

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Objek/Subjek Penelitian

##### 1. Sejarah singkat berdirinya perusahaan

Saat pertama berdiri pada 1908, Pura Group (Perseroan) hanyalah usaha percetakan kecil dengan karyawan yang berjumlah tidak lebih dari 8 orang. Namun saat ini, Perseroan telah bertumbuh menjadi salah satu nama yang cukup disegani di industri percetakan & pengepakan di seantero Asia Tenggara. Menyusul ekspansi secara perlahan namun pasti dan terarah selama bertahun-tahun, Perseroan kini merupakan kelompok usaha yang terintegrasi secara vertikal dan terdiri dari berbagai divisi/ unit bisnis, yang bergerak di bidang-bidang usaha sebagai berikut:

1. Sistem Anti Pemalsuan.
2. Pembuatan Kertas *Security* & Kertas Uang.
3. Konversi Kertas & Film.
4. Percetakan & Pengepakan.
5. Teknologi Identifikasi Tingkat Tinggi.
6. Rekayasa.

Pada tahun 1970 Pura Group mencatat tonggak sejarah penting dengan peralihan ke kepemimpinan baru di bawah generasi ketiga Jacobus Busono. Saat itu, awalnya perusahaan memiliki sebuah usaha percetakan dengan 35 karyawan.

Di bawah kepemimpinan dan profesionalisme tim manajemen dan sinergi sekarang perusahaan Pt. Pura Group memiliki lebih dari 8500 karyawan, Perseroan terus bertumbuh pesat untuk memasuki pasar-pasar baru, baik domestik maupun di luar negeri.

Kunci sukses Pura Group bertumpu pada lini produk yang komplit dan basis produksi berkapasitas tinggi, terdiri dari lebih dari 25 divisi produksi di atas lahan seluas lebih dari 65 hektar.

## 2. Lokasi pabrik

Lokasi perusahaan PT. Pura Group terletak di berbagai daerah diantaranya di Jakarta, Surabaya, Semarang dan Kudus. Perseroan berkantor pusat di Kudus, sekitar 50 kilometer di timur kota Semarang, Indonesia.

## 3. Visi, Misi dan Budaya Perusahaan

- a. Memenuhi permintaan dan kebutuhan akan produk-produk pengepakan dan percetakan di pasar domestik dan di luar negeri, dengan menawarkan solusi yang inovatif, berkualitas, dan berbasis teknologi canggih dan bahan baku lokal.

- b. Menjadi pemain utama di industri percetakan dan pengepakan global, dengan memanfaatkan inovasi produk, sinergi, dan solusi yang komprehensif.

Budaya Perusahaan:

- a. Inovasi/ gebrakan dan pembelajaran yang berkesinambungan adalah kunci untuk mencapai pertumbuhan yang berkelanjutan.
- b. Sumber daya manusia adalah kunci dari inovasi.
- c. Membangun karakter adalah langkah pertama untuk melahirkan sumber daya manusia yang kompeten.

B. Karakteristik Responden

1. Subyek penelitian

Subyek penelitian ini adalah karyawan PT. Pura Group. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 222 responden.

Berikut ini adalah tabel yang menjelaskan pengambilan kuesioner.

Tabel 4.1

Tingkat Pengambilan Kuesioner

Jumlah kuesioner yang disebar	222
Jumlah kuesioner yang kembali	220
Tingkat pengembalian kuesioner yang dapat digunakan	218

Dari tabel 4.1 diatas dapat diketahui bahwa dalam penelitian ini disebar 222 kuesioner. Hasil penyebaran sebanyak 222 dan berhasil terkumpul 220 dan 2

kuesioner tidak layak untuk diolah. Metode pengambilan sampel menggunakan rumus slovin dimana diambil dari jumlah populasi 500 orang. Berdasarkan kuesioner yang berhasil dikumpulkan kemudian dikelompokan berdasarkan jenis kelamin, umur dan pendidikan.

### C. Profil responden

Responden diklasifikasikan berdasarkan karakteristik jenis kelamin, umur dan pendidikan Deskripsi responden dalam penelitian ini disajikan pada tabel 4.1 berikut:

Tabel 4.2 karakteristik responden

Dasar klasifikasi	Sub klasifikasi	Jumlah	Prosentase (%)
Jenis kelamin	Laki-laki	168	77%
	Perempuan	50	23%
Total		218	100%
Umur	21-40	28	12%
	31-40	60	28%
	>40	130	60%
Total		218	100%
Pendidikan	SD	51	23%
	SMP	95	44%
	SMA	60	28%
	D3	7	3%
	S1	5	2%
Total		218	100%

Dari Tabel 4.2 menunjukkan jenis kelamin kebanyakan adalah laki-laki yang berjumlah 168 orang dengan persentase 77% dan sisanya 50 dengan tingkat persentase 23% perempuan. Kemudian mayoritas umur >40 berjumlah 130 orang dengan persentase 60%. Minoritas responden pada umur 21-40 berjumlah 28 orang pada persentase 12%. Tingkat pendidikan responden tertinggi yaitu SMP berjumlah 95 orang pada persentase 44% dan minoritas S1 yaitu 5 orang pada persentase 2%.

