

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

PT Aneka Pratama Plastindo adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang plastik *packaging printing*, dan *rotogravure*. PT Aneka Pratama Plastindo didirikan pada tahun 2010 yang terletak di Jalan Raya By Pass Krian dengan luas 2 hektar dan luas bangunan 1,1 hektar. PT Aneka Pratama Plastindo dikelola oleh manajemen serta staf yang berpengalaman di bidang *rotogravure* selama lebih dari 15 tahun.

PT Aneka Pratama Plastindo mempunyai tujuan untuk membantu memberikan solusi terbaik bagi *customer* melalui *packaging*. PT Aneka Pratama Plastindo dalam menjalankan bisnisnya mempunyai visi dan misi sebagai berikut:

1. Visi

PT Aneka Pratama Plastindo menjanjikan pelayanan *customer* yang cepat, praktis, dan terbaik untuk produk *customer*, serta kualitas produk.

2. Misi

Berdasarkan hukum pemasaran, *packaging* adalah unsur terpenting untuk menjual suatu produk dengan menggunakan *packaging* yang “*eye catching*”, dan sesuai selera masyarakat/target market. Semua macam produk dapat diperkenalkan kepada target market secara tepat dan cepat.

PT Aneka Pratama Plastindo berkomitmen untuk terus berkembang, serta meng-*update* mesin baru dan canggih demi menjaga kualitas produk. Mesin yang telah dimiliki PT Aneka Pratama Plastindo antara lain:

1. 3 unit mesin printing 6 warna.
2. 1 unit mesin printing 8 warna.
3. 1 unit mesin ekstrusi laminasi.
4. 4 unit mesin *dry laminasi*
5. 12 unit mesin slitter.
6. 2 unit mesin rewinder.

Pelayanan yang diberikan PT Aneka Pratama Plastindo untuk semua konsumennya adalah sebagai berikut:

1. *Service Design*

Divisi Desain yang disediakan untuk memberikan fasilitas tambahan bagi pelanggan yang membutuhkan desain *packaging*. Divisi produk desain PT Aneka Pratama Plastindo terdiri dari staf ahli desain produk yang berpengalaman dan dapat membantu pelanggan untuk mendesain email produk sesuai selera pelanggan.

2. *Service Delivery*

PT Aneka Pratama Plastindo memberikan *service free delivery* bagi pelanggan di pulau Jawa.

3. *Quality control*

Untuk menjaga kualitas dan mengontrol hasil produknya, PT Aneka Pratama Plastindo menyediakan *quality control* (QC Lab), di mana hasil cetakan akan dicek secara rutin di lab. QC Lab terdiri dari:

- a. *Bonding strength*, untuk menguji daya rekat plastik.
 - b. *Coefficient of friction* untuk menguji kelicinan produk permukaan.
 - c. *Plastik sealer* untuk menguji kelengketan plastik.
 - d. *Water vapour fermentation analyzer*
4. *Sampling*
- Setiap konsumen baru akan diberikan contoh hasil produk sebelum diadakan transaksi. *Sampling* dapat dilakukan beberapa kali sehingga dapat memenuhi kebutuhan konsumen secara maksimal.

B. Deskripsi Hasil Penelitian

B.1 Analisis Deskriptif Responden

Responden dalam penelitian ini adalah 86 karyawan PT Aneka Pratama Plastindo. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang telah dilakukan, maka deskriptif responden berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan lama bekerja responden dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Deskriptif responden berdasarkan usia

Dari hasil penelitian diperoleh data responden berdasarkan usia yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1
Deskriptif Responden Berdasarkan Usia
Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 30 th	47	54,7	54,7	54,7
	30-40 th	23	26,7	26,7	81,4
	> 40 th	16	18,6	18,6	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

Sumber: Lampiran 3

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar yaitu 47 orang (54,7%) berusia kurang dari 30 tahun, 23 orang (26,7%) berusia antara 30 sampai 40 tahun, dan 16 orang (18,6%) berusia lebih dari 40 tahun.

b. Deskriptif responden berdasarkan jenis kelamin

Dari hasil penelitian diperoleh data responden berdasarkan jenis kelamin yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2
Deskriptif Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	24	27,9	27,9	27,9
	Perempuan	62	72,1	72,1	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

Sumber: Lampiran 3

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar yaitu 62 orang (72,1%) adalah perempuan dan sisanya laki-laki sebanyak 24 orang (27,9%).

c. Deskriptif responden berdasarkan pendidikan

Dari hasil penelitian diperoleh data responden berdasarkan pendidikan yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3
Deskriptif Responden Berdasarkan Pendidikan
Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	62	72,1	72,1	72,1
	S1	19	22,1	22,1	94,2
	S2	5	5,8	5,8	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

Sumber: Lampiran 3

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar yaitu 62 orang (72,1%) berpendidikan akhir SMA, 19 orang (22,1%) berpendidikan akhir S1, dan 5 orang (5,8%) berpendidikan akhir S2.

