

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Perusahaan

Ria Djenaka Shining Batu merupakan salah satu usaha yang bergerak di bidang food and beverage service. Perusahaan ini dimiliki oleh Fiky Nugrahawan Affandi group yang berada di kota Batu Jawa Timur. Sebelum bernama Ria Djenaka seperti saat ini, café ini bernama Warung Babe. Dimana warung ini khusus bergerak sebagai rumah makan keluarga dengan menu andalan ayam babe dan olahan ikan gurame. Namun, pada tanggal 28 februari 2014 bapak Fiky selaku pemilik usaha merubah total Warung Babe yang sebelumnya hanya rumah makan menjadi Ria Djenaka Shining Batu yang merupakan perpaduan cafe dan restoran. Hal ini dilakukan pemilik usaha karena melihat perkembangan warung babe yang kurang prospektif, sedangkan usaha cafe Ria Djenaka yang sebelumnya sudah dibuka di Malang kota memiliki perkembangan usaha yang sangat bagus. Melihat dari hal itu pemilik usaha akhirnya membuka cabang Ria Djenaka di kota batu dengan mengganti usaha sebelumnya yang bernama Warung Babe.

4.1.2 Atmosfer Café Ria Djenaka Shining Batu

Ria Djenaka Shining batu mengusung tema dengan suasana (atmosfer) santai dan rileks. Cafe ini bertemakan “GOOD FOOD WITH COFFE MOOD” yang mengajak pengunjungnya menikmati sajian yang disediakan dengan suasana nyaman

dan santai. Paduan menu ala café dan resto serta sajian makanan-makanan tradisional, asia dan western menjadi daya tarik tersendiri bagi para pengunjung café ini dari segala umur.

4.2. Gambaran Umum Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan Ria Djenaka Shining Batu sebanyak 50 responden. Melalui gambaran umum responden, dapat dilihat karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, masa kerja, dan pendidikan terakhir karyawan.

4.2.1. Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Responden

Gambaran umum karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, disajikan pada Tabel 4.1.

Tabel 4.1.
Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Prosentase (%)
Laki-laki	35	70%
Perempuan	15	30%
Jumlah	50	100%

Sumber: Data primer diolah, 2015

Berdasarkan Tabel 4.1. dapat diketahui bahwa responden mayoritas berjenis kelamin laki-laki dengan perolehan prosentase sebesar 70%, sedangkan responden perempuan memperoleh prosentase sebesar 30%. Dari frekuensi jenis kelamin responden diatas dapat diketahui bahwa mayoritas yang bekerja di Ria Djenaka Shining Batu didominasi oleh laki-laki. Hal ini dikarenakan job desc di Ria Djenaka sendiri memerlukan banyak pekerja laki-laki daripada perempuan.

4.2.2. Distribusi Frekuensi Usia Responden

Gambaran umum karakteristik responden berdasarkan usia responden, disajikan pada Tabel 4.2.

Tabel 4.2.
Distribusi Frekuensi Usia Responden

Usia	Frekuensi (Orang)	Prosentase (%)
< 20 tahun	1	2%
20-30 tahun	36	72%
31-40 tahun	9	18%
41-50 tahun	4	8%
Jumlah	50	100%

Sumber: Data primer diolah, 2015

Berdasarkan Tabel 4.2. dapat diketahui bahwa responden yang berusia <20 tahun memiliki prosentase 2%, yang berusia 20-30 memiliki prosentase sebesar 72%, yang berusia 31-40 tahun memiliki prosentase sebesar 18%, dan yang berusia 41-50 tahun memiliki prosentase 8%. Mayoritas responden pada penelitian ini adalah berusia 20-30 tahun dengan prosentase sebesar 72%. Hal ini dikarenakan para pekerja di Ria Djenaka sendiri rata-rata berusia 20-30 tahun yaitu usia lulusan SMA yang langsung bekerja ataupun mahasiswa yang bekerja sampingan di tempat tersebut.

4.2.3. Distribusi Frekuensi Masa Kerja Responden

Gambaran umum karakteristik responden berdasarkan masa kerja, disajikan pada Tabel 4.3.

Tabel 4.3.
Distribusi Frekuensi Masa Kerja Responden

Masa Bekerja	Frekuensi (Orang)	Prosentase (%)
< 3 bulan	3	6%
3-6 bulan	34	68%
6-12 bulan	13	26%
Jumlah	50	100%

Sumber: Data primer diolah, 2015

Berdasarkan Tabel 4.3. mengenai lama masa kerja yang dimiliki oleh responden pada saat bekerja di Ria Djenaka Shining Batu. Pegawai dengan masa kerja <3 bulan memiliki persentase sebesar 6%, untuk 3-6 bulan memiliki persentase sebesar 68%, dan untuk masa kerja 6-12 bulan memiliki persentase sebesar 26%. Presentase tertinggi terletak pada masa kerja 3-6 bulan. Hal tersebut dikarenakan banyaknya mahasiswa yang bekerja di Ria Djenaka hanya untuk sampingan saja dan tidak untuk menetap lama.

4.2.4. Distribusi Frekuensi Pendidikan Responden

Gambaran umum karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan responden, disajikan pada Tabel 4.4.

Tabel 4.4.
Distribusi Frekuensi Tingkat Pendidikan Responden

Tingkat Pendidikan	Frekuensi (Orang)	Prosentasi (%)
SMA	47	94%
Diploma	2	4%
Sarjana (S1)	1	2%
Jumlah	50	100

Sumber: Data primer diolah, 2015

Berdasarkan Tabel 4.4. di atas dapat diketahui bahwa responden yang memiliki pendidikan terakhir SMA yaitu dengan persentase tertinggi sebesar 94%. Untuk pendidikan Diploma memiliki prosentase sebesar 4%, dan untuk pendidikan S1 memiliki prosentase sebesar 2%, Hal ini dikarenakan jumlah karyawan yang berada di posisi operasional lebih banyak dibandingkan jabatan-jabatan penting (manajer) dan banyaknya mahasiswa yang sedang mengemban studi sambil bekerja di tempat tersebut.

