BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Organisasi

Pada bagian ini akan disajikan hasil penelitian dan pembahasan yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada responden sebagai sumber data utama dalam penelitian ini, selain upaya perolehan data melalui observasi, wawancara dan studi pustaka untuk melengkapi data utama. Angket terdiri dari 28 butir pernyataan dengan perincian 8 butir pernyataan mengenai disiplin kerja, 10 butir pernyataan mengenai pendidikan dan pelatihan dan 10 butir pernyataan tentang prestasi kerja Metode analisis yang digunakan untuk mengolah data pada penelitian ini adalah analisis deskriptif sebagai alat bantu dalam pengambilan kesimpulan.

4.1.1 Sejarah Organisasi

CV Diamond Plastic didirikan pada tanggal 03 Maret 1996 oleh Ibu Renata Juanta dan Bapak Batara Santa Mulia, SH dengan beralamat pada Jalan Panorama II No.85 Lembang. CV Diamond Plastic bergerak dalam bidang Daur Ulang Plastik, Penyimpanan, Penjualan dan Pembelian bahan-bahan Plastik. Latar belakang didirikannya CV Diamond Plastic adalah dengan melihat plastik sebagai material yang paling sering kita temui terutama sebagai kemasan produk-produk bahan makanan. Plastik adalah material yang mampu menyokong kemajuan teknologi modern. Dilihat dan disadari ternyata plastik mempunyai banyak

manfaat dalam kehidupan kita. Untuk itu timbullah ide untuk membuka usaha dalam bidang daur ulang limbah plastik. Plastik yang diproses pada CV Diamond Plastic sendiri terbagi oleh beberapa jenis bagian. Pembagian kelompok-kelompok tersebut terdiri dari HD, PE, dan PP. Untuk saat ini CV Diamond Plastic memproduksi limbah plastik. Limbah plastik tersebut diolah menggunakan mesin plastik dan diproses menjadi biji-biji plastik. Biji-biji plastic itulah yang akhirnya dijual oleh CV Diamond Plastic. Dari biji-biji plastictersebut dapat dijadikan berbagai macam keperluan. Itu bisa dilihat dari jenis plastic yang diprosesnya. Selain menerima bahan baku yang dijual oleh bandar-bandar plastik, CV Diamond Plastic juga menerima Makloon plastic dari perusahaan lain.

4.1.2 Visi dan Misi Organisasi

- **Visi**

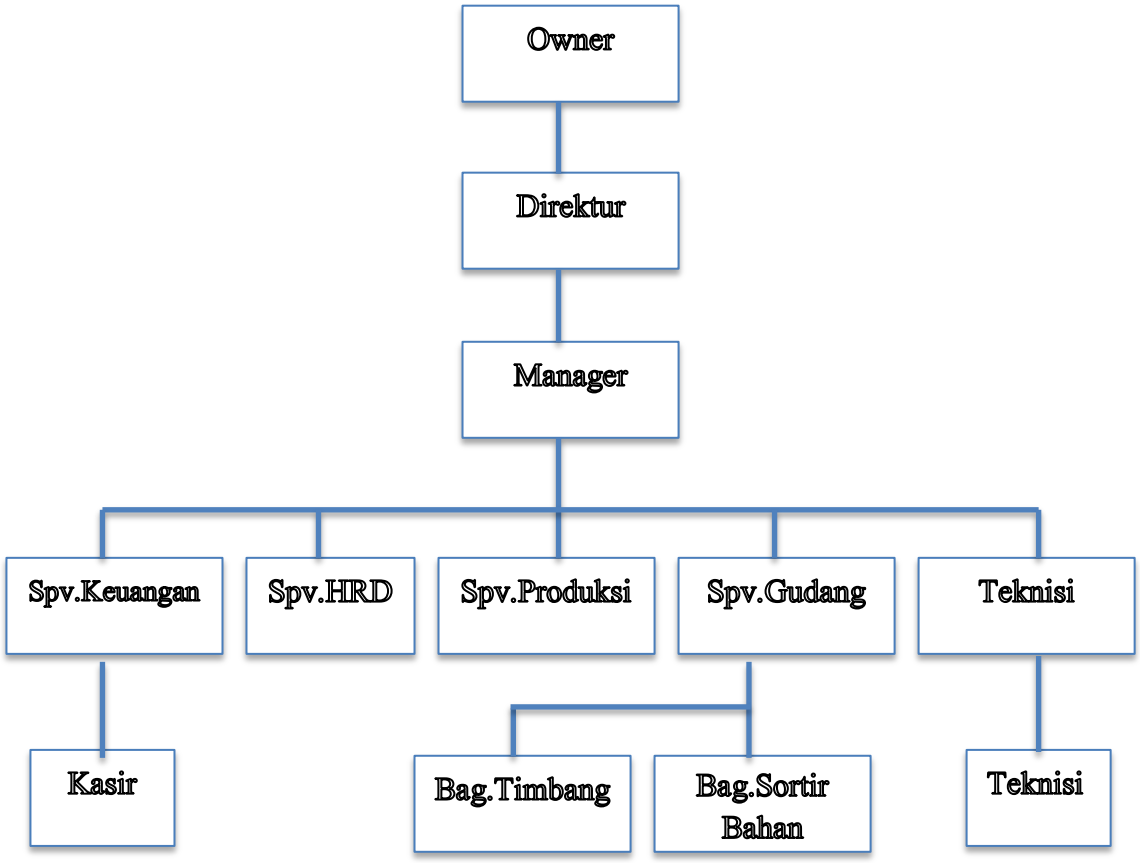
  "Terwujudnya wirausaha mandiri berbasis kompetensi dalam menghasilkan produksi yang berkualitas tinggi"

- **Misi**

  1. Membangun kualitas sumber daya manusia agar menjadi pribadi wirausahawan.
  2. Meningkatkan kualitas dan kuantitas dari aspek yang ada.
  3. Mengembangkan sifat sehat jasmani dalam organisasi perusahaan.
  4. Mencapai target produksi yang diharapkan

4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi sangat diperlukan supaya terjadi koordinasi kerja yang baik antar kedudukan dan tugas serta kewajiban yang harus dilaksanakan oleh setiap karyawan yang bersangkutan di dalam satu organisasi. Dengan adanya struktur organisasi yang rapih maka setiap karyawan akan tahu apa yang harus dikerjakan dan kepada siapa dia harus melaporkan hasil kerjanya. Berikut ini penulis sajikan struktur organisasi CV.Diamond Plastic beserta tugas dan kewajibannya masing-masing :



Gambar 4.1

Struktur Organisasi CV.Diamond Plastic

4.2 Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, masa kerja dan pendidikan terakhir.