#### D. Uji Kualitas Instrumen

##### 1. Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi product moment. Item pertanyaan dinyatakan valid apabila dari hasil uji diperoleh nilai korelasi antara skor butir dengan skor total signifikan pada tingkat 5% atau 0,05.

Tabel 4.3

#### Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan Direktif

No	Konstruk Penilaian	Pearson Corelation	Sig. (2 tailed)	N	Ket.
1	DK1	0,758	0,000	218	Valid
2	DK2	0,891	0,000	218	Valid
3	DK3	0,401	0,000	218	Valid
4	DK4	0,511	0,000	218	Valid

Sumber : Lampiran 1 data diolah 2017

Tabel 4.3 menunjukkan nilai signifikansi yang diperoleh pada masing-masing butir pertanyaan variabel kepemimpinan direktif  $< 0,05$ . Hal ini menyatakan seluruh butir pertanyaan variabel gaya kepemimpinan direktif valid.

Tabel 4.4

## Uji Validitas Variabel Keadilan Kompensasi

No	Konstruk Penilaian	Pearson Corelation	Sig. (2 tailed)	N	Ket.
1	KP1	0,652	0,000	218	Valid
2	KP2	0,561	0,000	218	Valid
3	KP3	0,762	0,000	218	Valid
4	KP4	0,707	0,000	218	Valid
5	KP5	0,852	0,000	218	Valid
6	KP6	0,883	0,000	218	Valid
7	KP7	0,646	0,000	218	Valid
8	KP8	0,852	0,000	218	Valid

Sumber : Lampiran 2 data diolah 2017

Berdasarkan pada tabel 4.4 menunjukkan nilai signifikansi yang diperoleh pada masing-masing butir pertanyaan variabel keadilan kompensasi  $< 0,05$ . Hal ini menyatakan seluruh butir pertanyaan variabel keadilan kompensasi valid.

Tabel 4.5

## Uji Validasi Variabel Stres Kerja

No	Konstruk Penilaian	Pearson Corelation	Sig. (2 tailed)	N	Ket.
1	S1	0,495	0,000	218	Valid
2	S2	0,391	0,000	218	Valid
3	S3	0,570	0,000	218	Valid
4	S4	0,477	0,000	218	Valid
5	S5	0,582	0,000	218	Valid
6	S6	0,439	0,000	218	Valid
7	S7	0,715	0,000	218	Valid
8	S8	0,647	0,000	218	Valid
9	S9	0,590	0,000	218	Valid

Sumber : Lampiran 3 data diolah 2017

Tabel 4.5 menunjukkan nilai signifikansi yang diperoleh pada masing-masing butir pertanyaan variabel stres kerja  $< 0,05$ . Hal ini menyatakan seluruh butir pertanyaan variabel stress kerja valid.

Tabel 4.6  
Uji Validasi Variabel Kinerja

No	Konstruk Penilaian	Pearson Corelation	Sig. (2 tailed)	N	Ket.
1	K1	0,871	0,000	218	Valid
2	K2	0,798	0,000	218	Valid
3	K3	0,897	0,000	218	Valid
4	K4	0,883	0,000	218	Valid
5	K5	0,753	0,000	218	Valid
6	K6	0,811	0,000	218	Valid
7	K7	0,773	0,000	218	Valid
8	K8	0,679	0,000	218	Valid
9	K9	0,787	0,000	218	Valid
10	K10	0,699	0,000	218	Valid

Sumber : Lampiran 4 data diolah 2017

Berdasarkan tabel 4.6 hasil validasi menunjukkan nilai signifikansi yang diperoleh pada masing-masing butir pertanyaan variabel kinerja  $< 0,05$ . Hal ini menyatakan seluruh butir pertanyaan variabel kinerja valid.



## 2. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik Cronbach's Alpha suatu instrumen dikatakan reliabel apabila nilai koefisien sama dengan atau lebih besar dari 0,6.

Tabel 4.7  
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N
Kepemimpinan Direktif	0,773	218
Keadilan Kompensasi	0,778	218
Stres Kerja	0,728	218
Kinerja	0,781	218

Sumber : Lampiran 9 data diolah 2017

Hasil pengujian reliabilitas pada tabel 4.7 menunjukkan nilai Cronbach's Alpha pada variabel Kepemimpinan Direktif sebesar 0,773 ,Keadilan Kompensasi sebesar 0,778 , Stres Kerja sebesar 0,728 dan Kinerja sebesar 0,781 maka dari variabel yang sudah di uji dapat dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,06. Jadi semua variabel sudah reliabel dan layak dilakukan penelitian lebih lanjut.