4.3 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Pada bagian ini akan diketahui distribusi item-item dari variabel Iklim Kerja (X1), Kompetensi karyawan (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) secara keseleuruhan diperoleh dari jawaban responden melalui kuesioner, baik dalam freskuensi jumlah. Angka presentase, rata-rata per item dan per variabel. Agar varibel dapat terdeskriptifkan maka hasil rat-rata skor dikelompokkan berdasarkan rentang sebagai berikut:

- a) Jawaban Sangat Setuju (SS) diberi skor 5
- b) Jawaban Setuju (S) diberi skor 4
- c) Jawaban Ragu-ragu (R) diberi skor 3
- d) Jawaban Tidak Setuju (TS) diberi skor 2
- e) Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1

Berdasarkan kuesioner yang telah diberikan kepada responden, maka dapat diketahui presentase distribusi untuk masing-masing item dari setiap variabel penelitian sebagai berikut:

4.4. Distribusi Jawaban Responden

4.4.1. Distribusi Jawaban Item Variabel Iklim Kerja (X_1)

Variabel Iklim kerja terdapat sepuluh item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 4.5 di bawah ini:

Tabel 4.5

Distribusi Frekuensi Variabel Iklim kerja(X_1)

Item	SS		S		RR		TS		STS		Jumlah		Rata-rata
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%	
X1.1	13	26.0	22	44.0	3	6.0	9	18.0	3	6.0	50	100	3.66
X1.2	11	22.0	25	50.0	0	0.0	10	20.0	4	8.0	50	100	3.58
X1.3	14	28.0	22	44.0	2	4.0	8	16.0	4	8.0	50	100	3.68
X1.4	11	22.0	24	48.0	1	2.0	9	18.0	5	10.0	50	100	3.54
X1.5	8	16.0	26	52.0	2	4.0	9	18.0	5	10.0	50	100	3.46
X1.6	13	26.0	21	42.0	2	4.0	10	20.0	4	8.0	50	100	3.58
X1.7	11	22.0	25	50.0	2	4.0	9	18.0	3	6.0	50	100	3.64
X1.8	15	30.0	20	40.0	2	4.0	7	14.0	6	12.0	50	100	3.62
X1.9	3	6.0	33	66.0	0	0.0	10	20.0	4	8.0	50	100	3.42
X1.10	14	28.0	22	44.0	0	0.0	10	20.0	4	8.0	50	100	3.64
												3.58	

Sumber : data primer diolah 2015

Pada Tabel 4.5 dapat diketahui bahwa dari 50 responden, terdapat 13 responden atau 26% yang menyatakan sangat setuju tentang item pertama Mendapatkan gaji sesuai dengan tanggung jawab kinerja, yang menyatakan setuju

sebanyak 22 responden atau 44%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 3 responden atau 6%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 9 responden atau 18%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 3 responden atau 6%. Dari perolehan nilai rata-rata item X1.1 sebesar 3.66, hal ini menandakan bahwa masih ada yang harus dibenahi perusahaan mengenai sistem gaji yang diterapkan kepada karyawan, dilihat dari hasil perhitungan dan penskoran menurut skala likert.

Untuk item kedua yaitu Mendapatkan tunjangan yang sesuai dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 responden atau 22%, yang menyatakan setuju sebanyak 25 responden atau 50%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 0 responden atau 0%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 10 responden atau 20%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 4 responden atau 8%. Item X1.2 mendapatkan nilai rata 3.58, menurut skala likert belum bisa dikatakan baik, maka perusahaan harus memperhatikan tunjangan yang diberikan ke karyawan agar kinerja karyawan dapat meningkat melalui pemberian tunjangan yang sesuai.

Untuk item ketiga yaitu Berhubungan baik dengan rekan kerja dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 responden atau 28%, yang menyatakan setuju sebanyak 22 responden atau 44%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 2 responden atau 4%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 8 responden atau 16%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 4 responden atau 8%. Item X1.3 memperoleh hasil 3.68, hal ini menandakan bahwa perlu

peningkatan dalam hubungan antar karyawan dengan cara member program refreshing kepada karyawan guna memupuk kebersamaan antar karyawan.

Untuk item keempat yaitu Mendapatkan dukungan dari rekan kerja dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 responden atau 22%, yang menyatakan setuju sebanyak 24 responden atau 48%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 1 responden atau 2%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 9 responden atau 18%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 5 responden atau 10%. Hasil rata-rata item X1.4 yaitu 3.54, hal ini mengindikasikan bahwa kurangnya dukungan antar karyawan untuk melaksanakan kinerja yang baik, maka dari itu para karyawan dituntut untuk lebih bisa saling dukung antar karyawan agar pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik dan sesuai yang diharapkan oleh atasan.

Untuk item kelima yaitu Adanya peraturan cara berpakaian karyawan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 responden atau 16%, yang menyatakan setuju sebanyak 26 responden atau 52%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 2 responden atau 4%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 9 responden atau 18%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 5 responden atau 10%. Item X1.5 menghasilkan nilai rata-rata 3.46, hal ini membuktikan bahwa kurang tertibnya peraturan cara berpakaian karyawan, maka untuk karyawan perlu perhatian lebih untuk memperhatikan hal ini supaya tata tertib perusahaan agar berjalan dengan baik, atasan perlu melakukan teguran apabila karyawan masih banyak yang melanggar aturan berpakaian.

Untuk item keenam yaitu Menjalankan peraturan atau kebijakan dari atasan dengan baik dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 responden atau 26%, yang menyatakan setuju sebanyak 21 responden atau 42%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 2 responden atau 4%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 10 responden atau 20%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 4 responden atau 8%. Item X1.6 menghasilkan nilai rata-rata sebesar 3.58, hal ini peraturan dan kebijakan dari atasan kurang diperhatikan oleh karyawan, perlu peningkatan yang dianjurkan ke karyawan guna mendapatkan kinerja yang baik dan sesuai standart perusahaan.

Untuk item ketujuh yaitu Kejelasan pembagian tugas ke karyawan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 responden atau 22%, yang menyatakan setuju sebanyak 25 responden atau 50%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 2 responden atau 4%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 9 responden atau 18%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 3 responden atau 6%. Item X1.7 menghasilkan nilai rata-rata sebesar 3.64, belum bisa dikatakan baik menurut skala likert, karyawan merasa belum jelas mengenai pembagian tugas yang diberikan oleh atasan, perlu perhatian bagi atasan untuk lebih detail dalam membagi tugas ke karyawan.

Untuk item kedelapan yaitu Melaksanakan pekerjaan sesuai pembagian tugas dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 responden atau 30%, yang menyatakan setuju sebanyak 20 responden atau 40%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 2 responden atau 4%, yang menyatakan tidak

setuju sebanyak 7 responden atau 14%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 6 responden atau 12%. Item X1.8 menghasilkan nilai sebesar 3.62, hal dalam melaksanakan pekerjaan sesuai pembagian tugas tergolong kurang baik, karyawan perlu meningkatkan semangat kerja atau motivasi dalam bekerja dan juga atasan perlu mengarahkan karyawan agar karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan baik.

