BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah Perusahaan

OUVAL RESEARCH COMPANY adalah nama sebuah perusahaan industri rumah tangga (*home industry*) dari CV. Sailan Industries yang memproduksi pakaian jadi. Nama OUVAL diambil dari akronim *Originality for Understanding Viction and Artificial Language.*Filosofinya ini berkaitan dengan semangat, spontanitas, kebersamaan, dan semua hal yang isinya percaya diri sendiri serta menikmati hidup walau ada sedikit pemberontakan. Dalam hal ini ouval research bisa dikatakan Persekutuan Komanditer (*commanditaire vennootschap* atau CV) adalah suatu persekutuan yang didirikan oleh seorang atau beberapa orang yang mempercayakan uang atau barang kepada seorang atau beberapa orang yang menjalankan perusahaandan bertindak sebagai pemimpin.

Dibentuk pada tahun 1997 yang berawal dari pemikiran idealisme *founder*-nya ingin menghasilkan produk-produk yang kreatif, fleksibel serta bisa mencerminkan gaya hidup kaum muda. Produknya ini diilhami dari sebuah komunitas olah raga papan luncur (*skateboard*) yaitu sebuah komunitas yang bukan hanya sekadar olah raga tetapi juga menjadi suatu gaya hidup. Kemudian pemikiran idealisme ini diturunkan dalam bentuk gaya berpakaian yang bisa digunakan oleh komunitas lokal maupun internasional.

"Rome wasn't build on one day". Demikian juga sesuatu yang besar dimulai dari langkah-langkah yang kecil. Pepatah ini pun mendasari OUVAL RESEARCHpada awal kemunculannya yang hanya didukung dengan pasokan modal sangat minim serta berjalan dengan fasilitas seadanya.

Kejujuran Banyak orang beranggapan bisnis merupakan kegiatan tipu-menipu demi mendapat keuntungan. Ini jelas keliru. Sesungguhnya kejujuran merupakan salah satu kunci keberhasilan berbisnis. Bahkan, termasuk unsur penting untuk bertahan di tengah persaingan bisnis.Bahwa Orang yang professional adalah orang yang mempunyai komitmen pribadi yang mendalam atas pekerjaan itu. Ia melibatkan seluruh dirinya dan dengan giat, tekun, dan serius menjalankan pekerjaannya itu. Karena ia sadar dan yakin bahwa pekerjaannya telah menyatu dengan drinya, dan karena itu dirinya berkembang bersama dengan perkembangan dan kemajuan pekerjaan itu.

Kinerja bisnis tidak hanya diukur dari kinerja manajerial / finansial saja tetapi juga berkaitan dengan komitmen moral, integritas moral, pelayanan, jaminan mutu dan tanggung jawab sosial.

Dengan bertambahnya modal, tepatnya pada awal tahun 1998 OUVAL RESEARCH mempunyai tempat produksi pertama yang berlokasi di jalan Suka Senang Bandung. Awal produksinya OUVAL RESEARCH hanya membuat kaos, celana (panjang dan pendek) dan jaket untuk anak remaja. Karena kapasitas produksinya belum begitu banyak maka perusahaan ini hanya memenuhi produksi

sesuai dengan pesanan (*ordering*) yang terdapat dalam katalog dan desain khusus hasil kreasi konsumennya sendiri

4.1.2 Visi Dan Misi Perusahaan

a. Visi

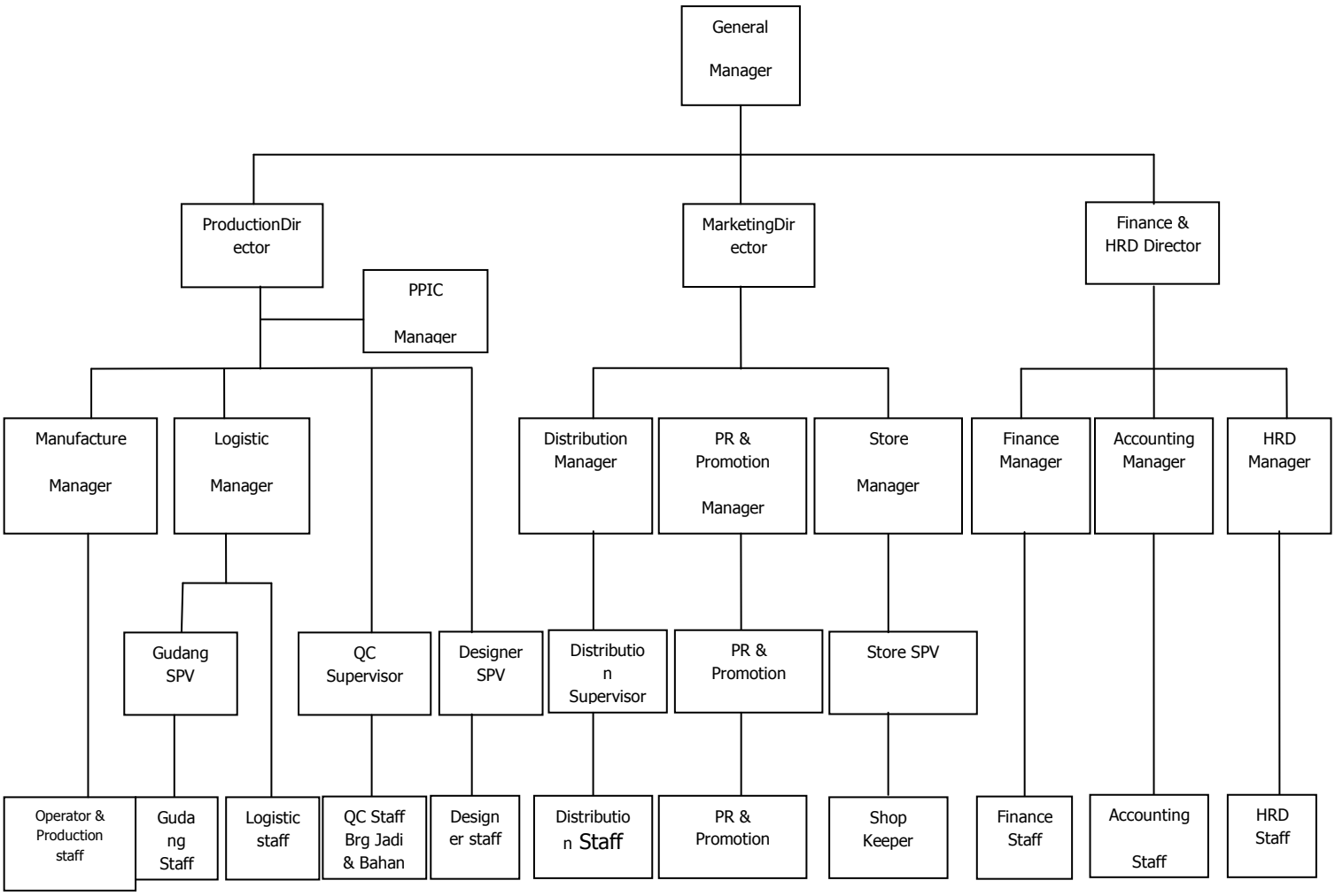
CV.Sailan Industries selalu berusaha untuk menciptakan sesuatu yang baru. Inovasi yang dilakukan secara terus menerus dengan menciptakan sesuatu yang berbeda dan unik adalah komitmen yang tercermin lewat kata "*Research*"..

b. Misi

1. Sebagai salah satu pelopor *industry clothing* Indonesia, khususnya di kota Bandung
2. Memberikan produk yang flesibelitas , serta pelayan terhadap konsumen yang berkualitas.
3. Memberikan kepuasan dan kualitas terhadap setiap produk yang telah dibeli oleh konsumen.

4.1.2 Struktur Organisasi

Secara singkat dapat dikatakan kegunaan struktur organisasi dari suatu perusahaan adalah sangat penting, organisasi merupakan struktur dengan kemampuan,kecakapan dan fungsi kerja masing-masing. Dengan demikian yang menjadi pokok dalam organisasi adalah :



Sumber : Cv.Sailan Industries Bandung

Gambar 4.1

Struktur Organisasi CV.Sailan Industries

4.1.3. Deskripsi Jabatan

Perusahaan adalah suatu organisasi dimana terdapat orang-orang yang melakukan kerjasama untuk mencapai tujuan.Dalam organisasi, anggotanya harus bekerjasama dan menggabungkan diri pada berbagai kegiatan agar sasaran dan tujuan yang telah diterapkan dapat dicapai lebih mudah. Supaya setiap anggota organisasi tersebut dapat bekerjasama secara efektif, maka terlebih dahulu harus mengetahui seluruh kegiatan yang akan dikerjakannya.

Hal inilah yang menyebabkan harus dibuatnya struktur organisasi yang baik. Dalam struktur organisasi, harus diutamakan hubungan yang harmonis antara semua anggota dengan didasarkan pada kepentingan masing-masing yang diseimbangkan satu sama lain untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Maka terbangunlah sebuah etos bisnis, sebuah kebiasaan yang ditanamkan kepada semua karyawan sejak diterima masuk dalam perusahaan, maupun secara terus menerus dievaluasi dalam konteks penyegaran di perusahaan tersebut.

Etos inilah yang menjadi jiwa yang menyatukan sekaligus juga menyemangati seluruh karyawan untuk bersikap dan berpola perilaku yang kurang lebih sama berdasarkan prinsip yang dianut perusahaan.

Untuk dapat bekerja dengan efektif, suatu perusahaan perlu memiliki pemahaman yang jelas tentang struktur organisasinya.Dengan melihat bagan organisasi dapat dilihat suatu susunan posisi, tugas dan garis wewenang serta bagian-bagian dalam perusahaan. Struktur organisasi merupakan pola formal kegiatan dan hubungan antara berbagai sub unit organisasi.

Berikut ini merupakan deskripsi tugas dan uraian jabatan yang ada pada CV.Sailan Industries:

1. **General Manager**

Tugas dan uraian jabatan seorang General Manager adalah sebagai berikut:

a. Melaksanakan misi secara keseluruhan.
b. Mengelola pelaksanaan system dan prosedur.
c. Merencanakan, mengebangkan, melaksakan, serta mengelola bisinis.
d. Merencanakan, mengembangkan, melaksanakan, serta mengelola kegiatan perusahaan.
e. Memberikan kontribusi laba yang nyata terhadap upaya pencapaian laba secara keseluruhan.
f. Mempertanggung jawabkan pelaksanaan tugas pokok, fungsi, serta kegiatan.

2. Finance and Accounting Manager

Tugas dan uraian jabatan seorang Finance and Accounting Manager adalah sebagai berikut:

a. Merencanakan dan mengontrol cashflow bulanan dan tahunan secara tepat dan akurat agar pelaksanaan kegiatan bisnis perusahaan sesuai dengan apa yang telah direncanakan.
b. Membina dan menjaga hubungan baik dengan pejabat bank, supplier, customer guna memperlancar kegiatan perusahaan.

c. Mengawasi dan mengendalikan pengeluaran dana perusahaan agar dana dikeluarkan tidak disalahgunakan oleh pihak yang tidak berkepentingan.
d. Menekan dan mengurangi biaya yang tidak perlu atau tidak sesuai dengan kebijakan perusahaan dalam jumlah berapapun.
e. Menyusun dan menyajikan cashflow secara bulanan, serta mengevaluasi atas realisasi cashflow perusahaan.
f. Mengkoordinir dan mengawasi pembuatan invoice, mengecek kebenaran nilai dan kelengkapan dokumen yang diperlukan, dan mengkoordinir penagihan invoice kepada customer, guna menjamin semua tagihan dapat diterima oleh perusahaan tepat waktu dan tepat jumlah.
g. Mengelola piutang perusahaan atas hasil penjualan :
h. Melakukan pengontrolan atas piutang jatuh tempo.
i. Meminta pertanggungjawaban departemen marketing apabila ada masalah terhadap tagihan piutang yang tidak tertagih.
j. Merencanakan, mengkoordinir dan mengawasi kegiatan pembayaran tagihan kepada supplier / rekanan, dan pihak internal perusahaan, mengecek kebenaran dan kelengkapan dokumen tagihan sesuai dengan prosedur perusahaan, guna menghindari terjadinya kesalahan pembayaran dan menjaga image serta kredibilitas perusahaan di mata mitra kerja perusahaan.
k. Mengkoordinir dan mengawasi pengelolaan petty cash dengan melakukan cash opname minimal 1 (satu) bulan sekali.
l. Membina dan membimbing staff departemen keuangan agar lebih berkualitas, juga mengawasi dan menjamin kebenaran hasil kerja staff keuangan.

m. Melakukan koordinasi dengan bagian terkait agar operasional keuangan berjalan sesuai dengan peraturan yang berlaku.
n. Mengolah data dan informasi keuangan bersama dengan Accounting Manager yang dapat dijadikan pedoman atau kebijakan dalam pengambilan keputusan.
o. Melakukan pengembangan kebijakan keuangan dengan pimpinan sesuai dengan kondisi perusahaan.
p. Melakukan perubahan sistem keuangan sesuai dengan PSAK yang berlaku.

