

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Latar Belakang Objek Penelitian

1. Profil PT. Mayangkara Group

Mayangkara Group bermula dari usaha agen minyak tanah pada tahun 1980-an, pada saat itu belum disebut Mayangkara Group. Agen minyak tanah itu diaungi oleh perusahaan bernama UD. Gajah Mada yang beralamat di Jl. Ciliwung No. 22 Blitar. Perusahaan ini murni perusahaan keluarga, yang dikelola sendiri oleh keluarga besar Bapak H. Hariyanto. Selain UD. Gajah Mada, terdapat juga beberapa usaha di bidang yang sama yaitu, UD. Veni dan UD. Yani di wilayah Blitar dan UD. Wawan di wilayah Tulungagung.

Pada tahun 1987 Bapak H. Hariyanto mendirikan radio yang diberinama Radio Mayangkara, yang merupakan radio swasta pertama di Kota Blitar. Kemudian pada tahun yang sama Bapak H. Hariyanto juga berhasil mendirikan usaha dalam bidang agen LPG 12 Kg yang diberi nama PT. Gas Elpindo Jaya. Tak terhenti disini saja, Bapak H. Hariyanto mulai melebarkan sayap usaha di wilayah Tulungagung. Hal ini ditandai dengan berdirinya Radio Perkasa Tulungagung pada tahun 1989 yang beralamat di Jl. Mayor Sujadi 22 Tulungagung.

Seiring dengan berkembangnya Radio Perkasa Tulungagung, pada tahun berikutnya di bangun gudang LPG PT. Gas Elpindo Jaya Tulungagung yang berlokasi di belakang Radio Perkasa. Pada tahun

1992 juga berhasil mendirikan Radio Jossh Tulungagung yang berlokasi di Jl. Panglima Sudirman VI No. 193 Tulungagung. Masih di wilayah yang sama, pada tahun 1996 dibangun Radio Pandowo Tulungagung yang beralamat di Jl. Demuk Gg. Roda Tulungagung. Pada tahun 1996 juga berhasil mendirikan Radio Patria Blitar di Jl. Palem No. 33 Blitar.

Belum puas menjajaki usaha di bidang agen minyak tanah, agen LPG 12 Kg dan radio, Bapak H. Hariyanto berinovasi untuk mendirikan SPBU (Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum). Pada tahun 1996 dibangun beberapa SPBU, yaitu SPBU Pakunden di Jl. Tanjung Pakunden Blitar, SPBU Srengat di Desa Bagelenan Srengat Blitar, SPBU Sumbergempol di Desa Sumberdadi Kec. Sumbergempol Tulungagung, SPBU Bandung di Desa Swaru Kec. Bandung Tulungagung, SPBU Durenan Trenggalek, SPBU Wates Lama di Desa Wates Kediri dan SPBU Pare Kediri.

Pada tahun 2001 Bapak H. Hariyanto membuka usaha di wilayah Jombang, yaitu Radio Kartika Jombang yang beralamat di Jl. Brigjen Kretarto No. 54 A Jombang. Di tahun 2002, Bapak H. Hariyanto membuka kembali SPBU di desa Kandangan Kediri, serta membuka SPBU dengan saham gabungan yaitu SPBU Wlingi dan Kenari di Blitar serta SPBU Sambu, Mojo dan Plosokaten Kediri. Di tahun 2005 manajemen Mayangkara Group membeli sebuah radio di

Tulungagung, yang kemudian diberi nama Radio Kembang Sore Tulungagung.

Pada tahun 2005 harga minyak dunia mencapai US \$ 70. Hal itu membuat pemerintah Indonesia menentukan kebijakan untuk menaikkan harga minyak tanah di kisaran harga Rp. 2000 per liter. Namun harga tersebut masih menunjukkan harga yang rendah dibanding dengan harga minyak dunia yang tinggi. Kondisi ini diperparah bahwa alokasi 10 juta kiloliter minyak tanah bersubsidi yang diperuntukkan bagi rumah tangga miskin dan usaha kecil menengah (UMKM) tidak tersalurkan dengan baik. Pemerintah akhirnya membuat kebijakan untuk melakukan program konservasi minyak tanah ke gas LPG 3Kg untuk menekan subsidi minyak tanah.

Kebijakan tersebut sangat berpengaruh terhadap Mayangkara Group, karena beberapa usaha Mayangkara Group bergerak dibidang agen minyak tanah. UD. Hariyanto, UD. Veni, UD. Yani dan UD. Wawan yang semula merupakan agen minyak tanah harus mengikuti perkembangan pasar yang ada dengan bermetamorfosis menjadi agen LPG. Agen minyak tanah yang semula bernama UD. Hariyanto berubah menjadi PT. Gas Elpindo Jaya, UD. Veni berubah menjadi PT. Manggala Yuda Gas, UD. Yani berubah menjadi CV. Petro Jaya Gas dan UD. Wawan berubah menjadi CV. Manggala Jaya Gas.

Untuk mendukung unit usaha agen LPG, tahun 2007 didirikan SPPBE Rama Manggala Gas yang bergerak di bidang pengangkutan

dan pengisian bulk LPG dan PT. Rama Manggala Gas Inti yang bergerak di bidang *repaint, repair, and retest* (pengecatan, perbaikan dan pengecekan ulang) tabung LPG 3Kg.¹ Kemudian dibangun juga PT. Manggala Citra Mandiri dan PT. Manggala Citra Mandiri Sakti untuk di bidang *repaint, repair, and retest* tabung LPG 12 Kg dan 50 Kg di wilayah Tulungagung.

