	Bobot	F	%	Skor Aktual	Skor Ideal
27.	Saya melaksanakan tugas berdasarkan hati Nurani bukan keterpaksaan (Positif)	5	4	4,76	4	420
		4	13	15,48	26	
		3	16	19,05	48	
		2	45	53,57	180	
		1	6	7,14	30	
TOTAL			84	100	288	420
No	Pernyataan	Bobot	F	%	Skor Aktual	Skor Ideal
28.		5	0	0,00	0	420

Saya tidak mencampuradukan masalah pribadi kedalam tugas (Negatif)	4	3	3,57	6	
	3	6	7,14	18	
	2	60	71,43	240	
	1	15	17,86	75	
TOTAL		84	100	339	420

Pada tabel 4.22 di atas pada pertanyaan pertama Positif, mayoritas responden skor tertinggi sekitar 53,57% dan skor terendah sekitar 4,76% sesuai dengan pernyataan diatas bahwa Saya melaksanakan tugas berdasarkan hati Nurani bukan keterpaksaan

Pada Tabel 4.22 di atas pada pertanyaan kedua Negatif, diketahui bahwa mayoritas responden skor tertinggi sekitar 71,43% dan skor terendah sekitar 0,00% sesuai dengan pernyataan diatas bahwa Saya tidak mencampuradukan masalah pribadi kedalam tugas.

Dapat disimpulkan bahwa apapun kepercayaan dan agama kita, pekerjaan yang halal adalah ibadah. Sehingga bekerja harus dengan serius penuh kecintaan terhadap tuhan karena bekerja adalah ibadah yang harus dikerjakan dengan ikhlas, bukan sekedar mencari uang dan jabatan semata. Sinamo (2011:45)

Tabel 4.23
Tanggapan Karyawan Mengenai Indikator Kerja adalah Seni
Pada Industri Hilir Teh PTPN VIII

No	Pernyataan	Bobot	F	%	Skor Aktual	Skor Ideal
29.	Saya suka bercanda dengan teman untuk menghilangkan kejenuhan (Positif)	5	0	0,00	0	420
		4	4	3,57	8	
		3	2	7,14	6	
		2	62	71,43	248	
		1	16	17,86	80	
TOTAL			84	100	342	420
No	Pernyataan	Bobot		%	Skor Aktual	Skor Ideal

30.	Saya selalu menyapa rekan kantor saya dimanapun berada (Negatif)	5	0	0,00	0	420
		4	2	2,38	4	
		3	8	9,52	24	
		2	41	48,81	164	
		1	33	39,29	165	
TOTAL		84	100	357	420	

Pada tabel 4.23 di atas pada pertanyaan pertama Positif, mayoritas responden skor tertinggi sekitar 71,43% dan skor terendah sekitar 0,00% sesuai dengan pernyataan diatas bahwa Saya suka bercanda dengan teman untuk menghilangkan kejenuhan.

Pada Tabel 4.22 di atas pada pertanyaan kedua Negatif, diketahui bahwa mayoritas responden skor tertinggi sekitar 48,81% dan skor terendah sekitar 0,00% sesuai dengan pernyataan diatas bahwa Saya selalu menyapa rekan kantor saya dimanapun berada

Dapat disimpulkan dari indikator diatas bahwa kerja sebagai seni yang mendatangkan kesuksesan dan gairah kerja yang bersumber pada aktivitas-aktivitas kreatif, sehingga harus bekerja cerdas dengan penuh daya kreativitas. Sinamo (2011:45).

Tabel 4.24
Tanggapan Karyawan Mengenai Kerja adalah kehormatan
Pada Industri Hilir Teh PTPN VIII

No	Pernyataan	Bobot	F	%	Skor Aktual	Skor Ideal
31.	Saya lebih dihargai oleh rekan-rekan karena jabatan saya (Positif)	5	1	1,19	1	420
		4	0	0,00	0	
		3	17	20,24	51	
		2	47	55,95	188	
		1	19	22,62	95	
TOTAL		84	100	335	420	

No	Pernyataan	Bobot	F	%	Skor Aktual	Skor Ideal
32.	Saya mendapatkan semua yang saya inginkan dari pekerjaan saya (Negatif)	5	1	1,19	1	420
		4	1	1,19	2	
		3	5	5,95	15	
		2	50	59,52	200	
		1	27	32,14	135	
TOTAL			84	100	353	420

Pada tabel 4.24 di atas pada pertanyaan pertama Positif, mayoritas responden skor tertinggi sekitar 55,95% dan skor terendah sekitar 0,00% sesuai dengan pernyataan diatas bahwa Saya lebih dihargai oleh rekan-rekan karena jabatan saya.

Pada Tabel 4.24 di atas pada pertanyaan kedua Negatif, diketahui bahwa mayoritas responden skor tertinggi sekitar 59,52% dan skor terendah sekitar 1,19% sesuai dengan pernyataan diatas bahwa Saya mendapatkan semua yang saya inginkan dari pekerjaan saya.

Dapat di simpulkan dari indikator diatas bahwa kehormatan merupakan struktur yang kuat dalam kehidupan manusia. Kehormatan sama halnya dengan harga diri. Jika kita meremehkan pekerjaan kita, maka hilanglah sebuah kehormatan kita. Seremeh dan serendah apapun pekerjaan kita adalah sebuah kehormatan besar sehingga harus bekerja dengan tekunpenuh keunggulan. Sinamo (2011:45)

Tabel 4.25
Tanggapan Karyawan mengenai
Kerja adalah pelayanan
Pada Industri Hilir Teh PTPN VIII

No	Pernyataan	Bobot	F	%	Skor Aktual	Skor Ideal
33.	Saya dengan senang hati membantu pekerjaan teman saya letika merasa kesulitan (Positif)	5	0	0,00	0	420
		4	4	4,76	8	
		3	2	10,71	6	
		2	62	50,00	248	

		1	16	34,52	80	
TOTAL			84	100	342	420
No	Pernyataan	Bobot	F	%	Skor Aktual	Skor Ideal
34.	Saya memiliki tenggang rasa yang cukup tinggi dalam bekerja (Negatif)	5	1	1,19	1	420
		4	2	2,38	4	
		3	21	25,00	63	
		2	50	59,52	200	
		1	10	11,90	50	
TOTAL			84	100	318	420

Pada tabel 4.25 di atas pada pertanyaan pertama Positif, mayoritas responden skor tertinggi sekitar 50,00% dan skor terendah sekitar 0,00% sesuai dengan pernyataan diatas bahwa Saya dengan senang hati membantu pekerjaan teman saya letika merasa kesulitan.