3. Human Resources Manager

Tugas dan uraian jabatan seorang Human Resources Manager adalah sebagai berikut:

a. Menyelenggarakan dan mengendalikan pengelolaan pembinaan sumber daya manusia (SDM).
b. Menyusun penganalisaan jabatan, recruitment dan penempatan tenaga kerja.
c. Menyusun suatu system konpensasi, baik konpensasi langsung/financial maupun tidak langsung/non financial.
d. Menyusun dan menganalisa kebutuhan tenaga kerja.
e. Menyusun system motivasi, agar terjadi kondisi penggerakan tenaga kerja kearah pencapaian kerja yang optimal serta kepuasan dan disiplin tenaga kerja yang tinggi.

4. Marketing Manager

Tugas dan uraian jabatan seorang Marketing Manager adalah sebagai berikut:

a. Mengkoordinasi, mengontrol, merencanakan dan mengawasi system penjualan dan promosi untuk mencapai target perusahaan agar bisa dilakukan dengan efektif dan efisien.
b. Mengarahkan agar semua kegiatan penjualan dan promosi sesuai dengan strategi pasar.
c. Membina hubungan baik dengan para pelanggan dengan meningkatkan mutu pelayanan serta berusaha mendapatkan pelanggan baru baik melalui telepon, email maupun kunjungan langsung.
d. Menerima, memeriksa serta menyetujui / menolak setiap order sheet yang diterima dari marketing.
e. Menjaga agar setiap prosedur penjualan yang telah ditetapkan berjalan dengan baik.
f. Membuat usulan – usulan dan analisa untuk memberikan masukan kepada pimpinan demi untuk meningkatkan penjualan.
g. Menerima laporan harian dan bulanan pelaksanaan target dari setiap marketing yang ada di bawahnya.
h. Membuat laporan pencapaian target marketing harian dan bulanan untuk General Manager.
i. Melakukan koordinasi dengan bagian pembelian agar keadaan stock ideal perusahaan tetap terjaga.

3 Staff Promosi dan Pemasaran

Melaksanakan dan bertanggungjawab atas kelancaran tugas pekerjaan di Bidang Pemasaran dan Promosi.Tugas :

a. Melaksanakan kebijakan dan strategi pemasaran baik jangka pendek maupun jangka panjang.
b. Melaksanakan operasional fungsi pemasaran.
c. Membina hubungan baik dengan semua pihak yang berkaitan dengan divisi marketing
d. Turut melakukan inovasi-inovasi yang efektif dan efisien di bidang pemasaran dan promosi dalam rangka meningkatkan pangsa pasar dan pejualan produk
e. Memberikan laporan secara berkala kepada manajer Pemasaran dan Promosi mengenai proses operasional fungsi pemasaran di lapangan, dan mengevaluasi proses operasional fungsi pemasaran.

Wewenang

1. Staf Pemasaran dan Promosi berwenang untuk melaksanakan operasional pemasaran secara efisien dan efektif, termasuk melakukan koordinasi dengan bagian lainnya.
2. Staff pemasaran dan promosi berwenang untuk memeberikan masukan kepada manajer pemasaran dan promosi dalam meningkatkan inovasi-inovasi dan strategi dalam bidang pemasaran dan promosi

Tanggung Jawab

1. Staf Pemasaran dan Promosi bertanggungjawab atas kelancaran operasional marketing kepada Manajer Pemasaran dan Promosi.
2. Bertanggungjawab pada semua fasilitas yang menunjang proses operasional fungsi pemasaran.

5. Supervisor

Merencanakan, mengkoordinasikan, mengawasi, dan mengendalikan serta bertanggungjawab atas kelancaran tugas dan pekerjaan di divisi toko.

Tugas

a. Mengawasi, mengendalikan dan mengkoordinasikan pelaksanaan kegiatan manajemen dan operasional di unit store
b. Mengawasi bawahan di lingkungan toko sesuai ketentuan yang berlaku agar berjalan lancar.
c. Membuat, mengawasi dan menjalankan standart operasional prosedur di divisi toko yang telah disetujui sebelumnya oleh pihak manajemen.
d. Mengawasi service/pelayanan yang diberikan para shopkeeper kepada konsumen agar sesuai dengan keinginan perusahaan
e. Mengawasi, mengatur dan mengkoordinasikan apabila ada program promosi intern/*sales promo* yang telah ditetapkan sebelumnya oleh divisi promosi.
f. Mengawasi, mengumpulkan dan menyetor uang hasil penjualan ke Bagian Keuangan lengkap dengan bukti-bukti penjualan.
g. Mengawasi dan mengatur lalu lintas barang di divisi toko yaitu:

h. Mengawasi dan mengatur administrasi toko, antara lain keuangan toko, transaksi dengan konsumen dan keluar masuk barang.

i. Mengawasi,mengatur dan melayani pembelian putus, menyiapkan faktur penjualan putus dan mempersiapkan barang sampai barang diterima oleh pembeli.

j. Mengawasi dan mengatur barang konsinyasi, transaksi penjualan konsinyasi serta keluar masuk barang konsinyasi.

k. Membuat laporan barang keluar yang dipergunakan promosi dan barang yang ditarik dikarenakan reject atau alasan lainnya kepada divisi distribusi untuk ditindaklanjuti.

l. Melaporkan kondisi stok barang gudang toko secara berkala tiap minggunya pada bagian distribusi, untuk segera ditindaklanjuti oleh bagian distribusi.

m. Mengawasi dan melaksanakan proses stok opname yang dilakukan setiap bulannya dan bertanggung jawab penuh atas persedian barang jadi di toko.

n. Membuat jadwal bulanan toko dan membuat jadwal piket toko serta menerangkan *operasional shop keeper* kepada bawahan.

o. Memberikan saran, pendapatnya dibidang penjualan dan pelayanan yang baik kepada Staff Toko.

p. Menyampaikan saran, usul dan masukan-masukan kepada Marketing director atas pelaksanaan tugas pekerjaan di divisi Toko.

q. Melakukan dan membuat inovasi-inovasi yang efektif dan efisien dalam meningkatkan sistem manajemen dan operasional divisi toko

r. Memberikan laporan secara berkala kepada Marketing Director mengenai inovasi sistem manajemen dan operasional yang akan dilakukan dan mengevaluasi sistem manajemen dan operasional yang telah dilakukan

s. Menyelenggarakan evaluasi mingguan mengenai target pekerjaan divisi toko.

t. Mengawasi pengadministrasian berkas yang berkaitan dengan operasional toko .

u. Menyusun rencana kerja (RKAP) dan anggaran Bagian Toko.

v. Meningkatkan, memperluas dan membina hubungan baik dengan para customer, konsinyasi maupun pembeli putus.

Wewenang

1) Supervisor berwenang untuk mengawasi dan mengatur pelaksanaan operasional dan manajemen di divisi store secara efisien dan efektif sesuai dengan kebijakan perusahaan termasuk melakukan koordinasi dengan bagian lainnya.

2) Memberikan pengarahan,bimbingan dan motivasi kepada para bawahan.

Berwenang memberikan input kepada pihak manajemen untuk setiap pegawai yang berkualitas dan berprestasi untuk mendapat penghargaan baik berupa bonus, kenaikan gaji, kenaikan jabatan maupun imbal prestasi lainnya.

2. Memberikan sangsi kepada pegawai yang indispliner.

Tanggung Jawab

Supervisor bertanggungjawab atas manajemen, operasional dan administrasi toko termasuk sirkulasi barang di toko sesuai dengan aturan dan kebijakan perusahaan.

6. Finance Staf

Tugas dan uraian jabatan seorang Finance Staf adalah sebagai berikut:

a. Mencatat semua pengeluaran/ penerimaan kas pada lembar Bukti masing-masing yang kemudian dicatat ke dalam Buku Kas.
b. Mencatat semua pengeluaran/ penerimaan bank (giro/ cek/ cash) pada lembar Bukti masing-masing, yang kemudian dicatat ke dalam Buku Bank.
c. Mencatat Copy Invoice Customer yang diterima dari Bagian Adm. penjualan ke dalam Kartu Piutang masing-masing customer.
d. Mencatat Invoice Supplier yang diterima dari bagian Accounting Persediaan ke dalam Kartu Hutang masing-masing supplier.
e. Mengelola piutang perusahaan atas hasil penjualan.
f. Melakukan penagihan kepada customer sesuai dengan kesepakatan.
g. Melakukan pengontrolan atas piutang jatuh tempo. (tugas Finance Manager).
h. Menerima dan membukukan uang tunai / giro / kontra bon dari Bagian Collector tiap sore hari. (Giro/Cek difotocopy dulu).
i. Melakukan pembukuan manual atas pencatatan piutang yang sudah dibayar maupun yang belum dibayar.
j. Membuat aging piutang secara mingguan, kemudian data ditransfer ke semua marketing dan pimpinan.

k. Meminta pertanggungjawaban departemen marketing apabila ada masalah terhadap tagihan piutang yang tidak tertagih. (tugas Finance Manager)

l. Menerima kontrabon / tagihan dan pembayaran kontra bon.

m. Mengatur hal-hal lain yang bersangkutan dengan keuangan, yaitu :

n. Membayar PDAM& Centrin. (Telepon & Listrik sudah di-auto debet)

o. Membayar pajak ke Bank BNP paling lambat tanggal 10, dengan membawa SSP (data dari Accounting). Dibayar dapat dengan kas maupun cek.

p. Membayar Telepon dan Listrik rumah Kembar Mas dan Batununggal, dengan menyetorkan ke rekening Bpk. Henry Yusuf di bank BNP.

q. Membayar cicilan Kendaraan (yang disetor manual) dan Rumah.

r. Memperhatikan setiap STNK yang habis masa berlakunya, dan menelpon ke biro jasa untuk memperpanjang STNK tsb.

7. Human Resources Staf

Tugas dan uraian jabatan seorang Human Resources Staf adalah sebagai berikut:

1. Memasukkan data - data karyawan.

2. Mengarsipkan berkas - berkas dan pelamar yang tidak memenuhi syarat.

3. Menyiapkan berkas - berkas dan formulir yang akan di pakai untuk proses wawancara.

4. Mencatat laporan mengenai program perekrutan.

8. Marketing Staf

Tugas dan uraian jabatan seorang Marketing Staf adalah sebagai berikut:

a. Melakukan kegiatan penjualan dan promosi produk – produk dari perusahaan kepada para pelanggan melalui: Telepon, Fax, Email, maupun kunjungan langsung.
b. Membuat rencana kunjungan maupun realisasinya ke pelanggan.
c. Membuat analisa dan laporan hasil kunjungan kepada Marketing Manager.
d. Membuat estimasi target penjualan harian dan bulanan.
e. Memberikan informasi dan usulan untuk menunjang penjualan kepada Marketing manager.
f. Melakukan survey untuk pelanggan – pelanggan baru.
g. Membuat penawaran harga kepada pelanggan melalui: Telepon, Fax, Email, maupun langsung.
h. Melakukan negosiasi dan transaksi dengan pelanggan , dimana putusan – putusan yang diambil harus senantiasa memperhatikan keamanan dalam segi kemampuan bayar dari pelanggan.
i. Dalam setiap transaksi yang telah diputuskan harus membuat order sheet untuk meminta persetujuan dari Marketing Manager, Finance maupun Direksi.
j. Memonitor pengiriman barang dan masalah pembayaran agar sesuai dengan kesepakatan (Komitmen) yang telah dibuat dengan pelanggan.
k. Senantiasa memonitor keadaan stock dari barang – barang yang akan ditawarkan dengan berkoordinasi dengan bagian stock dan bagian purchasing.

l. Membuat evaluasi hasil kerja baik atas transaksi yang berhasil maupun yang gagal untuk dilakukan perbaikan – perbaikan.
m. Melakukan Follow up terhadap pelanggan yang sudah lama tidak melakukan transaksi.
n. Membuat laporan dan melakukan pertanggungjawaban kepada Marketing Manager dalam masalah pencapaian target yang ditetapkan perusahaan maupun piutang – piutang dari pelanggan.