B. 2 Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel-variabel dalam penelitian ini terdiri dari kompensasi (X_1) dan komunikasi (X_2) sebagai variabel bebas serta kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Variabel-variabel tersebut dijabarkan dalam beberapa indikator yang diukur dengan skala likert dengan skor 1 sampai 5. Adapun jawaban responden terhadap masing-masing indikator variabel sebagai berikut:

a. Deskriptif Variabel Kompensasi (X_1)

Pernyataan yang digunakan untuk mengetahui tanggapan responden terhadap kompensasi yang diterimanya, maka dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan 9 pernyataan. Hasil tanggapan responden terhadap pernyataan tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4
Jawaban Responden Terhadap Indikator Variabel Kompensasi (X_1)

No	Pernyataan Kompensasi (X_1)	Jawaban Responden									
		1 (STS)	%	2 (TS)	%	3 (N)	%	4 (S)	%	5 (SS)	%
1	Gaji dan tunjangan yang anda terima sudah dapat memenuhi kebutuhan pokok anda	0	0	0	0	15	17,4	61	70,9	10	11,6
2	Gaji dan tunjangan yang anda terima cukup sehingga anda tidak berkeinginan untuk pindah ke perusahaan lain	2	2,3	2	2,3	8	9,3	16	18,6	58	67,4

No	Pernyataan Kompensasi (X ₁)	Jawaban Responden									
		1 (STS)	%	2 (TS)	%	3 (N)	%	4 (S)	%	5 (SS)	%
3	Gaji dan tunjangan yang anda terima dapat memotivasi anda untuk bekerja lebih giat	0	0	3	3,5	31	36,0	52	60,5	0	0
4	Gaji dan tunjangan yang anda terima sudah sesuai dengan beban pekerjaan anda	0	0	0	0	2	2,3	37	43,0	47	54,7
5	Gaji dan tunjangan yang anda terima sesuai dengan Upah Minimal Regional (UMR)	0	0	2	2,3	2	2,3	81	94,2	1	1,2
6	Perusahaan tidak hanya memberikan gaji dan tunjangan, namun juga menyediakan beberapa fasilitas penunjang lain	0	0	2	2,3	27	31,4	35	40,7	22	25,6
7	Pendapatan yang anda peroleh dari perusahaan, membuat anda ingin membantu meningkatkan produktivitas dengan memberikan yang terbaik hasil kerja	0	0	12	14,0	29	33,7	40	46,5	5	5,8
8	Selama ini anda tidak pernah merasa khawatir, karena apa yang telah diberikan oleh perusahaan sudah dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari	0	0	3	3,5	12	14,0	32	37,2	39	45,3
9	Gaji yang diberikan bagi karyawan dengan jabatan terendah di perusahaan anda, dirasa dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan pokok sehari-hari	0	0	0	0	3	3,5	56	65,1	27	31,4

Sumber: Lampiran 3

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa jawaban responden atas indikator variabel kompensasi (X₁) adalah sebagai berikut:

- 1) Pada pernyataan “Gaji dan tunjangan yang anda terima sudah dapat memenuhi kebutuhan pokok anda”, dari 86 karyawan sebagian besar yaitu sebanyak 61 karyawan (70,9%) menyatakan setuju, 15 karyawan (17,4%) menyatakan netral, dan 10 karyawan (11,6%) menyatakan sangat setuju.
- 2) Pada pernyataan “Gaji dan tunjangan yang anda terima cukup sehingga anda tidak berkeinginan untuk pindah ke perusahaan lain”, dari 86 karyawan sebagian besar yaitu sebanyak 58 karyawan (67,4%) menyatakan sangat setuju, 16 karyawan (18,6%) menyatakan setuju, 8 karyawan (9,3%) menyatakan netral, 2 karyawan (2,3%) menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.
- 3) Pada pernyataan “Gaji dan tunjangan yang anda terima dapat memotivasi anda untuk bekerja lebih giat”, dari 86 karyawan sebagian besar yaitu sebanyak 52 karyawan (60,5%) menyatakan setuju, 31 karyawan (36%) menyatakan netral, dan 3 karyawan (3,5%) menyatakan tidak setuju.
- 4) Pada pernyataan “Gaji dan tunjangan yang anda terima sudah sesuai dengan beban pekerjaan anda”, dari 86 karyawan sebagian besar yaitu sebanyak 47 karyawan (54,7%) menyatakan sangat setuju, 37 karyawan (43%) menyatakan setuju, dan 2 karyawan (2,3%) menyatakan netral.
- 5) Pada pernyataan “Gaji dan tunjangan yang anda terima sesuai dengan Upah Minimal Regional (UMR)”, dari 86 karyawan sebagian besar yaitu sebanyak 81 karyawan (94,2%) menyatakan setuju, 2 karyawan (2,3%) menyatakan netral dan tidak setuju, 1 karyawan (1,2%) menyatakan sangat setuju.

- 6) Pada pernyataan “Perusahaan tidak hanya memberikan gaji dan tunjangan, namun juga menyediakan beberapa fasilitas penunjang lain”, dari 86 karyawan sebagian besar yaitu sebanyak 35 karyawan (40,7%) menyatakan setuju, 27 karyawan (31,4%) menyatakan netral, 22 karyawan (25,6%) menyatakan sangat setuju, dan 2 karyawan (2,3%) menyatakan tidak setuju.
- 7) Pada pernyataan “Pendapatan yang anda peroleh dari perusahaan, membuat anda ingin membantu meningkatkan produktivitas dengan memberikan yang terbaik hasil kerja”, dari 86 karyawan sebagian besar yaitu sebanyak 40 karyawan (46,5%) menyatakan setuju, 29 karyawan (33,7%) menyatakan netral, 12 karyawan (14%) menyatakan tidak setuju, dan 5 karyawan (5,8%) menyatakan sangat setuju.
- 8) Pada pernyataan “Selama ini anda tidak pernah merasa khawatir, karena apa yang telah diberikan oleh perusahaan sudah dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari”, dari 86 karyawan sebagian besar yaitu sebanyak 39 karyawan (45,3%) menyatakan sangat setuju, 32 karyawan (37,2%) menyatakan setuju, 12 karyawan (14%) menyatakan netral, dan 3 karyawan (3,5%) menyatakan tidak setuju.
- 9) Pada pernyataan “Gaji yang diberikan bagi karyawan dengan jabatan terendah di perusahaan anda, dirasa dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan pokok sehari-hari”, dari 86 karyawan sebagian besar yaitu sebanyak 56 karyawan (65,1%) menyatakan setuju, 27 karyawan (31,4%) menyatakan sangat setuju, dan 3 karyawan (3,5%) menyatakan netral.

b. Deskriptif Variabel Komunikasi (X₂)

Pernyataan yang digunakan untuk mengetahui tanggapan responden terhadap komunikasi yang ada di perusahaan, maka dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan 9 pernyataan. Hasil tanggapan responden terhadap pernyataan tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5
Jawaban Responden Terhadap Indikator Variabel Komunikasi (X₂)

No	Pernyataan Komunikasi (X ₂)	Jawaban Responden									
		1 (STS)	%	2 (TS)	%	3 (N)	%	4 (S)	%	5 (SS)	%
1	Pada saat membicarakan masalah pekerjaan, pimpinan sering mendominasi jalannya diskusi	0	0	0	0	22	25,6	49	57,0	15	17,4
2	Pimpinan dapat menciptakan suasana kerja yang tidak tegang	0	0	5	5,8	32	37,2	48	55,8	1	1,2
3	Pimpinan mau mendengarkan pendapat karyawan	2	2,3	6	7,0	24	27,9	53	61,6	1	1,2
4	Pimpinan dapat menghilangkan hal-hal yang dapat mengalihkan perhatian dari pembicaraan yang sedang berlangsung	3	3,5	6	7,0	46	63,5	30	34,9	1	1,2
5	Pimpinan mampu menempatkan diri pada posisi orang lain	3	3,5	0	0	24	27,9	53	61,6	6	7,0
6	Pimpinan bersikap sabar	0	0	2	2,3	36	41,9	41	47,7	7	8,1
7	Pimpinan dapat mengendalikan emosi	0	0	14	16,3	3	3,5	52	60,5	17	19,8
8	Pimpinan dapat Mencegah timbulnya suasana perdebatan	0	0	6	7,0	6	7,0	50	58,1	24	27,9
9	Pimpinan mengajukan berbagai pertanyaan sebagai bukti perhatiannya kepada karyawan	0	0	9	10,5	57	66,3	20	23,3	0	0

Sumber: Lampiran 3

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa jawaban responden atas indikator variabel komunikasi (X_2) adalah sebagai berikut:

- 1) Pada pernyataan “Pada saat membicarakan masalah pekerjaan, pimpinan sering mendominasi jalannya diskusi”, dari 86 karyawan sebagian besar yaitu sebanyak 49 karyawan (57%) menyatakan setuju, 22 karyawan (25,6%) menyatakan netral, dan 15 karyawan (17,4%) menyatakan sangat setuju.
- 2) Pada pernyataan “Pimpinan dapat menciptakan suasana kerja yang tidak tegang”, dari 86 karyawan sebagian besar yaitu sebanyak 48 karyawan (55,8%) menyatakan setuju, 32 karyawan (37,1%) menyatakan netral, 5 karyawan (5,8%) menyatakan tidak setuju, dan 1 karyawan (1,2%) menyatakan sangat setuju.
- 3) Pada pernyataan “Pimpinan mau mendengarkan pendapat karyawan”, dari 86 karyawan sebagian besar yaitu sebanyak 53 karyawan (61,6%) menyatakan setuju, 24 karyawan (27,9%) menyatakan netral, 6 karyawan (7%) menyatakan tidak setuju, 2 karyawan (2,3%) menyatakan sangat tidak setuju, dan 1 karyawan (1,2%) menyatakan sangat setuju.
- 4) Pada pernyataan “Pimpinan dapat menghilangkan hal-hal yang dapat mengalihkan perhatian dari pembicaraan yang sedang berlangsung”, dari 86 karyawan sebagian besar yaitu sebanyak 46 karyawan (53,5%) menyatakan netral, 30 karyawan (34,9%) menyatakan setuju, 6 karyawan (7%) menyatakan tidak setuju, 3 karyawan (3,5%) menyatakan sangat tidak setuju, dan 1 karyawan (1,2%) menyatakan sangat setuju.

- 5) Pada pernyataan “Pimpinan mampu menempatkan diri pada posisi orang lain”, dari 86 karyawan sebagian besar yaitu sebanyak 53 karyawan (61,6%) menyatakan setuju, 24 karyawan (27,9%) menyatakan netral, 6 karyawan (7%) menyatakan sangat setuju, dan 3 karyawan (3,5%) menyatakan sangat tidak setuju.
- 6) Pada pernyataan “Pimpinan bersikap sabar”, dari 86 karyawan sebagian besar yaitu sebanyak 41 karyawan (47,7%) menyatakan setuju, 36 karyawan (41,9%) menyatakan netral, 7 karyawan (8,1%) menyatakan sangat setuju, dan 2 karyawan (2,3%) menyatakan tidak setuju.
- 7) Pada pernyataan “Pimpinan dapat mengendalikan emosi”, dari 86 karyawan sebagian besar yaitu sebanyak 52 karyawan (60,5%) menyatakan setuju, 17 karyawan (19,8%) menyatakan sangat setuju, 14 karyawan (16,3%) menyatakan tidak setuju, dan 3 karyawan (3,5%) menyatakan netral.
- 8) Pada pernyataan “Pimpinan dapat Mencegah timbulnya suasana perdebatan”, dari 86 karyawan sebagian besar yaitu sebanyak 50 karyawan (58,1%) menyatakan setuju, 24 karyawan (27,9%) menyatakan sangat setuju, 6 karyawan (7%) menyatakan tidak setuju dan netral.
- 9) Pada pernyataan “Pimpinan mengajukan berbagai pertanyaan sebagai bukti perhatiannya kepada karyawan”, dari 86 karyawan sebagian besar yaitu sebanyak 57 karyawan (66,3%) menyatakan netral, 20 karyawan (23,3%) menyatakan setuju, 9 karyawan (10,5%) menyatakan tidak setuju.

c. Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan yang digunakan untuk mengetahui tanggapan responden terhadap kinerja karyawan, maka dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan 12 pernyataan. Hasil tanggapan responden terhadap pernyataan tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6
Jawaban Responden Terhadap Indikator Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan Kinerja Karyawan (Y)	Jawaban Responden									
		1 (STS)	%	2 (TS)	%	3 (N)	%	4 (S)	%	5 (SS)	%
1	Selama anda bekerja terdapat peningkatan kuantitas hasil kerja yang dicapai	0	0	0	0	15	17,4	57	66,3	14	16,3
2	Semua orang mengakui, bahwa terdapat peningkatan kualitas hasil kerja yang anda capai	0	0	2	2,3	25	29,1	59	68,6	0	0
3	Anda dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan	0	0	2	2,3	10	11,6	62	72,1	12	14,0
4	Anda dapat hadir di tempat kerja dengan tepat waktu	2	2,3	2	2,3	33	38,4	49	57,0	0	0
5	Anda dapat bekerja sama dengan karyawan lainnya	0	0	2	2,3	17	19,8	67	77,9	0	0
6	Anda merasa masih mampu menyelesaikan pekerjaan lain, meskipun tidak melakukan lembur	0	0	0	0	19	22,1	40	46,5	27	31,4
7	Anda merasa bahwa pekerjaan yang anda lakukan saat ini, lebih baik daripada capaian pada periode sebelumnya	0	0	2	2,3	10	11,6	32	37,2	42	48,8
8	Anda merasa masih mampu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat, daripada batasan waktu yang telah diberikan atasan	0	0	4	4,7	9	10,5	48	55,8	25	29,1

No	Pernyataan Kinerja Karyawan (Y)	Jawaban Responden									
		1 (STS)	%	2 (TS)	%	3 (N)	%	4 (S)	%	5 (SS)	%
9	Anda selalu aktif dalam mengikuti beberapa kegiatan yang diselenggarakan oleh perusahaan	0	0	6	7,0	9	10,5	50	58,1	21	24,4
10	Selama ini anda merasa bisa bekerja sama dengan karyawan manapun yang ditugaskan oleh pimpinan	0	0	10	11,6	24	27,9	42	48,8	10	11,6
11	Anda selalu siap dan bersedia, jika ditugaskan sebagai panitia penyelenggara kegiatan yang di gelar oleh perusahaan	0	0	8	9,3	3	3,5	61	70,9	14	16,3
12	Selama ini anda merasa mampu member kontribusi kepada kerja tim, meskipun sebenarnya tidak cocok dengan supervisor yang ditunjuk	0	0	0	0	13	15,1	65	75,6	8	9,3

Sumber: Lampiran 3

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa jawaban responden atas indikator variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebagai berikut:

- 1) Pada pernyataan “Selama anda bekerja terdapat peningkatan kuantitas hasil kerja yang dicapai”, dari 86 karyawan sebagian besar yaitu sebanyak 49 karyawan (57%) menyatakan setuju, 22 karyawan (25,6%) menyatakan netral, dan 15 karyawan (17,4%) menyatakan sangat setuju.
- 2) Pada pernyataan “Semua orang mengakui, bahwa terdapat peningkatan kualitas hasil kerja yang anda capai”, dari 86 karyawan sebagian besar yaitu sebanyak 59 karyawan (68,6%) menyatakan setuju, 25 karyawan (29,1%) menyatakan netral, dan 2 karyawan (2,3%) menyatakan tidak setuju.

- 3) Pada pernyataan “Anda dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan”, dari 86 karyawan sebagian besar yaitu sebanyak 62 karyawan (72,1%) menyatakan setuju, 12 karyawan (14%) menyatakan sangat setuju, 10 karyawan (11,6%) menyatakan netral, dan 2 karyawan (2,3%) menyatakan tidak setuju.
- 4) Pada pernyataan “Anda dapat hadir di tempat kerja dengan tepat waktu”, dari 86 karyawan sebagian besar yaitu sebanyak 49 karyawan (57%) menyatakan setuju, 33 karyawan (38,4%) menyatakan netral, 2 karyawan (2,3%) menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.
- 5) Pada pernyataan “Anda dapat bekerja sama dengan karyawan lainnya”, dari 86 karyawan sebagian besar yaitu sebanyak 67 karyawan (77,9%) menyatakan sangat setuju, 17 karyawan (19,8%) menyatakan setuju, dan 2 karyawan (2,3%) menyatakan tidak setuju.
- 6) Pada pernyataan “Anda merasa masih mampu menyelesaikan pekerjaan lain, meskipun tidak melakukan lembur”, dari 86 karyawan sebagian besar yaitu sebanyak 40 karyawan (46,5%) menyatakan setuju, 27 karyawan (31,4%) menyatakan sangat setuju, dan 19 karyawan (22,1%) menyatakan netral.
- 7) Pada pernyataan “Anda merasa bahwa pekerjaan yang anda lakukan saat ini, lebih baik daripada capaian pada periode sebelumnya”, dari 86 karyawan sebagian besar yaitu sebanyak 42 karyawan (48,8%) menyatakan sangat setuju, 32 karyawan (37,2%) menyatakan setuju, 10 karyawan (11,6%) menyatakan netral, dan 2 karyawan (2,3%) menyatakan tidak setuju.

- 8) Pada pernyataan “Anda merasa masih mampu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat, daripada batasan waktu yang telah diberikan atasan”, dari 86 karyawan sebagian besar yaitu sebanyak 48 karyawan (55,8%) menyatakan setuju, 25 karyawan (29,1%) menyatakan sangat setuju, 9 karyawan (10,5%) menyatakan netral, dan 4 karyawan (4,7%) menyatakan tidak setuju.
- 9) Pada pernyataan “Anda selalu aktif dalam mengikuti beberapa kegiatan yang diselenggarakan oleh perusahaan”, dari 86 karyawan sebagian besar yaitu sebanyak 50 karyawan (58,1%) menyatakan setuju, 21 karyawan (24,4%) menyatakan sangat setuju, 9 karyawan (10,5%) menyatakan netral, dan 6 karyawan (7%) menyatakan tidak setuju.
- 10) Pada pernyataan “Selama ini anda merasa bisa bekerja sama dengan karyawan manapun yang ditugaskan oleh pimpinan”, dari 86 karyawan sebagian besar yaitu sebanyak 42 karyawan (48,8%) menyatakan setuju, 24 karyawan (27,9%) menyatakan netral, 10 karyawan (11,6%) menyatakan sangat setuju dan tidak setuju.
- 11) Pada pernyataan “Anda selalu siap dan bersedia, jika ditugaskan sebagai panitia penyelenggara kegiatan yang di gelar oleh perusahaan”, dari 86 karyawan sebagian besar yaitu sebanyak 61 karyawan (70,9%) menyatakan setuju, 14 karyawan (16,3%) menyatakan sangat setuju, 8 karyawan (9,3%) menyatakan tidak setuju, dan 3 karyawan (3,5%) menyatakan netral.

12) Pada pernyataan “Selama ini anda merasa mampu member kontribusi kepada kerja tim, meskipun sebenarnya tidak cocok dengan supervisor yang ditunjuk”, dari 86 karyawan sebagian besar yaitu sebanyak 65 karyawan (75,6%) menyatakan setuju, 8 karyawan (9,3%) menyatakan sangat setuju, dan 13 karyawan (15,1%) menyatakan netral.

B.4 Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dapat dilakukan dengan cara melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel kemudian membandingkan dengan r tabel. Kriteria uji validitas menurut Ghozali (2013:45) adalah:

- a. Jika nilai *correlated item – total correlation* > r tabel, maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid
- b. Jika nilai *correlated item – total correlation* < r tabel, maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid

Perhitungan r tabel pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$r \text{ tabel} = r_{(\alpha;n-2)}$$

Dimana : n = Jumlah sampel

$$\alpha = \text{level of significance } 5\% \text{ atau } 0,05$$

$$r \text{ tabel} = r_{(\alpha;86-2)}$$

$$r \text{ tabel} = r_{(0,05;84)} = 0,212$$

Dari perhitungan dengan menggunakan program SPSS 24 diperoleh r hitung (*correlated item – total correlation*) sebagai berikut:

Tabel 4.7
Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	<i>Correlated Item – Total Correlation</i>	r tabel	Keterangan
Kompensasi (X ₁)	X _{1.1}	0,434	0,212	Valid
	X _{1.2}	0,452	0,212	Valid
	X _{1.3}	0,466	0,212	Valid
	X _{1.4}	0,364	0,212	Valid
	X _{1.5}	0,376	0,212	Valid
	X _{1.6}	0,614	0,212	Valid
	X _{1.7}	0,502	0,212	Valid
	X _{1.8}	0,308	0,212	Valid
	X _{1.9}	0,319	0,212	Valid
Komunikasi (X ₂)	X _{2.1}	0,583	0,212	Valid
	X _{2.2}	0,632	0,212	Valid
	X _{2.3}	0,355	0,212	Valid
	X _{2.4}	0,368	0,212	Valid
	X _{2.5}	0,311	0,212	Valid
	X _{2.6}	0,551	0,212	Valid
	X _{2.7}	0,341	0,212	Valid
	X _{2.8}	0,508	0,212	Valid
	X _{2.9}	0,456	0,212	Valid
Kinerja karyawan (Y)	Y ₁	0,510	0,212	Valid
	Y ₂	0,511	0,212	Valid
	Y ₃	0,431	0,212	Valid
	Y ₄	0,390	0,212	Valid
	Y ₅	0,501	0,212	Valid
	Y ₆	0,369	0,212	Valid
	Y ₇	0,567	0,212	Valid
	Y ₈	0,475	0,212	Valid
	Y ₉	0,381	0,212	Valid
	Y ₁₀	0,441	0,212	Valid
	Y ₁₁	0,336	0,212	Valid
	Y ₁₂	0,335	0,212	Valid

Sumber: Lampiran 3

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *correlated item – total correlation* masing-masing pernyataan pada variabel kompensasi (X_1), komunikasi (X_2), dan kinerja karyawan (Y) lebih besar dari r tabel, sehingga masing-masing indikator pernyataan dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas variabel ditentukan berdasarkan nilai *alpha cronbach*, apabila nilai alpha lebih besar dari 0,6 maka dikatakan variabel tersebut reliabel atau dapat diandalkan. Hasil uji reliabilitas pada masing-masing variabel pada penelitian ini adalah:

Tabel 4.8
Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	Alpha Cronbach	Keterangan
Kompensasi (X_1)	0,738	Reliabel
Komunikasi (X_2)	0,763	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,789	Reliabel

Sumber: Lampiran 3

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa *alpha cronbach* masing-masing variabel lebih dari 0,6 yang berarti bahwa semua jawaban responden terhadap pernyataan pada variabel kompensasi (X_1), komunikasi (X_2), dan kinerja karyawan (Y) dapat diandalkan atau reliabel.

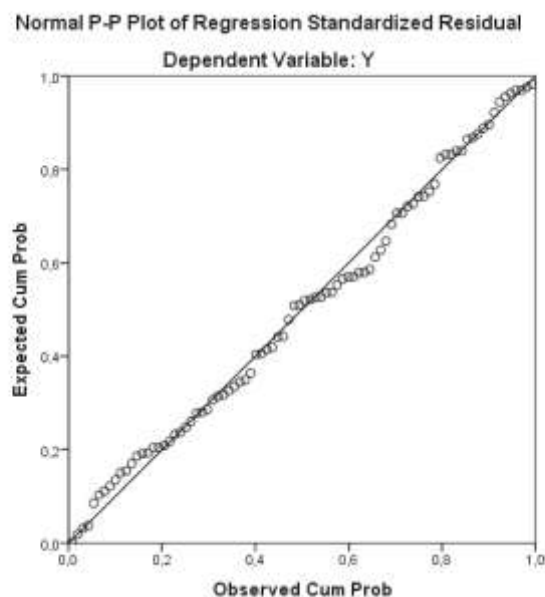
B.5 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Salah satu cara untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram. Dasar pengambilan keputusan menurut Ghozali (2013:161) adalah:

- Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Dari hasil pengolahan data dengan program SPSS 24 diperoleh hasil sebagai berikut:



Gambar 4.1
Uji Normalitas
Sumber: Lampiran 3

Dari grafik *normal probability plot* diketahui bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Nilai *cut off* yang digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinieritas menurut Ghazali (2013:105) adalah:

- a. Jika nilai *tolerance* $< 0,10$ dan *VIF* > 10 , maka terdapat korelasi yang terlalu besar di antara salah satu variabel bebas dengan variabel-variabel bebas yang lain (terjadi multikolinieritas)
- b. Jika nilai *tolerance* $> 0,10$ dan *VIF* < 10 , maka tidak terjadi multikolinieritas.

Dari hasil pengolahan data dengan program SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.9
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,897	,338		2,650	,010		
	X1	,604	,079	,622	7,660	,000	,891	1,122
	X2	,181	,071	,206	2,533	,013	,891	1,122

a. Dependent Variable: Y
Sumber: Lampiran 3

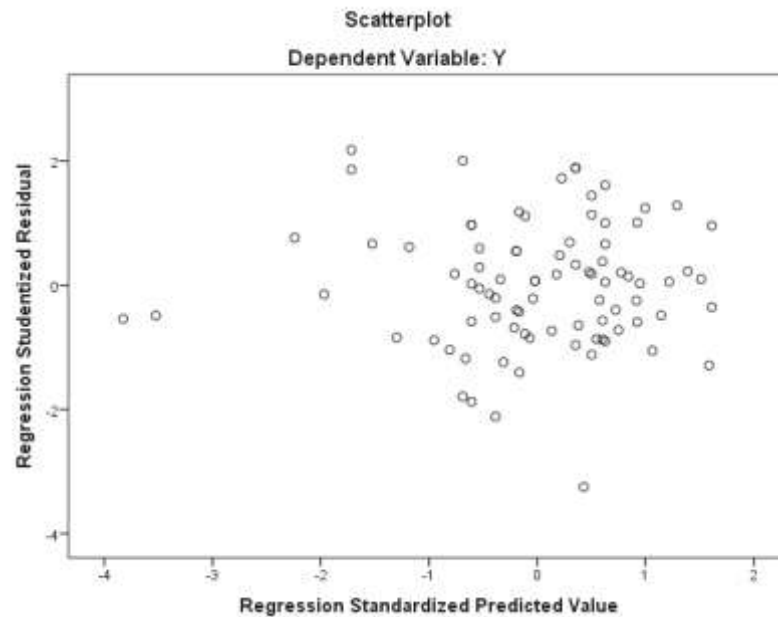
Dari tabel di atas diketahui bahwa variabel kompensasi (X_1) dan komunikasi (X_2) mempunyai nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 dan VIF lebih kecil dari 10, maka penelitian ini bebas dari multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan variasi dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Menurut Ghazali (2013:139) deteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik *scatter plot* dengan kriteria sebagai berikut:

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

Dari hasil pengolahan data dengan program SPSS 24 diperoleh hasil sebagai berikut:



Gambar 4.2
Uji Heteroskedastisitas
 Sumber: Lampiran 3

Dari gambar tersebut diketahui bahwa titik-titik data tersebar di daerah antara 0 – Y dan tidak membentuk pola tertentu, maka model regresi yang terbentuk diidentifikasi tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear berganda ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka diidentifikasi terjadi masalah autokorelasi. Regresi yang baik adalah regresi yang tidak terjadi autokorelasi di dalamnya.

Untuk mendeteksi autokorelasi dapat dilakukan dengan uji Durbin Watson (DW) dengan ketentuan menurut Sunyoto (2014:116) sebagai berikut:

- a. Angka DW di bawah -2 berarti ada autokorelasi positif
- b. Angka DW di antara -2 sampai +2 berarti tidak ada autokorelasi
- c. Angka DW di atas +2 berarti ada autokorelasi negatif

Dari hasil pengolahan data dengan program SPSS 24 diperoleh hasil Durbin Watson (DW) sebagai berikut:

Tabel 4.10
Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,716 ^a	,513	,501	,26547	1,688

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan pengujian di atas diketahui bahwa model regresi yang terbentuk tidak terjadi autokorelasi karena mempunyai angka Durbin Watson di antara di antara -2 sampai +2 yaitu sebesar 1,688.

B.6 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda pada penelitian ini digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antara variabel kompensasi (X_1) dan komunikasi (X_2) sebagai variabel bebas dengan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Persamaan regresi linier berganda yang didapat dari hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 24 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.11
Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,897	,338		2,650	,010
	X1	,604	,079	,622	7,660	,000
	X2	,181	,071	,206	2,533	,013

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Lampiran 3

Dari tabel di atas diperoleh model regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,897 + 0,604 X_1 + 0,181 X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda di atas dapat dijelaskan bahwa:

1. Nilai konstanta sebesar 0,897. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel kompensasi (X_1) dan komunikasi (X_2) sama dengan nol, maka kinerja karyawan (Y) akan konstan sebesar 0,897 satuan.
2. Nilai koefisien regresi kompensasi (X_1) bernilai positif yaitu 0,604. Nilai positif menunjukkan adanya perubahan yang searah. Artinya jika kompensasi (X_1) ditingkatkan sebesar satu satuan, maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,604 dan sebaliknya jika kompensasi (X_1) menurun sebesar satu satuan, maka akan dapat menurunkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,604 dengan asumsi variabel komunikasi (X_2) konstan.
3. Nilai koefisien regresi komunikasi (X_2) bernilai positif yaitu 0,181. Nilai positif menunjukkan adanya perubahan yang searah. Artinya jika komunikasi (X_2) ditingkatkan sebesar satu satuan, maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,181 dan sebaliknya jika komunikasi (X_2) menurun sebesar satu satuan, maka akan dapat menurunkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,181 dengan asumsi variabel kompensasi (X_1) konstan.