4.2.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1

Distribusi Responden Menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	Laki-laki	29	53,7
2	**Perempuan**	**25**	**46,2**

Sumber: Data diolah

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa sebagian besar karyawan di CV. Diamond Plastic yang menjadi responden adalah berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 29 orang atau sebesar 53,7% dari total responden. Sementara responden yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 25 orang atau sebesar 46,2% . Hal ini dikarenakan CV.Diamond Plastic memerlukan banyak karyawan laki-laki yang dapat bekerja di bidang produksi agar hasil kerja yang dicapai lebih maksimal.

4.2.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2

Distribusi Responden Menurut Usia

No	Usia	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	**Kurang 25 tahun**	**22**	**40,7**
2	25 – 35 tahun	25	46,2
3	36 – 45 tahun	7	12,9

Sumber: Data diolah

Berdasarkan pada tabel 4.2 dapat dijelaskan bahwa **40,7**% karyawan CV.Diamond Plastic berada pada usia kurang dari 25 tahun. Hal ini dikarena CV.Diamond Plastic lebih memilih memperkerjakan karyawan yang masih berusia muda.

4.2.3 Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.3

Distribusi Responden Menurut Masa Kerja

No	Masa Kerja	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	**0 – 5 tahun**	**32**	**59,2**
2	6 – 10 tahun	16	29,6
3	11 – 15 tahun	6	11,1
4	Lebih 15 tahun	0	0

Sumber: Data diolah

Dari tabel 4.3 dapat dilihat mayoritas karyawan di CV.Diamond Plastic memiliki masa kerja antara 0-5 tahun, yaitu sebesar 59,2%. Disusul kemudian responden yang memiliki masa kerja antara 6-10 tahun sebesar 29,6%. Dapat dilihat dari tabel di atas bahwa karyawan yang bekerja pada bagian produksi memiliki masa kerja kurang dari 6 tahun, karena karyawan yang bekerja di bidang produksi adalah karyawan-karyawan yang masih baru.

4.2.4 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.4

Distribusi Responden Menurut Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	**SMA/SMK**	**32**	**59,2**
2	Diploma	19	35,1
3	Sarjana	3	5,5
4	Pascasarjana	0	0

Sumber: Data diolah

Berdasarkan pada tabel 4.4 dapat dilihat paling banyak karyawan di CV. Diamon Plastic berpendidikan SMA/SMK sebesar 59,2%, hal ini dikarenakan CV.Diamond Plastic tidak terlalu mengutamakan pendidikan melainkan kemampuan untuk dapat bekerja bagian produksi

4.3 Analisis Deskriptif Data Penelitian

Analisis deskriptif data penelitian dapat digunakan untuk memperkaya pembahasan, melalui analisis ini dapat diketahui bagaimana tanggapan responden terhadap setiap indikator variabel yang sedang diteliti. Agar lebih mudah menginterpretasikan variabel yang sedang diteliti, maka dilakukan kategorisasi terhadap skor tanggapan responden. Prinsip kategorisasi jumlah skor tanggapan responden diadopsi dari bab sebelumnya.

Analisis deskripif ini dilakukan dengan mengacu pada setiap variabel yang diteliti dengan hasil sebagai berikut.

4.3.1 Variabel disiplin kerja (X_1)

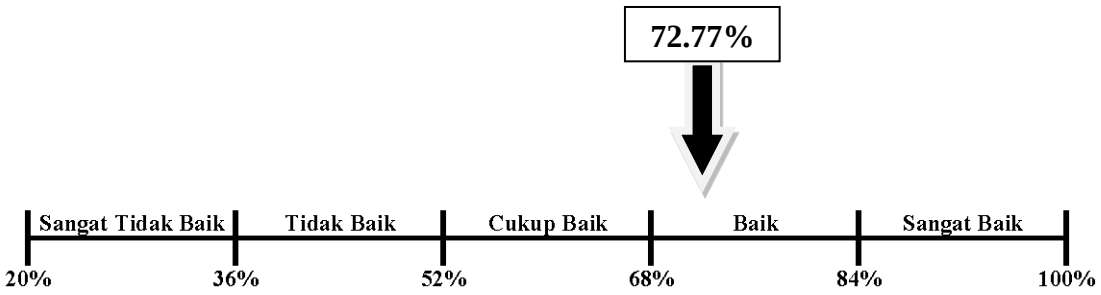
Hasil data lapangan yang diperoleh menunjukan sebagian besar responden menjawab setuju terhadap pernyataan-pernyataan tentang variabel disiplin kerja (X_1). Dari 54 responden yang mengembalikan kuesioner diperoleh jawaban mengenai disiplin kerja (X_1) sebagai berikut.