9. Store Staf

Tugas dan uraian jabatan seorang Store Staf adalah sebagai berikut:

a. Mengukur dan memotong dengan baik dan benar kabel yang akan dikirim kepada konsumen.
b. Membungkus kabel pesanan yang akan dikirim dengan baik, bersih dan rapi sesuai dengan standard.
c. Menyimpan dan merawat kabel yang berada di gudang dengan baik dan benar.
d. Mengirim pesanan kabel dengan cepat dan tepat kepada konsumen.

10. R & D MANAGER

Mengelola fungsi Research & Development (R&D) untuk memastikan pengembangan dan pembuatan product selalu memenuhi persyaratan dan sasaran perusahaan.

Tugas

1. Melakukan penelitian dan pengembangan product secara umum(Research and Development)
2. Melakukan analisa dan survey tentang product potensial (product yang diminati customer dan sesuai trend).
3. Memberikan masukan/ input untuk untuk menciptakan dan mengembangkan product potensial kepada atasan langsung.
4. Melakukan evaluasi dan menganalisa terhadap product yang slow moving, fast moving sebagai dasar pertimbangan dan evaluasidalam pengembangan product.
5. Melakukan dan membuat inovasi-inovasi yang efektif dan efisien dalam mengembangkan product.
6. Berkoordinasi dengan divisi promo dalam hal setting dan pemilihan product, sample product untuk kepentingan pemotretan product, iklan product dll.
7. Memberikan pelatihan tentang Product Knowledge kepada pihak yang terkait.
8. Menetapkan rencana pengembangan product dan memastikan pelaksanaanya.
9. Melakukan review kinerja R&D secara periodik sesuai kebutuhan perusahaan atau permintaan management.

Wewenang

a. Kewenangan untuk menentukan pelaksanaan pengembangan product

b. Memberikan teguran atau peringatan secara lisan dan tertulis kepada setiap personil di bawahnya,

Ukuran Keberhasilan

1. Pencapaian sasaran mutu/ qualitas
2. Meningkatnya rating perusahaan dalam bidang product development.

4.2 Pembahasan

Penelitian ini dilakukan di CV.Sailan Industries di Bandung yang akan mengkaji pengaruh Pengembangan karir, gaya kepemimpinan dan stres kerja terhadap prestasi karyawan . data diperoleh dari penyebaran kusioner kepada responden sebagai sumber data utama dalam penelitian ini, selain upaya perolehan data melalui observasi , wawancara dan studi pustaka untuk melengkapi data utama . metode analisis yang digunakan penelitian ini adalah analisis deskriptif sebagai alat bantu pengambilan kesimpulan.

4.2.1 Karakteristik Responden.

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja CV.Sailan Industries Bandung yang yang kemudian diambil 100 orang responden sebagai sample. Berikut ini adalah karakteristik masing masing responden yang mencakup jenis kelamin , usia dan lama bekerja dan juga pendidikan.

4.2.1.1 karakterisitik berdasarkan jenis kelamin

Pada tabel 4.1 dapat diketahui proposrsi responden berdasarkan jenis kelamin CV.SAILAN INDUSTRIES adalah sebagai berikut :

Tabel 4.1

karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

JENIS KELAMIN	JUMLAH RESPONDEN	PERSENTASE (%)
Laki-laki	88	88 %
Perempuan	12	12 %
Total	100	100.0

Berdasarkan tabel 4.1 responden yang diteliti menurut jenis kelamin secara keseluruhan persebaran responden berdasarkan jenis kelamin pada CV.SAILAN INDUSTRIES telah merata, meskipun pada jenis laki-laki lebih banyak di bandingkan perempuan, karena dalam hal ini laki laki di perusahan ini lebih banyak dibutuhkan keahliannya bidang produksi ,marketing dan promosi dibandingkan dengan perempuan lebih banyak digunakan di bagian administrasi.

4.2.1.2 Karakteristik berdasarkan usia

Pada tabel 4.2 diketahui proporsi responden berdasarkan usia di CV.SAILAN INDUSTRIES sebagai berikut :

Tabel 4.2
Usia Responden

USIA	JUMLAH RESPONDEN	PERSENTASE
≤ 20 Tahun	42	42 %
21 - 30 Tahun	32	32 %
31 - 40 Tahun	23	23 %
≥ 41 Tahun	3	3 %
Total	**100**	**100%**

Berdasarkan usia seperti tampak pada tabel 4.2 dapat dilihat yang bekerja di CV. Sailan Industries yang menjadi responden lebih banyak didominasi oleh pegawai berumur usia ≤ 20 tahun, Hal ini mungkin di kisaran umur ini merupakan lulusan smu dan sederajat dan mahasiswa, yang dibutuhkan perusahaan dalam bidang marketing dan pemasaran pemasaran.. Hal diatas mungkin didasari karena banyak responden yang kisaran umur ini ,demi menunjang karir dalam pekerjaan mereka.Dan juga ada 3 orang berusia di atas 41 tahun , ini merupakan karyawan paling senior diantara yang lainnya, yang sudah bekerja sejak perusahaan ini berdiri.

4.2.1.3 Karakteristik berdasarkan lama bekerja

Pada tabel 4.2 diketahui proporsi responden berdasarkan lama bekerja di CV.SAILAN INDUSTRIES sebagai berikut :

Tabel 4.3
lama bekerja Responden

Lama bekerja	JUMLAH RESPONDEN	Persentase
Dibawah 5 tahun	44	44 %
5-10 tahun	36	36 %
11-15 tahun	15	15 %
Di atas 15 tahun	5	5 %
Total	**100**	**100%**

Berdasarkan lama bekerja seperti tampak pada tabel 4.3 dapat dilihat bahwa sebagian besar karyawan terbanyak telah bekerja dibawah 5 tahun ini biasanya ditempatkan di bagian marketing yang membutuhkan banyak karyawan diabanding kan di office karena perusahaan ini memiliki beberpa store yang menyebar hampir di seluruh kepulauan Indonesia

4.2.1.4 Karakteristik berdasarkan Pendidikan

Pada tabel 4.4 diketahui proporsi responden berdasarkan pendidikandi CV.SAILAN INDUSTRIES sebagai berikut :

Tabel 4.4
Masa bekerja Responden

TINGKAT PENDIDIKAN	JUMLAH RESPONDEN	PERSENTASE
SMU/SMA	45	45 %
DIPLOMA	27	27 %
SARJANA S1	25	25 %
SARJANA S2	3	3 %
Total	**100**	**100%**

Berdasarkan lama bekerja seperti tampak pada tabel 4.4 dapat dilihat bahwa karyawan yang lulusan SMU dan sederajatnya dibutuhkan lebih banyak karena akan ditempatkan dibagian pemasan khusunya shopkeeper , karena di area ini tidak membutuhkan gelar , yang dibutuhkan hanya keinginan keras, loyalitas dalam bekerja dan memajukan perusahaan.

4.3 Hasil Penelitian

Pada bagian ini akandisajikan hasil penelitian dan pembahasan yang diperoleh dari penyebaran angket 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 51 butir pernyataan dengan rincian 12 butir pernyataan mengenai Pengembangan karir, 15 butir pernyataan mengenai kepemimpinan , 16 butir pernyataan tentang *stress kerja dan 8 butir pernytaan mengenai prestasi kerja* Metode yang digunakan

untuk mengolah dan menganalisis data pada penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis jalur sebagai alat bantu dalam penarikan kesimpulan.

3.2.4 Hasil Uji Validitas dan Reliablitas

Instrumen penelitian yang digunakan penulis untuk mengukur variabel yang ditelitiberupa kuesioner yang terdiri dari variablepengembangan karir sebanyak12item,kepemimpinan sebanyak 15 item, stres kerja16 dan prestasi kerja 8 i item pernyataan. Diperoleh hasil uji instrumen penelitian sebagai berikut.

4.4 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya.Instrumen penelitian yang digunakan penulis untuk mengukur variabel yang diteliti berupa kuesioner yang terdiri dari variablePengembangan karir sebanyak12item, kepemimpinan sebanyak 15 item,*stres kerja* 16 item pernyataan dan prstasi karyawan 8 item Diperoleh hasil uji instrumen penelitian sebagai berikut.

Tabel 4.5

Kategori Persentase

Kategori	Interval
Sangat kurang/rendah	20,00% – 36,00%
Kurang/rendah	36,01% – 52,00%
Cukup/sedang	52,01% – 68,00%
Baik/tinggi	68,01% – 84,00%
Sangat baik/tinggi	84,01% – 100%

Umi Narimawati 2007 : 84

4.4.1 Analisis Deskriptif Perkembangan Karir

Tabel 4.6

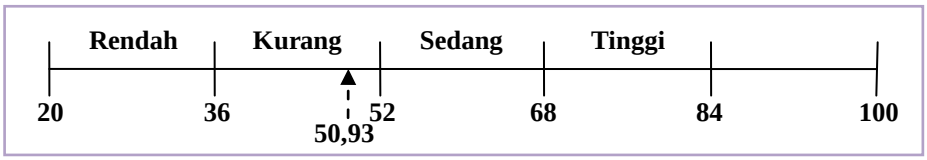
Rekapitulasi Tangapan Responden Mengenai Pengembangan Karir

No	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase	Kategori
1	Penilaian dan Evaluasi	500	1000	50,00%	Kurang
2	Prestasi Kerja	479	1000	47,90%	Kurang
3	Latar belakang pendidikan	532	1000	53,20%	Cukup
4	Pelatihan yang telah diikuti	522	1000	52,20%	Cukup
5	Pengalaman Kerja	489	1000	48,90%	Kurang
6	Kesetiaan pada perusahaan	534	1000	53,40%	Cukup
Total		**3056**	**6000**	**50,93%**	**Kurang**

Hasil penilaian yang diberikan responden pada Tabel 4.21di atas menjelaskan gambaran variabel pengembangan karir,dari tabel tersebut dapat dilihat perolehan nilai persentase tertinggi terdapat pada indikator kesetian pada perusahaan dan persentase terendah terdapat pada indikator prestasi kerja, adapun total persentase yang diperoleh untuk variabel pengembangan karir adalah termasuk dalam kategori kurang.”Pengembangan karir adalah suatu pengembangan tentang kemungkinan-kemungkinan seorang karyawan sebagai individu dapat naik pangkat atau jabatan yang dihubungkan dengan kemampuan dan persyaratan karyawan tersebut sehingga dapat tercapai kepuasan kerja yang mendorong peningkatan prestasi dan perkembangan pribadinya”. (Soeprihanto,

1998:65)

Berdasarkan persentase skor mengenai Pengembangan karir, maka dapat dibuat kriteria yang digunakan dalam menilai secara menyeluruh skor penilaian berdasarkan jarak interval seperti yang digambarkan pada garis kontinum berikut:



Gambar 4.2
Interval skor Penilaian Pengembangan karir

Untuk memberikan gambaran yang lebih rinci mengenai *Pengemabnangan Karir* maka penulis juga menyajikan hasil penilaian pada masing-masing butir pernyataan, yang diukur menggunakan 6 (enam) indikator *Pengembangan Karir* yang diopersionalisasikan menjadi 12 butir pernyataan.

Berikut gambaran tanggapan responden terhadap setiap butir pertanyaan pada masing-masing indikator*Penegmabangan Karir.*

Tabel 4.7

Tangapan Responden Mengenai Indikator Penilaian dan Evaluasi

No	Pernyataan		Frekuensi					Total	Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase
			5	4	3	2	1				
1	Promosi jabatan berdasarkan penilaian karyawan	f	1	20	20	31	28	100	235	500	47,00%
		%	1	20	20	31	28				
2	Perusahaan melakukan evaluasi secara berkala	f	11	12	23	39	15	100	265	500	53,00%

	terhadap para karyawan untuk kenaikan jabatan di perusahaan	%	11	12	23	39	15				
Total									**500**	**1000**	**50,00%**

Hasil penilaian yang diberikan responden pada Tabel 4.10di atas menjelaskan gambaran indicator penilaian dan evaluasi yang diukur oleh 2 item pernyataan, dari tabel tersebut dapat dilihat perolehan nilai persentase untuk indikator penilaian dan evaluasi adalah termasuk dalam kategori kurang.artinya mayoritas karyawan kurang mengejar posisi jabatan yang di sediakan perusahaan pada CV.Sailan Industries.Evaluasi menurut Griffin & Nix (1991) adalah *judgment* terhadap nilai atau implikasi dari hasil pengukuran. Menurut definisi ini selalu didahului dengan kegiatan pengukuran dan penilaian. Menurut Tyler (1950), evaluasi adalah proses penentuan sejauh mana tujuan pendidikan telah tercapai. Masih banyak lagi definisi tentang evaluasi, namun semuanya selalu memuat masalah informasi dan kebijakan, yaitu informasi tentang pelaksanaan dan keberhasilan suatu program yang selanjutnya digunakan untuk menentukan kebijakan berikutnya.