Untuk item kesembilan yaitu Keadilan mengenai kebijakan dari atasan ke bawahan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 responden atau 6%, yang menyatakan setuju sebanyak 33 responden atau 66%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 0 responden atau 0%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 10 responden atau 20%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 4 responden atau 8%. Item keadilan dan kebijakan atasan ke bawahan (X1.9) mendapatkan nilai sebesar 3.42, hal ini menandakan bahwa kurangnya keadilan dan kebijakan yang diterapkan ke karyawan, hal ini perusahaan harus lebih memperhatikan lagi, dengan asumsi kinerja karyawan akan baik jika kebijakan dan keadilan yang diberikan ke karyawan dapat diterima dengan baik oleh karyawan.

Untuk item kesepuluh yaitu Kesesuaian kebijakan dari atasan ke bawahan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 responden atau 28%, yang menyatakan setuju sebanyak 22 responden atau 44%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 0 responden atau 0%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 10 responden atau 20%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 4 responden atau 8%. Item X1.10 memperoleh hasil sebesar 3.64, hal ini

menandakan bahwa kebijakan dari atasan kebawah kurang sesuai. Perlu perbaikan kebijakan yang diterapkan oleh perusahaan untuk karyawan, agar karyawan merasa senang dalam menjalankan pekerjaannya dan tidak menutup kemungkinan kinerja karyawan akan meningkat.

Variabel X1.3 memiliki rata-rata tertinggi yaitu berhubungan baik dengan rekan kerja. Hal ini berarti karyawan memiliki hubungan yang belum bisa dikatakan baik antar pekerja di café tersebut sesuai dengan kriteria penskoran dari skala likert. Maka dari itu sangat perlu upaya peningkatan komunikasi antar karyawan di café tersebut. Perusahaan perlu mencanangkan program guna meningkatkan hubungan baik antar karyawan dengan mengadakan refreshing atau gathering bersama.

Rata-rata keseluruhan dari variabel iklim kerja (x_1) yaitu 3.58. hal ini menandakan bahwa iklim kerja yang ada di ria djenaka shining batu sendiri tergolong belum bisa dikatakan baik sesuai dengan kriteria penskoran dari skala likert. Maka dari itu perusahaan perlu menciptakan iklim kerja yang baik dengan memperhatikan peraturan maupun kebijakan ke karyawan yang mudah diterima oleh karyawan dengan catatan tetap memperhatikan hak dan kewajiban sebagai atasan maupun karyawan harus seimbang. Dari situlah iklim kerja yang ada di Ria Djenaka dapat terpenuhi.

4.4.2. Distribusi Jawaban Item Variabel Kompetensi Karyawan (X_2)

Variabel Kompetensi karyawan terdapat enam item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 4.6 :

Tabel 4.6
Distribusi Frekuensi Variabel Kompetensi karyawan (X2)

Item	SS		S		RR		TS		STS		Jumlah		Rata-rata
	f	%	f	%	f	%	F	%	f	%	Jumlah	%	
X2.1	9	18.0	27	54.0	1	2.0	12	24.0	1	2.0	50	100	3.62
X2.2	14	28.0	22	44.0	2	4.0	7	14.0	5	10.0	50	100	3.66
X2.3	11	22.0	23	46.0	3	6.0	8	16.0	5	10.0	50	100	3.54
X2.4	13	26.0	22	44.0	1	2.0	9	18.0	5	10.0	50	100	3.58
X2.5	12	24.0	24	48.0	1	2.0	9	18.0	4	8.0	50	100	3.62
X2.6	9	18.0	26	52.0	1	2.0	11	22.0	3	6.0	50	100	3.54
													3.59

Sumber : data primer diolah 2015

Pada Tabel 4.6 dapat diketahui bahwa dari 50 responden, terdapat 9 responden atau 18% yang menyatakan sangat setuju tentang mengetahui tentang Kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas sesuai arahan atasan, yang menyatakan setuju sebanyak 27 responden atau 54%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 1 responden atau 2%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 12 responden atau 24%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau 2%. Item X2.1 memperoleh hasil 3.62, hal ini menandakan bahwa kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas dirasa kurang, perlu peningkatan yang nyata agar kinerja yang ada di Ria Djenaka Shining Batu dapat meningkat dan stabil.

Untuk item kedua yaitu Mampu menjalankan tugas dengan baik dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 responden atau 28%, yang menyatakan setuju sebanyak 22 responden atau 44%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 2 responden atau 4%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 7 responden atau 14%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 5 responden atau 10%. Item X2.2 memperoleh hasil nilai rata-rata sebesar 3.66, dapat dikatakan kurang baik, karyawan perlu meningkatkan skill nya agar kinerja karyawan yang baik dapat terpenuhi.

Untuk item ketiga yaitu Mampu menerapkan konsep kerja dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 responden atau 22%, yang menyatakan setuju sebanyak 23 responden atau 46%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 3 responden atau 6%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 8 responden atau 16%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 5 responden atau 10%. Hasil item X2.3 memperoleh nilai sebesar 3.54, hal ini menandakan bahwa kemampuan karyawan dalam menerapkan konsep kerja dirasa masih kurang, maka perlu adanya peningkatan dengan memperhatikan semua arahan dari atasan dengan baik.

Item keempat yaitu Mampu bekerja sama dengan tim dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 responden atau 26%, yang menyatakan setuju sebanyak 22 responden atau 44%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 1 responden atau 2%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 9 responden atau 18%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 5 responden atau 10%.

Hasil perhitungan dari item X2.4 sebesar 3.58, hal ini dapat diketahui bahwa kerja sama antar tim di Ria Djenaka Shining Batu masih dirasa kurang, maka perlu peningkatan yang nyata dalam kerja sama antar tim agar kinerja karyawan dapat meningkat dan sesuai dengan standart yang di tetapkan oleh perusahaan.