Tabel 4.5
Skor Jawaban Responden Terhadap
Item-item Pernyataan Pada Variabel disiplin kerja (X_1)

Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	Presentase %	Kategori
Ketepatan waktu	395	540	73.14	Baik
Pemanfaatan sarana	387	540	71.66	Baik
Tanggung jawab kerja	410	540	75.92	Baik
ketaatan	380	540	70.37	Baik
Total	**1572**	**2160**	**72.77**	**Baik**

(Sumber : Hasil Kuesioner, 2014)

Pada variabel disiplin kerja (X_1) dengan jumlah item pernyataan 8 butir dan jumlah responden 54 orang, diperoleh total skor aktual sebesar 1572 atau dengan presentase sebesar 72.77%, sehingga dari jumlah skor tanggapan responden atas 8 butir pernyataan mengenai disiplin kerja (X_1) diperoleh rentang sebagai berikut:



Melalui jumlah skor tanggapan dari 8 pernyataan yang diajukan mengenai variabel disiplin kerja, maka dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai disiplin kerja (X_1) termasuk dalam kategori "Baik". Hal ini berarti bahwa disiplin kerja menunjukkan bahwa sejauh ini masih terlihat baik, karyawan ,masih dapat mengikuti berbagai peraturan yang ada diperusahaan. Secara detail sebaran jawaban responden tentang item-item pernyataan pada disiplin kerja (X_1) dapat diketahui melalui tabel dibawah ini.

1. Ketepatan waktu

Tabel 4.6
Rekapitulasi Skor Tanggapan Responden Pada Indikator Ketepatan Waktu

No	Pernyataan		Alternatif Jawaban				
			SS	S	RR	TS	STS
1	Saya selalu hadir tepat waktu	F	4	22	25	3	0
		%	7.40	40.74	46.29	5.55	0
2	Saya tidak taat pada peraturan yang telah ditentukan perusahaan	F	12	25	12	5	0
		%	22.22	46.29	22.22	9.25	0

Pada table diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden tentang item pertanyaan ke 1 ,mayoritas responden yaitu sebanyak 25 atau dengan persentase sebesar 46.29% adalah yang menyatakan "ragu-ragu" karena selalu hadir tepat

waktu, pernyataan item ke 2 sebanyak 25 responden (46,29%) menyatakan setuju tidak taat terhadap peraturan yang telah diberikan. Dapat disimpulkan bahwa di CV.Diamond Plastic masih banyak karyawan yang datang terlambat atau tidak sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan , terlevbih lagi banyak karyawan yang mengakui bahwa tidak taat terhadap peraturan yang telah dibuat sehingga disiplin kerja masih sangat rendah. Sedangkan pada Hal tersebut sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Sugiono (2002:67) berkaitan dengan para pegawai yang datang kekantor dengan tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik.

2. Pemanfaatan sarana

Tabel 4.7
Rekapitulasi Skor Tanggapan Responden Pada Indikator Pemanfaatan Sarana

No	Pernyataan		Alternatif Jawaban				
			SS	S	RR	TS	STS
1	Selama bekerja, saya menggunakan peralatan kantor dengan baik	F	4	38	6	4	0
		%	7.69	73.07	11.53	7.69	0
2	Saya kurang disiplin dalam mengembalikan peralatan kantor sesuai dengan tempatnya	F	4	39	6	5	0
		%	7.40	72.22	11.11	9.25	0

Berdasarkan tabel 4.7 diatas yang memuat 2 item pernyataan. Terlihat sebagian besar responden yaitu 38 responden (73,07%) menyatakan setuju bahwa karyawan bekerja menggunakan peralatan kantor dengan baik dan pada pernyataan item ke 2 sebanyak 39 responden (72,22%) menyatakan setuju akan kurangnya disiplin dalam mengembalikan perlatan kantor sesuai dengan tempatnya.

Dengam demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan pada CV. Diamond Plastic tlah menggunakan peralatan kantor dengan baik tetapi masih belum disiplin dalam mengembalikan peralatan kantor sesuai dengan tempatnya. Hal ini sejalan dengan pendapat Sugiono (2002:67) yaitu sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.

3. Tanggung jawab kerja

Tabel 4.8
Rekapitulasi Skor Tanggapan Responden Pada Indikator Tanggung Jawab Kerja

No	Pernyataan		Alternatif Jawaban				
			SS	S	RR	TS	STS
1	Saya selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab	F	10	27	14	3	0
		%	18.51	50.00	25.92	5.55	0
2	Peraturan yang ditetapkan menjadikan saya termotivasi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan	F	10	26	14	4	0
		%	18.51	48.14	25.92	7.40	0

Pada table 4.8 dapat diketahui bahwa tanggapan responden tentang item pertanyaan ke 1 terlihat bahwa sebagian responden sebanyak 27 atau dengan persentase sebesar 50.00% adalah yang menyatakan setuju bahwa karyawan mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab dan pada pertanyaan item ke 2 sebanyak 26 responden (48,14%) karyawan menyatakan setuju bahwa peraturan yang ditetapkan menjadikan saya termotivasi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan.

Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa karyawan pada CV.Diamond Plastic selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab serta tugas yang

diberikan oleh pimpinan dapat dijadikan sebagai motivasi untuk dapat menyelesaikan pekerjaan. Hal ini sependapat dengan Sugiono (2002:67) pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.

4. Ketaatan

Tabel 4.9
Rekapitulasi Skor Tanggapan Responden Pada Indikator Ketaatan

No	Pernyataan		Alternatif Jawaban				
			SS	S	RR	TS	STS
1	Saya harus menaati peraturan yang telah ditetapkan perusahaan	F	5	18	26	5	0
		%	9.25	33.33	48.14	9.25	0
2	Karyawan yang tidak menaati peraturan perusahaan dan melakukan kesalahan akan dikenakan sanksi	F	8	21	21	4	0
		%	14.81	38.88	38.88	7.40	0

Pada table 4.9 diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden tentang item pertanyaan ke 1 ,mayoritas responden yaitu sebanyak 26 atau dengan persetase sebesar 48.14% adalah yang menyatakan “ragu-ragu” di dalam menaati peraturan yang telah ditetapkan perusahaan. Serta di dalam item pertanyaan ke 2 yaitu sebanyak 21 responden atau 38.88% yang menyatakan setuju bahwa karyawan tidak menaati peraturan perusahaan dan dikenakan sanksi.

Dapat disimpulkan bahwa sejauh ini karyawan menaati peraturan perusahaan tetapi ada juga sebagian dari karyawan yang tidak menaati perusaturan sehingga harus dikenakan sanksi dari pimpinan. Sugiono (2002:67) berpendapat bahwa pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda identitas,

membuat ijin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.