Selain unit profit Mayangkara Group berupa 19 SPBU, 7 Radio, 2 agen LPG 12 Kg, 3 agen LPG 3 Kg, 1 SPPBE dan 3 Retester, Mayangkara Group juga memiliki unit pendukung, diantaranya adalah Kantor Pusat yang beralamatkan di Jl. Ciliwung 22 Blitar, Mayangkara Group Foundation yang didirikan tahun 2004 yang lokasinya menyatu dengan Radio Mayangkara, serta Koperasi Karyawan Mayangkara Artha yang juga didirikan tahun 2004 dengan anggota seluruh karyawan Mayangkara Group.

2. Visi dan Misi Perusahaan

Adapun visi dan misi, Mayangkara Group adalah sebagai berikut:

a. Visi

Menjadi perusahaan kelas dunia, yang sehat menyehatkan, sejahtera dan menyejahterakan serta mampu memberi manfaat dunia dan bermakna akhirat.

¹ Arsip perusahaan di berikan hari rabu tanggal, 05 Desember 2018

b. Misi

Menjalankan usaha dalam berbagai unit usaha terintegrasi berdasarkan prinsip-prinsip komersial yang kuat dengan dijiwai nilai-nilai kebenaran.

3. Unit Kerja Mayangkara Group dalam Bidang SPBU (Stasiun Pengisian Bahan akar Umum)

- a. SPBU Bandung (54.662.09) – Wawan Budi Santoso
Jl. Raya Suwaru Kecamatan Bandung Tulungagung
- b. SPBU Durenan (54.663.01) – Ninik Yuni Hariyanti
Jl. Raya Durenan Trenggalek
- c. SPBU Sumbergempol (54.662.02) – Hariyanto
Jl. Raya Sumbergempol Tulungagung
- d. SPBU Sambu (54-64122) – PT. Rizki Harta Usaha Bersama
Jl. Raya Selodono, Sosobango-Ringinrejo Kediri
- e. SPBU Wates Lama (54-64113) –
Jl. Raya Dsn. Bondo Wates Kediri
- f. SPBU Wates Baru (54-64144) – PT. Harta Usaha Rizki Bersama
Jl. Raya Tawang Wates Desa Wates Kec. Wates Kediri
- g. SPBU Kesamben (54-66115) – PT. Artika Usaha Budi Jaya
Jl. Raya Desa Siraman Kec. Kesamben Blitar
- h. SPBU Kandangan (54-64125) – PT. Budi Daya Perkasa
Jl. Raya Desa Kebondalem Kec. Kandangan Kediri
- i. SPBU Plosokaten (54-64121) – PT. Harga Bersama Guna Usaha

- Jl. Raya Desa Ringingong SumberagungPlosokaten Kediri
- j. SPBU Sonoageng (54-64409) –
Nganjuk
- k. SPBU Mojo (54-64123) – PT. Harta Usaha Rizki Bersama
Jl. Raya Tambibendo Kec. Mojo Kediri
- l. SPBU Srengat (54-66101) – Hariyanto
Jl. Raya Desa Bagelenan Kec. Srengat Blitar
- m. SPBU Pakunden (54-66103) – PT. Hariputra Sentosa Jaya
Jl. Tanjung No. 198 Pakunden Blitar
- n. SPBU Ngunut (54-66214) – PT Mugi Gangsar Lestari
Jl. Raya Demuk Desa Kalangan Kec. Ngunut Tulungagung
- o. SPBU Pare (54-64115) – PT. Hriputra Sentosa Jaya
Jl. Raya Desa Kwagean, Krenceng Kepung Pare Kediri
- p. SPBU Wlingi (54-66111) – Endang Setia Winata
Jl. Raya Tangkil Kec. Wlingi Blitar
- q. SPBU Kenari (54-66108) – PT. Mahaputra Jaya Abadi
Jl. Kenari 55 Blitar
- r. SPBU Jabon (54-64143) – PT. Harta Usaha Rizki Bersama
Jl. Raya Desa Jabon Kec. Banyakan Kediri
- s. SPBU Kalidawir (54-66227) – PT. Rizki Gangsar Usaha Jaya
Jl. Raya Karangtalun Kalidawir Tulungagung

B. Deskripsi Data

1. Deskripsi Variabel Komunikasi (X_1)

a. Indikator Komunikasi Interpersonal ($X_{1.1}$)

Tabel 4.1
Hasil Jawaban Responden Pernyataan $X_{1.1.1}$

Item Pernyataan	Jawaban Responden				
	SS	S	RG	TS	STS
Karyawan melakukan komunikasi dengan umpan balik kepada sesama karyawan secara spontan tanpa terstruktur. ($X_{1.1.1}$)	34	45	11	0	0
Persentase (%)	38	50	12	0	0

Sumber : data primer yang diolah, 2018.