Pada Tabel 4.25 di atas pada pertanyaan kedua Negatif, diketahui bahwa mayoritas responden skor tertinggi sekitar 59,52% dan skor terendah sekitar 1,19% sesuai dengan pernyataan diatas bahwa Saya memiliki tenggang rasa yang cukup tinggi dalam bekerja.

Dapat disimpulkan dari indikator diatas bahwa kerja merupakan pelayanan agar manusia selalu bekerja paripurna dengan penuh kerendahan hati. Jika seseorang bekerja sesuai dengan profesi dan melayani dengan rendah hati, maka seseorang tersebut akan mempunyai tingkat kemuliaan yang tinggi. Sinamo (2011:45).

4.3.3 Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan

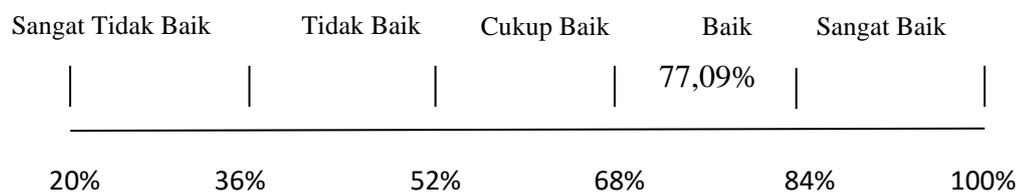
Pada variabel Kinerja karyawan terdiri dari 5 Indikator, yaitu: kualitas, kuantitas, tanggung jawab, inisiatif, kerjasama. Indikator tersebut digunakan untuk mengukur variabel Kinerja karyawan kerja yang dalam pengambilan datanya menggunakan

kuesioner yang terdiri dari 10 item pernyataan. Berikut ini akan dipaparkan penjelasan gambaran mengenai variabel tersebut yang tersaji setiap indikator dan secara keseluruhan:

Tabel 4.26
Rekapitulasi Tanggapan Karyawan Mengenai Kinerja karyawan (Y)
Pada Industri Hilir Teh PTPN VIII

No	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kategori
1.	Kualitas	649	840	77,26%	Baik
2.	Kuantitas	664	840	79,04%	Baik
3.	Tanggung jawab	613	840	72,97%	Baik
4.	Inisiatif	745	840	88,69%	Sangat baik
5.	Kerjasama	567	840	67,5%	Cukup baik
		3,238	4,200	77,09%	Baik

Jika digambarkan pada garis kontinum, nilai skor aktual tampak sebagai berikut :



Gambar 4.4

Garis Kontinum Kinerja karyawan

Pada tabel garis di atas, bisa kita ketahui bahwa hasil total skor dengan hasil persentase sekitar 77,09% dengan kategori Baik. Dan terlihat persentase tertinggi sekitar 88,69% dengan kategori “Baik”. Dan persentase hasil terendah sekitar 67,5% dengan kategori cukup pada indikator lama kerja. Dan hasil seluruh dari jawaban responden persentasenya dapat disimpulkan baik sebab hasil tersebut sudah memenuhi keadaan responden tersebut.

Pengertian kinerja menurut Moeheriono (2012:95) yaitu “Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.” (Abdullah, 2014:3). Amstrong dan Baron (1998:15) memberikan pengertian bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Sedangkan menurut Wibowo (2007:7) menyebutkan bahwa kinerja berasal dari kata performance yang berarti hasil pekerjaan atau prestasi kerja. Namun perlu dipahami bahwa kinerja itu bukan sekedar hasil pekerjaan atau prestasi kerja, tetapi juga mencakup bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung. Wirawan (2009:5) menyebutkan bahwa kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam Bahasa Inggris adalah performance. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat para ahli tersebut, dapat ditafsirkan bahwa kinerja karyawan erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi, hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu.

Tabel 4.27
Tanggapan Karyawan Mengenai
Indikator Kuantitas
Pada Industri Hilir Teh PTPN VIII

No	Pernyataan	Bobot	F	%	Skor Aktual	Skor Ideal
35.	Hasil kinerja saudara terkadang melebihi target	5	0	0,00	0	420
		4	4	4,76	8	
		3	2	2,38	6	

	yang diberikan oleh perusahaan (Positif)	2	62	73,81	248	
		1	16	19,05	80	
TOTAL			84	100	342	420
No	Pernyataan	Bobot	F	%	Skor Aktual	Skor Ideal
36.	Saya merasa dapat memenuhi pekerjaan dengan banyaknya beban pekerjaan yang ditetapkan (Negatif)	5	0	0,00	0	420
		4	9	10,71	18	
		3	16	19,05	48	
		2	54	64,29	216	
		1	5	5,95	25	
TOTAL			84	100	307	420

Pada tabel 4.27 di atas pada pertanyaan pertama Positif, mayoritas responden skor tertinggi sekitar 73,81% dan skor terendah sekitar 0,00% sesuai dengan pernyataan diatas bahwa Saya Hasil kinerja saudara terkadang melebihi target yang diberikan oleh perusahaan

Pada Tabel 4.27 di atas pada pertanyaan kedua Negatif, diketahui bahwa mayoritas responden skor tertinggi sekitar 64,29% dan skor terendah sekitar 0,00% sesuai dengan pernyataan diatas bahwa Saya merasa dapat memenuhi pekerjaan dengan banyaknya beban pekerjaan yang ditetapkan..

Tabel 4.28
Tanggapan Karyawan Terhadap Mengenai
Indikator Kualitas
Pada Industri Hilir Teh PTPN VIII

No	Pernyataan	Bobot	F	%	Skor Aktual	Skor Ideal
37.	Saya mengerjakan pekerjaan dengan cermat (Positif)	5	4	4,76	4	420
		4	10	11,90	20	
		3	19	22,67	57	
		2	35	41,67	140	
		1	16	19,05	80	
TOTAL			84	100	301	420
No	Pernyataan	Bobot	F	%	Skor Aktual	Skor Ideal

38.	Saya selalu berusaha menghasilkan kualitas pekerjaan yang baik dibandingkan dengan rekan kerja yang lain (Negatif)	5	0	0,00	0	420
		4	0	0,00	0	
		3	8	9,52	24	
		2	41	48,81	164	
		1	35	41,67	175	
TOTAL		84	100	363	420	

Pada tabel 4.28 di atas pada pertanyaan pertama Positif, diketahui sekitar 4,76% sangat setuju, 11,90% setuju, 22,67% kurang setuju, 41,67% tidak setuju, dan 19,05% sangat tidak setuju, hasil persentase tertinggi 41,67% responden banyak menjawab setuju, karena berdasarkan pernyataan penulis bahwa karyawan mengerjakan pekerjaan dengan cermat.