Item kelima yaitu Mampu berkomunikasi dan berinteraksi dengan baik kepada rekan kerja atau atasan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 responden atau 24%, yang menyatakan setuju sebanyak 24 responden atau 48%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 1 responden atau 2%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 9 responden atau 18%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 4 responden atau 8%. Item X2.5 menghasilkan nilai sebesar 3.62, hal ini menandakan bahwa kurangnya komunikasi dan interaksi yang baik kepada rekan kerja maupun atasan, dalam sebuah perusahaan diperlukannya komunikasi yang baik, komunikasi menjadi faktor penting untuk melakukan pekerjaan, untuk itu para karyawan harus meningkatkan komunikasi kepada rekan kerja maupun atasan agar pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik.

Item keenam yaitu Mampu menjaga sopan santun dan tingkah laku kepada rekan kerja atau atasan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 responden atau 18%, yang menyatakan setuju sebanyak 26 responden atau 52%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 1 responden atau 2%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 11 responden atau 22%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 3 responden atau 6%. Item X2.6 memperoleh hasil rata-rata sebesar 3.54, hal ini menandakan bahwa kurangnya rasa

menjaga sopan santun dan tingkah laku ke karyawan maupun atasan, hal ini harus diperhatikan dan perlu perbaikan dalam hal menjaga tingkah laku dan sopan santun.

Variabel X2.2 memiliki rata-rata tertinggi yaitu mampu menjalankan tugas dengan baik. Hal ini berarti karyawan di café tersebut memiliki kemampuan yang belum bisa dikatakan baik dalam menjalankan tugas. Hal ini didasari oleh kriteria penskoran dari skala likert. Maka dari itu perusahaan harus benar-benar memperhatikan jobdesc atau pembagian tugas yang dilimpahkan ke karyawan, harus sesuai dengan keahlian masing-masing, serta perusahaan lebih memberikan arahan kepada karyawan agar kesalahan dalam pekerjaan dapat dikurangi dan diatasi.

Rata-rata keseluruhan dari variabel kompetensi karyawan (X2) yaitu 3.59. Bisa disimpulkan bahwa kompetensi karyawan yang ada di ria djenaka shining batu sendiri tergolong belum bisa dikatakan baik. Maka dari itu perusahaan perlu memberikan arahan maupun program peningkatan skill untuk karyawan agar kompetensi karyawan di café tersebut dapat meningkat.

4.4.3. Distribusi Jawaban Item Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Dalam variabel Kinerja karyawan terdapat sepuluh item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada

Tabel 4.7:

Tabel 4.7
Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja karyawan (Y)

Item	SS		S		RR		TS		STS		Jumlah		Rata-rata
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%	
Y1	9	18.0	27	54.0	2	4.0	8	16.0	4	8.0	50	100	3.58
Y2	16	32.0	20	40.0	1	2.0	8	16.0	5	10.0	50	100	3.68
Y3	10	20.0	26	52.0	0	0.0	8	16.0	6	12.0	50	100	3.52
Y4	16	32.0	20	40.0	0	0.0	9	18.0	5	10.0	50	100	3.66
Y5	12	24.0	24	48.0	3	6.0	11	22.0	0	0.0	50	100	3.74
Y6	17	34.0	18	36.0	1	2.0	10	20.0	4	8.0	50	100	3.68
Y7	7	14.0	29	58.0	0	0.0	11	22.0	3	6.0	50	100	3.52
Y8	17	34.0	19	38.0	1	2.0	4	8.0	9	18.0	50	100	3.62
Y9	15	30.0	21	42.0	1	2.0	12	24.0	1	2.0	50	100	3.74
Y10	8	16.0	23	46.0	6	12.0	4	8.0	9	18.0	50	100	3.34
												3.61	

Sumber : data primer diolah 2015

Pada Tabel 4.7 dapat diketahui bahwa dari 50 responden, terdapat 9 responden atau 18% yang menyatakan sangat setuju tentang Ketepatan waktu dalam melaksanakan pekerjaan, yang menyatakan setuju sebanyak 27 responden atau 54%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 2 responden atau 4%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 8 responden atau 16%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 4 responden atau 8%. Pada item Y1 memperoleh hasil nilai sebesar 3.58, hal ini menandakan bahwa ketepatan waktu dalam bekerja dirasa kurang, hal ini harus

lebih diperhatikan lagi oleh karyawan dengan melihat acuan standar kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

Untuk item kedua yaitu Ketelitian dalam menjalankan tugas dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 responden atau 32%, yang menyatakan setuju sebanyak 20 responden atau 40%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 1 responden atau 2%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 8 responden atau 16%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 5 responden atau 10%. Item Y2 memperoleh nilai rata-rata sebesar 3.68, dapat disarankan bahwa perlunya peningkatan ketelitian karyawan dalam menjalankan tugas supaya kesalahan dalam pekerjaan dapat diatasi.

Untuk item ketiga yaitu Hasil pekerjaan yang dicapai karyawan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 responden atau 20%, yang menyatakan setuju sebanyak 26 responden atau 52%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 0 responden atau 0%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 8 responden atau 16%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 6 responden atau 12%. Item Y3 memperoleh nilai rata-rata sebesar 3.52, hal ini menandakan bahwa hasil pekerjaan karyawan dirasa belum memenuhi kriteria yang diharapkan oleh perusahaan, maka dari itu arahan atasan serta kerja keras dari karyawan diperlukan.

Untuk item keempat yaitu Standar kinerja perusahaan untuk karyawan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 responden

atau 32%, yang menyatakan setuju sebanyak 20 responden atau 40%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 0 responden atau 0%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 9 responden atau 18%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 5 responden atau 10%. Item Y4 memperoleh nilai rata-rata sebesar 3.66, hal ini menandakan bahwa standart kerja yang diberikan ke karyawan masih belum bisa diterima karyawan dengan baik, karyawan masih banyak melakukan kesalahan dalam menjalankan pekerjaan, peran atasan sangat diperlukan dalam memberikan arahan mengenai standar kinerja dan meminimalisir kesalahan dalam pekerjaan.

Untuk item kelima yaitu Mendapatkan kritik dan saran dari atasan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 responden atau 24%, yang menyatakan setuju sebanyak 24 responden atau 48%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 3 responden atau 6%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 11 responden atau 22%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Item Y5 memperoleh hasil dengan nilai rata-rata sebesar 3.74, kritik dan saran dari atasan dirasa kurang, karyawan perlu peran atasan dalam pengarahan maupun pemberian saran agar para karyawan dapat melakukan tugasnya dengan baik.