Dari tabel 4.1 diketahui bahwa responden memilih untuk menjawab Sangat Setuju sebanyak 34 (38%), Setuju sebanyak 45 (50%), dan Ragu-ragu sebanyak 11 (12%). Artinya responden cenderung Setuju bahwa karyawan melakukan komunikasi dengan umpan balik kepada sesama karyawan secara spontan tanpa terstruktur.

b. Indikator Komunikasi Dua Arah ($X_{1.2}$)

Tabel 4.2
Hasil Jawaban Responden Pernyataan $X_{1.2.1}$

Item Pernyataan	Jawaban Responden				
	SS	S	RG	TS	STS
Karyawan dan pimpinan atau karyawan dan karyawan saling memberikan umpan balik dalam penyampaian informasi. ($X_{1.2.1}$)	24	32	20	14	0
Persentase (%)	27	36	22	16	0

Sumber : data primer yang diolah, 2018.

Dari tabel 4.2 diketahui bahwa responden memilih untuk menjawab Sangat Setuju sebanyak 24 (27%), Setuju sebanyak 32

(36%), Ragu-ragu sebanyak 20 (22%), dan Tidak Setuju sebanyak 14 (16%). Artinya responden cenderung Setuju bahwa karyawan dan pimpinan atau karyawan dan karyawan saling memberikan umpan balik dalam penyampaian informasi.

c. Indikator Komunikasi Formal ($X_{1.3}$)

Tabel 4.3
Hasil Jawaban Responden Pernyataan $X_{1.3.1}$

Item Pernyataan	Jawaban Responden				
	SS	S	RG	TS	STS
Pimpinan memberikan pengarahan kepada karyawan tentang tugas kerja dengan jelas dan mudah dipahami. ($X_{1.3.1}$)	21	46	21	2	0
Persentase (%)	23	51	23	3	0

Sumber : data primer yang diolah, 2018.

Dari tabel 4.3 diketahui bahwa responden memilih untuk menjawab Sangat Setuju sebanyak 21 (23%), Setuju sebanyak 46 (51%), Ragu-ragu sebanyak 21 (23%), dan Tidak Setuju sebanyak 2 (3%). Artinya responden cenderung Setuju bahwa pimpinan memberikan pengarahan kepada karyawan tentang tugas kerja dengan jelas dan mudah dipahami.

Tabel 4.4
Hasil Jawaban Responden Pernyataan $X_{1.3.2}$

Item Pernyataan	Jawaban Responden				
	SS	S	RG	TS	STS
Dalam pemecahan masalah dilakukan dengan baik oleh sesama karyawan. ($X_{1.3.2}$)	22	37	29	2	0
Persentase (%)	24,5	41	32	2,5	0

Sumber : data primer yang diolah, 2018.

Dari tabel 4.4 diketahui bahwa responden memilih untuk menjawab Sangat Setuju sebanyak 22 (24,5%), Setuju sebanyak 37 (41%), Ragu-ragu sebanyak 29 (32%), dan Tidak Setuju sebanyak 2 (2,5%). Artinya responden cenderung Setuju bahwa dalam pemecahan masalah dilakukan dengan baik oleh sesama karyawan.

d. Indikator Komunikasi Terbuka ($X_{1.4}$)

Tabel 4.5
Hasil Jawaban Responden Pernyataan $X_{1.4.1}$

Item Pernyataan	Jawaban Responden				
	SS	S	RG	TS	STS
Apabila karyawan mengalami kesulitan dalam bekerja, karyawan tidak sungkan untuk bertanya kepada pimpinan. ($X_{1.4.1}$)	17	28	33	12	0
Persentase (%)	19	31	37	13	0

Sumber : data primer yang diolah, 2018.

Dari tabel 4.5 diketahui bahwa responden memilih untuk menjawab Sangat Setuju sebanyak 17 (19%), Setuju sebanyak 28 (31%), Ragu-ragu sebanyak 33 (37%), dan Tidak Setuju sebanyak 12 (13%). Artinya responden cenderung Setuju bahwa apabila karyawan mengalami kesulitan dalam bekerja, karyawan tidak sungkan untuk bertanya kepada pimpinan.

2. Deskripsi Variabel Kesejahteraan (X_1)

a. Indikator Kesejahteraan Ekonomi ($X_{2,1}$)

Tabel 4.6
Hasil Jawaban Responden Pernyataan $X_{2,1.1}$

Item Pernyataan	Jawaban Responden				
	SS	S	RG	TS	STS
Perusahaan memerikan tunjangan makan bagi karyawannya. ($X_{1.5.1}$)	34	50	6	0	0
Persentase (%)	38	56	8	0	0

Sumber : data primer yang diolah, 2018.

Dari tabel 4.6 diketahui bahwa responden memilih untuk menjawab Sangat Setuju sebanyak 34 (38%), Setuju sebanyak 50 (56%), dan Ragu-ragu sebanyak 6 (8%). Artinya responden cenderung Setuju bahwa perusahaan memerikan tunjangan makan bagi karyawannya.

Tabel 4.7
Hasil Jawaban Responden Pernyataan $X_{2,1.2}$

Item Pernyataan	Jawaban Responden				
	SS	S	RG	TS	STS
Perusahaan memberikan gaji yang sesuai dengan jabatan. ($X_{1.5.2}$)	32	43	10	5	0
Persentase (%)	35,5	47,5	11	6	0

Sumber : data primer yang diolah, 2018.