Tabel 4.8

Tangapan Responden Mengenai Indikator Prestasi Kerja

No	**Pernyataan**		**Frekuensi**					**Total**	**Skor Aktual**	**Skor Ideal**	**Persentase**
			5	**4**	**3**	**2**	**1**				
3	Perusahaan memberikan pola karir yang jelas bagi karyawan	f	5	15	17	38	25	100	237	500	47,40%
		%	5	15	17	38	25				
4	Peusahaan menyediakan recana karir perorangan bagi karyawan	f	4	19	19	31	27	100	242	500	48,40%
		%	4	19	19	31	27				

Total	**479**	**1000**	**47,90%**

Hasil penilaian yang diberikan responden pada Tabel 4.11di atas menjelaskan gambaran indikator prestasi kerja yang diukur oleh 2 item pernyataan, dari tabel tersebut dapat dilihat perolehan nilai persentase untuk indikator prestasi kerjaadalah termasuk dalam kategori kurang yang artinya mayoritas karyawan tidak dapat mengikuti rencana perusahaan untuk mengembangkan karirnya di CV.Sailan Industries,Mangkunegara (2001:67) mendifinisikan kinerja (prestasi kerja) sebagai berikut: "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Sedangkan Bernardin dan Russel (1993:397), mengatakan pengertian bahwa: "kinerja pegawai tergantung pada kemampuan, usaha kerja dan kesempatan kerja yang dapat dinilai dari out put". Timpe (1993:ix), mengemukakan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah: "Tingkat kinerja individu, yaitu hasil yang diinginkan dari perilaku individu.

Tabel 4.9

Tangapan Responden Mengenai Indikator Latar Belakang Pendidikan

No	Pernyataan		Frekuensi					Total	Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase
			5	4	3	2	1				
5	Posisi jabatan di perusahaan berdasarkan atas latar belakang pendididkannya	f	5	11	29	52	3	100	263	500	52,60%
		%	5	11	29	52	3				
6	Pimpinan mengarahkan karyawan dalam menduduki suatu jabatan sesuai dengan keahlian yang dimiliki oleh karyawan	f	3	15	37	38	7	100	269	500	53,80%
		%	3	15	37	38	7				

Total	**532**	**1000**	**53,20%**

Hasil penilaian yang diberikan responden pada Tabel 4.12di atas menjelaskan gambaran indikator latar belakang pendidikan yang diukur oleh 2 item pernyataan, dari tabel tersebut dapat dilihat perolehan nilai persentase untuk indikator latar belakang pendidikanadalah termasuk dalam kategori cukup.artinya mayoritas karyawan memahami betul bahwa latar belakang pendidikan menjadi modal dasar dalam mengembangkan karirnya di perusahan CV.Sailan Industries.

Tabel 4.10

Tangapan Responden Mengenai Indikator Pelatihan yang Telah Diikuti

No	Pernyataan		Frekuensi					Total	Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase
			5	4	3	2	1				
7	Pimpinan mengadakan uji kemampuan untuk mengukur tingkat kapabilitas yang dimiliki karyawan	f	1	18	33	28	20	100	252	500	50,40%
		%	1	18	33	28	20				
8	Adanya pelatihan berkala yang diadakan oleh perusahaan	f	3	18	34	36	9	100	270	500	54,00%
		%	3	18	34	36	9				
Total									**522**	**1000**	**52,20%**

Tabel di atas menjelaskan gambaran indikator pelatihan yang telah diikuti yang diukur oleh 2 item pernyataan, dari tabel tersebut dapat dilihat perolehan nilai persentase untuk indikator pelatihan yang telah diikutiadalah termasuk dalam kategori cukup.artinya mayoritas karyawan sangat beantusias mengikiti pelatihan dan pengujian yang diadakan perusahaan dan pimpinan agar l;ebih dapat mengembangkan bakat minat dan karirnya di CV.Sailan Industries. Menurut

Good, 1973 pelatihan adalah suatu proses membantu orang lain dalam memperoleh skill dan pengetahuan (M. Saleh Marzuki, 1992 : 5). Sedangkan Michael J. Jucius dalam Moekijat (1991 : 2) menjelaskan istilah latihan untuk menunjukkan setiap proses untuk mengembangkan bakat, keterampilan dan kemampuan pegawai guna menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan tertentu.

Tabel 4.11

Tangapan Responden Mengenai Indikator Pengalaman Kerja

No	Pernyataan		Frekuensi					Total	Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase
			5	4	3	2	1				
9	Pengalaman kerja karyawan dijadikan dasar untun mengembangkan karir	f	4	15	17	38	26	100	233	500	46,60%
		%	4	15	17	38	26				
10	Karyawan yang sudah bekerja lam diarahkan oleh perusahaan untuk dapat mngembangkan kulaitas kerjanya	f	5	11	30	43	11	100	256	500	51,20%
		%	5	11	30	43	11				
Total									**489**	**1000**	**48,90%**

Hasil penilaian yang diberikan responden pada Tabel 4.14di atas menjelaskan gambaran indikator pengalaman kerja yang diukur oleh 2 item pernyataan, dari tabel tersebut dapat dilihat perolehan nilai persentase untuk indikator pengalaman kerjaadalahtermasuk dalam kategori kurang.artinya mayoritas karyawan di perusahaan ini kurang akan pengalaman kerjanya yang mengakibatkan kualitas kerjanya rendah jadi karyawan kemungkinan sangat sulit untuk dapat mengembangkan karirnya di CV.Sailan industries.menurut Ranupandojo (1984) mengemukakan pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh sesorang dalam mamhami tugas-tugas suaru pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

Tabel 4.12

Tangapan Responden Mengenai Indikator Kesetiaan Pada Perusahaan

No	Pernyataan		Frekuensi					Total	Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase
			5	4	3	2	1				
11	Karyawan tetap memiliki motivasi kerja yang tinggi	f	0	38	23	36	3	100	296	500	59,20%
		%	0	38	23	36	3				
12	Merasa saling memiliki terhadap perusahaan	f	6	8	27	36	23	100	238	500	47,60%
		%	6	8	27	36	23				
Total									**534**	**1000**	**53,40%**

Hasil penilaian yang diberikan responden pada Tabel 4.15di atas menjelaskan gambaran indikator kesetiaan pada perusahaan yang diukur oleh 2 item pernyataan, dari tabel tersebut dapat dilihat perolehan nilai persentase untuk indikator kesetiaan pada perusahaanadalah termasuk dalam kategori cukup.artinya mayoritas karyawan diperusahaan setia pada perusahaannya ini terlihat dari motivasi yang tinggi dan rasa saling memiliki yang kuat sehingga terciptanya suasa yang nyaman dalam bekerja di Cv.Sailan Industries. Steers & Porter (1983) berpendapat bahwa pertama, loyalitas kepada perusahaan sebagai sikap, yaitu sejauh mana seseorang karyawan mengidentifikasikan tempat kerjanya yang ditunjukan dengan keinginan untuk bekerja dan berusaha sebaik-baiknya dan kedua, loyalitas terhadap perusahaan sebagai perilaku, yaitu proses dimana seseorang karyawan mengambil keputusan pasti untuk tidak keluar dari perusahaan apabila tidak membuat kesalahan yang ekstrim.

4.4.2 Analisis Deskriptif Kepemimpinan

Tabel 4.13

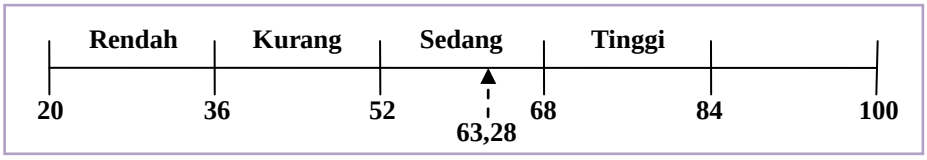
Rekapitulasi Tangapan Responden Mengenai Kepemimpinan

No	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase	Kategori
7	Iklim saling mempercayai	672	1000	67,20%	Cukup
8	Penghargaan terhadap ide bawahan	654	1000	65,40%	Cukup
9	Perhatian dan kenyamana kerja bagi bawahan	619	1000	61,90%	Cukup
10	Memperhitungkan perasaan para bawahan	670	1000	67,00%	Cukup
11	Perhatian pada kesejahteraan bawahan	641	1000	64,10%	Cukup
12	Memperhitungkan faktor kepuasan kerja para bawahan	552	1000	55,20%	Cukup
13	Pengakuan atas status bawahan secara tepat dan professional	938	1500	62,53%	Cukup
Total		**4746**	**7500**	**63,28%**	**Cukup**

Hasil penilaian yang diberikan responden pada Tabel 4.24di atas menjelaskan gambaran variabel kepemimpinan, dari tabel tersebut dapat dilihat perolehan nilai persentase tertinggi terdapat pada indikator iklim saling mempercayai dan persentase terendah terdapat pada indikator memperhitungkan faktor kepuasan kerja para bawahan, adapun total persentase yang diperoleh untuk variabel kepemimpinan adalah termasuk dalam kategori cukup.Menurut Robbins (2006:432) kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran. Organisasi membutuhkan kepemimpinan dan manajemen yang kuat untuk meraih efektifitas yang optimal. Selanjutnya menurut

Robbins (2006:433) bahwa teori ciri kepribadian adalah teori yang mengkaji ciri-ciri karakteristik pribadi yang membedakan pemimpin dari bukan

Berdasarkan persentase skor mengenai Kepemimpinan, maka dapat dibuat kriteria yang digunakan dalam menilai secara menyeluruh skor penilaian berdasarkan jarak interval seperti yang digambarkan pada garis kontinum berikut:



Gambar 4.2
Interval skor Penilaian Kepemimpinan

Untuk memberikan gambaran yang lebih rinci mengenai *Kepemimpinan* maka penulis juga menyajikan hasil penilaian pada masing-masing butir pernyataan, yang diukur menggunakan7 (Tujuh) indikator *Kepemimpinan* yang diopersionalisasikan menjadi 15 butir pernyataan.

Berikut gambaran tanggapan responden terhadap setiap butir pertanyaan pada masing-masing indikator*Kepemipinan*..

Tabel 4.14

Tangapan Responden Mengenai Indikator Iklim Saling Mempercayai

No	Pernyataan		Frekuensi					Total	Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase
			5	4	3	2	1				
13	Pemimpin selalu memberitahukan dengan jelas yang harus dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya	f	1	32	63	3	1	100	329	500	65,80%
		%	1	32	63	3	1				
14	Pemimpin memberikan kesempatan kepada para pegawai untuk mendiskusikan masalah-masalah yang terjadi perusahaan	f	7	40	42	11	0	100	343	500	68,60%
		%	7	40	42	11	0				
Total									**672**	**1000**	**67,20%**

Hasil penilaian yang diberikan responden pada Tabel 4.17 di atas menjelaskan gambaran indikator iklim saling mempercayai yang diukur oleh 2 item pernyataan, dari tabel tersebut dapat dilihat perolehan nilai persentase untuk indikator iklim saling mempercayaiadalah termasuk dalam kategori cukup.artinya mayoritas karyawan di perusahaan ini bisa diandalkan karena adanya iklim saling mempercai anatara pimpinan dan bawahan sehingga terciptanya kenyaman dalam bekerja dan pencapaian target yang maksimal di CV. Sailan Industries.Young dalam Kartono (1998) mendefinisikan bahwa kepemimpinan adalah bentuk dominasi yang didasari atas kemampuan pribadi yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu, berdasarkan akseptasi atau penerimaan oleh kelompoknya dan memiliki keahlian khusus yang tepat bagi situasi khusus.Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa esensi kepemimpinan adalah upaya seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku sesuai dengan yang diinginkan olehnya. Dalam rangka mempengaruhi

orang lain, seorang pemimpin mempunyai banyak pilihan gaya kepemimpinan yang akan digunakannya.