Pada Tabel 4.28 di atas pada pertanyaan kedua Negatif, diketahui sekitar 0,00% sangat tidak setuju 0,00% tidak setuju, 9,52% kurang setuju, 48,81% setuju, 41,67% sangat setuju. Hasil persentase tertinggi sebanyak 48,81% menjawab sangat tidak setuju artinya karyawan selalu berusaha menghasilkan kualitas pekerjaan yang baik dibandingkan dengan rekan kerja yang lain.

Tabel.29
Tanggapan Responden Mengenai
Indikator Tanggung jawab

No	Pernyataan	Bobot	F	%	Skor Aktual	Skor Ideal
39.	Saya selalu melaksanakan pekerjaan berdasarkan proses pekerjaan dengan penuh tanggung jawab. (Positif)	5	0	0,00	0	420
		4	3	3,57	6	
		3	6	7,14	18	
		2	60	71,43	240	
		1	15	17,86	75	
TOTAL			84	100	339	420
No	Pernyataan	Bobot	F	%	Skor Aktual	Skor Ideal
40.	Dalam melaksanakan pekerjaan saya	5	7	8,33	7	420
		4	11	13,10	22	

diberikan kewenangan (Negatif)	3	21	25,00	63	
	2	43	51,19	172	
	1	2	2,38	10	
TOTAL		84	100	274	420

Pada Industri Hilir Teh PTPN VIII

Pada tabel 4.29 di atas pada pertanyaan pertama Positif, diketahui sekitar 0,00% sangat setuju, 3,57% setuju, 7,14% kurang setuju, 71,43% tidak setuju, dan 17,86% sangat tidak setuju, hasil persentase tertinggi 71,43% responden banyak menjawab setuju, karena berdasarkan pernyataan penulis bahwa karyawan elalu melaksanakan pekerjaan berdasarkan proses pekerjaan dengan penuh tanggung jawab.

Pada Tabel 4.29 di atas pada pertanyaan kedua Negatif, diketahui sekitar 8,33% sangat tidak setuju 13,10% tidak setuju, 25,00% kurang setuju, 51,19% setuju, 2,38% sangat setuju. Hasil persentase tertinggi sebanyak 51,19% menjawab sangat tidak setuju artinya Dalam melaksanakan pekerjaan karyawan diberikan kewenangan.

Tabel.30

**Tanggapan Karyawan Mengenai Indikator Inisiatif
Pada Industri Hilir Teh PTPN VIII**

No	Pernyataan	Bobot	F	%	Skor Aktual	Skor Ideal
41.	Saya mengerjakan pekerjaan tanpa adanya perintah dari atasan atau teman kerja (Positif)	5	0	0,00	0	420
		4	6	7,14	12	
		3	4	4,76	12	
		2	56	66,67	224	

No	Pernyataan	Bobot	F	%	Skor Aktual	Skor Ideal
		1	18	21,43	90	
TOTAL			84	100	388	420
42.	Saya kurang berinisiatif dalam pekerjaan (Negatif)	5	0	0,00	0	420
		4	2	2,38	4	
		3	8	9,52	24	
		2	41	48,81	164	
		1	33	39,29	165	
TOTAL			84	100	357	420

Pada tabel 4.30 di atas pada pertanyaan pertama Positif, diketahui sekitar 0,00% sangat setuju, 7,14% setuju, 4,76% kurang setuju, 66,67% tidak setuju, dan 21,43% sangat tidak setuju, hasil persentase tertinggi 66,67% responden banyak menjawab setuju, karena berdasarkan pernyataan peneliti bahwa karyawan mengerjakan pekerjaan tanpa adanya perintah dari atasan atau teman kerja

Pada Tabel 4.30 di atas pada pertanyaan kedua Negatif, diketahui sekitar 0,00% sangat tidak setuju 2,38% tidak setuju, 9,52% kurang setuju, 48,81% setuju, 39,29% sangat setuju. Hasil persentase tertinggi sebanyak 48,81% menjawab sangat tidak setuju artinya karyawan kurang berinisiatif dalam pekerjaan

Tabel 4.31
Tanggapan Responden Mengenai
Indikator Kerja sama
Pada Industri Hilir Teh PTPN VIII

No	Pernyataan	Bobot	F	%	Skor Aktual	Skor Ideal
43.	Saya berusaha meminimalisir tingkat kesalahan saya dalam bekerja (Positif)	5	6	7,14	6	420
		4	16	19,05	32	
		3	33	39,29	99	
		2	27	32,14	108	
		1	2	2,38	10	
TOTAL			84	100	225	420

No	Pernyataan	Bobot	F	%	Skor Aktual	Skor Ideal
44.	Adanya rekan kerja didalam satu ruangan yang tidak membantu saat saya bekerja (Negatif)	5	0	0,00	0	420
		4	6	7,14	12	
		3	9	10,71	27	
		2	42	50,00	168	
		1	27	32,14	135	
TOTAL			84	100	342	420

Pada tabel 4.31 di atas pada pertanyaan pertama Positif, diketahui sekitar 7,14% sangat setuju, 19,05% setuju, 39,29% kurang setuju, 32,14% tidak setuju, dan 2,38% sangat tidak setuju, hasil persentase tertinggi 39,29% responden banyak menjawab setuju, karena berdasarkan pernyataan penulis bahwa karyawan berusaha meminimalisir tingkat kesalahan saya dalam bekerja

Pada Tabel 4.28 di atas pada pertanyaan kedua Negatif, diketahui sekitar 0,00% sangat tidak setuju 7,14% tidak setuju, 10,71% kurang setuju, 50,00% setuju, 32,14% sangat setuju. Hasil persentase tertinggi sebanyak 50,00% menjawab sangat tidak setuju artinya Adanya rekan kerja didalam satu ruangan yang tidak membantu saat saya bekerja.