4.3.2 Variabel pendidikan dan pelatihan (X_2)

Hasil data lapangan yang diperoleh menunjukan sebagian besar responden menjawab setuju terhadap pernyataan-pernyataan tentang variabel pendidikan dan pelatihan (X_2). Dari 54 responden yang mengembalikan kuesioner diperoleh jawaban mengenai pendidikan dan pelatihan (X_2) sebagai berikut.

Tabel 4.10
Skor Jawaban Responden Terhadap
Item-item Pernyataan Pada Variabel pendidikan dan pelatihan (X_2)

Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	Presentase %	Presentase %
Materi yang diajarkan	436	540	80.74	Baik
Metode yang digunakan	414	540	76.66	Baik
Sarana/fasilitas pendukung	392	540	72.59	Baik
Kemampuan instruktur	435	540	80.55	Baik
Kemampuan peserta	421	540	77.96	Baik
Total	**2098**	**2700**	**77.70**	**Baik**

Pada variabel pendidikan dan pelatihan (X_2) dengan jumlah item pernyataan 10 butir dan jumlah responden 54 orang, diperoleh total skor actual sebesar 2098 atau dengan persentase sebesar 77.70%.

Melalui jumlah skor tanggapan dari 10 pernyataan yang diajukan mengenai variabel pendidikan dan pelatihan (X_2), maka dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai pendidikan dan pelatihan (X_2) termasuk dalam kategori "Baik". Hal ini dikeranakan bahwa materi yang diberikan pada saat pendidikan dan pelatihan dapat menunjang pekerjaan karyawan. Secara detail sebaran jawaban responden tentang item-item pernyataan pada pendidikan dan pelatihan (X_2) dapat diketahui melalui tabel dibawah ini:

1. Materi yang diajarkan

Tabel 4.11
Rekapitulasi Skor Tanggapan Responden Pada Indikator Materi yang Diajarkan

No	Pernyataan		Alternatif Jawaban				
			SS	S	RR	TS	STS
1	Materi pelajaran yang diajarkan dalam pendidikan dan pelatihan yang diberikan oleh perusahaan dapat menunjang pekerjaan Bapak/Ibu	F	30	13	11	0	0
		%	55.55	24.07	20.37	0	0
2	Pendidikan dan pelatihan yang Bapak/Ibu ikuti kurang meningkatkan pengetahuan dalam pekerjaan Bapak/Ibu	F	4	31	19	0	0
		%	7.40	57.40	35.18	0	0

Pada table diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden tentang item pertanyaan " Materi pelajaran yang diajarkan dalam pendidikan dan pelatihan yang diberikan oleh perusahaan dapat menunjang pekerjaan Bapak/Ibu.". Mayoritas responden yaitu sebanyak 30 atau dengan persetase sebesar 55.55% . Sedangkan terdapat 31 responden atau sebesar 57.40% karyawan yang menyatakan setuju bahwa pendidikan dan pelatihan kurang meningkatkan pengetahuan dalam pekerjaan karyawan.

Dengam demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian karyawan menilai pendidikan dan pelatihan dapat menunjang pekerjaannya tetapi ada juga sebagian karyawan yang merasa pendidikan dan pelatihan tidak berpengaruh didalam pekerjaan karyawan tersebut

2. Metode yang digunakan

Tabel 4.12
Rekapitulasi Skor Tanggapan Responden Pada Indikator Materi yang Diajarkan

No	Pernyataan		Alternatif Jawaban				
			SS	S	RR	TS	STS
1	Metode pendidikan dan pelatihan telah sesuai dengan subjek yang diajarkan	F	3	24	27	0	0
		%	55.55	44.44	50.00	0	0
2	Metode pendidikan dan pelatihan yang digunakan pada saat program pendidikan dan pelatihan sulit dimengerti	F	17	26	11	0	0
		%	31.48	48.14	20.37	0	0

Pada table diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden tentang item pertanyaan " Metode pendidikan dan pelatihan telah sesuai dengan subjek yang diajarkan. ". Mayoritas responden yaitu sebanyak 27 atau dengan persetase sebesar 50.00% adalah yang menyatakan “ragu-ragu” bahwa metode pendidikan dan pelatihan telah sesuai dengan subjek yang diajarkan. Sedangkan pada item pertanyaan ke 2 terdapat 26 responden atau dengan persentase sebesar 48,14% yang menyatakan setuju metode yang digunakan pada saat pendidikan dan pelatihan sedang berlangsung sulit dimengerti.

Hal ini dapat disimpulkan bahwa metode yang digunakan pada saat pendidikan dan pelatihan kurang sesuai sehingga karyawan merasa program pendidikan dan pelatihan tersebut sulit dimengerti.

3. Sarana/fasilitas pendukung

Tabel 4.13
Rekapitulasi Skor Tanggapan Responden Pada Indikator Sarana/Fasilitas Pendukung

No	Pernyataan		Alternatif Jawaban				
			SS	S	RR	TS	STS
1	Kondisi ruang kelas Bapak/Ibu saat mengikuti pendidikan dan pelatihan belum kondusif	F	3	24	27	0	0
		%	55.55	44.44	50.00	0	0
2	Peralatan yang layak selalu tersedia untuk kelancaran praktek kerja	F	3	32	19	0	0
		%	5.55	59.25	35.18	0	0

Pada table diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden tentang item pertanyaan " Kondisi ruang kelas Bapak/Ibu saat mengikuti pendidikan dan pelatihan belum kondusif. ". Mayoritas responden yaitu sebanyak 27 atau dengan persetase sebesar 50.00%, adalah yang menyatakan “ragu-ragu” bahwa kondisi ruang kelas belum kondusif pada saat program pendidikan dan pelatihan sedang berlangsung, ini berarti tempat yang digunakan sebagai tempat diklat belum sepenuhnya nyaman sehingga proses bekerja tidak dapat efektif. Hal ini sependapat dengan pernyataan Veithzal (2004 : 240) yang menyatakan bahwa sarana atau prinsip-prinsip pembelajaran adalah pedoman dimana proses belajar akan berjalan lebih efektif.