Tabel 4.15

Tangapan Responden Mengenai Indikator Penghargaan Terhadap Ide Bawahan

No	Pernyataan		Frekuensi					Total	Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase
			5	4	3	2	1				
15	Pimpinan memberikan penghargaan kepada pegawai agar mereka selalu bersemangat	f	1	42	46	4	7	100	326	500	65,20%
		%	1	42	46	4	7				
16	Pimpinan memberikan bonus bagi karyawan yang berprestasi	f	4	47	30	11	8	100	328	500	65,60%
		%	4	47	30	11	8				
Total									**654**	**1000**	**65,40%**

Hasil penilaian yang diberikan responden pada Tabel 4.18di atas menjelaskan gambaran indikator penghargaan terhadap ide bawahan yang diukur oleh 2 item pernyataan, dari tabel tersebut dapat dilihat perolehan nilai persentase untuk indikator penghargaan terhadap ide bawahan adalah termasuk dalam kategori cukup.artinya mayoritas karyawan di perusahaan ini merasa di hargai dan diperhatiakan dengan adanya penghargaan dan bonus yang sesuai yang dapat meningkatkan kinerja karyawan di CV.Sailan Industries. Menurut Paul Hersey dan Ken. Blanchard, seorang pemimpin harus memahami kematangan bawahannya sehingga dia akan tidak salah dalam menerapkan gaya kepemimpinan.

Tabel 4.16

Tangapan Responden Mengenai Indikator Perhatian dan Kenyamanan Kerja Bagi Bawahan

No	Pernyataan		Frekuensi					Total	Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase
			5	4	3	2	1				
17	Pimpinan selalu melibatkan setiap kegiatan bersama sama pegawai disetiap kegiatan	f	2	34	40	20	4	100	310	500	62,00%
		%	2	34	40	20	4				
18	Pimpinan berbuat sesuatu agar pegawainya senang bekerja	f	6	25	42	26	1	100	309	500	61,80%
		%	6	25	42	26	1				
Total									**619**	**1000**	**61,90%**

Hasil penilaian yang diberikan responden pada Tabel 4.19di atas menjelaskan gambaran indikator perhatian dan kenyamanan kerja bagi bawahan yang diukur oleh 2 item pernyataan, dari tabel tersebut dapat dilihat perolehan nilai persentase untuk indikator perhatian dan kenyamanan kerja bagi bawahanadalah termasuk dalam kategori cukup.artinya mayoritas karyawan di perusahaan ini merasa cukup nyaman untuk bekerja di lingkungan Cv.Sailan Industries. Karena pimpinan melibatkan karyawannya dalam melaksanakan setiap kegiatan didalam perusahan .Menurut Bimo Walgito (1989: 43) perhatian adalah pemusatan atau konsentrasi dari seluruh aktivitas individu yang ditunjukan kepada sesuatu atau sekumpulan obyek. Kartini Kartono (1996: 111) menjelaskan perhatian merupakan reaksi umum dari organisme dan kesadaran yang menyebabkan bertambahnya aktivitas, daya konsentrasi dan pembatasan kesadaran terhadap satu obyek.

Tabel 4.17

Tangapan Responden Mengenai Indikator Memperhitungkan Perasaan Para Bawahan

No	Pernyataan		Frekuensi					Total	Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase
			5	4	3	2	1				
19	Pimpinan memberikan perhatian pada kelompok yang tidak sukses dalam bekerja	f	7	40	48	4	1	100	348	500	69,60%
		%	7	40	48	4	1				
20	Memberikan kesempatan mendiskusikan masalah pekerjaan	f	4	34	44	16	2	100	322	500	64,40%
		%	4	34	44	16	2				
Total									**670**	**1000**	**67,00%**

Hasil penilaian yang diberikan responden pada Tabel 4.20di atas menjelaskan gambaran indikator memperhitungkan perasaan para bawahan yang diukur oleh 2 item pernyataan, dari tabel tersebut dapat dilihat perolehan nilai persentase untuk indikator memperhitungkan perasaan para bawahanadalah termasuk dalam kategori cukup.artinya mayoritas karywan di perusahaan ini cukup diperhatikan dan selalu diberikan kesempatan berdiskusi mengenai pekerjaannya baik itu beruapa taget yang di akan dijalankan ataupun kendala yang sudah terjadi di lingkungan CV.Sailan Industries.

Tabel 4.18

Tangapan Responden Mengenai Indikator Perhatian Pada Kesejahteraan Bawahan

No	Pernyataan		Frekuensi					Total	Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase
			5	4	3	2	1				
21	Pimpinan memberiakan jaminan sosial dalam pekerjaan	f	1	37	52	6	4	100	325	500	65,00%
		%	1	37	52	6	4				
22	Adanya asuransi kesehatan bagi pegawai	f	6	28	42	24	0	100	316	500	63,20%
		%	6	28	42	24	0				

Total	**641**	**1000**	**64,10%**

Hasil penilaian yang diberikan responden pada Tabel 4.21di atas menjelaskan gambaran indikator perhatian pada kesejahteraan bawahan yang diukur oleh 2 item pernyataan, dari tabel tersebut dapat dilihat perolehan nilai persentase untuk indikator perhatian pada kesejahteraan bawahana adalah termasuk dalam kategori cukup.artinya mayoritas karyawan di perusahaan ini sudah measa cukup bahwa kesejahteraan nya diperhatikan oleh perusahaan, karyawan bias lebih tenang dalam bekerja dan mersa terlindungi belerja di lingkungan CV.sailan Industries.Menurut Malayu S.P. Hasibuan kesejahteraan adalah balas jasa lengkap (materi dan non materi yang diberikan oleh pihak perusahaan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktifitasnya meningkat

Tabel 4.19

Tangapan Responden Mengenai Indikator Memperhatikan Faktor Kepuasan Kerja Para Bawahan

No	Pernyataan		Frekuensi					Total	Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase
			5	4	3	2	1				
23	Pimpinan selalu berupaya mengembangkan suasana baru di kantor	f	4	22	33	36	5	100	284	500	56,80%
		%	4	22	33	36	5				
24	Pemimpin selalu memperhatikan kesejahteraan pegawainya	f	6	4	44	44	2	100	268	500	53,60%
		%	6	4	44	44	2				
Total									**552**	**1000**	**55,20%**

Hasil penilaian yang diberikan responden pada Tabel 4.22di atas menjelaskan gambaran indikator memperhatikan faktor kepuasan kerja para

bawahan yang diukur oleh 2 item pernyataan, dari tabel tersebut dapat dilihat perolehan nilai persentase untuk indikator memperhatikan faktor kepuasan kerja para bawahan adalah termasuk dalam kategori cukup.artinya mayoritas karyawan di Cv.Sailan Industries sudah mersa cukup puas karena pimpinan dapat memberikan Susana baru perusahaan dan juga kesejahteraan pegawai yang terjamin membuat karyawan merasa puas bekerja di perusahaan. Howell dan Dipboye (1986) memandang kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaan.

Tabel 4.20

Tangapan Responden Mengenai Indikator Pengakuan Atas Status Bawahan Secara Tepat dan Profesional

No	Pernyataan		Frekuensi					Total	Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase
			5	4	3	2	1				
25	Adanya kontrak kerja yang transparan dan pasti	f	2	31	45	14	8	100	305	500	61,00%
		%	2	31	45	14	8				
26	Pimpinan menetapkan hubungan kerja yang jelas antara satu derngan yang linnya	f	9	26	42	16	7	100	314	500	62,80%
		%	9	26	42	16	7				
27	Ada tunjangan dan jaminan sosial bagi karyawan	f	3	31	49	16	1	100	319	500	63,80%
		%	3	31	49	16	1				
Total									**938**	**1500**	**62,53%**

Hasil penilaian yang diberikan responden pada Tabel 4.23di atas menjelaskan gambaran indikator pengakuan atas status bawahan secara tepat dan profesional yang diukur oleh 3 item pernyataan, dari tabel tersebut dapat dilihat perolehan nilai persentase untuk indikator pengakuan atas status bawahan secara

tepat dan professional adalah termasuk dalam kategori cukup.artinya mayoritas karyawan di CV.Sailan Industries ini sudah merasa diakui statusnya sebagai karyawan dengan adanya kontrak kerja dan jaminan sosial yang menjamin karyawan dalam bekerja di lingkunagan CV.Sailan Industries baik itu berupa tunjangan kesehatan , transportsai dan tunjangan keluarga. menurut Heidjrachman dan Husnan mengemukakan beberapafaktor mengenai kebutuhan dan keinginan pegawai, yakni: gaji yang baik, pekerjaanyang aman, rekan sekerja yang kompak, penghargaan terhadap pekerjaan, pekerjaanyang berarti, kesempatan untuk maju, pimpinan yang adil dan bijaksana, pengarahandan perintah yang wajar, dan organisasi atau tempat kerja yang dihargai olehmasyarakat (Heidjrachman dan Husnan, 2002: 194)

4.4.3 Analisis Deskriptif Stress Kerja

Tabel 4.21

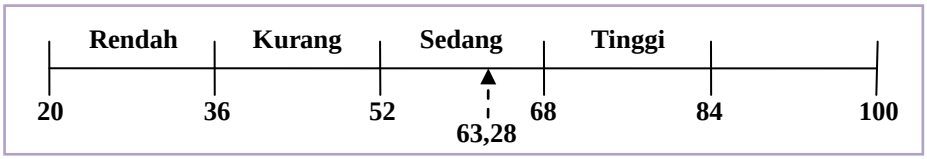
Rekapitulasi Tangapan Responden Mengenai Stres Kerja

No	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase	Kategori
14	Sulitnya berkonsentrasi dalam bekerja	645	1000	64,50%	Sedang
15	Sulit membuat keputusan	634	1000	63,40%	Sedang
16	Mutu kerja rendah	600	1000	60,00%	Sedang
17	Prestasi kerja menurun	647	1000	64,70%	Sedang
18	Mudah mepersalahkan orang lain	612	1000	61,20%	Sedang
19	Mudah membatalkan janji dengan orang lain	533	1000	53,30%	Sedang
20	Mendiamkan orang lain	607	1000	60,70%	Sedang

Total		**4278**	**7000**	**61,11%**	**Sedang**

Tabel di atas menjelaskan gambaran variabel stres kerja, dari tabel tersebut terdapat pada indikator prestasi kerja menurun dan persentase terendah terdapat pada indikator mudah membatalkan janji dengan orang lain, adapun total persentase yang diperoleh untuk variabel stres kerja termasuk dalam kategori sedang.Agus M (1994:23) Stres Kerja adalah tanggapan menyeluruh dari tubuh terhadap setiap tuntutan yang datang atasnya . Sebagai hasilnya, pada diri karyawan berkembang berbagai jenis gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja.

Berdasarkan persentase skor mengenai stres kerja, maka dapat dibuat kriteria yang digunakan dalam menilai secara menyeluruh skor penilaian berdasarkan jarak interval seperti yang digambarkan pada garis kontinum berikut:



Gambar 4.4
Interval skor Penilaian stress kerja

Untuk memberikan gambaran yang lebih rinci mengenai *stress kerja* maka penulis juga menyajikan hasil penilaian pada masing-masing butir pernyataan, yang diukur menggunakan 8 (delapan) indikator *stress kerja* yang diopersionalisasikan menjadi 16 butir pernyataan.

Berikut gambaran tanggapan responden terhadap setiap butir pertanyaan pada masing-masing indikator*stress kerja*..

Tabel 4.22

Tangapan Responden Mengenai Indikator Sulitnya Berkonsentrasi Dalam Bekerja

No	Pernyataan		Frekuensi					Total	Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase
			5	4	3	2	1				
28	Karyawan kurang berkosentrasi dalam menyelsaikan pekerjaanya	f	2	28	55	14	1	100	316	500	63,20%
		%	2	28	55	14	1				
29	Kondisi lingkungan kerja yang kurang memadai	f	8	30	45	17	0	100	329	500	65,80%
		%	8	30	45	17	0				
Total									**645**	**1000**	**64,50%**

Hasil penilaian yang diberikan responden pada Tabel 4.25 di atas menjelaskan gambaran indikator sulitnya berkonsentrasi dalam bekerja yang diukur oleh 2 item pernyataan, dari tabel tersebut dapat dilihat perolehan nilai persentase untuk indikator sulitnya berkonsentrasi dalam bekerja adalah termasuk dalam kategori sedang.artinya karyawan di Cv.Sailan Industries sangat sulit berkosentrasi dalam melaksanakan pekerjaannya dikarenakan lingkungan dan pekerjaan yang menumpuk yang diberikan kepadanya ditambah ruang kerja yang kurang nyaman dengan fasilitas seadanya.