Dari tabel 4.7 diketahui bahwa responden memilih untuk menjawab Sangat Setuju sebanyak 32 (35,5%), Setuju sebanyak 43 (47,5%), Ragu-ragu sebanyak 10 (11%), dan Tidak Setuju sebanyak 5 (6%). Artinya responden cenderung Setuju bahwa perusahaan memberikan gaji yang sesuai dengan jabatan.

b. Indikator Kesejahteraan fasilitas (X_{2,2})

Tabel 4.8
Hasil Jawaban Responden Pernyataan X_{2,2,1}

Item Pernyataan	Jawaban Responden				
	SS	S	RG	TS	STS
Perusahaan menyediakan sarana penunjang kepada karyawan seperti, tempat beribadah, tempat istirahat dan lain-lain. (X _{2,2,1})	42	41	7	0	0
Persentase (%)	46,5	45,5	8	0	0

Sumber : data primer yang diolah, 2018.

Dari tabel 4.8 diketahui bahwa responden memilih untuk menjawab Sangat Setuju sebanyak 42 (46,5%), Setuju sebanyak 41 (45,5%), dan Ragu-ragu sebanyak 7 (8%). Artinya responden cenderung Sangat Setuju bahwa perusahaan menyediakan sarana penunjang kepada karyawan seperti, tempat beribadah, tempat istirahat dan lain-lain.

c. Indikator Kesejahteraan Pelayanan (X_{2,3})

Tabel 4.9
Hasil Jawaban Responden Pernyataan X_{2,3,1}

Item Pernyataan	Jawaban Responden				
	SS	S	RG	TS	STS
Perusahaan memberikan asuransi yang mampu mencukupi kebutuhan karyawan. (X _{2,3,1})	32	46	10	2	0
Persentase (%)	36	51	11	2	0

Sumber : data primer yang diolah, 2018.

Dari tabel 4.9 diketahui bahwa responden memilih untuk menjawab Sangat Setuju sebanyak 32 (36%), Setuju sebanyak 46 (51%), Ragu-ragu sebanyak 10 (11%), dan Tidak Setuju sebanyak 2 (2%). Artinya responden cenderung Setuju bahwa perusahaan

memberikan asuransi yang mampu mencukupi kebutuhan karyawan.

d. Indikator Kesejahteraan Psikologis ($X_{2.4}$)

Tabel 4.10
Hasil Jawaban Responden Pernyataan $X_{2.4.1}$

Item Pernyataan	Jawaban Responden				
	SS	S	RG	TS	STS
Perusahaan mengadakan liburan (rekreasi) bersama seluruh karyawan untuk menghilangkan penat di lingkungan kerja secara terjadwal. ($X_{2.4.1}$)	39	29	16	6	0
Persentase (%)	43	32	18	7	0

Sumber : data primer yang diolah, 2018.

Dari tabel 4.10 diketahui bahwa responden memilih untuk menjawab Sangat Setuju sebanyak 39 (43%), Setuju sebanyak 29 (32%), Ragu-ragu sebanyak 16 (18%), dan Tidak Setuju sebanyak 6 (7%). Artinya responden cenderung Sangat Setuju bahwa perusahaan mengadakan liburan (rekreasi) bersama seluruh karyawan untuk menghilangkan penat di lingkungan kerja secara terjadwal.

3. Deskripsi Variabel *Teamwork* (X_3)

a. Indikator Kerjasama ($X_{3,1}$)

Tabel 4.11
Hasil Jawaban Responden Pernyataan $X_{3,1.1}$

Item Pernyataan	Jawaban Responden				
	SS	S	RG	TS	STS
Dalam menyelesaikan tugas selalu berfikir kritis, memecahkan masalah dan membuat keputusan secara bersama-sama. ($X_{3,1.1}$)	35	52	3	0	0
Persentase (%)	38,5	57,5	4	0	0

Sumber : data primer yang diolah, 2018.

Dari tabel 4.11 diketahui bahwa responden memilih untuk menjawab Sangat Setuju sebanyak 35 (38,5%), Setuju sebanyak 52 (57,5%), dan Ragu-ragu sebanyak 3 (4%). Artinya responden cenderung Setuju bahwa dalam menyelesaikan tugas selalu berfikir kritis, memecahkan masalah dan membuat keputusan secara bersama-sama.

b. Indikator Partisipasi ($X_{3,2}$)

Tabel 4.12
Hasil Jawaban Responden Pernyataan $X_{3,2.1}$

Item Pernyataan	Jawaban Responden				
	SS	S	RG	TS	STS
Dalam sebuah tim karyawan harus siap saling menggantikan peran apabila diperlukan. ($X_{3,2.1}$)	37	38	12	3	0
Persentase (%)	41	42	13	4	0

Sumber : data primer yang diolah, 2018.

Dari tabel 4.12 diketahui bahwa responden memilih untuk menjawab Sangat Setuju sebanyak 37 (41%), Setuju sebanyak 38 (42%), Ragu-ragu sebanyak 12 (13%), dan Tidak Setuju sebanyak

3 (4%). Artinya responden cenderung Setuju bahwa dalam sebuah tim karyawan harus siap saling menggantikan peran apabila diperlukan.