4. Kemampuan instruktur

Tabel 4.14
Rekapitulasi Skor Tanggapan Responden Pada Indikator Kemampuan Instruktur

No	Pernyataan		Alternatif Jawaban				
			SS	S	RR	TS	STS
1	Keterampilan para instruktur dalam menyampaikan materi sulit dimengerti	F	30	13	11	0	0
		%	55.55	24.07	20.37	0	0
2	Peralatan yang layak selalu tersedia untuk kelancaran praktek kerja	F	4	30	20	0	0
		%	7.40	55.55	37.03	0	0

Pada table diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden tentang item pertanyaan " Keterampilan para instruktur dalam menyampaikan materi sulit dimengerti.". Mayoritas responden yaitu sebanyak 30 atau dengan persetase sebesar 55.55% adalah yang menyatakan “ragu-ragu”, ini berarti tingkat kemampuan instruktur dalam penyampaian materi diklat masih belum menguasai atau kurangnya kecakapan berkomunikasi baik lisan maupun tulisan sehingga tidak jelas dan kata-katanya sulit dimengerti oleh peserta diklat.Sedangkan pada item pertanyaan ke 2 , terdapat 30 responden dengan persetase sebesar 55.55% adalah yang menyatakan setuju ini berarti terdapat penyampaian motivasi yang dapat ditangkap oleh setiap karyawan unntuk dapat mempraktikan materi yang telah diajarkan.

5. Kemampuan perserta

Tabel 4.15
Rekapitulasi Skor Tanggapan Responden Pada Indikator Kemampuan Peserta

No	Pernyataan		Alternatif Jawaban				
			SS	S	RR	TS	STS
1	Bapak/Ibu berpartisipasi aktif dalam pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan	F	9	35	10	0	0
		%	16.6	64.81	18.51	0	0
2	Bapak/Ibu tidak menguasai berbagai materi yang diberikan dengan cepat	F	9	26	19	0	0
		%	16.66	48.14	35.18	0	0

Pada table diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden tentang item pertanyaan" Bapak/Ibu berpartisipasi aktif dalam pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan.". Mayoritas responden yaitu sebanyak 35 atau dengan persetase sebesar 64.81% adalah yang menyatakan setuju hal ini dikarenakan program diklat sangat wajib diikuti oleh setiap karyawan guna menunjang pekerjaannya. Sedangkan pada pertanyaan ke 2 terdapat responden sebanyak 26 atau dengan persetase sebesar 48.14% adalah yang menyatakan setuju bahwa karyawan tidak menguasai berbagai materi yang diberikan dengan ceopat.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa banyak karyawan yang ikut aktif didalam program pendidikan dan pelatihan tetapi tidak dapat menguasai berbagai materi yang disampaikan selama program pendidikan dan pelatihan sedang berlangsung.

4.3.3 Variabel Prestasi Kerja (Y)

Hasil data lapangan yang diperoleh menunjukan sebagian besar responden menjawab setuju terhadap pernyataan-pernyataan tentang variabel Prestasi Kerja (Y). Dari 54 responden yang mengembalikan kuesioner diperoleh jawaban mengenai Prestasi Kerja (Y) sebagai berikut.

Tabel 4.16
Skor Jawaban Responden Terhadap
Item-item Pernyataan Pada Variabel prestasi kerja (Y)

Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	Presentase %	Kategori
Kualitas kerja	395	540	73.14	Baik
Kuantitas kerja	400	540	74.07	Baik
Kerja sama	307	540	56.85	Cukup Baik
Inisiatif	398	540	73.70	Baik
Disiplin kerja	371	540	68.70	Baik
Total	**1871**	**2700**	**69.29**	**Baik**

Pada variabel Prestasi Kerja (Y) dengan jumlah item pernyataan 10 butir dan jumlah responden 54 orang, diperoleh total skor sebesar 1871 atau dengan persentase sebesar 69.29%.

Melalui jumlah skor tanggapan dari 10 pernyataan yang diajukan mengenai variabel Prestasi Kerja (Y), maka dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai Prestasi Kerja (Y) termasuk dalam kategori “Baik”. Secara detail sebaran jawaban responden tentang item-item pernyataan pada Prestasi Kerja (Y) dapat diketahui melalui tabel dibawah ini.

1. Kualitas kerja

Tabel 4.17
Rekapitulasi Skor Tanggapan Responden Pada Indikator Kualitas Kerja

No	Pernyataan		Alternatif Jawaban				
			SS	S	RR	TS	STS
1	Standar kualitas saudara hasilkan sesuai dengan keterampilan yang ditetapkan	F	5	27	19	3	0
		%	9.25	50.00	35.18	55.55	0
2	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan cekatan	F	9	24	16	5	0
		%	16.66	44.44	29.62	9.25	0

Pada Standar kualitas saudara hasilkan sesuai dengan keterampilan yang ditetapkan.". Mayoritas responden yaitu sebanyak 27 atau dengan persetase sebesar 50.00% adalah yang menyatakan “Setuju”, hal ini dikarenakan karyawan bekerja didalam bidang yang sesuai dengan kemampuannya. Sedangkan tanggapan responden tentang item pertanyaan " Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan cekatan.". mayoritas responden yaitu sebanyak 24 atau dengan persetase sebesar 44.44% hal ini disebabkan karena karyawan merasa mengerjakan sesuatu harus dengan sikap yang cekatan agar lebih cepat menyelesaikan pekerjaannya.