Tabel 4.23

Tangapan Responden Mengenai Indikator Sulit Membuat Keputusan

No	Pernyataan	Frekuensi					Total	Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase
		5	4	3	2	1				

30	Karyawan merasa tertekan dalam meyelesaikan pekerjaannya	f	3	39	35	16	7	100	315	500	63,00%
		%	3	39	35	16	7				
31	Karyawan mendapat desakan pekerjaan dari atasan , sehingga susah mengaturnya	f	4	43	29	16	8	100	319	500	63,80%
		%	4	43	29	16	8				
Total									**634**	**1000**	**63,40%**

Hasil penilaian yang diberikan responden pada Tabel 4.26di atas menjelaskan gambaran indikator sulit membuat keputusan yang diukur oleh 2 item pernyataan, dari tabel tersebut termasuk dalam kategori sedang.artinya karyawan di perusahaan ini merasa tidak sepenuhnya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal, tekanan yang diberikan oleh perusahan dalam menyelesaikan pekerjaan menyebabkan karyawan sulit untuk mengambil suatu keputusan. Stoner (1990: 52) berpendapat bahwa pengambilan keputusan adalah proses pemilihan suatu arah tindakan untuk memecahkan suatu masalah tertentu. Untuk menghasilkan suatu keputusan yang tepat maka Berman & Cutler (1996: 61) dalam penelitian mereka menjelaskan bahwa para pengambil keputusan yang dengan tujuan untuk menghasilkan suatu keputusan yang akurat harus berhati-hati dengan informasi yang tidak konsisten dari karyawan, sehingga para pengambil keputusan itu dapat mengenali dan mendapatkan suatu keputusan yang tepat sebagai hasil pemilihan dari beberapa alternatif pilihan yang tersedia. Dari pengertian-pengertian pengambilan keputusan diatas maka dapat disimpulkan bahwa pengambilan keputusan merupakan satu proses pemilihan alternatif terbaik dari beberapa alternatif secara sistematis untuk ditindaklanjuti sebagai suatu cara pemecahan masalah.

Tabel 4.24

Tangapan Responden Mengenai Indikator Mutu Kerja Rendah

No	Pernyataan		Frekuensi					Total	Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase
			5	4	3	2	1				
32	Perusahaan memiliki intergritas yang tinggi terhadap perusahaan	f	5	30	33	28	4	100	304	500	60,80%
		%	5	30	33	28	4				
33	Karyawan merasa pekerjaan yang dikerjakannya tidak sesuai dengan kapasitasnya	f	6	22	35	36	1	100	296	500	59,20%
		%	6	22	35	36	1				
Total									**600**	**1000**	**60,00%**

Hasil penilaian yang diberikan responden pada Tabel 4.27di atas menjelaskan gambaran indikator mutu kerja rendah yang diukur oleh 2 item pernyataan, dari tabel tersebut dapat dilihat perolehan nilai persentase untuk indikator mutu kerja rendah adalah sebesar termasuk dalam kategori sedang.artinya tidak semua karyawan yang mutu kerja nya rendah ada beberpa karyawan yang mengerjakan kapasitas pekerjaan tidak sesuai dengan porsi kerja nya di perusahaan.Mutu menurut Sallis (2006 : 33) adalah sebuah filosofis dan metodologis yang membantu intitusi untuk merencanakan perubahan dan mengatur agenda dalam menghadapi tekanan-tekanan eksternal yang berlebihan.

Tabel 4.25

Tangapan Responden Mengenai Indikator Prestasi Kerja Menurun

No	Pernyataan		Frekuensi					Total	Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase
			5	4	3	2	1				
34	Karyawan mendapatkan banyak tugas yang banyak yang tidak mungkin dapat diselsaikan dalam satu hari	f	8	34	46	11	1	100	337	500	67,40%
		%	8	34	46	11	1				
35	Karyawan merasa puas dengan gaji yang diterimanya tiap bulan	f	4	34	32	28	2	100	310	500	62,00%
		%	4	34	32	28	2				
Total									**647**	**1000**	**64,70%**

Hasil penilaian yang diberikan responden pada Tabel 4.28di atas menjelaskan gambaran indikator prestasi kerja menurun yang diukur oleh 2 item pernyataan, dari tabel tersebut dapat dilihat perolehan nilai persentase untuk indikator prestasi kerja menurunadalah termasuk dalam kategori sedang.artinya pekerjaan yang dilakaukannya atau target hariannya tidak dapat di selesaikan pada waktu itu juga untuk sebagian karyawan saja sisanya sanggup menyanggupinya, sedangkan gaji yang diterimanya sudah merasa cukup bagi sebagian karyawan dan sebagian lagi merasa kurang dengan apa yang sudah diterimanya dari perusahaan.Prestasi kerja adalah hasil yang diperoleh disuatu aktifitas pekerjaan selama periode tertentu (J.Bernarrdin dan J. Russel 1993;379). Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2004:67) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari pendapat ahli di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa prestasi kerja merupakan hasil dari karyawan yang menyelesaikan pekerjaan yang diberikan baik kuantitas dan kualitas secara efektif dan efisien dalam jangka waktu tertentu dengan kesanggupan menghadapi perubahan-perubahan tuntutan yang ada bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan.bila prestasi kerjanya menurun maka secara otomatis kualitas dan kuantitas pekerjakaanya pun akan ikut menurun.

Tabel 4.26

Tangapan Responden Mengenai Indikator Mudah Mempersalahkan Orang Lain

No	Pernyataan		Frekuensi					Total	Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase
			5	4	3	2	1				
36	Sering adaya konflik internal bila ada hal yang tidak sesuai dengan pencapain tugas	f	1	37	36	22	4	100	309	500	61,80%
		%	1	37	36	22	4				
37	Beban kerja yang diberikan perusahaan terlalu tinggi	f	5	23	42	30	0	100	303	500	60,60%
		%	5	23	42	30	0				
Total									**612**	**1000**	**61,20%**

Hasil penilaian yang diberikan responden pada Tabel 4.29di atas menjelaskan gambaran indikator mudah mempersalahkan orang lain yang diukur oleh 2 item pernyataan, dari tabel tersebut dapat dilihat perolehan nilai persentase untuk indikator mudah mempersalahkan orang lainadalah termasuk dalam kategori sedang.yang artinya pekerjaan yang tidak selsai sepenuhnya dapat menimbulkan konflik internal seperti kinflik antar divisi dalam satu lingkunga perusahaan, dan juga beban kerja yang terlalu tinggi yang tidak disanggupi oleh karyawan karena keterbatasan ilmu , fasilitas , berakibat pada mudah mempersalahkan orang lain di perusahaan.

Tabel 4.27

Tangapan Responden Mengenai Indikator Mudah Membatalkan Janji Dengan Orang Lain

No	Pernyataan	Frekuensi					Total	Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase
		5	4	3	2	1				

38	Karyawan merasa letih dengan beban kerja yang diberikan perusahaan	f	5	17	26	47	5	100	270	500	54,00%
		%	5	17	26	47	5				
39	Pekerjaan yang dikerjakan tidak sesuai dengan kemapmpuan	f	8	1	39	50	2	100	263	500	52,60%
		%	8	1	39	50	2				
Total									**533**	**1000**	**53,30%**

Hasil penilaian yang diberikan responden pada Tabel 4.30di atas menjelaskan gambaran indikator mudah membatalkan janji dengan orang lain yang diukur oleh 2 item pernyataan, dari tabel tersebut dapat dilihat perolehan nilai persentase untuk indikator mudah membatalkan janji dengan orang lainadalah termasuk dalam kategori sedang.artinya beban kerja ynag menumpuk membuat karyawan merasa letih dan bekerja pun tidak sesuai dengan kemampuan ini berdampak pada mudah membatalkan janji dengan orang lain baik itu lingkungan internal maupun eksternal.

Tabel 4.28

Tangapan Responden Mengenai Indikator Mendiamkan Orang Lain

No	**Pernyataan**		**Frekuensi**					**Total**	**Skor Aktual**	**Skor Ideal**	**Persentase**
			5	**4**	**3**	**2**	**1**				
40	Karyawan sering menumpukan numpukan pekerjaanya	f	1	28	44	19	8	100	295	500	59,00%
		%	1	28	44	19	8				
41	Terbatasnya waktu dalam menyelsaikan pekerjaannya	f	11	26	34	22	7	100	312	500	62,40%
		%	11	26	34	22	7				
Total									**607**	**1000**	**60,70%**

Hasil penilaian yang diberikan responden pada Tabel 4.31di atas menjelaskan gambaran indikator mendiamkan orang lain yang diukur oleh 2 item

pernyataan, dari tabel tersebut dapat dilihat perolehan nilai persentase untuk indikator mendiamkan orang lainadalahtermasuk dalam kategori sedang.karena seringnya menunda dan menumpukan pekerjaan dan juga terbatasnya waktu yang diberikan perusahaan maka akan timbul sifat dari seseorang yang mendiamkan orang lain yang dapat menggangu keharmonisan dalam bekerja.

Tabel 4.29

Tangapan Responden Mengenai Indikator Menolak Perubahan yang Terjadi di Tempat Kerja

No	Pernyataan		Frekuensi					Total	Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase
			5	4	3	2	1				
42	Kurang mendapat dukungan dari lingkungan pekerjaan dan linkungan keluarga	f	2	30	40	27	1	100	305	500	61,00%
		%	2	30	40	27	1				
43	Tidak adanya partisipasi karyawan dalam pembuatan keputusan di perusahaan	f	2	30	40	27	1	100	305	500	61,00%
		%	2	30	40	27	1				
Total									**610**	**1000**	**61,00%**

Hasil penilaian yang diberikan responden pada Tabel 4.37di atas menjelaskan gambaran indikator menolak perubahan yang terjadi di tempat kerja yang diukur oleh 2 item pernyataan, dari tabel tersebut dapat dilihat perolehan nilai persentase untuk indikator menolak perubahan yang terjadi di tempat kerjaadalah termasuk dalam kategori sedang.ini dikarenakan karena dukungan yang kurang baik dari lingkungan sekitar perusahaan maupun dari lingkugan keluarga, dan jyga tidak diikut sertakannya karyawan dalam mengambil suatu keputusan untuk kemajuan perusahaan maka banyak karyawan yang akan menolak perubahan yang terjadi dilingkungan CV.Sailan Industries.

4.4.4 Analisis Deskriptif Prestasi Kerja

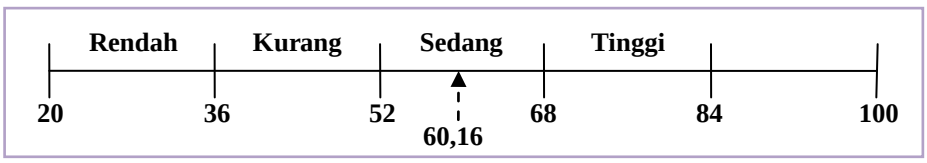
Tabel 4.30

Rekapitulasi Tangapan Responden Mengenai Prestasi Karyawan

No	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase	Kategori
21	Menolak perubahan yang terjadi ditempat kerja	610	1000	61,00%	Cukup
22	Kualitas dari pekerjaan	607	1000	60,70%	Cukup
23	Kuantitas dari pekerjaan	587	1000	58,70%	Cukup
24	Ketangguhan dari sikap	621	1000	62,10%	Cukup
25	Sikap	583	1000	58,30%	Cukup
Total		**3008**	**5000**	**60,16%**	**Cukup**

Tabel di atas menjelaskan gambaran variabel prestasi karyawan, dari tabel tersebut dapat dilihat perolehan nilai persentase tertinggi terdapat pada indikator ketangguhan dari sikap dan persentase terendah terdapat pada indikator sikap, adapun total persentase yang diperoleh untuk variabel prestasi karyawan adalah termasuk dalam kategori cukup.