4.4 Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif dilakukan untuk membuktikan kebenaran dari hipotesis yang telah diajukan dan pada bab sebelumnya diajukan akan diuji dan dibuktikan melalui uji statistik.

4.4.1 Persamaan Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan peneliti dengan maksud untuk menganalisis hubungan linear antara variabel independen dengan variabel

dependen. Dengan kata lain untuk mengetahui besarnya Gaya Kepemimpinan Partenalistik dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karaywan Dalam perhitungannya, penulis menggunakan perhitungan komputerisasi yaitu dengan menggunakan media program komputer, yaitu SPSS 25.0 *for windows*.

Berikut merupakan perhitungan regresi linear berganda secara komputerisasi dengan SPSS 25.0 *for windows* sebagai berikut .:

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.771	2.199		0.805	0.423
Gaya Kepemimpinan Partenalistik	0.358	0.049	0.643	7.288	0.000
Etos Kerja	0.177	0.063	0.247	2.801	0.006

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan output di atas, diperoleh nilai (a) konstanta sebesar 1.771 sementara untuk bX_1 sebesar . 0.358 dan bX_2 sebesar 0.177 dengan demikian maka dapat dibentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut

$$Y = 1.771 + 0.358 X_1 + 0.177 X_2$$

Nilai α , β_1 dan β_2 dalam persamaan di atas dapat di Interpretasikan sebagai berikut:

Setiap kenaikan Gaya Kepemimpinan Partenalistik dan Etos Kerja seseorang maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan tersebut.

Koefisien Regresi Variabel Gaya Kepemimpinan Partenalistik sebesar 0.358 yang bernilai positif yang artinya untuk setiap penambahan Etos Kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0.358

Koefisien Regresi Variabel Etos Kerja sebesar 0.177 yang bernilai positif yang artinya untuk setiap penambahan Etos Kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Keberhasilan Usaha sebesar 0.177

Dari persamaan linier berganda diatas dapat dilihat besarnya konstanta adalah 1.771 artinya jika Gaya Kepemimpinan Partenalistik dan Etos Kerja bernilai 0, maka Kinerja Karyawan akan tetap bernilai 1.771

Dari hasil tersebut menjelaskan pengaruh atau hubungan antara orientasi kewirausahaan dan efikasi diri terhadap keberhasilan usaha, untuk nilai variabel Kinerja Karyawan mempunyai nilai sebesar 1,771 dan apabila dipengaruhi oleh variabel Gaya Kepemimpinan Partenalistik dan Etos Kerja maka persentase nilainya akan meningkat.

4.4.2 Uji Asumsi Klasik

Pada pengujian regresi linier berganda yang data nya akurat diperlukan pengujian dengan asumsi klasik terlebih dahulu. Pengujian klasik ditunjukkan agar data yang telah dikumpulkan menghasilkan suatu informasi dan hasil yang baik.

4.4.3 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2013:160) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual

mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan cara analisis grafik dan uji statistik Menurut Ghozali (2011:160) menyatakan bahwa :“Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal”. Pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov*.

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah distribusi variable terikat untuk setiap nilai variabel bebas tertentu berdistribusi normal atau tidak. Dalam model regresi linier, asumsi ini ditunjukkan oleh nilai error yang berdistribusikan normal. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik. Pengujian normalitas data menggunakan *Test of Normality Kolmogoriv-Smirnov* dalam SPSS.

Menurut Singgih Santoso (2016:393), dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas (*Asymtotic Significant*), yaitu:

1. Jika Probabilitas > 0.05 maka distribusi dari populasi adalah normal.
2. Jika Probabilitas < 0.05 maka populasi tidak berdistribusi secara normal

Tabel 4.31
Uji Normalitas dengan Uji Kolmogorov - Smirnov

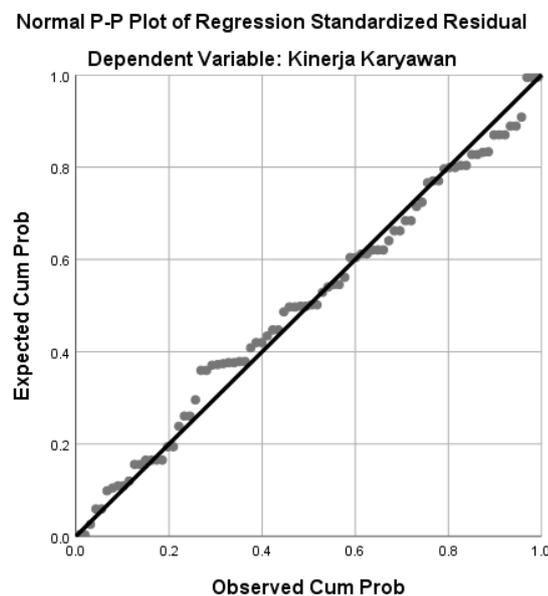
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		84
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	2.58989732

Most Extreme Differences	Absolute	0.096
	Positive	0.060
	Negative	-0.096
Test Statistic		0.096
Asymp. Sig. (2-tailed)		.054 ^c

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan tabel diatas didapatkan hasil Sig sebesar 0.054, artinya nilai tersebut Lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal. Uji normalitas dapat juga dilihat dari sebaran koordinat pada P-P Plot antara *Observed Cumulative Probability* dengan *Expected Cumulative Probability*, dengan ketentuan data berdistribusi normal jika titik koordinat yang dihasilkan mengikuti garis diagonal. Hasil Normal P-P Plot disajikan sebagai berikut

:



Gambar 4.5
Uji Normalitas Data dengan Normal P-P Plot

Tabel 4.32
Multikolinieritas
Coefficients^a

	Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		T	Sig.	Correlations		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.771	2.199		0.805	0.423					
	Total gaya kepemimpinan Partenalistik	0.358	0.049	0.643	7.288	0.000	0.824	0.629	0.438	0.464	2.154
	Total Etos kerja	0.177	0.063	0.247	2.801	0.006	0.718	0.297	0.168	0.464	2.154

a. Dependent Variable: totally

Selanjutnya pada gambar P-plot terlihat titik-titik mengikuti dan mendekati garis diagonalnya sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi sumsi nolmal. Bagian ini menunjukkan nilai sebaran data yang tercermin pada gambar dengan noktah yang menjukan data berasal dari distribusi normal, terlihat pada gambar bahwa persyaratan normal bias dipenuhi karena dapat dikatakan data tersebar di sekeliling garis lurus.