Tabel 4.13
Hasil Jawaban Responden Pernyataan X_{3,2,2}

Item Pernyataan	Jawaban Responden				
	SS	S	RG	TS	STS
Membantu rekan satu tim dalam menyelesaikan tugas. (X _{3,2,2})	34	46	7	3	0
Persentase (%)	37,5	51	7,5	4	0

Sumber : data primer yang diolah, 2018.

Dari tabel 4.13 diketahui bahwa responden memilih untuk menjawab Sangat Setuju sebanyak 34 (37,5%), Setuju sebanyak 46 (51%), Ragu-ragu sebanyak 7 (7,5%), dan Tidak Setuju sebanyak 3 (4%). Artinya responden cenderung Setuju bahwa membantu rekan satu tim dalam menyelesaikan tugas.

c. Indikator Menyimak (X_{3,3})

Tabel 4.14
Hasil Jawaban Responden Pernyataan X_{3,3,1}

Item Pernyataan	Jawaban Responden				
	SS	S	RG	TS	STS
Apabila karyawan sedang berada dalam satu tim, karyawan mampu mengoreksi kekeliruan oleh tim lain. (X _{3,3,1})	34	44	10	2	0
Persentase (%)	37,5	48,5	11	3	0

Sumber : data primer yang diolah, 2018.

Dari tabel 4.14 diketahui bahwa responden memilih untuk menjawab Sangat Setuju sebanyak 34 (37,5%), Setuju sebanyak 44 (48,5%), Ragu-ragu sebanyak 10 (11%), dan Tidak Setuju sebanyak 2 (3%). Artinya responden cenderung Setuju bahwa

apabila karyawan sedang berada dalam satu tim, karyawan mampu mengoreksi kekeliruan oleh tim lain.

d. Indikator Komunikasi ($X_{3.4}$)

Tabel 4.15
Hasil Jawaban Responden Pernyataan $X_{3.4.1}$

Item Pernyataan	Jawaban Responden				
	SS	S	RG	TS	STS
Komunikasi sesama karyawan dalam tim terjalin dengan baik. ($X_{3.4.1}$)	32	40	15	3	0
Persentase (%)	35	44	17	4	0

Sumber : data primer yang diolah, 2018.

Dari tabel 4.15 diketahui bahwa responden memilih untuk menjawab Sangat Setuju sebanyak 32 (35%), Setuju sebanyak 40 (44%), Ragu-ragu sebanyak 15 (17%), dan Tidak Setuju sebanyak 3 (4%). Artinya responden cenderung Setuju bahwa komunikasi sesama karyawan dalam tim terjalin dengan baik.

4. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y_1)

a. Indikator Kualitas Kerja ($Y_{1.1}$)

Tabel 4.16
Hasil Jawaban Responden Pernyataan $Y_{1.1.1}$

Item Pernyataan	Jawaban Responden				
	SS	S	RG	TS	STS
Karyawan menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik dan memuaskan. ($Y_{1.1.1}$)	42	45	3	0	0
Persentase (%)	46	50	4	0	0

Sumber : data primer yang diolah, 2018.

Dari tabel 4.16 diketahui bahwa responden memilih untuk menjawab Sangat Setuju sebanyak 42 (46%), Setuju sebanyak 45 (50%), dan Ragu-ragu sebanyak 3 (4%). Artinya responden

cenderung Setuju bahwa karyawan menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik dan memuaskan.

b. **Indikator Kuantitas (Y_{1.2})**

Tabel 4.17
Hasil Jawaban Responden Pernyataan Y_{1.2.1}

Item Pernyataan	Jawaban Responden				
	SS	S	RG	TS	STS
Kuantitas atau jumlah kerja yang dilakukan dapat melebihi kuantitas kerja karyawan lain. (Y _{1.2.1})	37	46	6	1	0
Persentase (%)	41	51	6,5	1,5	0

Sumber : data primer yang diolah, 2018.

Dari tabel 4.17 diketahui bahwa responden memilih untuk menjawab Sangat Setuju sebanyak 37 (41%), Setuju sebanyak 46 (51%), Ragu-ragu sebanyak 6 (6,5%), dan Tidak Setuju sebanyak 1 (1,5%). Artinya responden cenderung Setuju bahwa kuantitas atau jumlah kerja yang dilakukan dapat melebihi kuantitas kerja karyawan lain.

c. **Indikator Ketepatan Waktu (Y_{1.3})**

Tabel 4.18
Hasil Jawaban Responden Pernyataan Y_{1.3.1}

Item Pernyataan	Jawaban Responden				
	SS	S	RG	TS	STS
Karyawan hadir tepat waktu dan tidak melakukan bolos kerja atau tidak meminta izin saat tidak dapat bekerja. (Y _{1.3.1})	32	47	11	0	0
Persentase (%)	36	52	12	0	0

Sumber : data primer yang diolah, 2018.

Dari tabel 4.18 diketahui bahwa responden memilih untuk menjawab Sangat Setuju sebanyak 32 (36%), Setuju sebanyak 47

(52%), dan Ragu-ragu sebanyak 11 (12%). Artinya responden cenderung Setuju bahwa karyawan hadir tepat waktu dan tidak melakukan bolos kerja atau tidak meminta izin saat tidak dapat bekerja.