Berdasarkan persentase skor mengenai Prestasi kerja, maka dapat dibuat kriteria yang digunakan dalam menilai secara menyeluruh skor penilaian berdasarkan jarak interval seperti yang digambarkan pada garis kontinum berikut:



Gambar 4.5
Interval skor Penilaian Prestasi kerja

Untuk memberikan gambaran yang lebih rinci mengenai *Prestasi kerja* maka penulis juga menyajikan hasil penilaian pada masing-masing butir pernyataan, yang diukur menggunakan 4 (empat) indikator *Prestasi kerja* yang diopersionalisasikan menjadi 8 butir pernyataan.

Berikut gambaran tanggapan responden terhadap setiap butir pertanyaan pada masing-masing indikator*Prestasi kerja*..

Tabel 4.31

Tangapan Responden Mengenai Indikator Kualitas Dari Pekerjaan

No	Pernyataan		Frekuensi					Total	Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase
			5	4	3	2	1				
44	Karyawan memahami dan mengusai pekerjaan yang diberikan perusahaan	f	5	21	38	32	4	100	291	500	58,20%
		%	5	21	38	32	4				
45	Karyawan tidak memerlukan orang lain dalam menyelaikan tugasnya	f	0	36	51	6	7	100	316	500	63,20%
		%	0	36	51	6	7				
Total									**607**	**1000**	**60,70%**

Hasil penilaian yang diberikan responden pada Tabel 4.34di atas menjelaskan gambaran indikator kualitas dari pekerjaan yang diukur oleh 2 item pernyataan, dari tabel tersebut dapat dilihat perolehan nilai persentase untuk indikator kualitas dari pekerjaanadalah termasuk dalam kategori cukup, artinya kulaitas dari karyawan di persahaan ini sudah cukup bagus , karena karyawan sudah dapat memahami dan mengusai pekerjaannya dan juga tanpa memerlukan bantuan orang lain dalam menyelsaikan pekerjaannya ini berdampak pada pencapaian target yang maksimal

Tabel 4.32

Tangapan Responden Mengenai Indikator Kuantitas Dari Pekerjaan

No	Pernyataan		Frekuensi					Total	Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase
			5	4	3	2	1				
46	Karyawan mampu menyelesaikan tugasnya dengan maksimal	f	1	49	16	22	12	100	305	500	61,00%
		%	1	49	16	22	12				
47	Inisiatif diperlukan untuk pencapain target perusahaan	f	0	32	29	28	11	100	282	500	56,40%
		%	0	32	29	28	11				
Total									**587**	**1000**	**58,70%**

Hasil penilaian yang diberikan responden pada Tabel 4.35di atas menjelaskan gambaran indikator kuantitas dari pekerjaan yang diukur oleh 2 item pernyataan, dari tabel tersebut dapat dilihat perolehan nilai persentase untuk indikator kuantitas dari pekerjaanadalah termasuk dalam kategori cukup.yang artinya dari segi kuantitas karyawan di perusahaan sudah dapat diandalakan bias dilihat dari pencapain tugasnya dengan maksimal dan ada inisiatif yang tinggidari karyawan mengenai pencapain target perusahaan.

Tabel 4.33

Tangapan Responden Mengenai Indikator Ketangguhan Dari Sikap

No	Pernyataan		Frekuensi					Total	Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase
			5	4	3	2	1				
48	Disiplin dalam bekerja merupakan bentuk kemampuan dalam merealisasikan target sesuai dengan standar perusahaan	f	0	36	41	22	1	100	312	500	62,40%
		%	0	36	41	22	1				
49	Kecepatan menyelesaikan pekerjaan adalah tolak ukur dalam menyelesaikan pekerjaan	f	0	32	52	9	7	100	309	500	61,80%
		%	0	32	52	9	7				
Total									**621**	**1000**	**62,10%**

Hasil penilaian yang diberikan responden pada Tabel 4.36di atas menjelaskan gambaran indikator ketangguhan dari sikap yang diukur oleh 2 item pernyataan, dari tabel tersebut dapat dilihat perolehan nilai persentase untuk indikator ketangguhan dari sikapadalah termasuk dalam kategori cukup.artinya karyawan yang tangguh dari sikapnya dapat dilihat dari disiplin dalam bekerja , kecepatan dalam menyelsaikan pekerjaanya.

Tabel 4.34

Tangapan Responden Mengenai Indikator Sikap

No	Pernyataan		Frekuensi					Total	Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase
			5	4	3	2	1				
50	Tingkat kepribadian merupakan alat ukur guna mengetahui sikap karyawan	f	0	28	32	31	9	100	279	500	55,80%
		%	0	28	32	31	9				
51	Kerjasama karyawan tercermin dari kemampuan beradaptasi dan bekerja sebagai tim dan dapat memberikan bantuan kepada rekan kerjanya	f	0	26	59	8	7	100	304	500	60,80%
		%	0	26	59	8	7				
Total									**583**	**1000**	**58,30%**

Hasil penilaian yang diberikan responden pada Tabel 4.37di atas menjelaskan gambaran indikator sikap yang diukur oleh 2 item pernyataan, dari tabel tersebut dapat dilihat perolehan nilai persentase untuk indikator sikapadalah termasuk dalam kategori cukup.artinya sikap karyawan sudah cukup baik bias

dilihat dari tingkat kepribadian seorang karyawan yang baik, jujur , ikhlas dan juga adanya kerjasama dalam pencapaian target baik itu kerjsana pee individu maupun per kelompok.

4.5 Analisis Verifikatif

4.5.1 Pengujian asumsi klasik

Sebelum dilakukan pembentukan model regresi, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi supaya model yang terbentuk memberikan estimasi yang *BLUE* (*Best Linier Unbiased Estimated).* Pengujian yang akan dipakai dalam penelitian ini adalah uji normalitas, multikolinieritas dan heteroskedastisitas.

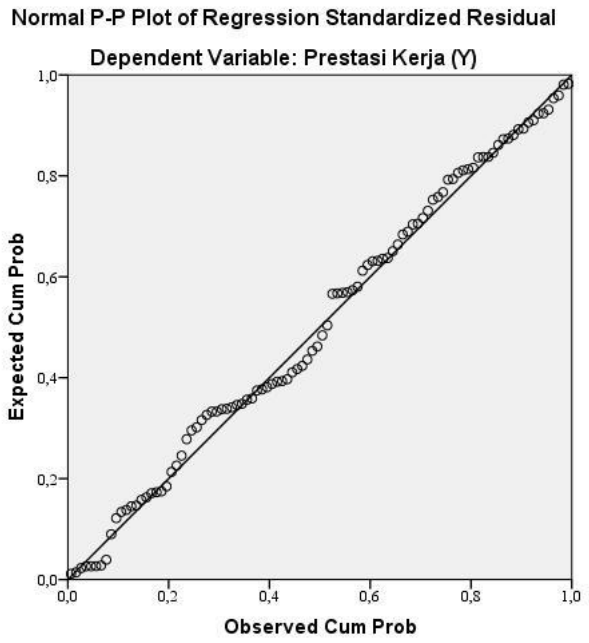
1.5.1.1 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data dalam model regresi berdistribusi secara normal. Model regresi yang baik adalah data yang mempunyai distribusi normal atau mendekati normal. Dalam penelitian ini, untuk mendeteksi apakah data berdistribusi normal atau tidak dilakukan dengan menggunakan analisis grafik *normal probability plot*. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal menunjukan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal tidak menunjukan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memnuhi asumsi normalitas.

Berikut uji hasil normalitas dengan menggunakan aplikasi *Software* SPSS 20 *for window*.



Gambar 4.6

Uji Normalitas dengan Menggunakan Metode Grafik Plot

Berdasarkan grafik *normal probability plot* di atas, dapat diketahui bahwa data (titik-titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal yang menunjukan bahwa pola berdistribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

1.5.1.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji miltikolinearitas adalah keadaan dimana pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna antarvariabel independen. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna di antara variabel bebas (korelasinya 1 atau mendekati 1). Untuk mengetahui suatu model regresi bebas dari multikolinearitas, yaitu mempunyai nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) kurang dari 10 dan mempunyai angka Tolerance lebih dari 0,1.

Tabel 4.35

Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Pengembangan Karir (X1)	,929	1,076
	Gaya Kepemimpinan (X2)	,943	1,060
	Stres Kerja (X3)	,903	1,108

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

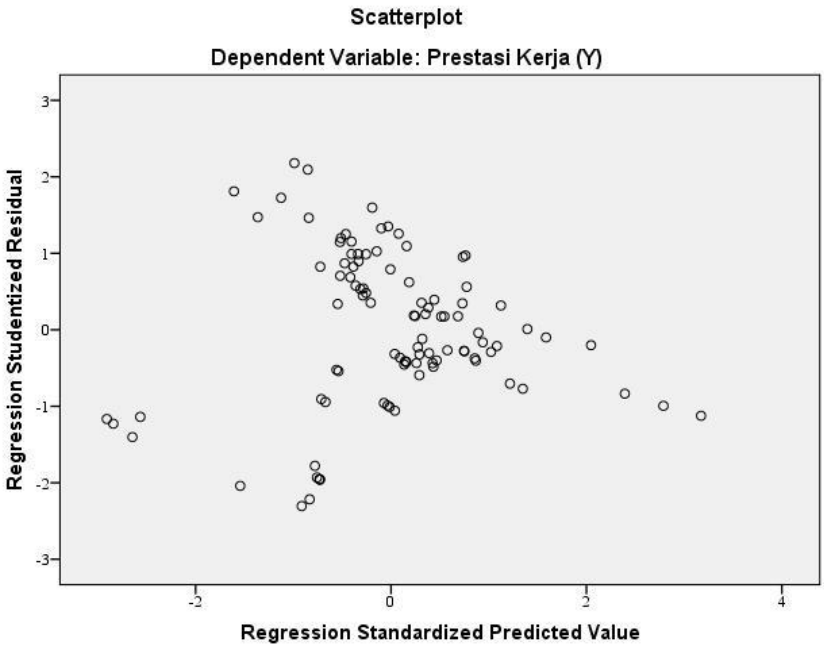
Berdasarkan nilai VIF yang diperoleh seperti terlihat pada tabel diatas nilai *tolerance* ketiga variabel bebas > 0,1 dan nilai VIF semua variabel < 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas pada data.

1.5.1.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Dasar pengambilan keputusannya adalah:

- Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas.
- Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Berikut ini dilampirkan grafik *scatterplot* untuk menganalisis apakah terjadi heterokedaktisitas atau terjadi heterokedaktisitas, adapun alat pengujian yang digunakan oleh penulis adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (SDRESID) dengan redsidualnya (ZPRED).



Gambar 4.7

Uji Heteroskedastisitas

Dari grafik *scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar merata baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedaktisitas pada model regresi.

4.5.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Setelah diketahui tidak ada penyimpangan (masalah) dalam asumsi klasik, selanjutnya akan dibentuk persamaan regresi linier ysebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan :

Y = Nilai taksiran variabel Prestasi kerja

X_1 = Pengembangan karir

X_2 = kepemimpinan

X_3 = Stres kerja

b_0 = Konstanta

b_1, b_2, b_3 = Koefisien Regresi

Dengan menggunakan *software* SPSS 20, diperoleh hasil analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

Tabel 4.36

Hasil Estimasi Persamaan Regresi

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18,697	3,537		5,287	,000
	Pengembangan Karir (X1)	,172	,046	,295	3,759	,000
	Gaya Kepemimpinan (X2)	,178	,044	,313	4,010	,000
	Stres Kerja (X3)	-,172	,038	-,365	-4,573	,000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Dari perhitungan regresi yang telah diolah diatas, maka diperoleh persamaan regresi linier sebagai berikut:

$$Y = 18,697 + 0,172X_1+0,178X_2-0,172X_3$$

Koefisien yang terdapat pada persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

b_0= 18,697 Artinya jika ketiga variabel bebas (X) bernilai konstan (nol) maka prestasi kerja (Y) akan bernilai sebesar 18,697.

b_1= 0,172 Artinya jika variabel pengembangan karir (X1) meningkat sebesar satu satuan dan kedua variabel bebas lainnya konstan, maka prestasi kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,172.

b_2= 0,178 Artinya jika variablekepemimpinan(X2)meningkat sebesar satu satuan dan kedua variabel lainnyakonstan, maka prestasi kerja (Y) akanmenurun sebesar 0,178.

b_3= -0,172 Artinya jika variabel stres kerja(X3)meningkat sebesar satu satuan dan kedua variabel lainnyakonstan, maka prestasi kerja (Y) akanmenurun sebesar 0,172.