2. Kuantitas kerja

Tabel 4.18
Rekapitulasi Skor Tanggapan Responden Pada Indikator Kuantitas Kerja

No	Pernyataan		Alternatif Jawaban				
			SS	S	RR	TS	STS
1	Hasil pekerjaan yang anda kerjakan tidak sesuai dengan harapan	F	12	22	16	4	0
		%	22.22	40.74	29.62	7.40	0
2	Perusahaan menetapkan target kerja dengan penuh perhitungan	F	8	23	18	5	0
		%	14.81	42.59	33.33	9.25	0

Pada table diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden tentang item pertanyaan " Hasil pekerjaan yang anda kerjakan tidak sesuai dengan harapan . ". Mayoritas responden yaitu sebanyak 22 atau dengan persetase sebesar 40.74% adalah yang menyatakan “setuju” sedangkan responden tentang item pertanyaan " Perusahaan menetapkan target kerja dengan penuh perhitungan.". Mayoritas responden yaitu sebanyak 23 atau dengan persetase sebesar 42.59% adalah yang menyatakan “Setuju”. Dapat disimpulkan bahwa banyak karyawan yang kurang puas terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

3. Kerja sama

Tabel 4.19
Rekapitulasi Skor Tanggapan Responden Pada Indikator Kerjasama

No	Pernyataan		Alternatif Jawaban				
			SS	S	RR	TS	STS
1	Saudara mampu bekerjasama dengan orang lain	F	2	7	29	16	0
		%	3.70	13.96	53.70	29.62	0
2	Kerja sama dengan karyawan lain sulit terjalin dengan baik	F	2	6	24	22	0
		%	3.70	11.11	44.44	40.74	0

Pada table diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden tentang item pertanyaan " Saudara mampu bekerjasama dengan orang lain.". Mayoritas responden yaitu sebanyak 29 atau dengan persetase sebesar 53.70% adalah yang menyatakan “ragu-ragu”. Sedangkan tanggapan responden tentang item pertanyaan " Kerja sama dengan karyawan lain sulit terjalin dengan baik.". Mayoritas responden yaitu sebanyak 24 atau dengan persetase sebesar 44.44% adalah yang menyatakan “ragu-ragu.

Hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan masih banyak karyawan yang ragu-ragu untuk dapat bekerjasama dengan karyawan yang lain.

4. Intensif

Tabel 4.20
Rekapitulasi Skor Tanggapan Responden Pada Indikator Intensif

No	Pernyataan		Alternatif Jawaban				
			SS	S	RR	TS	STS
1	Saya memiliki inisiatif yang berguna membantu penyelesaian pekerjaan yang lebih baik	F	10	25	14	5	0
		%	18.51	46.29	25.92	9.25	0
2	Saya memiliki inisiatif yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan	F	10	17	24	3	0
		%	18.51	31.48	44.44	5.55	0

Pada table diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden tentang item pertanyaan " Saya memiliki inisiatif yang berguna membantu penyelesaian pekerjaan yang lebih baik ". Mayoritas responden yaitu sebanyak 25 atau dengan persetase sebesar 46.29% adalah yang menyatakan “Setuju”, minoritas adalah responden yang menyatakan “Sangat Tidak Setuju” yaitu sebanyak 0 orang atau dengan persentase sebesar 0%.Sedangkan tanggapan responden tentang item pertanyaan " Saya memiliki inisiatif yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan.". Mayoritas responden yaitu sebanyak 24 atau dengan persetase sebesar 44.44% adalah yang menyatakan “ragu-ragu”, minoritas adalah responden yang menyatakan “Sangat Tidak Setuju” yaitu sebanyak 0 orang atau dengan persentase sebesar 0%.

5. Disiplin kerja

Tabel 4.21
Rekapitulasi Skor Tanggapan Responden Pada Indikator Disiplin Kerja

No	Pernyataan		Alternatif Jawaban				
			SS	S	RR	TS	STS
1	Peraturan jam masuk & jam pulang kerja diperusahaan harus efektif bagi karyawan	F	6	9	31	8	0
		%	11.11	16.66	57.40	14.81	0
2	Setiap karyawan harus berusaha untuk melaksanakan tugas sesuai dengan posisi & fungsinya	F	7	26	15	6	0
		%	12.96	48.14	27.77	11.11	0

Pada table diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden tentang item pertanyaan " Peraturan jam masuk & jam pulang kerja diperusahaan harus efektif bagi karyawan.". Mayoritas responden yaitu sebanyak 31 atau dengan persetase sebesar 57.40% adalah yang menyatakan “ragu-ragu”, minoritas adalah responden yang menyatakan “Sangat Tidak Setuju” yaitu sebanyak 0 orang atau dengan persentase sebesar 0%.Sedangkan tanggapan responden tentang item pertanyaan " Setiap karyawan harus berusaha untuk melaksanakan tugas sesuai dengan posisi & fungsinya.". Mayoritas responden yaitu sebanyak 26 atau dengan persetase sebesar 48.14% adalah yang menyatakan “setuju”, minoritas adalah responden yang menyatakan “Sangat Tidak Setuju” yaitu sebanyak 0 orang atau dengan persentase sebesar 0%.

4.4 Analisis Kuantitatif

4.4.1. Analisis Regresi Linear Berganda

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

dependen. Dengan kata lain untuk mengetahui besarnya pengaruh disiplin kerja, pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja. Dalam perhitungannya, penulis menggunakan program software SPSS 16.0 for windows.

Berikut merupakan perhitungan regresi berganda secara komputerisasi dengan SPSS 16.0 for windows sebagai berikut :

Tabel 4.22

Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.831	6.630		-.578	.566
	disiplin kerja	.988	.150	.652	6.588	.000
	penddidikan dan pelatihan	.348	.128	.269	2.714	.009

a. Dependent Variable: prestasi kerja

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas, diperoleh bentuk persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

Dari persamaan regresi linear berganda diatas diperoleh nilai konstanta sebesar -3.831. artinya jika variabel prestasi kerja (Y) tidak dipengaruhi oleh kedua varibel bebasnya, maka besarnya rata-rata prestasi kerja akan bernilai -3.831.

Tanda koefisien variabel bebas menunjukkan arah hubungan dari variabel yang bersangkutan dengan prestasi kerja. Koefisien regresi untuk variabel bebas

X_1 bernilai positif, menunjukkan hubungan yang searah antara disiplin kerja (X_1) dengan prestasi kerja (Y). Koefisien regresi untuk variabel bebas X_2 bernilai positif, menunjukkan koefisien arah regresi positif, menunjukkan hubungan yang searah antara pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja.