B.7 Analisis Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Analisis koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2013:83). Pada penelitian ini analisis koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar variabel kompensasi (X_1) dan komunikasi (X_2) dapat menjelaskan atau mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Y). Nilai R^2 adalah antara 0 sampai 1. Nilai R^2 yang kecil menunjukkan kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 24 didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.12
Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,716 ^a	,513	,501	,26547

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasi (R^2) atau R Square adalah sebesar 0,513 atau 51,3%. Hal ini menunjukkan bahwa 51,3% variasi naik turunnya kinerja karyawan (Y) dapat dipengaruhi oleh variasi naik turunnya kompensasi (X_1) dan komunikasi (X_2), sedangkan sisanya sebesar 48,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

C. Pengujian Hipotesis

C.1 Pengujian Pengaruh Simultan

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh simultan antara variabel kompensasi (X_1) dan komunikasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Kriteria pengambilan keputusan dengan uji F menurut Ghozali (2013:98) adalah jika nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka secara simultan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Sedangkan kriteria uji F dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka secara simultan kompensasi (X_1) dan komunikasi (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka secara simultan kompensasi (X_1) dan komunikasi (X_2) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Dari hasil pengolahan data menggunakan program SPSS 24 didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.13
Uji Pengaruh Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6,157	2	3,079	43,684	,000 ^b
	Residual	5,849	83	,070		
	Total	12,006	85			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Lampiran 3

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000 artinya secara simultan kompensasi (X_1) dan komunikasi (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

C.2 Pengujian Pengaruh Parsial

Pengujian pengaruh parsial pada penelitian ini menggunakan uji t. Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh parsial antara variabel kompensasi (X_1) dan komunikasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Kriteria pengambilan keputusan dengan uji t menurut Ghozali (2013:98) adalah jika nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka secara parsial variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Sedangkan kriteria uji t dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka secara parsial kompensasi (X_1) dan komunikasi (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka secara parsial kompensasi (X_1) dan komunikasi (X_2) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Dari hasil pengolahan data menggunakan program SPSS 24 didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.14
Uji Pengaruh Parsial
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,897	,338		2,650	,010
	X1	,604	,079	,622	7,660	,000
	X2	,181	,071	,206	2,533	,013

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Lampiran 3

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa:

1. Nilai signifikansi variabel kompensasi (X_1) lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000 artinya secara parsial kompensasi (X_1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Nilai signifikansi variabel komunikasi (X_2) lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,013 artinya secara parsial komunikasi (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

D. Pembahasan

D.1 Pengaruh Simultan

Kompensasi (X_1) dan komunikasi (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) yang dibuktikan dengan hasil uji F yang menunjukkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000. Hasil ini berarti mendukung hipotesis bahwa “Diduga kompensasi dan komunikasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Aneka Pratama Plastindo”.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT Aneka Pratama Plastindo dipengaruhi oleh kompensasi yang diterima karyawan dan komunikasi yang ada di PT Aneka Pratama Plastindo baik komunikasi antara pimpinan dengan karyawan maupun komunikasi antar karyawan. Oleh karena itu PT Aneka Pratama Plastindo sebaiknya terus meningkatkan kinerja karyawannya dengan cara memperhatikan kompensasi yang diberikan pada karyawannya, serta menjaga komunikasi yang ada di perusahaan.

D.2 Pengaruh Parsial

Kompensasi (X_1) dan komunikasi (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) yang dibuktikan dengan hasil uji t yang menunjukkan nilai signifikansi variabel kompensasi (X_1) dan komunikasi (X_2) lebih kecil dari 0,05. Hasil ini berarti mendukung hipotesis bahwa “Diduga kompensasi dan komunikasi secara sendiri-sendiri (parsial) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Aneka Pratama Plastindo”.

Kompensasi (X_1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) karena mempunyai nilai signifikansi pada uji t lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000. Penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang tepat dapat meningkatkan kinerja karyawan, untuk itu PT Aneka Pratama Plastindo sebaiknya memperhatikan kompensasi yang diberikannya agar karyawan mempunyai kinerja yang tinggi. Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Sunyoto (2015:26), bahwa balas jasa yang diberikan kepada karyawan dapat memotivasi kerja karyawan agar mencapai tingkat prestasi yang diinginkan. Selain itu menurut Handoko (2011:155), kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena karyawan berharap dengan kompensasi yang diterimanya dapat memenuhi kebutuhannya dan mampu meningkatkan kesejahteraan hidupnya, sehingga bila para karyawan memandang kompensasinya tidak memadai, maka prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerjanya akan turun.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Liando, *et al.* (2016) serta penelitian yang dilakukan oleh Wijaya dan Andreani (2015) dengan hasil penelitian kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Komunikasi (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) karena mempunyai nilai signifikansi pada uji t lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,013. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sopiah (2008:142) bahwa salah satu fungsi komunikasi adalah untuk membangkitkan motivasi karyawan. Fungsi ini berjalan ketika pimpinan ingin meningkatkan kinerja karyawan, misalnya pimpinan menjelaskan atau menginformasikan seberapa baik karyawan telah bekerja dan dengan cara bagaimana karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Partini dan Hartono (2013) dengan hasil penelitian komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.