4.5.3 Korelasi

Analisis korelasi simultan berfungsi untuk mencari kuatnya hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Dalam penelitian ini, analisis korelasi digunakan untuk mengetahui sejauh mana keeratan hubungan antarapengembangan karir, gaya kepemimpinan dan stres kerja secara simultan terhadap prestasi kerja.

Tabel 4.37

Koefisien Korelasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,670[a]	,449	,432	3,88480

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja (X3), Gaya Kepemimpinan (X2), Pengembangan Karir (X1)

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Nilai R sebesar 0,670 pada output di atas menunjukkan bahwa kekuatan hubungan dari variabel pengembangan karir, kepemimpinan dan stres kerja secara simultandenganprestasi kerja adalah kuat.

4.5.3.1 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (KD) merupakan kuadrat dari koefisien korelasi (r) atau disebut juga sebagai R-Square. KD berfungsi untuk melihat berapa besar pengaruh yang diberikan oleh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai KD dapat dilihat pada tabel output berikut:

Tabel 4.38

Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,670[a]	,449	,432	3,88480

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja (X3), Gaya Kepemimpinan (X2), Pengembangan Karir (X1)

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh informasi bahwa R-*square* sebesar 0,449 atau 44,9%. Nilai tersebut menunjukan bahwapengembangan karir, kepemimpinan dan stres kerja secara simultanmemberikan kontribusi pengaruhsebesar 44,9% terhadap prestasi kerja. Sedangkan sisanya sebesar 100% - 44,9% = 55,1% lainnya merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti.

Sedangkan untuk melihat besar pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, dilakukan perhitungan dengan menggunakan formula *Beta x Zero Order*. Beta adalah koefisien regresi yang telah distandarkan, sedangkan *zero order* merupakan korelasi *pearson* dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan menggunakan SPSS diperoleh nilai *beta* dan *zero order* sebagai berikut:

Tabel 4.39

Pengaruh Secara Parsial

Coefficients[a]

Model		Standardized Coefficients	Correlations
		Beta	Zero-order
1	Pengembangan Karir (X1)	,295	,432
	Gaya Kepemimpinan (X2)	,313	,435
	Stres Kerja (X3)	-,365	-,508

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilakukan perhitungan untuk memperoleh pengaruh parsial dari setiap variabel bebas sebagai berikut:

Pengembangan Karir (X1)	0,295	x	0,432	=	0,127	atau	12,7%
Gaya Kepemimpinan (X2)	0,313	x	0,435	=	0,136	atau	13,6%
Stres Kerja (X3)	-0,365	x	-0,508	=	0,185	atau	18,5%
Total Pengaruh				=			44,9%

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa secara parsial pengembangan karir (X1) memberikan kontribusi pengaruh sebesar 12,7% terhadap prestasi kerja, gaya kepemimpinan (X2)meberikan kontribusi sebesar 13,6%, sedangkan stres kerja (X3) memberikan kontribusi pengaruh sebesar 18,5%.

4.5.4 Pengujian Hipotesis Simultan (Uji F)

Selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis untuk membuktikan apakah pengembangan karir, gaya kepemimpinan dan stres kerja secara simultanmemberikan pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja dengan rumusan hipotesis statistik sebagai berikut.

Ho : Semua $\beta i = 0$ Pengembangan karir, kepemimpinan dan stres kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

$i = 1,2$

Ha : Ada $\beta i \neq 0$ Pengembangan karir, kepemimpinan dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

$i = 1,2$

Untuk menguji hipotesis di atas digunakan statistik uji-F, berdasarkan output SPSS maka diperoleh nilai F sebagai berikut:

Tabel 4.40

Pengujian Hipotesis Simultan (Uji F)

ANOVA[a]

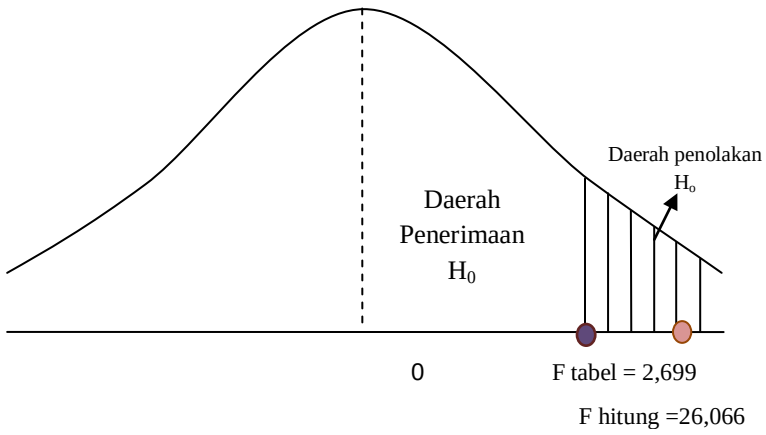
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1180,142	3	393,381	26,066	,000[b]
	Residual	1448,800	96	15,092		
	Total	2628,943	99			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja (X3), Gaya Kepemimpinan (X2), Pengembangan Karir (X1)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 26,066 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai ini menjadi statistik uji yang akan dibandingkan dengan nilai F dari tabel dimana pada tabel F untuk $\alpha = 0,05$ dan db_1:3 dan db_2:n-k-1 (100-3-1) = 96 maka diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 2,699. Karena F_{hitung} (26,066) lebih besar dibanding F_{tabel} (2,699) maka pada tingkat

kekeliruan 5% (α=0,05) diputuskan untuk menolak Ho dan menerima Ha. Artinya dengan tingkat kepercayaan 95% dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir, gaya kepemimpinan dan stres kerja secara simultanberpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Berdasarkan uji hipotesis tersebut dapat digambarkan daerah penolakan dan penerimaan Ho pada uji simultan sebagai berikut:



Grafik 4.8

Grafik Penolakan dan Penerimaan Ho Pada Uji Simultan Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar26,066 berada pada daerah penolakan Ho, yang berarti bahwa pengembangan karir, kepemimpinan dan stres kerja secara simultanberpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

4.5.5 Pengujian Hipotesis Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis parsial (uji-t) dilakukan untuk membuktikan apakah pengembangan karir, kepemimpinan dan stres kerja masing-masing memberikan pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja, maka dengan menggunakan program SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.41

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18,697	3,537		5,287	,000
	Pengembangan Karir (X1)	,172	,046	,295	3,759	,000
	Gaya Kepemimpinan (X2)	,178	,044	,313	4,010	,000
	Stres Kerja (X3)	-,172	,038	-,365	-4,573	,000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Adapun hipotesis statistik secara parsial yang akan diuji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Ho : $\beta_1 = 0$, Pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Ha: $\beta_1 \neq 0$, Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

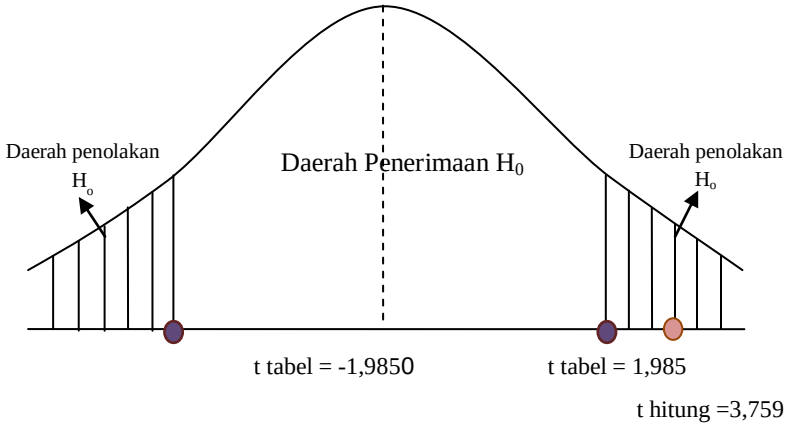
Ho : $\beta_2 = 0$, Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Ha: $\beta_2 \neq 0$, Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Ho : $\beta_3 = 0$, Stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Ha: $\beta_3 \neq 0$, Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Tingkat signifikasnsi (α) sebesar 5%, dk= (n-k-1) 100-3-1 = 96, dengan pengujian 2 pihak sehingga diperoleh t-tabel sebesar 1,985.

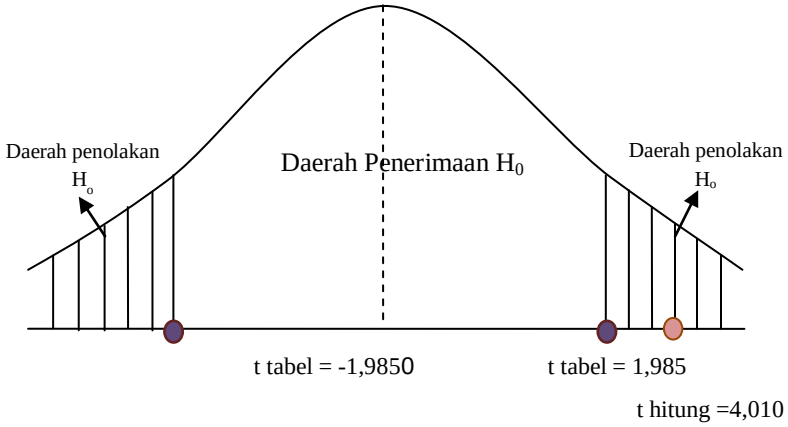


Grafik 4.9

Grafik Penolakan dan Penerimaan Ho Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja

1. Berdasarkan gambar di atas, dapat dilihat nilai t hitung (3,759) untuk variabel pengembangan karir (X1) berada di daerah penolakan H_0, maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, menurut buku pengembangan karir yang yang

dikemukakan oleh fubrin dalam buku Anwar Prabu Mangkunegara (2001:77) : Membantu dalam pencapaian tujuan individu dan perusahaan Pengembangan karir membantu dalam pencapaian tujuan individu dan tujuan perusahaan. Apabila seorang pegawai yang sukses dengan prestasi kerja sangat baik kemudian menduduki posisi jabatan yang lebih tinggi, hal ini berarti tujuan perusahaan dan tujuan individu tercapai.

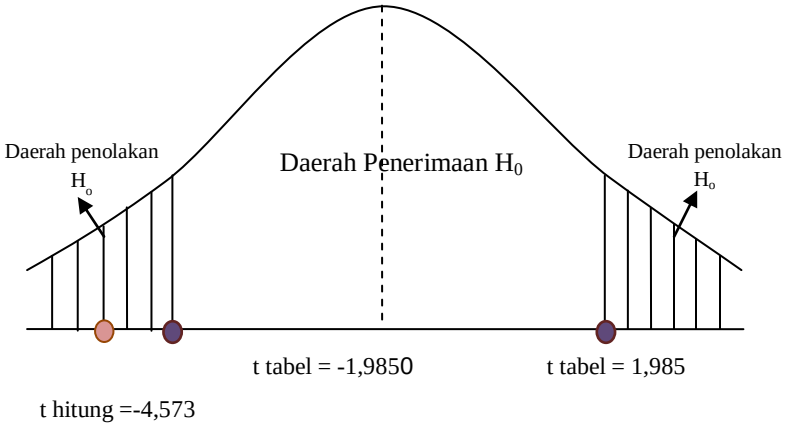


Grafik 4.10

Grafik Penolakan dan Penerimaan Ho Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan gambar di atas, dapat dilihat nilai t hitung (4,010) untuk variabel kepemimpinan (X2) berada di daerah penolakan H_0, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.Menurut Kerlinger dan padhazur (2002) faktor kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karena kepemimpinan mempunyai peran yang sangat penting dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai karena kepemimpinan

yang efektif memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.



Grafik 4.11

Grafik Penolakan dan Penerimaan Ho Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan gambar di atas, dapat dilihat nilai t hitung (-4,573) untuk variabel stres kerja (X3) berada di daerah penolakan H_0, maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.menurut handoko (2001:45) stres kerja berpengaruh signifikan terhdapa prestasi kerja karyawan, semakin tinggi stress kerja maka semakin rendah prestsi kerja karyawan .sedang menurut peneliti lain yaitu abdul khair, masjaya dan bambang irawan megungkapkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai artinya semakin baik kepemimpinan maka semakin baik pula prestasi kerja pegawainya.