Tabel 4.19
Hasil Jawaban Responden Pernyataan Y_{1.3.2}

Item Pernyataan	Jawaban Responden				
	SS	S	RG	TS	STS
Karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu dan target yang telah ditetapkan. (Y _{1.3.2})	38	39	11	2	0
Persentase (%)	42	43	12	3	0

Sumber : data primer yang diolah, 2018.

Dari tabel 4.19 diketahui bahwa responden memilih untuk menjawab Sangat Setuju sebanyak 38 (42%), Setuju sebanyak 39 (43%), Ragu-ragu sebanyak 11 (12%), dan Tidak Setuju sebanyak 2 (3%). Artinya responden cenderung Setuju bahwa karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu dan target yang telah ditetapkan.

d. Indikator Kemampuan Kerjasama (Y_{1.4})

Tabel 4.20
Hasil Jawaban Responden Pernyataan Y_{1.4.1}

Item Pernyataan	Jawaban Responden				
	SS	S	RG	TS	STS
Mengutamakan kerjasama dengan rekan sekerja agar mencapai hasil yang memuaskan. (Y _{1.4.1})	38	42	10	0	0
Persentase (%)	42	47	11	0	0

Sumber : data primer yang diolah, 2018.

Dari tabel 4.20 diketahui bahwa responden memilih untuk menjawab Sangat Setuju sebanyak 38 (42%), Setuju sebanyak 42 (47%), dan Ragu-ragu sebanyak 10 (11%). Artinya responden cenderung Setuju bahwa mengutamakan kerjasama dengan rekan sekerja agar mencapai hasil yang memuaskan.

C. Pengujian Hipotesis

1. Analisis Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu data. Dalam penelitian ini, validitas diukur dengan cara melihat nilai *corrected item total*, apabila bernilai positif dan nilainya lebih dari 0,3, maka data tersebut valid.

Tabel 4.21
Hasil Uji Validitas Data Karyawan Mayangkara Group

Variabel	Indikator	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	Keterangan
Komunikasi (X ₁)	Komunikasi interpersonal (X _{1,1})	0,527	Valid
	Komunikasi dua arah (X _{1,2})	0,785	Valid
	Komunikasi formal (X _{1,3})	0,682	Valid
	Komunikasi terbuka (X _{1,4})	0,785	Valid
Kesejahteraan (X ₂)	Kesejahteraan ekonomi (X _{2,1})	0,607	Valid
	Kesejahteraan fasilitas (X _{2,2})	0,590	Valid
	Kesejahteraan pelayanan (X _{2,3})	0,731	Valid
	Kesejahteraan psikologis (X _{2,4})	0,820	Valid

Teamwork (X ₃)	Kerjasama (X _{3,1})	0,427	Valid
	Partisipasi (X _{3,2})	0,688	Valid
	Menyimak (X _{3,3})	0,641	Valid
	Komunikasi (X _{3,4})	0,841	Valid
Kinerja Karyawan (Y ₁)	Kualitas kerja (Y _{1,1})	0,451	Valid
	Kuantitas (Y _{1,2})	0,315	Valid
	Ketepatan waktu (Y _{1,3})	0,748	Valid
	Kemampuan kerjasama (Y _{1,5})	0,809	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 16.0, 2018

Berdasarkan tabel di atas, seluruh item adalah valid karena nilai *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari 0,3. Penelitian ini semua item dalam instrumen memenuhi persyaratan validitas serta dapat mengukur dengan tepat dan cermat.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula. Uji reliabilitas ini menggunakan metode *AlphaCronbach*'s dan diukur berdasarkan skala *AlphaCronbach*. skala dikelompokkan ke dalam lima kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Nilai *alphacronbach* 0,00 s.d. 0,20, berarti kurang reliabel
- 2) Nilai *alphacronbach* 0,21 s.d. 0,40, berarti agak reliabel

- 3) Nilai *alphacronbach* 0,41 s.d. 0,60, berarti cukup reliabel
- 4) Nilai *alphacronbach* 0,61 s.d. 0,80, berarti reliabel
- 5) Nilai *alphacronbach* 0,81 s.d. 1,00, berarti sangat reliabel

Tabel 4.22
Hasil Uji Reliabilitas Data Karyawan Mayangkara Group

Variabel	<i>Cronbach'sAlpha</i>	Keterangan
Komunikasi (X_1)	0,760	Reliabel
Kesejahteraan (X_2)	0,745	Reliabel
<i>Teamwork</i> (X_3)	0,678	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,516	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 16.0, 2018

Berdasarkan tabel di atas, nilai *Cronbach'sAlpha* untuk variabel komunikasi sebesar 0,760, untuk variabel kesejahteraan sebesar 0,745, untuk variabel *teamwork* sebesar 0,678, dan untuk variabel kinerja karyawan sebesar 0,516 adalah reliabel.

2. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengukur apakah data yang dimiliki berdistribusi normal ataukah tidak. Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah Kolmogorov-Smirnov. Data berdistribusi normal apabila nilai Sig. > 0,05.