Untuk item keenam yaitu Mampu menjalankan tugas dengan baik dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 responden atau 34%, yang menyatakan setuju sebanyak 18 responden atau 36%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 1 responden atau 2%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 10 responden atau 20%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju

sebanyak 4 responden atau 8%. Item Y6 mempunyai nilai rata-rata sebesar 3.68, hal ini menjelaskan mengenai kurangnya kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas, dalam suatu pekerjaan perlu adanya tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan, sebagai karyawan sebaiknya lebih bekerja keras lagi dan peran atasan dalam mengontrol kinerja karyawan sangat diperlukan agar memenuhi standart kerja yang dibebankan ke karyawan.

Untuk item ketujuh yaitu kehadiran karyawan dalam jadwal kerja terhadap perusahaan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 responden atau 14%, yang menyatakan setuju sebanyak 29 responden atau 58%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 0 responden atau 0%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 11 responden atau 22,0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 3 responden atau 6%. Dapat diperoleh nilai rata-rata dari item Y7 yaitu tentang kehadiran karyawan dalam jadwal kerja sebesar 3.52, hal ini menandakan bahwa kehadiran karyawan dalam jadwal kerja dirasa masih kurang, banyak karyawan yang sering tidak masuk bekerja tanpa alasan maupun dengan izin, hal ini perlu diperhatikan perusahaan guna meminimalisir menumpuknya beban kerja dalam perusahaan.

Untuk item kedelapan yaitu Melaksanakan pekerjaan dengan baik dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 responden atau 34%, yang menyatakan setuju sebanyak 19 responden atau 38%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 1 responden atau 2%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 4 responden atau 8,0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju

sebanyak 9 responden atau 18%. Item Y8 memperoleh hasil dengan nilai rata-rata sebesar 3.62, hal ini menjelaskan mengenai kurangnya pelaksanaan tugas dengan baik yang dilakukan oleh karyawan, hal ini perlu peningkatan secara nyata guna memperbaiki kinerja karyawan yang ada di Ria Djenaka Shining Batu.

Untuk item kesembilan yaitu Menjaga alat atau properti perusahaan dengan baik dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 responden atau 30%, yang menyatakan setuju sebanyak 21 responden atau 42%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 1 responden atau 2%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 12 responden atau 24,0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau 2%. Item Y9 memperoleh nilai rata-rata sebesar 3.74, hal ini upaya karyawan dalam menjaga alat dan properti belum bisa dikatakan baik, karena masih sering dijumpainya karyawan yang memecahkan piring atau gelas ketika bekerja, hal ini harus segera diperbaiki supaya perusahaan tidak mengalami kerugian akibat kesalahan karyawan dalam melaksanakan tugas.

Untuk item kesepuluh yaitu Bertanggung jawab atas kerusakan yang timbul dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 responden atau 16%, yang menyatakan setuju sebanyak 23 responden atau 46%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 6 responden atau 12%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 4 responden atau 8%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 9 responden atau 18%. Item Y10 mendapatkan nilai rata-rata sebesar 3.34, hal ini menandakan bahwa kurangnya kesadaran karyawan untuk bertanggung jawab atas kerusakan yang ditimbulkan akibat kesalahan dari karyawan itu sendiri, peran

atasan sangat diperlukan untuk memberikan arahan maupun sanksi guna memperkecil kesalahan yang terjadi di keesokan hari selanjutnya.

Rata-rata tertinggi terletak di variabel (Y5) dan Y(9) yaitu mengenai kritik maupun saran dari atasan ke bawahan dan kesediaan karyawan untuk menjaga alat atau properti di perusahaan. Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan di Ria Djenaka belum mendapatkan kritik maupun saran dari atasan dengan baik, dan juga karyawan tersebut belum mampu bertanggung jawab untuk menjaga alat atau properti perusahaan dengan baik. Maka dari itu kritik maupun saran dari atasan ke karyawan sangat diperlukan guna menjaga stabilitas kinerja para karyawan di café tersebut. Untuk karyawan sendiri sebaiknya lebih bertanggung jawab lagi dengan menjaga alat property perusahaan dengan baik, jika melakukan kesalahan dalam pekerjaan hendaknya karyawan harus bisa mempertanggung jawabkan kesalahannya kepada atasan dan berupaya untuk lebih disiplin dan berhati-hati ketika melakukan pekerjaan.

Secara keseluruhan dari rata-rata variabel kinerja karyawan (Y) adalah 3.61. Bisa diambil kesimpulan, bahwa kinerja karyawan di café Ria Djenaka tersebut belum bisa dikatakan baik, dan sangat diperlukan lagi peningkatan kinerja karyawan di café tersebut supaya lebih berkualitas dengan memperhatikan indikator-indikator yang ada dalam kinerja.

4.5 Hasil Uji Instrumen Penelitian

4.5.1. Hasil Uji Validitas

Instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat (Arikunto, 2010:211).

Valid tidaknya suatu item instrumen dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi *Product Moment Pearson* dengan taraf signifikansi sebesar 5% sebagai nilai kritisnya. Jika 50 data yang digunakan dalam penelitian ini 100% valid, maka data siap untuk diproses lebih lanjut. Perbandingan antara r_{hitung} dengan r_{tabel} dengan kriteria sebagai berikut:

$r_{hitung} > r_{tabel}$: valid

$r_{hitung} < r_{tabel}$: tidak valid

Pengujian validitas yang dilakukan dengan melalui program SPSS ver. 13.0 dengan menggunakan korelasi product moment menghasilkan nilai masing-masing item pernyataan dengan skor item pertanyaan secara keseluruhan dan untuk lebih jelasnya disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.8

Uji Validitas Variabel

Variabel	Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Signifikansi	Keterangan
Iklim Kerja (X_1)	X1.1.1	0.901	0.3	0,000	Valid
	X1.1.2	0.945		0,000	Valid
	X1.2.1	0.877		0,000	Valid
	X1.2.2	0.922		0,000	Valid
	X1.3.1	0.907		0,000	Valid

Variabel	Indikator	rhitung	rtabel	Signifikansi	Keterangan
	X1.3.2	0.919		0,000	Valid
	X1.4.1	0.927		0,000	Valid
	X1.4.2	0.946		0,000	Valid
	X1.5.1	0.956		0,000	Valid
	X1.5.2	0.944		0,000	Valid
Kompetensi Karyawan (X2)	X2.1.1	0.876		0,000	Valid
	X2.1.2	0.857		0,000	Valid
	X2.2.1	0.911		0,000	Valid
	X2.2.2	0.881		0,000	Valid
	X2.3.1	0.863		0,000	Valid
	X2.3.2	0.823		0,000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1.1	0.925		0,000	Valid
	Y1.1.2	0.929		0,000	Valid
	Y1.2.1	0.940		0,000	Valid
	Y1.2.2	0.936		0,000	Valid
	Y1.3.1	0.907		0,000	Valid
	Y1.3.2	0.930		0,000	Valid
	Y1.4.1	0.937		0,000	Valid
	Y1.4.2	0.937		0,000	Valid
	Y1.5.1	0.923		0,000	Valid
Y1.5.2	0.874		0,000	Valid	

Sumber: Data Primer Diolah 2015

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas dapat diketahui bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid. Hal tersebut dapat dilihat bahwa semua item memiliki r hitung > r tabel 0,3 atau nilai signifikansi < alpha (0,05) sehingga dapat dikatakan semua item pertanyaan yang diajukan dinyatakan valid.

4.5.2 Hasil Uji Reliabilitas Tabel 4.9

Uji Reliabilitas Variabel

No.	Variabel	Koefisien Alpha Cronbach	Keterangan
1	Iklm kerja (X1)	0,983	Reliabel
2	Kompetensi karyawan (X2)	0,970	Reliabel
3	Kinerja karyawan (Y)	0,980	Reliabel

Sumber: Data primer diolah 2015

Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Reliabilitas dihitung dengan menggunakan rumus koefisien *Alpha Cronbach*. Berdasarkan tabel 4.9 di atas dapat diketahui bahwa semua variabel tersebut memiliki nilai koefisien *alpha cronbach* lebih besar dari 0,6 sehingga dapat dikatakan instrumen pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini sudah reliabel atau handal.

4.6 Hasil Uji Asumsi Klasik

Asumsi-asumsi klasik ini harus dilakukan pengujiannya untuk memenuhi penggunaan regresi linier berganda. Setelah diadakan perhitungan regresi berganda melalui alat bantu SPSS for Windows, diadakan pengujian uji asumsi klasik regresi. Hasil pengujian disajikan sebagai berikut :

4.6.1 Uji Normalitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah nilai residual tersebar normal atau tidak. Prosedur uji dilakukan dengan uji Kolmogorov-Smirnov, dengan ketentuan sebagai berikut :

Hipotesis yang digunakan :

H_0 : residual tersebar normal

H_1 : residual tidak tersebar normal

Jika nilai **sig.** (*p-value*) > maka H_0 diterima yang artinya normalitas terpenuhi. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 4.10 dibawah ini.

Tabel 4.10
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.73318851
Most Extreme Differences	Absolute	.102
	Positive	.080
	Negative	-.102
Kolmogorov-Smirnov Z		.718
Asymp. Sig. (2-tailed)		.681

a. Test distribution is Normal.

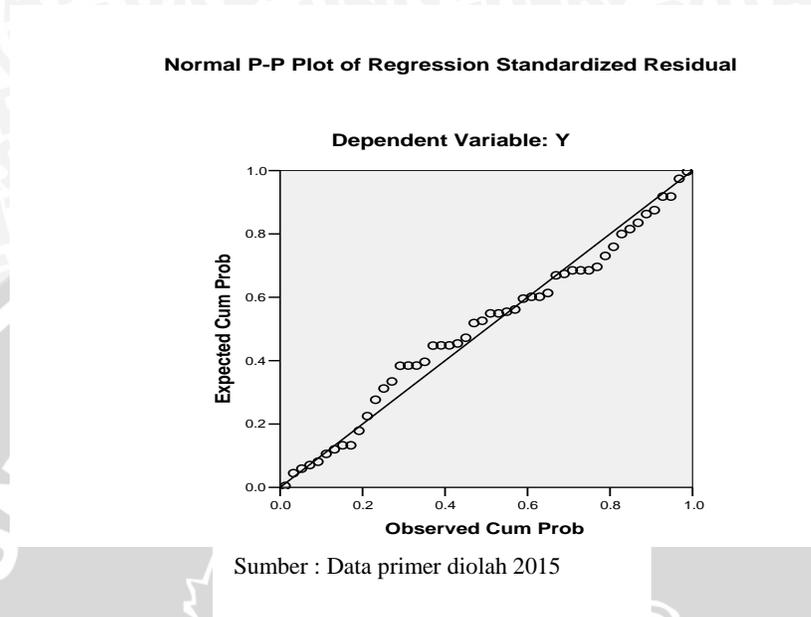
b. Calculated from data.

Sumber: Data primer diolah 2015

Dari hasil perhitungan didapat nilai **sig.** sebesar 0.681 (dapat dilihat pada Tabel 4.10) atau lebih besar dari 0.05; maka ketentuan H_0 diterima yaitu bahwa asumsi normalitas terpenuhi.

Metode lain yang digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan normal P-P Plot. Residual model dikatakan mengikuti distribusi normal apabila sebaran data pada grafik normal P-P plot terletak disekitar garis diagonal. Hasil pengujian disajikan sebagai berikut:

Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas



Berdasarkan diagram P-P Plot pada Gambar 4.1 di atas dapat dilihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini terdistribusi dengan normal.

4.6.2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinieritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.

Jika pada model persamaan regresi mengandung gejala multikolinieritas berarti terjadi korelasi (mendekati sempurna) antar variabel bebas. Model regresi yang baik

seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Suatu model regresi yang bebas multikolinieritas adalah mempunyai nilai *tolerance* lebih dari 0,10 dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) kurang dari 10. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 4.11 dibawah ini.

Tabel 4.11
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel Bebas	Nilai Tolerance	Variance Inflation Factor (VIF)	Keterangan
Iklm Kerja (X1)	0.259	3,861	Bebas Multikolinieritas
Kompetensi Karyawan (X2)	0.259	3,861	Bebas Multikolinieritas

Sumber: Data primer diolah 2015

Dapat dilihat di tabel 4.11, nilai tolerance pada variabel iklim kerja (X1) sebesar 0.259, dan untuk variabel kompetensi karyawan (X2) sebesar 0.259, serta nilai VIF untuk variabel Iklim kerja sebesar (X1) 3,861, sedangkan variabel Kompetensi karyawan (X2) sebesar 3,861. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas. Dengan demikian uji asumsi tidak adanya multikolinieritas dapat terpenuhi dengan kriteria nilai tolerance lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10.

4.6.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Apabila varian berbeda, disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Prosedur uji pada penelitian ini dilakukan dengan Uji scatter plot.

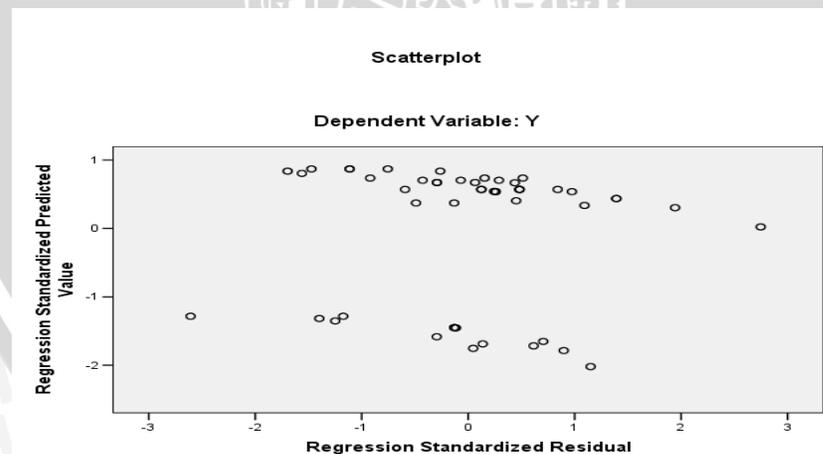
Hipotesis pada asumsi ini adalah sebagai berikut:

H_0 : ragam residual homogen

H_1 : ragam residual tidak homogen

Hasil uji heterokedastisitas dapat dilihat pada Gambar 4.2 berikut.

Gambar 4.2
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data primer diolah 2015

Dari hasil pengujian tersebut didapat bahwa diagram tampilan *scatterplot* menyebar dan tidak membentuk pola tertentu maka tidak terjadi heteroskedastisitas,

sehingga dapat disimpulkan bahwa residual mempunyai ragam homogen (konstan) atau dengan kata lain tidak terdapat gejala heterokedastisitas.

4.7 Analisis Data

4.7.1 Analisis Hasil Regresi Linier Berganda

Analisis regresi ini digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh antara variabel bebas, yaitu Iklim kerja (X_1) dan Kompetensi karyawan (X_2) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja karyawan (Y).

Dengan menggunakan bantuan *SPSS for Windows ver 22.00* didapat model regresi seperti pada Tabel 4.12:

Tabel 4.12
Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel bebas	Standardized	t hitung	Probabilitas	Keterangan
	koefisien			
Konstanta		0.468	0.642	
X1	0.766	11.587	0.000	Signifikan
X2	0.232	3.510	0.001	Signifikan
Variabel terikat	Y	t tabel	:	0.2787
R	:	0,973	F hitung:	418,173
R square (R^2)	:	0,947	Probabilitas Fhitung	: 0,000
Adjusted R square	:	0,945	$\alpha = 0,05$	

Sumber: Data diolah 2015

Model regresi yang digunakan adalah *standardized regression*, karena data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data interval yang pengukurannya menggunakan skala *likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok. Dalam *standardized regression*, ukuran variabel atau ukuran jawabannya telah disamakan. Adapun persamaan regresi yang didapatkan berdasarkan Tabel 4.12 adalah sebagai berikut :

$$Y = b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 0.766 X_1 + 0.232 X_2$$

Dari persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Kinerja karyawan akan meningkat setiap tambahan satu satuan X_1 (Iklim kerja). Jadi apabila Iklim kerja mengalami peningkatan, maka Kinerja karyawan akan meningkat dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.
- Kinerja karyawan akan meningkat untuk setiap tambahan X_2 (Kompetensi karyawan), Jadi apabila Kompetensi karyawan mengalami peningkatan, maka Kinerja karyawan akan meningkat dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.

Berdasarkan interpretasi di atas, dapat diketahui besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat, antara lain Iklim kerja sebesar 0,766. Kompetensi karyawan sebesar 0,232. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Iklim kerja dan Kompetensi karyawan mempunyai arah hubungan yang positif terhadap Kinerja

karyawan. Dengan kata lain, apabila bahwa Iklim kerja dan Kompetensi karyawan meningkat maka akan diikuti peningkatan Kinerja karyawan.

4.7.2 Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui besar kontribusi variabel bebas Iklim kerja (X_1) dan Kompetensi karyawan (X_2) terhadap variabel terikat Kinerja karyawan (Y) digunakan nilai R^2 . Koefisien determinasi digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat.

Dari analisis pada Tabel 4.12 diperoleh hasil adjusted R^2 (koefisien determinasi) sebesar 0,945. Artinya bahwa 94,5% variabel Kinerja karyawan akan dipengaruhi oleh variabel bebasnya, yaitu Iklim kerja (X_1) dan Kompetensi karyawan (X_2). Sedangkan sisanya 5,5% variabel Kinerja karyawan akan dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

4.8 Pengujian Hipotesis

4.8.1 Hipotesis (t test / Parsial)

t test digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. jika sig. t $< 0,05$ ($\alpha=5\%$) maka hasilnya signifikan dan berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sedangkan jika sig. t $> 0,05$ ($\alpha=5\%$) maka hasilnya tidak signifikan dan berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Berdasarkan Tabel 4.12 diperoleh hasil sebagai berikut :

- t test antara X_1 (Iklim kerja) dengan Y (Kinerja karyawan) menunjukkan sig. t = 0,000. Karena nilai sig t (0,000) $< \alpha = 0.05$ serta nilai t hitung lebih besar daripada t tabel ($11.587 > 0.2787$) maka pengaruh X_1 (Iklim kerja) terhadap Kinerja karyawan adalah signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Kinerja karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh Iklim kerja atau dengan meningkatkan Iklim kerja maka Kinerja karyawan akan mengalami peningkatan secara nyata.
- t test antara X_2 (Kompetensi karyawan) dengan Y (Kinerja karyawan) menunjukkan nilai sig. t = 0,001. Karena nilai sig t (0,001) $< \alpha = 0.05$ serta nilai t hitung lebih besar daripada t tabel ($3.510 > 0.2787$) maka pengaruh X_2 (Kompetensi karyawan) terhadap Kinerja karyawan adalah signifikan pada alpha 5%. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Kinerja karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh Kompetensi karyawan atau dengan meningkatkan Kompetensi karyawan maka Kinerja karyawan akan mengalami peningkatan secara nyata.

Dari hasil keseluruhan dapat disimpulkan bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial.