4.4.2. Uji Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengukur ada atau tidaknya hubungan linier antara disiplin kerja dan pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja. Kegunaannya untuk mengetahui derajat hubungan dan kontribusi variabel bebas (independent) dengan variabel terikat (dependent).

A. secara korelasi parsial antara X_1 (disiplin kerja) dengan Y (prestasi kerja), apabila X_2 (pendidikan dan pelatihan) dianggap konstan dengan perhitungan dengan menggunakan SPSS 16.0 for windows sebagai berikut :

Tabel 4.23

Korelasi Secara parsial Antara disiplin kerja terhadap prestasi kerja

Correlations

Control Variables			disiplin kerja	prestasi kerja
penddidikan dan pelatihan	disiplin kerja	Correlation	1.000	.678
		Significance (2-tailed)	.	.000
		Df	0	51
	prestasi kerja	Correlation	.678	1.000
		Significance (2-tailed)	.000	.
		Df	51	0

Hasil perhitungan SPSS 16.0 for windows menghasilkan nilai r yaitu 0.678 dengan arah positif. Artinya disiplin kerja memiliki hubungan kuat dengan

prestasi kerja dikatakan sangat kuat karena nilai korelasi sebesar 0.678 berada pada interval 0.60-0.0799. dapat dilihat pada tabel interpretasi.

Tabel 4.24
Tabel Interpretasi I

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

B. secara korelasi parsial antara X_2 (pendidikan dan pelatihan) dengan Y (prestasi kerja), apabila X_1 (disiplin kerja) dianggap konstan dengan perhitungan dengan menggunakan SPSS 16.0 for windows sebagai berikut

Tabel 4.25
Korelasi Secara parsial Antara pendidikan,pelatihan dan kinerja karyawan

Correlations

Control Variables			penddidikan dan pelatihan	prestasi kerja
disiplin kerja	penddidikan dan pelatihan	Correlation	1.000	.355
		Significance (2-tailed)	.	.009
		Df	0	51
	prestasi kerja	Correlation	.355	1.000
		Significance (2-tailed)	.009	.
		Df	51	0

Hasil perhitungan dengan SPSS 16.0 for windows menghasilkan nilai r yaitu 0.355 dengan arah positif. Nilai korelasi positif menunjukkan bahwa hubungan antara pendidikan,pelatihan dan prestasi kerja searah. Hubungan antara variabel X_2 (pendidikan dan pelatihan) dan Y (prestasi kerja) dikatakan rendah

karena nilai korelasinya adalah 0.355 berada pada interval 0.20-0.399 dapat dilihat pada tabel interpretasi.

Tabel 4.26
Tabel Interpretasi II

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

4.4.3. Uji Koefisien Determinasi

Besarnya pengaruh X_1 (disiplin kerja) dan X_2 (pendidikan dan pelatihan) terhadap Y (prestasi kerja) dapat diketahui dengan menggunakan analisis koefisien determinasi atau singkat Kd yang diperoleh dengan mengkuadratkan koefisien korelasinya.

Tabel 4.27

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.707[a]	.500	.480	4.13968

a. Predictors: (Constant), penddidikan dan pelatihan, disiplin kerja

Berdasarkan hasil output menggunakan SPSS 16.0 for windows dapat diperoleh koefisien determinasi, yaitu sebesar 0.500 ini berarti bahwa secara parsial disiplin kerja (X_1), pendidikan dan pelatihan (X_2) mempengaruhi prestasi kerja (Y) adalah sebesar 50.0% sedangkan sisanya sebesar 50% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Tabel 4.28

Pengaruh Parsial Dengan Rumus Beta X Zero Order

Model		Standardized Coefficients	Correlations		
		Beta	Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)				
	disiplin kerja	.652	.654	.678	.652
	penddidikan dan pelatihan	.269	.272	.355	.269

Berikut adalah hasil pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap terikat dengan rumus X zero order :

1. Variabel disiplin kerja = 0.652 x 0.654 = 0.4264 x 100% = 42.6%
2. Variabel pendidikan dan pelatihan = 0.269 x 0.272 = 0.0731 x 100% = 7.4%

Dari hasil perhitungan diatas, dapat diketahui bahwa variabel yang paling berpengaruh terhadap variabel terikat adalah variabel disiplin kerja (X_1) sebesar 42.6% dan dikuti dengan variabel pendidikandan pelatihan (X_2) sebesar 7.4%. dengan demikian pengaruh secara keseluruhan sebesar 50% sedangkan sisanya 50% merupakan kontribusi variabel lain seperti komitmen karyawan dan iklim organisasi.

4.4.4 Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Dalam penelitian ini uji t digunakan untuk menguji koefisien regresi secara parsial dari masing-masing variabel independen dengan variabel dependen, yaitu pengaruh disiplin kerja, pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja

secara parsial. Adapun kriteria dari pengujian hipotesis secara parsial sebagai berikut :

1. $t_{hitung} > t_{tabel}$, dengan α = 5%, maka Ho ditolak artinya signifikan.

2. $t_{hitung} < t_{tabel}$, dengan α = 5%, maka Ho diterima artinya tidak signifikan.