Tabel 4.23
Hasil Uji Normalitas Data Karyawan Mayangkara Group

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X1	X2	X3	Y
N		90	90	90	90
Normal Parameters ^a	Mean	19.38	19.22	19.20	19.50
	Std. Deviation	3.030	2.960	3.021	3.018
Most Extreme Differences	Absolute	.095	.093	.091	.096
	Positive	.095	.085	.067	.074
	Negative	-.093	-.093	-.091	-.096
Kolmogorov-Smirnov Z		.899	.878	.863	.913
Asymp. Sig. (2-tailed)		.394	.424	.445	.374

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 16.0, 2018

Dari hasil pengujian normalitas di atas, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

- a. Nilai Asymp. Sig. (2-tailed) variabel komunikasi sebesar 0,394. Nilai Sig. $0,394 > 0,05$, maka data variabel komunikasi berdistribusi normal.
- b. Nilai Asymp. Sig. (2-tailed) variabel kesejahteraan sebesar 0,424. Nilai Sig. $0,424 > 0,05$, maka data variabel kesejahteraan berdistribusi normal.
- c. Nilai Asymp. Sig. (2-tailed) variabel *teamwork* sebesar 0,445. Nilai Sig. $0,445 > 0,05$, maka data variabel *teamwork* berdistribusi normal.

- d. Nilai Asymp. Sig. (2-tailed) variabel kinerja karyawan sebesar 0,347. Nilai Sig. $0,347 > 0,05$, maka data variabel kinerja karyawan berdistribusi normal.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Untuk mendeteksi adanya multikolinieritas dengan melihat nilai bebas multikolinieritas mempunyai ToleranceValue di atas 0,01 sedangkan batas VarianceInflationFactor (VIF) adalah 10 dan mempunyai angka mendekati 1.

Tabel 4.24
Hasil Uji Multikolinearitas Data Karyawan Mayangkara Group

Model	CollinearityStatistics	
	Tolerance	VIF
Komunikasi	0,990	1,010
Kesejahteraan	0,977	1,024
<i>Teamwork</i>	0,971	1,030

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 16.0, 2018

Dari hasil pengujian di atas, diketahui bahwa nilai *Tolerance* variabel komunikasi, variabel kesejahteraan dan variabel *teamwork* $0,971 > 0,01$ dan nilai VIF sebesar $1,030 < 10$. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada masing-masing variabel.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas untuk menguji terjadinya perbedaan varian residual pada semua pengamatan didalam model regresi. Untuk mendeteksi heteroskedastisitas dapat dilihat menggunakan Spearmans rho.

Gambar 4.25
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Correlations

		Komunikasi	Kesejahteraan	Teamwork	Kinerja
Spearman's rho	Komunikasi	1.000	-.011	.072	.333**
	Correlation Coefficient				
	Sig. (2-tailed)	.	.920	.498	.084
	N	90	90	90	90
Kesejahteraan	Kesejahteraan	-.011	1.000	.157	.189
	Correlation Coefficient				
	Sig. (2-tailed)	.920	.	.141	.075
	N	90	90	90	90
Teamwork	Teamwork	.072	.157	1.000	.213*
	Correlation Coefficient				
	Sig. (2-tailed)	.498	.141	.	.064
	N	90	90	90	90
Kinerja	Kinerja	.333**	.189	.213*	1.000
	Correlation Coefficient				
	Sig. (2-tailed)	.001	.075	.044	.
	N	90	90	90	90

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Dari output di atas dapat diketahui bahwa nilai korelasi ketiga variabel independen dengan kinerja karyawan memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05. Karena signifikansi lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil pengujian pengaruh variabel independen (komunikasi, kesejahteraan dan *teamwork*) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) dengan menggunakan uji regresi linear berganda sebagai berikut.

Tabel 4.26
Hasil Uji Linear Berganda Data Karyawan Mayangkara Group

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.813	2.287		5.164	.000
	Komunikasi	.195	.062	.305	3.135	.002
	Kesejahteraan	.175	.072	.238	2.434	.017
	Teamwork	.111	.076	.143	2.459	.048

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 16.0, 2018

Berdasarkan hasil tabel di atas, maka dapat dikembangkan sebuah model persamaan regresi:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 11,813 + 0,195X_1 + 0,175X_2 + 0,111X_3$$

Atau

Kinerja karyawan = 11,813 (konstanta) + 0,195 (komunikasi) + 0,175 (kesejahteraan) + 0,111 (*teamwork*)

Keterangan:

- a. Konstanta sebesar 11,813 artinya apabila komunikasi, kesejahteraan dan *teamwork* dianggap konstan maka kinerja karyawan bertambah sebesar 11,813 satu satuan.
- b. Koefisien regresi X1 sebesar 0,195 artinya apabila komunikasi naik sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,195 satu satuan.
- c. Koefisien regresi X2 sebesar 0,175 artinya apabila kesejahteraan naik sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,175 satu satuan.
- d. Koefisien regresi X3 sebesar 0,111 artinya apabila *teamwork* naik sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,111 satu satuan.

Tanda (+) menandakan arah hubungan yang searah, sedangkan tanda (-) menandakan arah hubungan yang berbanding terbalik antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y).

5. Uji Hipotesis

a. Uji t (*t-test*)

Uji t (koefisien regresi secara parsial) digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel bebas berpengaruh

secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Kriteria pengujian yang digunakan, yaitu:

- 1) H_0 diterima apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$.
- 2) H_0 ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$.

Adapun prosedurnya sebagai berikut.