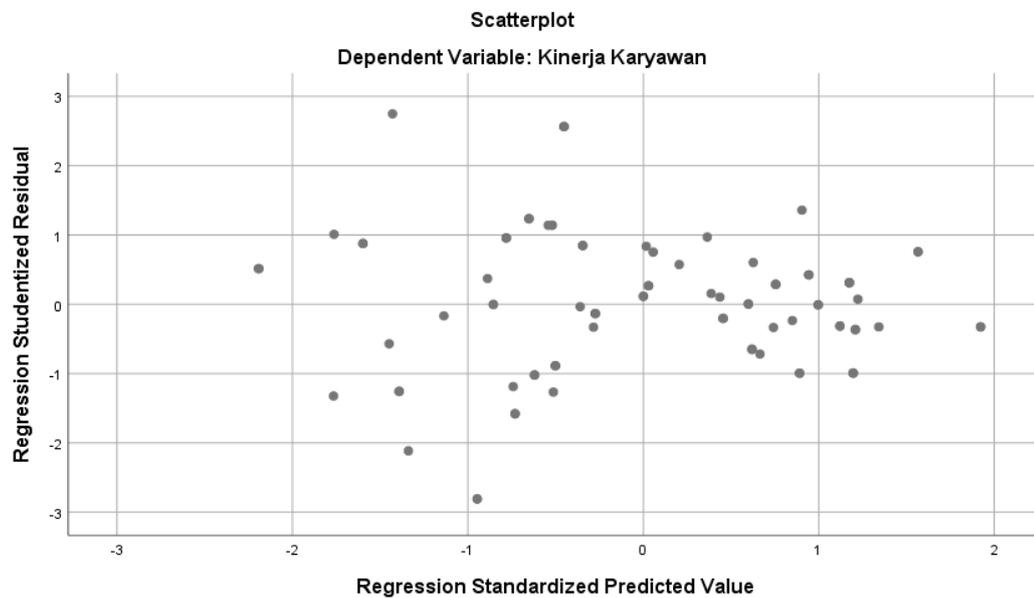
4.4.3.1 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan ada atau tidaknya korelasi antara variabel bebas. Jika terjadi 84 kolerasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinierita. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi diantara variabel independen. Jika terbukti ada multikolinieritas, sebaiknya salah satu independen yang ada dikeluarkan dari Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari besaran *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance*. Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinieritas adalah mempunyai angka tolerance mendekati 1. Batas VIF adalah 10, jika nilai VIF dibawah 10, maka tidak terjadi gejala multikolinieritas Gujarati, (2012:432).

Dapat dilihat pada hasil nilai Toleranance menghasilkan nilai sekitar 0,464 untuk variabel Gaya kepemimpinan partenalisti X1, dan untuk nilai VIF menghasilkan nilai sekitar 2,154 untuk varibel Etos kerjaX2, artinya setelah di uji dapat disimpulkan bahwa dalam modal regresi tidak terjadi kasus atau gejala multikolinieritas jadi dapat di lanjutkan ketahap uji regresi.

4.4.3.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians atau residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Menurut Gujarati (2012:406) untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas digunakan dapat dilakukan dengan menggunakan uji grafik heteroskedastisitas antara nilai prediksi varibael dependen dengan variabel independen. Dengan menggunakan gambar *Scatterplots* dibawah ini terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik tersebar di bawah maupun di atas anangka 0 dan sumbu Y, maka hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadu heteroskedastisitas pada model regresi tersebut, maka model regresi layak untuk digunakan dan dapat dilanjutkan. Berikut ini di bawah yaitu gambar dari *Scatterplot* untuk lebih jelasnya sebagai berikut :



Gambar 4.6

Dari hasil scatterplot diatas titik-titik data penyebaran di atas dan dibawah atau ada di sekitar angka 0. Titik-titik tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja tetapi penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar lalu menyempit dan melebar kembali dan penyebaran titik-titik tidak berpola, sehingga dalam model regresi pengaruh Gaya kepemimpinan Partenalistik dan Etos kerja terhadap Kinerja karyawan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas sehingga uji asumsi klasik heteroskedastisitas ini terpenuhi sehingga dapat lanjut pada analisis data.

4.4.3.3 Uji Autokorelasi

(Singgih Santoso 2012:241). Pada prosedur pendeteksian masalah autokorelasi dapat digunakan besaran *Durbin-Waston*). Untuk menguji ada tidaknya

autokolerasi, dari data residual terlebih dahulu dihitung nilai statistik *Durbin-Waston* (D-W).

Uji Durbin-Woston hanya digunakan untuk autokorelasi tingkat satu dan mensyaratkan adanya konstanta dalam model regresi dan tidak ada variabel lag diantara variabel independen (Imam Ghozali, 2013:111).

Tabel 4.33

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.841 ^a	0.707	0.700	2.62168	1.998

a. Predictors: (Constant), Etos kerja, Gaya kepemimpinan partenalistik
 b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengolahan diperoleh nilai statistik pada *Durbin – Watson* (D-W) = 0,841, maka hasil sementara pada tabel d untuk jumlah variabel bebas.

4.4.4 Analisis Korelasi

Dalam analisis korelasi agar dapat mengetahui kedekatan suatu hubungan antara insentif finansial dan jaminan sosial terhadap kinerja karyawan maka dapat di hitung dengan menggunakan analisis korelasi *person* (*person product moment correlation*).

4.4.4.1 Korelasi Secara Parsial antara variabel Gaya kepemimpinan partenalistik Dengan Kinerja Karyawan

Pada analisis korelasi cara untuk dapat menghitung hasil secara parsial antara variabel Gaya kepemimpinan partenalistik dengan kinerja karyawan,

perhitungan analisis korelasi ini dengan menggunakan SPSS berikut tabel hasil variabel Gaya kepemimpinan partenalistik dengan Kinerja karyawan

Tabel 4.34
Koefisien Korelasi Gaya kepemimpinan Partenalistik Dengan Kinerja Karyawan
Correlations

		Gaya Kepemimpinan Partenalistik	Kinerja karyawan
Gaya Kepemimpinan Partenalistik	Pearson Correlation	1	.824**
	Sig. (2- tailed)		0.000
	N	84	84
Kinerja karyawan	Pearson Correlation	.824**	1
	Sig. (2- tailed)	0.000	
	N	84	84

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari hasil di atas nilai sig untuk hubungan Gaya kepemimpinan partenalistik dengan kinerja karyawan sekitar 0,000 artinya nilai ini lebih kecil dari 0,05 maka dikatakan bahwa terdapat hubungan Gaya kepemimpinan partenalistik dengan kinerja karyawan. Dan pada nilai person sekitar 0,824 artinya tingkat hubungan Gaya kepemimpinan partenalistik dengan Kinerja karyawan termasuk kedalam kategori korelasi cukup tinggi kemudian jika mau melihat positif atau negatif dengan cara nilai pada person korelasi tersebut 0,824 artinya Gaya kepemimpinan partenalistik dengan kinerja karyawan berhubungan positif dengan kategori korelasi kuat.

Kepemimpinan paternalistik umumnya dipraktekkan dalam budaya kolektivisme (Cheng et al., 2004 dalam Irawanto et al., 2012). Gaya kepemimpinan

paternalistik juga mampu mempengaruhi kinerja para bawahannya. Hal ini didukung penelitian dari (Erben dan Guneser, 2008) yang menyatakan bahwa ketiga dimensi kepemimpinan paternalistik tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja organisasional. Selain itu, Cullen et al. (2003) mengungkapkan salah satu karakteristik gaya kepemimpinan paternalistik yaitu kemurahan hati (*benevolence*), berhubungan secara positif dengan kinerja organisasional.

4.4.4.2 Korelasi Secara Parsial antara variabel Etos Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Pada analisis korelasi cara untuk dapat menghitung hasil secara parsial antara variabel Etos kerja dengan Kinerja karyawan, perhitungan analisis korelasi ini dengan menggunakan SPSS berikut tabel hasil variabel Etos kerja dengan Kinerja karyawan.

Tabel 4.35
Koefisien Korelasi Etos kerja Dengan Kinerja Karyawan
Correlations

		Etos Kerja	Kinerja karyawan
Etos Kerja	Pearson Correlation	1	.718**
	Sig. (2-tailed)		0.000
	N	84	84
Kinerja karyawan	Pearson Correlation	.718**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	
	N	84	84

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari hasil di atas nilai sig untuk hubungan etos kerja dengan kinerja karyawan sekitar 0,000 artinya nilai ini lebih kecil dari 0,05 maka dikatakan bahwa

terdapat hubungan etos kerja dengan kinerja karyawan. Dan pada nilai person sekitar 0,718 artinya tingkat hubungan etos kerja dengan kinerja karyawan termasuk kedalam kategori korelasi cukup tinggi kemudian jika mau melihat positif atau negatif dengan cara nilai pada person korelasi tersebut 0,718 artinya etos kerja dengan kinerja karyawan berhubungan positif dengan kategori korelasi kuat.

Seperti yang dinyatakan oleh Wirawan (2009:6), terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu faktor internal karyawan, faktor lingkungan internal organisasi, dan faktor lingkungan eksternal. Faktor-faktor internal karyawan bersinergi dengan faktor-faktor lingkungan internal organisasi dan faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi. Sinergi ini mempengaruhi perilaku kerja karyawan seperti etos kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, dan lain sebagainya yang kemudian mempengaruhi kinerja karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti pendapat Anoraga (2001) bahwa keberhasilan dalam persaingan kerja tidak hanya membutuhkan keahlian dan kemampuan saja tetapi juga diperlukan adanya dedikasi, kerja keras, dan kejujuran dalam bekerja. Seseorang yang berhasil harus memiliki pandangan dan sikap yang menghargai kerja sebagai sesuatu yang luhur untuk eksistensi manusia. Karyawan yang memiliki pemikiran yang luhur mengenai pekerjaannya dapat bekerja dengan tulus. Suatu pandangan dan sikap terhadap kerja dikenal dengan istilah etos kerja.

4.4.4.3 Analisis Koefisien Determinasi

Pada analisis koefisien determinansi cara mengolah dengan mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan masing-masing variabel tersebut seperti variabel terikat. Analisis koefisien ini dapat kita gunakan untuk dapat mengetahui seberapa besar pengaruh Gaya kepemimpinan partenalistik (X1) dan Etos kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y), perhitungan tersebut dengan menggunakan program SPSS.

Tabel 4.36
Koefisien Determinansi Gaya kepemimpinan partenalistik dan Etos kerja Terhadap Kinerja karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.841 ^a	0.707	0.700	2.62168

- a. Predictors: (Constant), Etos kerja, Gaya kepemimpinan partenalistik
b. Dependent variabel : Kinerja karyawan

Pada hasil di atas koefisien determinasi sebesar 0,707 atau 70,7% ini artinya bahwa variabel Kinerja karyawan dipengaruhi oleh Gaya kepemimpinan partenalistik dan Etos kerja sedangkan 34,6 % sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Karena berdasarkan hasil data diatas yang di teliti atau di analisis terdapat pengaruh Gaya kepemimpinan partenalistik dan Etos kerja terhadap Kinerja karyawan dengan hasil persentase sebesar 65,4%.

Maka dari itu untuk dapat mengetahui bagaimana pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat secara individu maka dilakukan dengan cara nilai beta X zero order pada output SPSS sebagai berikut :

Tabel 4.37
Nilai Koefisien Beta dan Zero-order
Pengaruh Variabel Bebas Terhadap Variabel Terikat
Coefficients_a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	1.771	2.199		0.805	0.423			
	Gaya kepemimpinan paternalistik	0.358	0.049	0.643	7.288	0.000	0.824	0.629	0.438
	Etos kerja	0.177	0.063	0.247	2.801	0.006	0.718	0.297	0.168

a. Dependent Variable: kinerja Karyawan

Berikut di sajikan hasil dari pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan rumus beta x zero order:

1. Gaya kepemimpinan paternalistik = $(0,643) \times (0,824) = 0,530$ atau 53,0%
2. Etos kerja = $(0,247) \times (0,718) = 0,178$ atau 17,8%

Dari hasil perhitungan di atas, dapat diketahui bahwa variabel yang paling berpengaruh terhadap Kinerja karyawan adalah variabel Gaya kepemimpinan paternalistik (X1) sebesar 53,0%, selanjutnya Etos kerja (X2) mempengaruhi variabel Kinerja karyawan sebesar 17,8%, maka dari itu dengan demikian pengaruh secara keseluruhan sekitar 70,8%. Berdasarkan data tersebut dapat dilihat bahwa Insentif finansial mempunyai pengaruh yang lebih besar pada Industri Hilir Teh PTPN VIII.

Cheng et al (2004) mengemukakan bahwa kepemimpinan paternalistik adalah gaya kepemimpinan yang mengkombinasikan kedisiplinan yang tinggi dan wewenang, dengan kebajikan figur bapak, dan integritas moral di dalam suasana yang personal (Firidinata dan Mas'ud, 2017). Gaya kepemimpinan paternalistik adalah bentuk gaya kepemimpinan pertama (*Democratic*) dan kedua (*Dictatorial*).

Yang pada dasarnya kehendak pemimpin juga harus berlaku, namun dengan jalan atau melalui unsur-unsur demokrasi. Sistem ini dapat diibaratkan “Diktator” yang berselamatkan “Demokratis” (Arep dan Tanjung, 2003 dalam Basuki, 2009).

4.5 Pengujian Hipotesis

4.5.1 Pengujian Hipotesis Simultan (Uji F)

Untuk membuktikan apakah kedua variabel bebas yang terdiri dari persepsi kualitas dan pengetahuan produk berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian, maka dilakukan pengujian hipotesis dengan rumusan hipotesis sebagai berikut:

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$, artinya secara simultan, kedua variabel bebas yang terdiri dari Gaya kepemimpinan Partenalistik dan Etos kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Industri Hilir Teh PTPN VIII

$H_1 : \beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$, artinya secara simultan, kedua variabel bebas bebas yang terdiri dari Gaya kepemimpinan Partenalistik dan Etos kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Industri Hilir Teh PTPN VIII

Taraf signifikansi (α) : 0,05

Kriteria uji : tolak H_0 jika nilai F-hitung > F-tabel, H_1 terima

Nilai statistik uji F dapat diketahui dari tabel output berikut:

Tabel 4.38

Uji F (Uji Simultan)

Pengaruh Gaya kepemimpinan partenalistik dan Etos kerja Terhadap Kinerja Karyawan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1344.674	2	672.337	97.820	.000 ^b
	Residual	556.728	81	6.873		
	Total	1901.402	83			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), Etos kerja, Gaya kepemimpinan partenalistik

$$F_{\text{tabel}} = F (K ; n-k) = df (3 ;$$

$$2 ; 84-3 = (3 ; 82) = 3,27$$

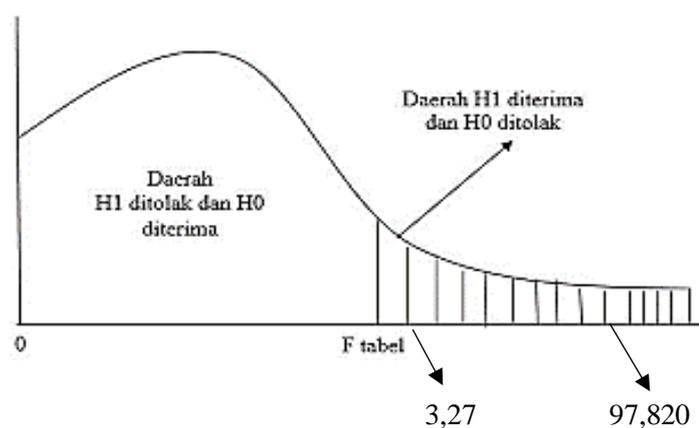
Pada Tabel 4.38 berdasarkan output di atas hasil dari Uji F simultan, nilai signifikansi untuk pengaruh Gaya kepemimpinan partenalistik (X1) dan Etos kerja (X2) secara simultan terhadap Karyawan (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $97,820 > F_{\text{tabel}}$ sebesar . Dari hasil tersebut terlihat bahwa Fhitung $> F_{\text{tabel}}$ yaitu $97,280 > 3,27$ sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan atau secara bersama-sama variabel Gaya kepemimpinan partenalistik dan Etos kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Pengujian secara simultan (bersama-sama) menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas yang terdiri dari gaya kepemimpinan dan etos kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Ruby Cahyadi (2013)

Arti dari signifikan tersebut ialah dimana variabel independen yaitu Gaya kepemimpinan partenaslistik (X1) dan Etos kerja (X2) mempunyai peranan penting dan memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Sedangkan arti dari positif tersebut ialah dimana variabel

Gaya kepemimpinan partenalistik (X1) dan Etos kerja (X2) memberikan pengaruh yang baik terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan pada grafik di atas gambar 4.8 dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 497,820 berada pada daerah penolakan H_0 sehingga sesuai dengan kriteria pengujian yaitu menolak H_0 , artinya menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan partenalistik dan Etos kerja pengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan Pada Industri Hilir Teh PTPN VIII. Jika disajikan dalam gambar, maka nilai F_{hitung} dan F_{tabel} tampak sebagai berikut :



Gambar 4.7

Grafik Uji F Simultan Daerah Ditolak Dan Diterima

4.5.2 Pengujian Hipotesis Parsial (Uji T)

Menurut Alfredo R.Y. Tawarik (2014: 979) Uji t digunakan untuk mengetahui signifikansi secara parsial pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sesuai dengan kerangka pikir penelitian. Pengujian dengan uji t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh masing-masing variabel-variabel Gaya kepemimpinan partenalistik dan Etos kerja terhadap Kinerja karyawan.

Pengujian hipotesis parsial ini bertujuan untuk menguji apakah secara parsial variabel bebas berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini, uji t dilakukan dengan cara membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} pada table distribusi t , adapun taraf signifikan (α) yang digunakan sebesar 0,05 atau 5%, dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

- Tolak H_0 jika $t_{hitung} > t_{tabel}$
- Terima H_0 jika $t_{hitung} < t_{tabel}$

1. Gaya kepemimpinan partenalistik

$H_{01} : \beta = 0$ = Tidak terdapat pengaruh Gaya kepemimpinan partenalistik terhadap kinerja karyawan pada Industri Hilir Teh PTPN VIII

$H_{a1} : \beta \neq 0$ = Terdapat pengaruh Gaya kepemimpinan partenalistik terhadap kinerja karyawan pada Industri Hilir Teh PTPN VIII

Hasil tersebut dihitung dengan menggunakan SPSS maka akan diperoleh hasil uji hipotesis parsial X_1 sebagai berikut :

berikut :

Tabel 4.39

Koefisien Uji Hipotesis Parsial Gaya kepemimpinan partenalistik
Coefficients^a

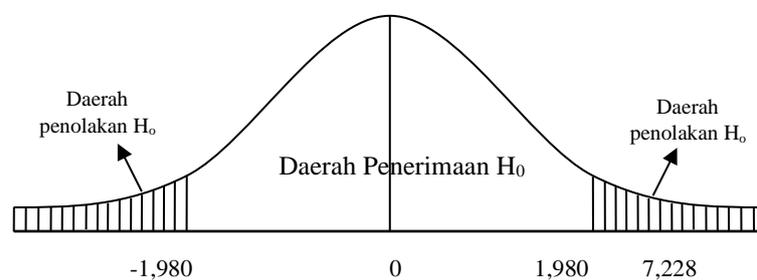
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.771	2.199		0.805	0.423
	TotalX1	0.358	0.049	0.643	7.288	0.000
	totalX2	0.177	0.063	0.247	2.801	0.006

a. Dependent Variable: totally

Pada output tabel 4.39 dia atas terdapat hasil nilai pada thitung untuk variabel Gaya Kepemimpinan partenalistik (X1) sebesar 7,288 dengan menggunakan taraf signifikan sekitar 5%, maka dari itu tabel T didapat nilai uji ttabel untuk df

$$= t \text{ tabel} = (\alpha/2 ; n-k-1)$$

$= t (0,05/2 ; 84-2-1) = 0,025 ; 81$ yaitu 1,980, dikarenakan thitung $>$ ttabel (7,228 $>$ 1,980 dan sig (0,000 $<$ 0,05) maka H₀ ditolak dan H₁ diterima, sehingga, dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya kepemimpinan partenalistik terhadap kinerja karyawan pada Industri Hilir Teh PTPN VIII. maka jika hasil di atas disajikan dalam bentuk kurva kita bisa liat pada gambar dibawah ini :



Gambar 4.8

Grafik Uji Hipotesis Parsial Gaya kepemimpinan partenalistik

Pada berdasarkan hasil dari gambar 4.6 diatas dapat kita lihat bahwa pada thitung sebesar 7,228 berada pada daerah posisi penolakan H_0 sehingga sesuai dengan kriteria pengujian yaitu menolak H_0 dan menerima H_a , maka artinya hal tersebut menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan paternalistik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Industri Hilir Teh PTPN VIII.

Dari hasil data diatas juga dapat kita lihat bahwa Gaya kepemimpinan paternalistik memiliki pengaruh yang cukup baik terhadap kinerja karyawan pada Industri Hilir Teh PTPN VIII.

Gaya kepemimpinan paternalistik juga mampu mempengaruhi kinerja para bawahannya. Hal ini didukung penelitian dari (*Erben dan Gunaser, 2008*) yang menyatakan bahwa ketiga dimensi kepemimpinan paternalistik tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja organisasional. Selain itu, *Cullen et al. (2003)* mengungkapkan salah satu karakteristik gaya kepemimpinan paternalistik yaitu kemurahan hati (*benevolence*), berhubungan secara positif dengan kinerja organisasional.

2. Etos kerja (X2)

$H_{01} : \beta = 0 =$ Tidak terdapat pengaruh Etos kerja terhadap kinerja karyawan pada Industri Hilir Teh PTPN VIII

$H_{a1} : \beta \neq 0 =$ Terdapat pengaruh Etos kerjaterhadap kinerja karyawan pada Industri Hilir Teh PTPN VIII.

Hasil tersebut dihitung dengan menggunakan SPSS maka akan diperoleh hasil uji hipotesis parsial X2 sebagai berikut :

Tabel 4.40
Koefisien Uji Hipotesis Parsial Etos kerja (X2)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.771	2.199		0.805	0.423
	TotalX1	0.358	0.049	0.643	7.288	0.000
	totalX2	0.177	0.063	0.247	2.801	0.006

a. Dependent Variable: totally

Pada output tabel 4.40 dia atas terdapat hasil nilai pada thitung untuk variabel Etos kerja (X2) sebesar 2,801 dengan menggunakan taraf signifikan sekitar 5%, maka dari itu tabel T didapat nilai uji ttabel untuk df

$$= t \text{ tabel} = (\alpha/2 ; n-k-1)$$

$$= t (0,05/2 ; 84-2-1) = 0,025 ; 81 \text{ yaitu } 1,980, \text{ dikarenakan thitung} >$$

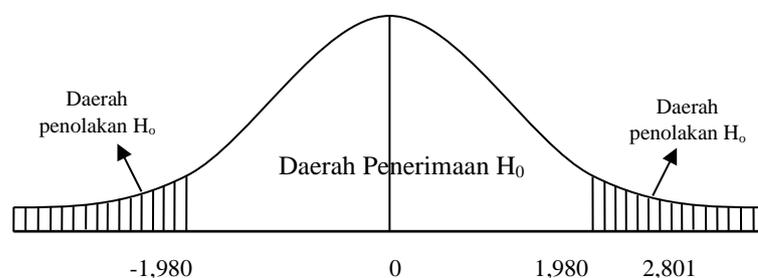
ttabel (2,801 > 1,980 dan sig (0,000<0,05) maka H₀ ditolak dan H₁

diterima, sehingga, dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan

antara Gaya kepemimpinan partenalistik terhadap kinerja karyawan pada

Industri Hilir Teh PTPN VIII. maka jika hasil di atas disajikan dalam

bentuk kurva kita bisa liat pada gambar dibawah ini :



Gambar 4.9
Grafik Uji Hipotesis Parsial Etos kerja

Berdasarkan hasil dari gambar 4.6 diatas dapat kita lihat bahwa pada t_{hitung} sebesar 7,228 berada pada daerah posisi penolakan H_0 sehingga sesuai dengan kriteria pengujian yaitu menolak H_0 dan menerima H_a , maka artinya hal tersebut menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan partenalistik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Industri Hilir Teh PTPN VIII.

Menurut Sinamo (2011) menyatakan bahwa etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Istilah paradigma disini berarti konsep utama tentang kerja itu sendiri yang mencakup idealisme yang mendasari, prinsip-prinsip yang mengatur, nilai-nilai yang menggerakkan, sikap-sikap yang dilahirkan, standar-standar yang hendak dicapai, termasuk karakter utama, pikiran dasar, kode etik, kode moral dan kode perilaku bagi pemeluknya.