4.4.5 Pengujian Hipotesis disiplin kerja Terhadap prestasi kerja

Dalam penelitian ini uji t digunakan untuk menguji koefisien regresi secara parsial dari masing-masing variabel independen dengan variabel dependen adapun hipotesis yang akan diuji adalah sebagai berikut :

Hipotesis :

$Ho : \beta_1 = 0$, disiplin kerja (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y)

$Ha : \beta_1 \neq 0$, disiplin kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y)

α = 5%

Tabel 4.29

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji T) disiplin kerja Terhadap prestasi kerja

Coefficients[a]

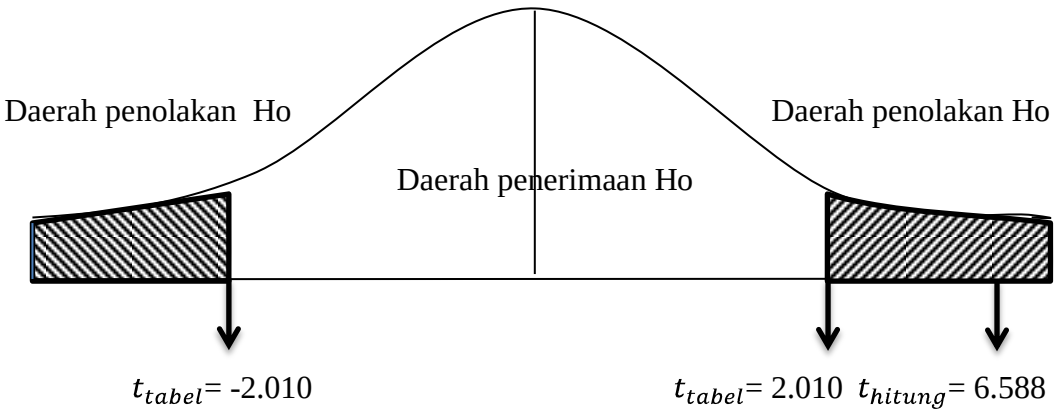
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.831	6.630		-.578	.566
	disiplin kerja	.988	.150	.652	6.588	.000
	penddidikan dan pelatihan	.348	.128	.269	2.714	.009

a. Dependent Variable: prestasi kerja

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil t_{hitung} tersebut dibandingkan dengan nilai t_{tabel}. t_{tabel} diperoleh dari tingkat kepercayaan dengan taraf nyata α = 0,05, dimana df = n-k-1 = 54-2-1 = 51. Maka t (0,05:51) = 2.010.

Dari hasil perhitungan tersebut dapat diketahui nilai t_{hitung} variabel disiplin kerja 6.588 dengan nilai signifikan 0,000. Karena nilai t_{hitung} 6.588 lebih besar dari t_{tabel} 2.010 maka pada tingkat kekeliruan 5% diputuskan Ho ditolak. Artinya dengan tingkat kepercayaan 95% dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini seperti yang telah dikemukakan dalam penelitian Narmodo (2008) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Berdasarkan uji hipotesis dapat digambarkan daerah penolakan dan penerimaan sebagai berikut



Gambar 4.2

Daerah penerimaan dan Penolakan Ho atara disiplin kerja terhadap prestasi kerja

4.4.6 Pengujian Hipotesis pendidikan dan pelatihan Terhadap prestasi kerja

Dalam penelitian ini uji t digunakan untuk menguji koefisien regresi secara parsial dari masing-masing variabel independen dengan variabel dependen adapun hipotesis yang akan diuji adalah sebagai berikut :

Hipotesis :

$Ho : \beta_2 = 0$, pendidikan dan pelatihan (X_2) berpengaruh tidak signifikan terhadap prestasi kerja (Y)

$Ha : \beta_2 \neq 0$, pendidikan dan pelatihan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y)

α = 5%

Tabel 4.30

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji T) pendidikan dan pelatihan Terhadap prestasi kerja

Coefficients[a]

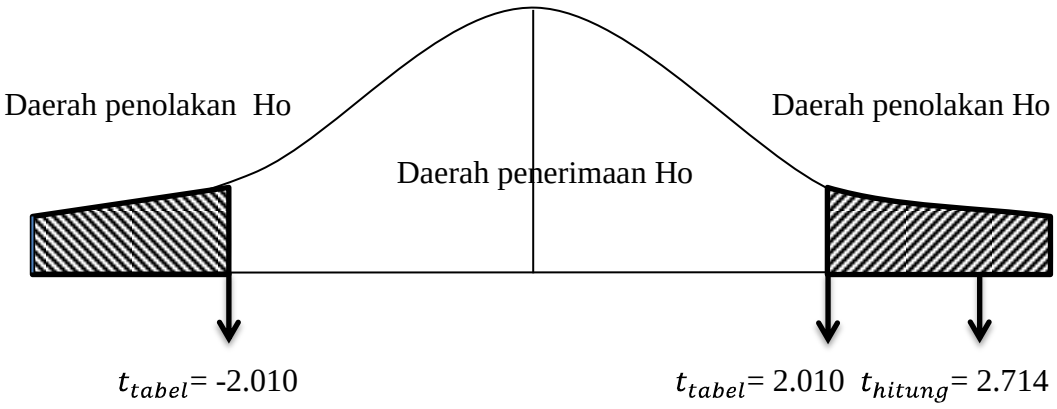
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.831	6.630		-.578	.566
	disiplin kerja	.988	.150	.652	6.588	.000
	penddidikan dan pelatihan	.348	.128	.269	2.714	.009

a. Dependent Variable: prestasi kerja

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil t_{hitung} tersebut dibandingkan dengan nilai t_{tabel}. t_{tabel} diperoleh dari tingkat kepercayaan dengan taraf nyata α = 0,05, dimana df = n-k-1 = 54-2-1 = 51. Maka t (0,05:51) = 2.010.

Dari hasil perhitungan tersebut dapat diketahui nilai t_{hitung} variabel pendidikan dan pelatihan adalah 2.714 dengan nilai signifikan 0,009. Karena nilai t_{hitung} 2,714 lebih besar t_{tabel} 2.010 maka pada tingkat kekeliruan 5% diputuskan Ho ditolak. Artinya dengan tingkat kepercayaan 95% dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini seperti yang dikemukakan Moses (2012) yang mengatakan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Demikian pula yang diungkapkan oleh Sutrisno (2011:151) bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan kunci dalam manajemen yang memainkan peran penting dan strategis dalam meningkatkan prestasi kerja.

Berdasarkan uji hipotesis dapat digambarkan daerah penolakan dan penerimaan sebagai berikut :



Gambar 4.3

Daerah penerimaan dan Penolakan Ho atara pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja