

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Cv. Sumber Karya Abadi

1. Sejarah Perusahaan

Setiap perusahaan pasti mempunyai latar belakang yang khas, dipengaruhi oleh berbagai faktor-faktor antara lain keadaan ekonomi saat ini. Prospek perekonomian dimasa yang akan datang dan alasan-alasan yang sifatnya subyektif.

Demikian juga halnya dengan latar belakang dari berdirinya CV. Sumber Karya Abadi. Perusahaan ini sesuai dengan jenisnya yaitu CV maka sudah pasti perusahaan ini bukan merupakan perusahaan perseorangan. CV. Sumber Karya Abadi ini berdiri tahun 2011, engan disahkan Akte Notaris Tatiem Bintarti, SH. Tanggal 3 maret 2011 Nomor 8 berdirinya Perseroan Komenditer CV, Sumber Karya Abadi dengan Surat Ijin Usaha Nomor : 503/2717/436.6.11/2011 tanggal 22 Maret 2011 dari Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Surabaya yang saat ini merupakan suatu perusahaan keluarga, yang artinya saham-saham yang ada dipegang oleh anggota keluarga.

CV. Sumber Karya Abadi ini adalah suatu perusahaan yang bergerak di bidang usaha yang memproduksi berbagai bak mobil barang/truk atau lebih tepatnya dinamakan karoseri serta bidang usaha lain yaitu reparasi bak mobil barang/truk. Maksud di dirikan perusahaan ini adalah memenuhi kebutuhan para konsumen khususnya para pemilik mobil barang/truk.

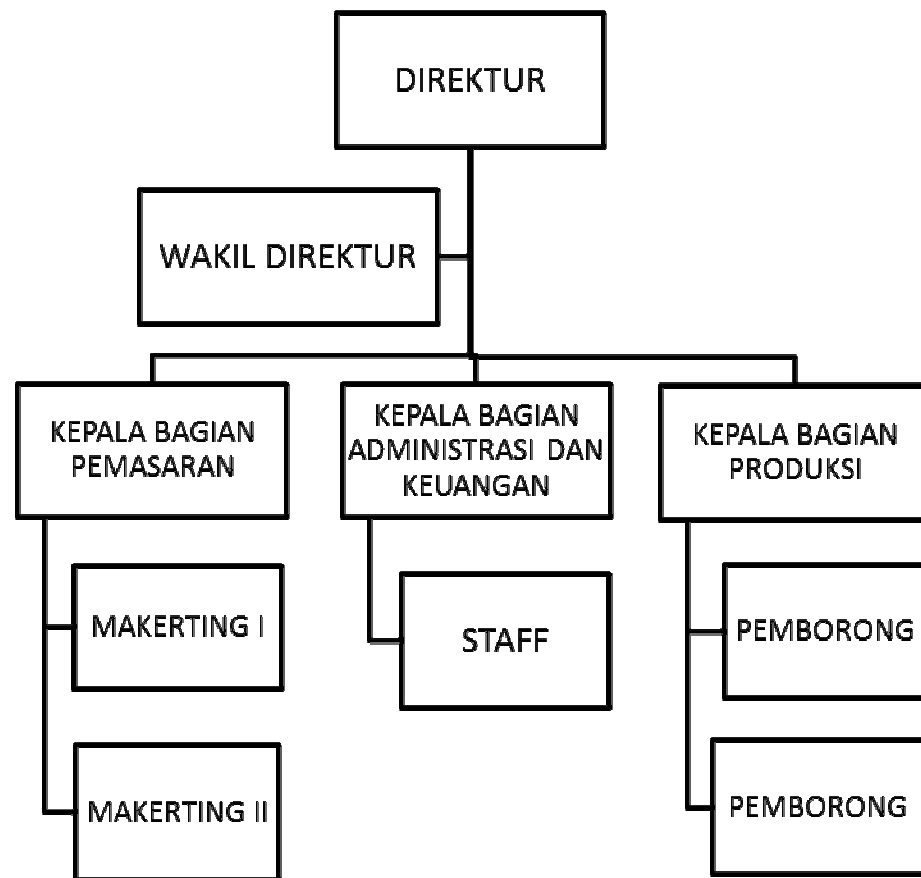
CV. Sumber Karya Abadi berlokasi di kawasan Surabaya sedangkan proses produksi dan proses reparasi pun terletak di jalan Tenaru 17 Driyorejo Gresik Jawa Timur.

2. Peraturan Perusahaan

Dasar-dasar pendirian perusahaan :

- a. Akte Notaris Tatiem Bintarti, SH. Tanggal 3 Maret 2011 Nomor 8 berdirinya Perseroan Komanditer CV, Sumber Karya Abadi.
- b. Surat Keterangan Terdaftar Nomor : PEM-1317/WPJ.11/KP.0103/2011 tanggal 10 maret 2011 dari kantor Pelayanan Pajak Pratama Sukomanuggal.
- c. NPWP :03.082.433.8-604.000 dikeluarkan Direktorat Jenderal Pajak.
- d. Surat Ijin Usaha Nomor : 503/2712/436.6.11/2011 tanggal 22 Maret 2011 dari Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Surabaya.
- e. Surat Daftar Perusahaan Persekutuan Komanditer (CV) Nomor : 130135129165 tanggal 25 Maret 2011.
- f. Surat Keterangan Nomor : 51.23/1236/BKL.62/IV/104/2011 tanggal 08 April 2011 dari Dinas Perhubungan dan LLAJ Propinsi Jawa Timur.

3. Struktur Organisasi dan Job Description



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

Keterangan :

1. Direktur mempunyai tugas :

- a. Sebagai pemimpin tertinggi dan bertanggung jawab terhadap semua aktivitas perusahaan.
- b. Menentukan arah kebijaksanaan dari perusahaan secara umum.
- c. Mengkoordinir, mengawasi pelaksanaan dari hal-hal yang telah direncanakan oleh perusahaan.

2. Wakil Direktur mempunyai tugas :
 - a. Menjalankan tugas semua rencana yang telah ditetapkan atau telah disusun oleh pemimpin perusahaan bila pemimpin perusahaan berkepentingan keluar.
 - b. Membantu perusahaan dalam menjalankan tugas.
3. Kepala Bagian Produksi mempunyai tugas :
 - a. Mengawasi atas jalanya kegiatan produksi sekaligus sebagai penanggung jawab atas pelaksanaan produksi.
 - b. Menjadwalkan jumlah barang yang akan diproduksi.
4. Kepala Bagian Administrasi dan Keuangan mempunyai tugas :
 - a. Membuat laporan tentang keberadaan keuangan atau harta milik perusahaan pada setiap periode.
 - b. Menendalikan biaya-biaya dalam aktivitas perusahaan.
5. Kepala Bagian Pemasaran mempunyai tugas :
 - a. Merancang dan melakukan kegiatan pemasaran.
 - b. Merumuskan strategi dan mengkoordinir kegiatan promosi dan branding merancang dan melakukan kegiatan pemasaran, merumuskan strategi dan mengkoordinir kegiatan promosi dan *branding*.

4. Bidang Usaha

Perusahaan CV. Sumber Karya Abadi mempunyai dua bidang usaha dalam melakukan aktivitas perusahaan antara lain:

a. Produksi

Perusahaan Cv. Sumber Karya Abadi bergerak dalam bidang produksi yang mempunyai output berupa alat-alat kebutuhan mobil atau dapat dinamakan dengan karoseri dengan hasil antara lain:

- Dump truck
- Bamper kupu-kupu
- Box tronton
- Dan lain-lain.

b. Reparasi

Perusahaan CV. Sumber Karya Abadi yang bergerak dalam bidang jasa reparasi, seperti perbaikan mesin, perbaikan body mobil barang, bak mobil dan lain-lain.

B. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui tingkat kecermatan suatu alat ukur dalam menjalankan fungsi ukurnya. Kriteria yang digunakan valid atau tidak valid adalah bila koefisien korelasi r hitung lebih besar dari r tabel yaitu pada taraf signifikansi 5%, instrument tes yang diujicobakan tersebut dinyatakan valid. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan perhitungan

product moment terhadap butir-butir kuesioner dengan program computer MS Excel dengan fasilitas analisis data . Dasar pertimbangan untuk mengukur valid tidaknya kuesioner adalah dengan membandingkan antara r hitung terhadap r tabel. Nilai r tabel untuk uji coba instrumen penelitian dengan $N = 10$ pada $\alpha = 5\%$ yaitu 0,632. Jika r hitung lebih besar dari r tabel maka kuesioner dikatakan valid dan sebaliknya jika r hitung lebih kecil dari r tabel maka kuesioner tersebut dikatakan tidak valid sebagai instrumen penelitian. Adapun hasil uji tersebut adalah sebagai berikut

Tabel 4.1. Hasil Validitasi Dukungan Organisasi

No.	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Butir 1	0,895	0,632	valid
2	Butir 2	0,889	0,632	valid
3	Butir 3	0,704	0,632	valid
4	Butir 4	0,821	0,632	valid
5	Butir 5	0,866	0,632	valid
6	Butir 6	0,780	0,632	valid
7	Butir 7	0,816	0,632	valid
8	Butir 8	0,653	0,632	valid
9	Butir 9	0,816	0,632	valid

Lampiran I, Tabel A.2.

Tabel 4.2. Hasil Validitasi Kinerja Karyawan

No.	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Butir 10	0,777	0,632	valid
2	Butir 11	0,829	0,632	valid
3	Butir 12	0,822	0,632	valid
4	Butir 13	0,829	0,632	valid
5	Butir 14	0,872	0,632	valid
6	Butir 15	0,718	0,632	valid
7	Butir 16	0,872	0,632	valid

Lampiran I, Tabel B.2.

Hasil tersebut di atas menunjukkan bahwa butir-butir kuesioner dalam penelitian ini adalah valid hal ini ditunjukkan dengan nilai r hitung pada masing-masing butir lebih besar dari r tabel (0,632), artinya seluruh butir pertanyaan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap obyek yang sama dengan alat ukur yang sama. Selanjutnya untuk mengetahui reliabilitas dari pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner, digunakan teknik Cronbach's Alpha. Suatu instrument dianggap reliabel, apabila koefisien alpha di atas 0,60.

Tabel 4.3. Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Alpha Pembanding	Keterangan
1.	Dukungan Organisasi	0,977	0,60	Reliabel
2.	Kinerja Karyawan	0,938	0,60	Reliabel

Lampiran I, Tabel A.3. dan Tabel B.3.

Hasil pengujian reliabilitas terhadap seluruh item pertanyaan diperoleh nilai *Cronbach Alpha* lebih besar 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan penelitian ini telah memenuhi syarat reliabilitas atau dengan kuesioner ini reliable sebagai instrumen penelitian

C. Deskripsi Hasil Penelitian

Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui hasil tanggapan responden terhadap variabel-variabel yang digunakan melalui butir kuesioner yang diajukan. Selanjutnya untuk pengolahan distribusi frekuensi dari masing-masing variabel tersebut dilakukan dengan mengelompokkan skor nilai dari jawaban para responden penelitian. Distribusi frekuensi hasil jawaban responden merupakan tingkat kecenderungan persepsi terhadap variabel-variabel penelitian, yaitu dukungan organisasi dan kinerja karyawan di CV. Sumber Karya Abadi.

Penghitungan masing-masing butir untuk masing-masing variabel dilakukan dengan cara menentukan terlebih dahulu lebar interval skor, dengan cara menghitung skor tertinggi dan terendah dari butir-butir pernyataan. Masing-masing variabel ini memiliki skor tertinggi tiap pernyataan 5 dan terendah 1, kemudian dapat diketahui rentang nilai masing-masing item untuk kategori tiap jenjang, yaitu skor tertinggi dikurangi skor terendah kemudian dibagi tingkatan pembagian kelas interval yang diharapkan. Penghitungannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}}{\text{Jumlah kelas}} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Sehingga dapat ditentukan skala distribusi kriteria pendapat responden sebagai berikut :

- 1 – 1,80 Sangat rendah atau penilaian sangat tidak setuju
- 1,81 – 2,60 Rendah atau penilaian tidak setuju
- 2,61 – 3,40 Sedang atau penilaian ragu-ragu
- 3,41 – 4,20 Tinggi atau penilaian setuju
- 4,21 – 5,00 Sangat tinggi atau penilaian sangat setuju

Berdasarkan ketentuan tersebut, maka dapat dilakukan proses pengolahan data untuk menentukan nilai masing-masing pertanyaan. Adapun hasil selengkapnya adalah sebagai berikut :

1. Dukungan Organisasi CV. Sumber Karya Abadi

Variabel dukungan organisasi diukur melalui kuesioner dengan pertanyaan sejumlah 9 butir. Hasil jawaban selengkapnya dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini.

a. Pengorganisasian

Tabel 4. 4. Tanggapan Responden Tentang Penbagian Tugas

Pilihan Jawaban	Nilai (N)	Frekwensi (F)	Prosentasi (%)	FxN
Sangat Setuju	5	12	14.63	60
Setuju	4	54	65.85	216
Ragu-Ragu	3	11	13.41	33
Tidak Setuju	2	5	6.10	10
Sangat Tidak Setuju	1	0	0.00	0
Total		82	100	319
Rata-Rata	3.89			

Lampiran V, Tabel V.1.

Berdasarkan tabel 4.4 tersebut dapat diketahui bahwa sebanyak 54 responden memberikan nilai terbesar tentang pembagian tugas yakni 65,85 % dengan tanggapan setuju. Nilai rata-rata item sebesar 3,89 termasuk kategori penilaian tinggi yang menunjukkan bahwa responden merasa setuju berkaitan dengan pembagian tugas yang jelas.

Tabel 4.5. Tanggapan Responden Tentang Struktur Kewenangan

Pilihan Jawaban	Nilai (N)	Frekwensi (F)	Prosentasi (%)	FxN
Sangat Setuju	5	18	21.95	90
Setuju	4	48	58.54	192
Ragu-Ragu	3	13	15.85	39
Tidak Setuju	2	3	3.66	6
Sangat Tidak Setuju	1	0	0.00	0
Total		82	100	327
Rata-Rata	3.99			

Lampiran V, Tabel V.2.

Berdasarkan tabel 4.5 tersebut dapat diketahui bahwa sebanyak 48 responden memberi nilai terbesar tentang struktur kewenangan dengan prosentase 58,54 % dengan tanggapan setuju. Nilai rata-rata item sebesar 3,99 termasuk kategori penilaian tinggi yang menunjukkan bahwa responden merasa setuju berkaitan dengan pembagian struktur pembagian yang jelas.

Tabel 4.6. Tanggapan Responden Tentang Sistem Pelaporan

Pilihan Jawaban	Nilai (N)	Frekwensi (F)	Prosentasi (%)	FxN
Sangat Setuju	5	12	14.63	60
Setuju	4	60	73.17	240
Ragu-Ragu	3	7	8.54	21
Tidak Setuju	2	3	3.66	6
Sangat Tidak Setuju	1	0	0.00	0
Total		82	100.00	327
Rata-Rata	3.99			

Lampiran V, Tabel V.3.

Berdasarkan tabel 4.6. tersebut dapat diketahui bahwa sebanyak 60 responden memberi nilai terbesar tentang sistem pelaporan dengan prosentase 73,17 % dengan tanggapan setuju. Nilai rata-rata item sebesar 3,99 termasuk kategori penilaian tinggi yang menunjukkan bahwa responden merasa setuju berkaitan dengan sistem pelaporan pertanggung jawaban dengan jelas.

b. Sarana dan Prasarana Kerja

Tabel 4. 7. Tanggapan Responden Tentang Sarana dan Prasarana

Pilihan Jawaban	Nilai (N)	Frekwensi (F)	Prosentasi (%)	FxN
Sangat Setuju	5	17	20.73	85
Setuju	4	50	60.98	200
Ragu-Ragu	3	12	14.63	36
Tidak Setuju	2	3	3.66	6
Sangat Tidak Setuju	1	0	0.00	0
Total		82	100	327
Rata-Rata	3.99			

Lampiran V, Tabel V.4.

Berdasarkan tabel 4.7 tersebut dapat diketahui bahwa sebanyak 50 responden memberi nilai terbesar tentang sarana dan prasarana dengan prosentase 60,98 % dengan tanggapan setuju. Nilai rata-rata item sebesar 3,89 termasuk kategori penilaian tinggi yang menunjukkan bahwa responden merasa setuju berkaitan dengan sarana dan prasarana kerja.

Tabel 4.8. Tanggapan Responden Tentang Teknologi Yang Tepat

Pilihan Jawaban	Nilai (N)	Frekwensi (F)	Prosentasi (%)	FxN
Sangat Setuju	5	14	17.07	70
Setuju	4	52	63.42	208
Ragu-Ragu	3	14	17.07	42
Tidak Setuju	2	2	2.44	4
Sangat Tidak Setuju	1	0	0.00	0
Total		82	100	324
Rata-Rata	3.95			

Lampiran V, Tabel V.5.

Berdasarkan tabel 4.8 tersebut dapat diketahui bahwa sebanyak 52 responden memberi nilai terbesar tentang teknologi yang tepat dengan prosentase 63,42 % dengan tanggapan setuju. Nilai rata-rata item sebesar 3,95 termasuk kategori penilaian tinggi yang menunjukkan bahwa responden merasa setuju berkaitan dengan teknologi yang tepat.

c. Kenyamanan Lingkungan Kerja

Tabel 4.9. Tanggapan Responden Tentang Lingkungan Kerja Yang Aman dan Sehat

Pilihan Jawaban	Nilai (N)	Frekwensi (F)	Prosentasi (%)	FxN
Sangat Setuju	5	10	12.20	50
Setuju	4	54	65.85	216
Ragu-Ragu	3	18	21.95	54
Tidak Setuju	2	0	0.00	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0.00	0
Total		82	100	320
Rata-Rata	3.90			

Lampiran V, Tabel V.6.

Berdasarkan tabel 4.9 tersebut dapat diketahui bahwa sebanyak 54 responden memberi nilai terbesar tentang lingkungan kerja yang aman dan sehat dengan prosentase 65,85 % dengan tanggapan setuju. Nilai rata-rata item sebesar 3,89 termasuk kategori penilaian tinggi yang menunjukkan bahwa responden merasa setuju berkaitan dengan lingkungan kerja perusahaan yang nyaman, man, dan sehat.

Tabel 4. 10. Tanggapan Responden Tentang Penyediaan Peralatan Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Pilihan Jawaban	Nilai (N)	Frekwensi (F)	Prosentasi (%)	FxN
Sangat Setuju	5	15	18.29	75
Setuju	4	50	60.98	200
Ragu-Ragu	3	15	18.29	45
Tidak Setuju	2	2	2.44	4
Sangat Tidak Setuju	1	0	0.00	0
Total		82	100	324
Rata-Rata	3.95			

Lampiran V, Tabel V.7.

Berdasarkan tabel 4.10. tersebut dapat diketahui bahwa sebanyak 50 responden memberi nilai tertinggi tentang penyediaan peralatan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja dengan prosentase 60,98 % dengan tanggapan setuju. Nilai rata-rata item sebesar 3,95 termasuk kategori penilaian tinggi yang menunjukkan bahwa responden merasa setuju berkaitan dengan penyediaan peralatan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja.

d. Kondisi dan Syarat Kerja

Tabel 4.11. Tanggapan Responden Tentang Sistem Pengupahan dan Jaminan Sosial Karyawan

Pilihan Jawaban	Nilai (N)	Frekwensi (F)	Prosentasi (%)	FxN
Sangat Setuju	5	12	14.63	60
Setuju	4	55	67.07	220
Ragu-Ragu	3	12	14.63	36
Tidak Setuju	2	3	3.66	6
Sangat Tidak Setuju	1	0	0.00	0
Total		82	100	322
Rata-Rata	3.93			

Lampiran V, Tabel V.8.

Berdasarkan tabel 4.11 tersebut dapat diketahui bahwa sebanyak 55 responden memberi nilai tertinggi tentang sistem pengupahan dan jaminan sosial karyawan dengan prosentase 67,07 % dengan tanggapan setuju. Nilai rata-rata item sebesar 3,93 termasuk kategori penilaian tinggi yang menunjukkan bahwa responden merasa setuju berkaitan dengan kepastian sistem pengupahan dan jaminan sosial karyawan.

Tabel 4.12. Tanggapan Responden Tentang Kesejahteraan Karyawan dan Keluarganya

Pilihan Jawaban	Nilai (N)	Frekwensi (F)	Prosentasi (%)	FxN
Sangat Setuju	5	7	8.54	35
Setuju	4	60	73.11	240
Ragu-Ragu	3	14	17.03	42
Tidak Setuju	2	1	1.20	2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0.00	0
Total		82	100	319
Rata-Rata	3.89			

Lampiran V, Tabel V.9.

Berdasarkan tabel 4.12. tersebut dapat diketahui bahwa sebanyak 60 responden memberi nilai tertinggi tentang kesejahteraan karyawan dan keluarganya dengan prosentase 73,11 dengan tanggapan setuju. Nilai rata-rata item sebesar 3,89 termasuk kategori penilaian tinggi yang menunjukkan bahwa responden merasa setuju berkaitan dengan perhatian kesejahteraan karyawan dan keluarganya.

2. Kinerja Karyawan CV. Sumber Karya Abadi

Pengukuran mengenai kinerja karyawan menggunakan butir pertanyaan sejumlah 7 butir, dengan hasil sebagaimana tercantum dalam tabel-tabel berikut ini.

Tabel 4. 13. Tanggapan Responden Tentang Keterampilan Yang Anda Miliki

Pilihan Jawaban	Nilai (N)	Frekwensi (F)	Prosentasi (%)	FxN
Sangat Setuju	5	21	25.61	105
Setuju	4	48	58.54	192
Ragu-Ragu	3	12	14.63	36
Tidak Setuju	2	1	1.22	2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0.00	0
Total		82	100.00	335
Rata-Rata	4.09			

Lampiran V, Tabel V.10.

Berdasarkan tabel 4.13 tersebut dapat diketahui bahwa sebanyak 48 responden memberi nilai tertinggi tentang keterampilan yang anda miliki dengan prosentase 58,54 % dengan tanggapan setuju. Nilai rata-rata item sebesar 4,09 termasuk kategori penilaian tinggi yang menunjukkan bahwa responden merasa setuju berkaitan dengan keterampilan yang anda miliki.