## E. Hasil Uji Asumsi klasik

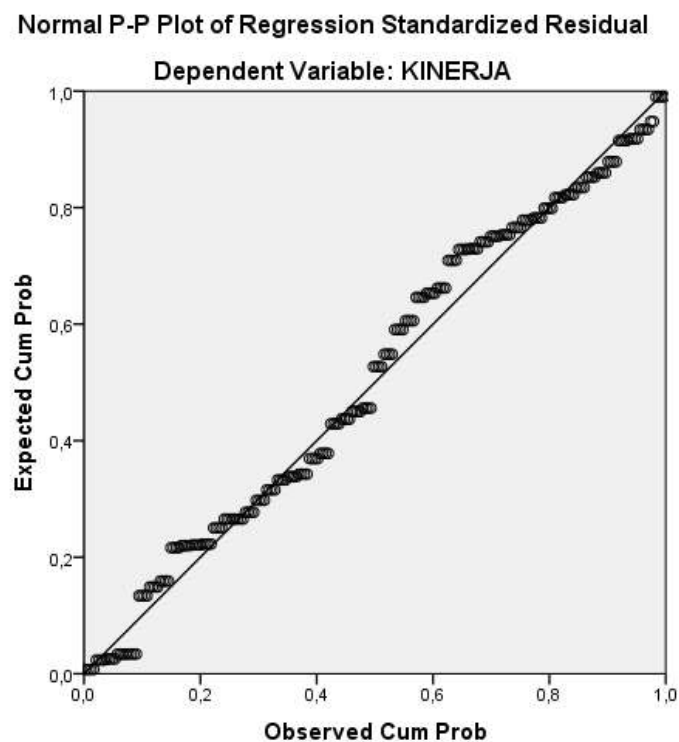
Uji asumsi klasik ialah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda. Pengujian asumsi klasik adalah suatu

pengujian yang bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi yang digunakan bebas dari kesalahan pengganggu yang dapat mempengaruhi hasil penelitian tersebut. Adapun uji asumsi klasik yang dipakai dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedasitas.

### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan apakah dalam model regresi variabel dependen (terikat) dan variabel independen (bebas) mempunyai kontribusi atau tidak (Ghozali, 2011:147).

#### Hasil Uji Normalitas Data



Gambar 4.2 hasil uji normalitas

Tabel 4.8  
Uji Normalitas

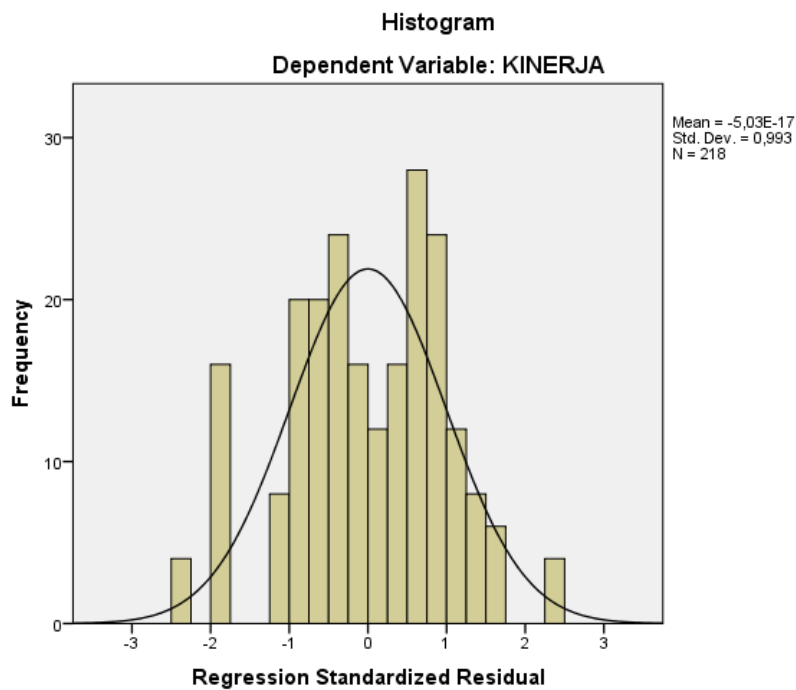
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		218
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	5,12441288
Most Extreme Differences	Absolute	,087
	Positive	,059
	Negative	-,087
Kolmogorov-Smirnov Z		1,290
Asymp. Sig. (2-tailed)		,072

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Lampiran 10 data diolah 2017

### Uji Normalitas Data



Gambar 4.3 hasil uji normalitas histogram

Pada grafik normal plot terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Grafik ini menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena asumsi normalitas (Ghozali 2011:163).

## 2. Uji Multikolineritas

Uji multikolineritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak ada masalah multikolineritas. Salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya multikolineritas dengan cara melihat Tolerance dan VIF (*Variance Inflation Factor*). Metode pengambilan keputusan yaitu semakin kecil nilai Tolerance dan semakin besar nilai VIF maka semakin mendekati terjadinya masalah multikolineritas. Dalam kebanyakan penelitian menyebutkan bahwa jika Tolerance lebih dari 0,01 dan VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolineritas (Priyatno,2012).

Tabel 4.9

### Uji Multikolineritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Gaya kepemimpinan direktif	0,641	1,559	Tidak terjadi multikolineritas
Keadilan kompensasi	0,715	1,399	Tidak terjadi multikolineritas
Stres kerja	0,863	1,158	Tidak terjadi multikolineritas

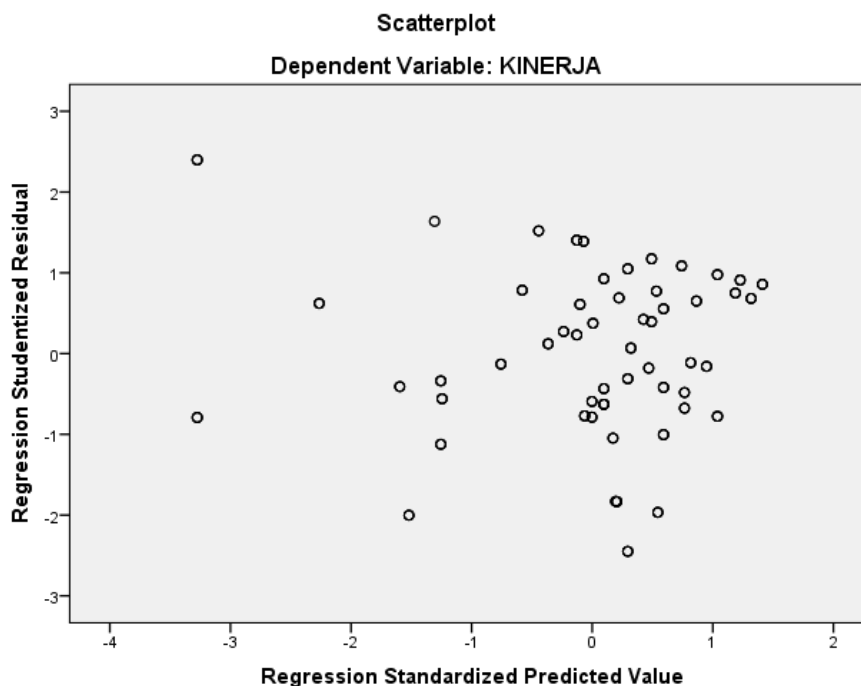
Lampiran : Lampiran 10 data diolah 2017

Dari tabel 4.9 di atas dapat dilihat bahwa tidak ada nilai tolerance yang kurang dari 0,10 dan VIF yang lebih dari 10. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

### 3. Uji heterokedasitas

Uji heteroskedasitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan yang lain. Heteroskedasitas menunjukkan bahwa variasi variabel tidaksama untuk semua pengamatan. Pada heterokedasitas kesalahan yang terjadi tidak secara acak tetapi menunjukkan hubungan yang sistematis sesuai dengan besarnya satu atau lebih variabel. Berdasarkan hasil pengolahan data, maka hasil *Scatterplot* dapat dilihat pada gambar berikut:

#### Hasil Uji Heterokedasitas



Gambar 4.4 Hasil Uji Heterokedasitas

Dari grafik Scatterplot yang ada pada gambar di atas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi. Ghazali (2011).

## A. Analisis Data

### a. Analisis Deskriptif Jawaban Responden

Iqbal Hasan (2001:7) menjelaskan bahwa statistik deskriptif adalah bagian dari statistik yang mempelajari cara pengumpulan data dan penyajian data sehingga mudah dipahami. Berikut adalah tabel analisis deskriptif untuk masing-masing item pertanyaan pada kuisioner dan analisis deskriptif untuk masing-masing variabel.

Hasil statistik deskriptif terdapat penelitian dari variabel gaya kepemimpinan direktif dapat dilihat dengan kriteria perhitungan  $5 - 1 : 5 = 0,8$ .

1 – 1,8 = Sangat tidak baik

1,8 – 2,6 = kurang baik

2,6 – 3,4 = Cukup baik

3,4 – 4,2 = Baik

4,2 – 5 = Sangat baik

Hasil tanggapan responden terhadap variabel kepemimpinan direktif, dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.10

## Analisis Deskriptive Variabel Kepemimpinan Direktif

No	Variabel Gaya Kepemimpinan Direktif	Mean	Min	Max	Std. Deviation
1	Pemimpin selalu memberikan perintah/ pekerjaan pada bawahan	3,91	1	5	0,832
2	Pimpinan selalu memberitahukan dengan jelas apa yang harus dikerjakan, dan bagaimana mengerjakannya.	3,97	2	5	0,797
3	Pimpinan menetapkan hubungan kerja yang jelas antara satu orang dengan orang lain	4,00	2	5	0,384
4	Pimpinan selalu memberi tahu durasi waktu untuk setiap pekerjaan yang diperintahkan kepada bawahan.	3,94	2	5	0,467
	Nilai rata-rata	3,95			

Sumber : Lampiran 5 data diolah 2017

Berdasarkan tabel 4.10 dapat dilihat bahwa jumlah tanggapan jawaban responden mengenai variabel gaya kepemimpinan direktif tertinggi yaitu pada pertanyaan nomor 3 pada nilai Mean 4,00 yang menyatakan bahwa Pimpinan menetapkan hubungan kerja yang jelas antara satu orang dengan orang lain. Nilai terkecil pada jawaban responden pertanyaan nomor 1 pada nilai sebesar 3,91 yang menyatakan pimpinan selalu memberikan perintah/ pekerjaan pada bawahan. Pada nilai rata-rata Mean sebesar 3,95 ini menunjukkan kriteria gaya kepemimpinan direktif baik.

Hasil statistik deskriptif terdapat penelitian dari variabel keadilan kompensasi dapat dilihat dengan kriteria perhitungan  $5 - 1 : 5 = 0,8$ .

1 – 1,8 = Sangat tidak adil

1,8 – 2,6 = Kurang adil

2,6 – 3,4 = Cukup adil

3,4 – 4,2 = Adil

4,2 – 5 = Sangat adil

Hasil tanggapan responden terhadap variabel keadilan kompensasi, dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.11

Analisis Deskriptive Variabel Keadilan Kompensasi

No	Variabel Keadilan kompensasi	Mean	Min	Max	Std. Deviation
1	Keadilan terhadap diri saya di tempat kerja telah sesuai dengan pekerjaan yang telah saya lakukan	3,36	2	5	0,936
2	Kompensasi diri saya di tempat kerja menggambarkan apa yang saya berikan kepada tempat kerja saya	3,25	2	5	0,912
3	Kompensasi terhadap diri saya tempat kerja telah sesuai dengan kinerja saya	3,34	2	5	0,923
4	Kompensasi yang saya terima dapat memenuhi kebutuhan hidup saya sehari-hari	3,83	2	5	0,480
5	Kompensasi yang diberikan perusahaan sesuai dengan ketetapan standar gaji umum yang berlaku	4,29	2	5	1,010
6	Kompensasi yang diberikan perusahaan sesuai dengan beban pekerjaan yang telah saya lakukan	3,62	1	5	0,846
7	Kompensasi yang didapatkan teman-teman saya sesuai yang saya dapatkan.	3,55	2	5	0,786
8	Secara umum tunjangan kinerja yang saya peroleh di perusahaan sesuai dengan harapan saya.	3,67	2	5	0,792
	Nilai rata-rata	3.615			

Sumber : Lampiran 6 data diolah 2017



Berdasarkan tabel 4.11 dapat dilihat bahwa jumlah tanggapan jawaban responden mengenai variabel keadilan kompensasi nilai tertinggi pada pertanyaan nomor 5 pada nilai Mean 4,29, yang menyatakan bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan sesuai dengan ketetapan standar gaji umum yang berlaku. Tanggapan jawaban responden terkecil pada pertanyaan nomor 2 pada nilai 3,25, yang menyatakan kompensasi diri saya di tempat kerja menggambarkan apa yang saya berikan kepada tempat kerja saya. Nilai dari rata-rata *Mean* sebesar 3,615 ini menunjukkan kriteria keadilan kompensasi yang diberikan Adil.

Hasil statistik deskriptif terdapat penelitian dari variabel stres dapat dilihat dengan kriteria perhitungan  $5 - 1 : 5 = 0,8$ .

1 – 1,8 = Stres ringan

1,8 – 2,6 = Stres sedang

2,6 – 3,4 = Cukup stres

3,4 – 4,2 = Stres

4,2 – 5 = Sangat stres

Hasil tanggapan responden terhadap variabel stres kerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.12  
Analisis Deskriptive Variabel Stres Kerja

	Variabel Stres Kerja	Mean	Min	Max	Std. Deviation
1	Saya dituntut untuk bekerja secara cepat dalam menyelesaikan pekerjaan	4,04	2	5	0,542
2	Target perusahaan dan tuntutan tugas terlalu tinggi sehingga memberatkan tugas saya	2,48	2	5	0,787
3	Saya merasa tugas yang diberikan atasan kepada saya tidak jelas	2,07	1	4	0,503
4	Saya diberi banyak tugas pada saat yang bersamaan sehingga membuat saya bingung	3,47	1	5	0,984
5	Saya merasa resah apabila terdapat persaingan yang tidak sehat diantara rekan kerja	3,79	1	5	0,666
6	Saya mengalami konflik dengan teman kerja saya yang berlainan pendapat	2,23	1	4	0,714
7	Saya tidak tahu dengan pasti apa yang diharapkan perusahaan dari saya sehubungan dengan posisi pekerjaan yang saya kerjakan	2,23	1	4	0,764
8	Saya merasa atasan saya tidak percaya terhadap kemampuan saya dalam menyelesaikan pekerjaan	2,13	1	4	0,667
9	Pemimpin tidak memberikan arahan sehingga saya sering kesulitan dalam menjalankan tugas.	2,02	1	4	0,526
	Nilai rata-rata	2,71			

Sumber : Lampiran 7 data diolah 2017

Berdasarkan tabel 4.12 dapat dilihat bahwa jumlah tanggapan jawaban responden mengenai variabel stres kerja nilai tertinggi pada pertanyaan nomor 1 pada nilai Mean 4,04, Saya dituntut untuk bekerja secara cepat dalam menyelesaikan pekerjaan. Tanggapan jawaban responden terkecil pada pertanyaan nomor 9 pada nilai 2,02 yang menyatakan bahwa Pemimpin tidak memberikan arahan sehingga saya sering kesulitan dalam menjalankan tugas. Nilai rata-rata *Mean* sebesar 2,71 menunjukkan stres kerja pada kriteria cukup stres.

Hasil statistik deskriptif terdapat penelitian dari variabel kinerja dapat dilihat dengan kriteria perhitungan  $5 - 1 : 5 = 0,8$ .

1 – 1,8 = Sangat rendah

1,8 – 2,6 = Rendah

2,6 – 3,4 = Cukup tinggi

3,4 – 4,2 = Tinggi

4,2 – 5 = Sangat tinggi

Hasil tanggapan responden terhadap variabel kinerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.13  
Analisis Deskriptive Variabel Kinerja

No	Variabel Kinerja	Mean	Min	Max	Std. Deviation
1	Saya bekerja dengan target kualitas yang telah ditetapkan perusahaan	4,28	3	5	0,649
2	Saya dapat menyelesaikan beberapa pekerjaan dalam waktu singkat	4,16	2	5	0,782
3	Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan	4,23	3	5	0,687
4	Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan	4,14	3	5	0,708
5	Perusahaan menetapkan target kerja dengan penuh perhitungan	4,16	3	5	0,708
6	Saya mampu menggunakan informasi yang ada dalam menyelesaikan pekerjaan	4,45	3	5	0,712
7	Saya mempunyai kecakapan dalam menggunakan alat kerja	4,47	3	5	0,659
8	Saya mempunyai kemampuan berkomunikasi dengan atasan	4,17	3	5	0,540
9	Saya teliti dalam melakukan setiap pekerjaan	4,54	3	5	0,568
10	Saya mampu mempertanggung jawabkan pekerjaan saya kepada atasan saya dan rekan kerja	4,47	2	5	0,787
	Nilai rata-rata	4,306			

Sumber : Lampiran 8 data diolah 2017

Berdasarkan tabel 4.13 dapat dilihat bahwa jumlah tanggapan jawaban responden mengenai variabel kinerja nilai tertinggi pada pertanyaan nomor 9 pada nilai Mean 4,54, yang menyatakan bahwa Saya teliti dalam melakukan setiap pekerjaan. Tanggapan jawaban responden terkecil pada pertanyaan nomor 4 pada nilai 4,14 yang menyatakan bahwa tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan. Nilai rata-rata *Mean* sebesar 4,306 ini menunjukkan kriteria kinerja karyawan sangat tinggi.

b. Analisis Regresi Linear Berganda

Secara umum analisis regresi ialah analisis yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh hubungan (asosiasi) antara dua variabel yakni variabel X (independen) dan variabel Y (dependen) (Mas'ud, 2004).