H_0 : tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

H_a : terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Dalam pengambilan keputusan ditentukan dengan cara jika,

- 1) Nilai Sig. $> \alpha$ (0,05), maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- 2) Nilai Sig. $< \alpha$ (0,05), maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 4.27
Hasil Uji t Data Karyawan Mayangkara Group

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.813	2.287		5.164	.000
	Komunikasi	.195	.062	.305	3.135	.002
	Kesejahteraan	.175	.072	.238	2.434	.017
	Teamwork	.111	.076	.143	2.459	.048

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 16.0, 2018

Berdasarkan tabel hasil uji t di atas, dapat dirumuskan dan ditarik kesimpulan sebagai berikut.

- 1) Rumusan masalah pertama dengan hipotesis, komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Mayangkara Group. Dengan ketentuan:

H_0 : tidak terdapat pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan Mayangkara Group.

H_a : terdapat pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan Mayangkara Group.

Dengan menggunakan tingkat kesalahan 5% (0,05), nilai signifikansi $0,002 < 0,05$ yang berarti menolak H_0 dan menerima H_a . Diketahui t_{tabel} sebesar 1,987, jadi diperoleh $t_{hitung} 3,135 > 1,987t_{tabel}$, yang berarti menolak H_0 dan menerima H_a . Dengan demikian, maka terdapat pengaruh signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan Mayangkara Group.

- 2) Rumusan masalah kedua dengan hipotesis, kesejahteraan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Mayangkara Group. Dengan ketentuan:

H_0 : tidak terdapat pengaruh kesejahteraan terhadap kinerja karyawan Mayangkara Group.

H_a : terdapat pengaruh kesejahteraan terhadap kinerja karyawan Mayangkara Group.

Dengan menggunakan tingkat kesalahan 5% (0,05), nilai signifikansi $0,017 < 0,05$ yang berarti menolak H_0 dan menerima H_a . Diketahui t_{tabel} sebesar 1,987, jadi diperoleh $t_{hitung} 2,434 > 1,987 t_{tabel}$, yang berarti menolak H_0 dan menerima H_a . Dengan demikian, maka terdapat pengaruh signifikan antara kesejahteraan terhadap kinerja karyawan Mayangkara Group.

3) Rumusan masalah ketiga dengan hipotesis, *teamwork* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Mayangkara Group. Dengan ketentuan:

H_0 : tidak terdapat pengaruh *teamwork* terhadap kinerja karyawan Mayangkara Group.

H_a : terdapat pengaruh *teamwork* terhadap kinerja karyawan Mayangkara Group.

Dengan menggunakan tingkat kesalahan 5% (0,05), nilai signifikansi $0,048 < 0,05$ yang berarti menolak H_0 dan menerima H_a . Diketahui t_{tabel} sebesar 2,459, jadi diperoleh $t_{hitung} 2,459 > 1,987 t_{tabel}$, yang berarti menolak H_0 dan menerima H_a . Dengan demikian, maka terdapat pengaruh signifikan antara kesejahteraan terhadap kinerja karyawan Mayangkara Group.

b. Uji F (Uji Simultan)

Uji F (simultan) digunakan untuk menguji pengaruh secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Kriteria pengujian yang digunakan, yaitu :

- 1) H_0 diterima apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$.
- 2) H_0 ditolak apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$.

Adapun prosedurnya sebagai berikut.

H_0 : tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

H_a : terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Dalam pengambilan keputusan ditentukan dengan cara jika,

- 1) Nilai Sig. $> \alpha$ (0,05), maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- 2) Nilai Sig. $< \alpha$ (0,05), maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 4.28
Hasil Uji F Data Karyawan Mayangkara Group

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	758.641	3	252.880	419.359	.000 ^a
	Residual	51.859	86	.603		
	Total	810.500	89			

a. Predictors: (Constant), Teamwork, Kesejahteraan, Komunikasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 16.0, 2018

Berdasarkan hasil pengujian uji F di atas, dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 419,359 dengan nilai signifikansi 0,000. Dengan menggunakan tingkat kesalahan 5% (0,05), nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti menolak H_0 dan menerima H_a . Diketahui nilai F_{tabel} sebesar 8,57 jadi diperoleh $F_{hitung} 419,359 > 8,57 F_{tabel}$, yang berarti menolak H_0 dan menerima H_a . Dengan demikian, maka terdapat pengaruh secara signifikan antara komunikasi, kesejahteraan dan *teamwork* dengan simultan atau bersama-sama terhadap kinerja karyawan Mayangkara Group.

6. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) adalah analisis untuk mengetahui seberapa besar sumbangan atau kontribusi variabel komunikasi, kesejahteraan dan *teamwork* terhadap variabel kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi antara nol dan satu. Nilai (R^2) yang lebih kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Dari uji analisis koefisien determinasi didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.29
Hasil Koefisien Determinasi Data Karyawan Mayangkara Group

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.442 ^a	.195	.167	1.770

a. Predictors: (Constant), Teamwork, Komunikasi, Kesejahteraan

Untuk menghitung besarnya kontribusi yang diberikan dengan menghitung nilai *R Square* dan dikalikan 100%. Nilai *R Square* sebesar 0,195 dikalikan dengan 100% hasilnya 19,5%, maka variabel komunikasi, kesejahteraan dan *teamwork* memberikan kontribusi sebesar 19,5% terhadap kinerja karyawan Mayangkara Group. Sisanya 80,5% dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel yang digunakan dalam penelitian.