Tabel 4.14. Tanggapan Responden Tentang Bekerja Secara Profesional

Pilihan Jawaban	Nilai (N)	Frekwensi (F)	Prosentasi (%)	FxN
Sangat Setuju	5	27	32.93	135
Setuju	4	39	47.56	156
Ragu-Ragu	3	14	17.07	42
Tidak Setuju	2	2	2.44	4
Sangat Tidak Setuju	1	0	0.00	0
Total		82	100	337
Rata-Rata	4.11			

Lampiran V, Tabel V.11.

Berdasarkan tabel 4.14 tersebut dapat diketahui bahwa sebanyak 39 responden memberi nilai tertinggi tentang bekerja secara profesional dengan prosentase 47,56 % dengan tanggapan setuju. Nilai rata-rata item sebesar 4,11 termasuk kategori penilaian tinggi yang menunjukkan bahwa responden merasa setuju berkaitan dengan bekerja secara profesional.

Tabel 4.15. Tanggapan Responden Tentang Meningkatkan Hasil Yang Dicapai

Pilihan Jawaban	Nilai (N)	Frekwensi (F)	Prosentasi (%)	FxN
Sangat Setuju	5	24	29.27	120
Setuju	4	45	54.88	180
Ragu-Ragu	3	12	14.63	36
Tidak Setuju	2	1	1.22	2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0.00	0
Total		82	100	338
Rata-Rata	4.12			

Lampiran V, Tabel V.12.

Berdasarkan tabel 4.15 tersebut dapat diketahui bahwa sebanyak 45 responden memberi nilai tertinggi tentang meningkatkan hasil yang dicapai dengan prosentase 54,88 % dengan tanggapan setuju. Nilai rata-rata item sebesar 4,12 termasuk kategori penilaian tinggi yang menunjukkan bahwa responden merasa setuju berkaitan dengan berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai.

Tabel 4. 16. Tanggapan Responden Tentang Etos Kerja Yang Baik

Pilihan Jawaban	Nilai (N)	Frekwensi (F)	Prosentasi (%)	FxN
Sangat Setuju	5	20	24.390	100
Setuju	4	46	56.098	184
Ragu-Ragu	3	15	18.293	45
Tidak Setuju	2	1	1.220	2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total		82	100	331
Rata-Rata	4.04			

Lampiran V, Tabel V.13.

Berdasarkan tabel 4.16. tersebut dapat diketahui bahwa sebanyak 46 responden memberi nilai tertinggi tentang etos kerja yang baik dengan prosentase 56,098 % dengan tanggapan setuju. Nilai rata-rata item sebesar 4,04 termasuk kategori penilaian tinggi yang menunjukkan bahwa responden merasa setuju berkaitan dengan etos kerja yang baik.

Tabel 4. 17 Tanggapan Responden Tentang Meningkatkan Kemampuan Kerja

Pilihan Jawaban	Nilai (N)	Frekwensi (F)	Prosentasi (%)	FxN
Sangat Setuju	5	23	28.05	115
Setuju	4	50	60.98	200
Ragu-Ragu	3	6	7.32	18
Tidak Setuju	2	3	3.66	6
Sangat Tidak Setuju	1	0	0.00	0
Total		82	100	339
Rata-Rata	4.13			

Lampiran V, Tabel V.14.

Berdasarkan tabel 4.17. tersebut dapat diketahui bahwa sebanyak 50 responden memberi nilai tertinggi tentang meningkatkan kemampuan kerja dengan prosentase 60,98 % dengan tanggapan setuju. Nilai rata-rata item sebesar 4,13 termasuk kategori penilaian tinggi yang menunjukkan bahwa responden merasa setuju berkaitan dengan mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja.

Tabel 4.18. Tanggapan Responden Tentang Kualitas Hasil Pekerjaan

Pilihan Jawaban	Nilai (N)	Frekwensi (F)	Prosentasi (%)	FxN
Sangat Setuju	5	17	20.73	85
Setuju	4	51	62.20	204
Ragu-Ragu	3	9	10.98	27
Tidak Setuju	2	5	6.10	10
Sangat Tidak Setuju	1	0	0.00	0
Total		82	100	326
Rata-Rata	3.98			

Lampiran V, Tabel V.15.

Berdasarkan tabel 4.18 tersebut dapat diketahui bahwa sebanyak 51 responden memberi nilai tertinggi tentang kualitas hasil pekerjaan dengan prosentase 62,20 % dengan tanggapan setuju. Nilai rata-rata item sebesar 3,98 termasuk kategori penilaian tinggi yang menunjukkan bahwa responden merasa setuju berkaitan dengan selalu mengutamakan kualitas hasil pekerjaan.