Tabel 4.14

Analisis Regresi Berganda

Variabel	Standar Koefisien	t-hitung	Sig.	Kesimpulan
Gaya kepemimpinan direktif	0,167	2,082	0,039	Signifikan
Keadilan kompensasi	0,167	2,198	0,029	Signifikan
Stres kerja	-0,104	-1,508	0,133	Tidak signifikan
Adjust R <sup>2</sup>	0,104			
F	9,376			
Sig.	0,000			
N	218			

Sumber : Lampiran 11 data diolah 2017

a. Uji Regresi Simultan ( uji F )

Uji F dengan menggunakan SPSS 21. Diperoleh F hitung sebesar 9,376 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dibanding taraf signifikan sebesar 5% atau 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan secara simultan variabel gaya kepemimpinan direktif, keadilan kompensasi, stres kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pura Group.

b. Persamaan Regresi dan Uji Parsial ( uji t )

Berdasarkan tabel 4.14 diatas maka, dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah :

$$Y = 0,167X_1 + 0,167X_2 - 0,104X_3$$

Dimana:

Y = Variabel dependen (kinerja)

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$  = Koefisien garis regresi

$X_1, X_2, X_3$  = Variabel independen (gaya kepemimpinan direktif, keadilan kompensasi, stres kerja).

Berdasarkan parameter dalam persamaan regresi, maka dapat diberikan interpretasi sebagai berikut :

- 1) Dari tabel 4.14 bahwa hasil pengujian hipotesis gaya kepemimpinan direktif diperoleh nilai t hitung sebesar 2,082 dengan taraf signifikansi 0,039 taraf signifikan tersebut kurang dari 0,05 artinya hipotesis gaya

kepemimpinan direktif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

- 2) Dari tabel 4.14 bahwa hasil pengujian hipotesis keadilan kompensasi diperoleh nilai t hitung sebesar 2,198 dengan taraf signifikansi 0,029 taraf signifikansi tersebut kurang dari 0,05 artinya hipotesis keadilan kompensasi secara pasial berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
- 3) Dari tabel 4.14 bahwa hasil pengujian hipotesis stres kerja diperoleh nilai t hitung sebesar -1,508 dengan taraf signifikansi 0,133 taraf signifikan tersebut lebih dari dari 0,05 artinya hipotesis stres kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

#### c. Koefisien Determinasi

Menurut Ghazali (2011) uji determinasi digunakan untuk menentukan seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen, maka perlu diketahui nilai koefisien determinasi (*Adjusted R-square*).

Adapun hasil uji determinasi.

Berdasarkan tabel 4.14 diketahui nilai Adjusted R square sebesar (0,104), ini menunjukkan bahwa dengan menggunakan model regresi yang didapatkan dimana variabel independen yaitu gaya kepemimpinan direktif, keadilan kompensasi, dan stres kerja memiliki pengaruh terhadap variabel pegawai sebesar 10,2%. Sedangkan sisanya ( $100\% - 10,4\% = 89,6\%$ ) dijelaskan dengan faktor atau variabel lain yang tidak diketahui dan tidak termasuk dalam analisis regresi ini, seperti budaya organisasi, disiplin kerja, kepuasan dan lain-lain.

## B. Pembahasan (Interpretasi)

Penelitian ini meneliti tentang pengaruh gaya kepemimpinan direktif, keadilan kompensasi, dan stres kerja terhadap kinerja pada karyawan PT. Pura Group pembahasan sebagai berikut:

- a. Kepemimpinan direktif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

Dari hasil penelitian diperoleh kepemimpinan direktif berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja. Ini menggambarkan bagaimana pengaruh pemimpin dalam mempengaruhi bawhanya mampu meningkatkan kinerja karyawan. Dalam peran pemimpin penting untuk memberikan perintah dengan jelas apa yang harus dilakukan oleh karyawan karena dalam melaksanakan kinerja pasti mengamali kesulitan maka dari itu pemimpin harus memberikan arahan dalam melaksanakan tugasnya.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Cristian, Hamidah dan Hakam 2013) yang berjudul “pengaruh gaya kepemimpinan direktif, suportif, dan partisipatif terhadap kinerja karyawan Pt. Astra Internasional Tbk. Daihatsu Malang” yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan direktif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Agusman S (2004), yang menatakan gaya kepemimpinan direktif mempunyai engaruh yang paling kuat terhadap kinerja.hasil penelitian tersebut juga didukung oleh penelitian Widiyanto

(2005) dan Siti Askariyah (2006), yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

House dan Mitchell (1974) dalam Yukl (1989) menyatakan bahwa *direktif leadership* memberitahukan kepada para bawahannya apa yang diharapkan dari mereka, memberi pedoman yang spesifik, meminta para bawahannya untuk mengikuti peraturan yang mengatur dan mengkoordinasi pekerjaan mereka. Memberikan perintah terhadap karyawan dalam artian pemimpin mempercayakan pekerjaan pada bawahannya inilah yang membuat karyawan menjadi merasa semangat dalam menjalani pekerjaannya, selain itu juga pemimpin melakukan hubungan yang baik terhadap karyawan ini menunjukkan pemimpin sosialisasi terhadap karyawan dan berpengaruh terhadap karyawan, karyawan akan merasa nyaman dengan pimpinan mereka dan menjadikan tidak ada tekanan terhadap pimpinan. Pada dasarnya kepemimpinan direktif selalu menekankan pada arahan jobdesk dan dorongan terhadap karyawan dengan selalu mengarah pada kinerja yang positif, sehingga karyawan paham betul dengan peraturan maupun jobdesk mereka masing-masing. Dengan kata lain semakin baik gaya kepemimpinan direktif yang diberikan oleh karyawan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