4.9 Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil dari uji statistik menunjukkan bahwa Iklim kerja (X_1) dan Kompetensi Karyawan (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Ria Djenaka Shining batu Jawa timur. Hasil temuan ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Iklim Kerja (X1) terhadap kinerja Karyawan (Y)

Hasil analisis regresi menunjukkan, nilai sig t (0,000) $< \alpha = 0.05$ serta nilai t hitung lebih besar daripada t tabel ($11.587 > 0.2787$) Hal ini berarti Iklim kerja yang terdapat di Ria Djenaka Shining Batu akan mempengaruhi Kinerja Karyawan yang meliputi Kualitas, kuantitas, supervisi, tingkat kehadiran, dan konservasi.

Pada dasarnya karyawan bekerja dengan baik dan semua itu didasari pula dengan iklim kerja yang baik pula. Seperti pendapat Saptoatmojo (2008 : 23) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja dalam iklim kerja mempunyai arti penting bagi individu yang bekerja di dalamnya, karena lingkungan ini akan mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung manusia di dalamnya. Kinerja karyawan akan meningkat apabila lingkungan kerja di dalamnya baik dan kondusif. Hasil ini juga mendukung hasil penelitian yang serupa oleh Djameluddin Sambas (2008) yang mengatakan bahwa dalam lingkup iklim kerja di dapati bahwa kompensasi, kerjasama tim, dan kebijakan organisasi memberi nilai yang cukup besar terhadap kinerja organisasi.

2. Pengaruh Kompetensi Karyawan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil analisis regresi menunjukkan, nilai sig t (0,000) $< \alpha = 0.05$ serta nilai t hitung lebih besar daripada t tabel ($3.510 > 0.2787$) Hal ini berarti Kompetensi Karyawan yang ada di Ria Djenaka Shining Batu akan mempengaruhi Kinerja Karyawan yang meliputi Kualitas, kuantitas, supervisi, tingkat kehadiran, dan konservasi. Hal yang mendasari meningkatnya kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan ialah muncul dari faktor sumber daya manusia itu sendiri. Seperti halnya

pandangan beberapa ahli mengenai kompetensi mempengaruhi kinerja adalah menurut pandangan Palan (2007) yang menyatakan bahwa “kompetensi merujuk kepada karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi, konsep diri/ nilai-nilai pengetahuan dan keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul (*superior performer*) ditempat kerja”. Dapat disimpulkan bahwa kriteria yang disampaikan oleh Palan diatas dapat berpengaruh dalam meningkatnya kinerja yang ada di sebuah perusahaan. Semakin tinggi kompetensi karyawan yang ada, semakin tinggi dan baik pula kinerja karyawan yang ada di perusahaan. Hal ini juga serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Reinhard E.M (2013) Hasil penelitian ini menunjukkan variabel kompetensi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai serta memiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja pegawai.

Adjusted R² (koefisien determinasi) menunjukkan nilai 0.945 atau 94,5%, hal ini menandakan bahwa variabel Y (Kinerja Karyawan) hampir seluruh bagian dipengaruhi oleh variabel bebasnya yaitu Iklim Kerja (X1) dan Kompetensi Karyawan (X2), pengaruh iklim kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan di Ria Djenaka Shining Batu begitu besar, maka dari itu perlu adanya upaya untuk menjaga keseimbangan antara iklim kerja dan kompetensi yang ada diperusahaan, meningkatnya iklim kerja dan kondusifnya iklim kerja, maka kinerja karyawan akan ikut mengalami peningkatan secara nyata, begitu juga kompetensi yang ada harus terjaga dan perlunya upaya perusahaan untuk mengoptimisasi kompetensi karyawan yang ada guna meningkatkan kinerja karyawan yang ada di Ria Djenaka Shining

Batu. Sisa presentase dari hasil adjusted R Square adalah 5,5% yang di dalamnya terdapat variabel lain yang tidak diteliti. Variabel lain yang dapat digunakan dalam penelitian sejenis untuk kedepannya adalah motivasi maupun kepuasan kerja, dengan iklim kerja yang baik dan kondusif, serta didukung oleh kompetensi yang bagus di dalamnya serta motivasi karyawan yang tinggi, akan mempunyai kepuasan tersendiri untuk melakukan jalannya kinerja karyawan yang baik.

4.10 Implikasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian, Iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta kompetensi karyawan berpengaruh positif dan juga signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini memberikan implikasi yang harus diperhatikan oleh Café Ria Djenaka Shining Batu, yaitu diharapkan perusahaan dapat memperbaiki dan meningkatkan stabilitas iklim kerja yang ada di perusahaan dengan memperhatikan faktor-faktor maupun indikator-indikator dari iklim kerja tersebut. Karena dengan semakin baik dan kondusifnya suatu iklim kerja yang ada, akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di tempat tersebut. Dengan kata lain, kinerja karyawan akan meningkat apabila iklim kerja di tempat kerja sudah baik dan kondusif, semakin kondusifnya iklim kerja, semakin baik dan meningkat pula kinerja karyawan yang ada di perusahaan. Manajemen Café Ria Djenaka Shining Batu perlu menciptakan iklim kerja yang baik dengan memperhatikan peraturan maupun kebijakan ke karyawan yang mudah diterima oleh karyawan dengan catatan tetap memperhatikan hak dan kewajiban sebagai atasan maupun karyawan harus seimbang. Dari situlah iklim kerja yang ada di Ria Djenaka dapat terpenuhi.

Kinerja karyawan akan meningkat apabila kompetensi karyawan yang ada cukup terpenuhi dengan baik. Maka dari itu implikasi yang diberikan oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan dan menjaga stabilitas kompetensi yang ada, semakin tinggi kompetensi sumber daya yang ada, semakin baik pula kinerja di sebuah perusahaan. Perusahaan sangat diharapkan bisa mempertahankan atau bahkan bisa meningkatkannya dengan memberikan pelatihan-pelatihan tambahan untuk karyawan, atau pengarahan khusus untuk karyawan mengenai jobdesc-jobdesc yang ada dalam perusahaan. Tidak hanya tugas perusahaan saja untuk menciptakan suatu iklim kerja yang baik dan kompetensi karyawan yang baik tetapi kedua pihak yaitu perusahaan dan karyawan harus bisa saling bekerja sama satu sama lain dengan memperhatikan hak dan kewajiban sebagai atasan maupun bawahan, dengan begitu suasana kondusif akan kekeluargaan disebuah perusahaan dapat berjalan baik dan juga pasti lebih bisa menikmati pekerjaan masing-masing sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai bersama.