Tabel 4. 19. Tanggapan Responden Tentang Keutamaan Keuntungan Perusahaan

Pilihan Jawaban	Nilai (N)	Frekwensi (F)	Prosentasi (%)	FxN
Sangat Setuju	5	23	28.05	115
Setuju	4	48	58.54	192
Ragu-Ragu	3	11	13.41	33
Tidak Setuju	2	0	0.00	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0.00	0
Total		82	100	340
Rata-Rata	4.15			

Lampiran V, Tabel V.16.

Berdasarkan tabel 4.20 tersebut dapat diketahui bahwa sebanyak 48 responden memberi nilai tertinggi tentang keutamaan keuntungan perusahaan dengan prosentase 58,54 dengan tanggapan setuju. Nilai rata-rata item sebesar 4,15 termasuk kategori penilaian tinggi yang menunjukkan bahwa responden merasa setuju berkaitan dengan selalu mengutamakan hal yang dapat menguntungkan perusahaan.

D. Pengujian Hipotesis

1. Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui data hasil penelitian berdistribusi normal atau tidak. Data hasil penelitian yang akan dianalisa dengan regresi linier sederhana harus berdistribusi normal. Pada penelitian ini digunakan Chi Kuadrat (X^2) untuk uji normalitas data. Dengan kriteria Chi hitung < Chi tabel maka data berdistribusi normal.

Berikut hasil uji normalitas data dengan Chi Kuadrat terhadap variabel-variabel penelitian yang dipaparkan pada tabel 4.20 sebagai berikut :

Tabel 4. 20. Hasil Uji Normalitas Data Variabel Penelitian

No.	Variabel	Chi Hitung	Chi Tabel	Keterangan
1.	Dukungan Organisasi	2,996	11,070	Normal
2.	Kinerja Karyawan	7,231	11,070	Normal

Lampiran IV.

2. Analisa Linier Sederhana

Setelah diketahui data hasil penelitian berdistribusi normal maka selanjutnya dilakukan analisa regresi linier sederhana. Analisa dilakukan dengan microsoft office excel data analysis regression untuk menentukan nilai konstanta (a) dan koefisien regresi (b) pada persamaan regresi linier sederhana . Berikut hasil *Output Regression* dipaparkan pada tabel. 4.21 sebagai berikut

Tabel 4. 21. Coefficients

	<i>Coefficients</i>	<i>Standard Error</i>	<i>t Stat</i>
Intercept	3.848	3.404	1.130
X	0.698	0.096	7.287

Lampiran VI, Tabel VI.3.

Persamaan $Y = a + bX$ dengan $a =$ konstanta = *Coefficients Intercept* = 3.848, $b =$ koefisien regresi $X =$ *Coefficients X* = 0.698, maka persamaan menjadi $Y = 3,848 + 0,698X$

Persamaan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. *Coefficients Intercept*, merupakan nilai konstanta, $a = 3,848$ yang artinya CV. Sumber Karya Abadi tanpa melakukan dukungan organisasi maka kinerja pegawai sebesar 3,948 satuan.
- b. *Coefficients X*, menunjukkan koefisien regresi variabel dukungan organisasi, $b = 0.698$. artinya jika CV. Sumber Karya Abadi meningkatkan variabel dukungan organisasi sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,698.satuan.

3. Koefisien Regresi

Koefisien Regresi dapat diketahui dari analisa regresi liner sederhana yang menghasilkan *Summary Output* sebagai berikut .:

Tabel 4.22.. Summary Output

<i>Regression Statistics</i>	
R	0.632
R Square	0.399
Adjusted R Square	0.391
Standard Error	1.788
Observations	82

Lampiran VI, Tabel VI.1.

Pada tabel 4.22 di atas dapat diketahui R merupakan koefisien regresi, $R = 0.632$. yang menunjukkan bahwa korelasi antara variabel bebas dan variabel terikat. Regresi antara dukungan organisasi dan kinerja karyawan CV. Sumber Karya Abadi sebesar 0.632, berarti regresi memiliki hubungan kuat.

4. Koefisien Determinan

Pada tabel 4.22. di atas, *R Square* merupakan koefisien determinasi $R^2 = 0,399$ menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan CV. Sumber Karya Abadi dijelaskan oleh variabel dukungan organisasi 39,9 persen atau variabel dukungan organisasi mempengaruhi kinerja karyawan CV Sumber Karya Abasi sebesar 39,9. persen, sisanya ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

5. Uji t

Untuk mengetahui pengaruh antara dukungan organisasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) di CV. Sumber Karya Abadi

Langkah-langkah pengujian sebagai berikut :

1) Hipotesis :

Ho : Tidak terdapat pengaruh antara dukungan organisasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) di CV. Sumber Karya Abadi.

Ha : Terdapat pengaruh antara dukungan organisasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) di CV. Sumber Karya Abadi.

2) t hitung :

Nilai *t Stat X* pada tabel 4.21 merupakan t hitung = 7,287 digunakan untuk mengetahui signifikasi variabel dukungan organisasi (X)

3) t tabel :

t tabel dengan tingkat kesalahan, $\alpha = 5 \%$ dan $n = 82$, derajat kebebasan $df(n-1)$ maka

$$t \text{ tabel} = df(\alpha/2, n-1) = df(0.025, 81) = 1,980$$

4) Kriteria :

t hitung > t tabel maka Ho ditolak, Ha diterima

t hitung < t tabel maka Ho diterima, Ha ditolak

5) Kesimpulan :

$t_{hitung} = 7,287 > t_{tabel} = 1,980$ maka H_0 ditolak H_a diterima, berarti terdapat pengaruh antara dukungan organisasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) di CV. Sumber Karya Abadi.

E. Pembahasan

Menurut Amstrong (dalam Triyono, 2012:12) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai pendekatan strategi dan koheran untuk mengelola aset yang paling berharga milik organisasi, orang-orang yang bekerja dalam organisasi baik secara individu maupun kolektif, dan memberikan sumbangan untuk mencapai sasaran organisasi.

Selanjutnya menurut Hasibuan (2011:10), MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Dukungan organisasi didefinisikan sebagai persepsi karyawan mengenai sejauhmana organisasi memberi dukungan kepada karyawan dan kesiapan organisasi dalam memberi bantuan saat memberi bantuan.

Menurut Simanjutak (2005:97), kinerja setiap pekerja dapat ditingkatkan melalui dukungan organisasi antara lain:

a. Pengorganisasian pegawai

Struktur organisasi yang memuat pembagian tugas yang jelas, serta struktur kewenangan dan pelaporan pertanggungjawaban yang pasti.

b. Penyediaan sarana dan prasarana kerja

Penyediaan sarana dan peralatan kerja yang lengkap termasuk pilihan penggunaan teknologi yang tepat.

c. Kenyamanan lingkungan kerja

Penyediaan tempat dan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan sehat, didukung oleh penyediaan kelenbagaan, peralatan dan sarana perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja.

d. Kondisi dan syarat kerja

Penediaan kondisi dan syarat kerja termasuk pengupahan dan jaminan sosial yang disatu pihak dapat mendorong pertumbuhan perusahaan dan dipihak lain dapat meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya.

Menurut Tika (2010:121) Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Menurut Sutrisno (2013:104), untuk mengukur kinerja diperlukan suatu indikator, sebagai berikut:

a. Kemampuan

Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada ketrampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.

b. Hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.

c. Semangat kerja

Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

d. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja.

e. Mutu

Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan.

f. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.

Sesuai paparan data dan analisa statistik dapat dijelaskan, berdasarkan hasil analisa linier sederhana menunjukkan nilai konstanta (*Intercept*), $a = 3,848$ yang artinya CV. Sumber Karya Abadi tanpa melakukan dukungan organisasi maka kinerja pegawai sebesar 3,848. satuan. Dan koefisien regresi variabel dukungan organisasi (*Coefficients X*), $b = 0,698$. artinya jika CV. Sumber Karya Abadi meningkatkan variabel dukungan organisasi sebesar 1 satuan maka kinerja kinerja akan meningkat sebesar 0,698 satuan.

Koefisien korelasi, $R = 0,632$ yang menunjukkan bahwa korelasi antara variabel bebas dan variabel terikat. Korelasi antara dukungan organisasi dan kinerja karyawan CV. Sumber Karya Abasi sebesar 0,632, berarti korelasi memiliki hubungan kuat.

R Square merupakan koefisien determinasi $R^2 = 0,399$ menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan CV. Sumber Karya Abadi dijelaskan oleh variabel dukungan organisasi sebesar 39,9. persen atau variabel dukungan organisasi mempengaruhi kinerja karyawan CV Sumber Karya Abasi sebesar 39,9 persen, sisanya ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Hasil uji t menunjukkan bahwa $t \text{ hitung} = 7,287.> t \text{ tabel} = 1,980$ maka H_0 ditolak H_a diterima, berarti terdapat pengaruh antara dukungan organisasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) di CV. Sumber Karya Abadi.