b. Keadilan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

Dari hasil penelitian yang diperoleh maka kompensasi yang diterima oleh karyawan mempengaruhi kinerja mereka dalam artian pemberian



kompensasi adil dan sesuai maka kinerja karyawan pada PT. Pura akan mengalami naiknya kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Konovsky & Cropanzano, 1991; Gilliland, 1994; McFarlin & Sweeney dalam Haris, 2000) yang menyatakan bahwa keadilan kompensasi distributif memiliki pengaruh terhadap perasaan keadilan terhadap hasil akhir yang mana juga berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian lain oleh Ratri Ayu (2013) yang berjudul “ Pengaruh Keadilan Distributif Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Medis Di Rumah Sakit X Di Kabupaten Magelang” menyatakan bahwa keadilan kompensasi distributif berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kompensasi juga mengandung hal yang dimana karyawan akan merasa puas untuk melaksanakan kinerja. Malayu S.P Hasibuan (2002) mengatakan bahwa tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah untuk kepuasan kerja karyawan yang nantinya akan menjaga stabilitas karyawan itu sendiri sehingga akan menekan angka *turn-over*. Perusahaan dalam membrikan kompenasi harus sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan agar karyawan tidak merasa di rugikan atau merasa adanya ketidakadilan terkait pemberian kompensasi. Disini juga dapat dikatakan karywan akan merasa puas dengan pemberian kompensasi yang sudah merasa cukup untuk kebutuhan dalam menjalani hidup dan hasil yang didapat dengan pekerjaan mereka sepadan sesuai dengan kinerja mereka. Kebutuhan karyawan dalam memenuhi kebutuhan juga harus diperhatikan mengingat mereka juga mempunyai keluarga dalam hal ini tidak harus menaikan gaji

karyawan dengan tidak mempedulikan kinerja. Pemberian juga bisa seperti asuransi kesehatan yang dimana karyawan di produksi menjalani pekerjaan dengan penuh resiko. Persamaan dengan gaji karyawan lain juga perlu diperhatikan mengingat mereka bekerja pada bagian yang sama, namun dalam pemberian gaji juga tidak adanya kesetaraan hal ini disebabkan oleh pemberian gaji lembur yang menyebabkan gaji bertambah. Dengan kata lain semakin baik dan sesuai pemberian kompensasi yang diberikan dengan pekerjaan karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat.

Terkait dengan keadilan kompensasi berpengaruh signifikan bisa juga disebabkan karena responden yang dipilih manager dalam keadaan finansial yang cukup sehingga akan merasa puas dan tidak ada permasalahan kompensasi yang cenderung tidak adil. Kemungkinan yang lain karena adanya sistem kerja yang mengutamakan keadilan dari hal lain yang berpengaruh seperti asuransi kesehatan, asuransi kecelakaan kerja program lain yang memberikan keuntungan bagi karyawan PT. Pura itu sendiri.

c. Stres kerja tidak berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian yang diperoleh maka dapat disimpulkan bahwa stres yang terus menerus terjadi akan berdampak buruk bagi kinerja karyawan. Stres akan datang ketika individu atau karyawan tidak bisa menangani keadaan yang sulit bisa dikatakan cenderung negatif bagi kinerjanya. Stres dikatakan positif apabila individu atau karyawan

bisa menangani stres tersebut dalam artian akan memicu semangatnya dan menjadikan stres sebagai tantangannya dalam melaksanakan tugas.

Terkait dengan stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karena karyawan di Pt. Pura menganggap bahwa pekerjaannya sebagai kewajiban yang harus dipenuhi, sekalipun adanya konflik antar karyawan karyawan akan lebih mengutamakan pekerjaan mereka. Dan juga dengan adanya tuntutan tugas, tuntutan peran, maupun struktur organisasi yang bahkan tidak dimengerti. Stres tidak akan berpengaruh pada kinerja karyawan PT. Pura Group.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yoanisa dan Ari (2013) yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing* Pada PT. Bank Jateng Cabang Koordinator Dan Cabang Pembantu Wilayah Kota Semarang “ yang menyatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain secara parsial variabel stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Lingkungan Hidup Dan Kebersihan Di Kabupaten Tanggamus” penelitian yang dilakukan oleh Maryani. Tiyur Mauli, Mujiono, Rosmida (2012) juga menyatakan bahwa stres berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja dosen Politeknik Negeri Bengkalis yang berjudul “ Pengaruh Stres Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Dosen Politeknik Negeri Bengkalis)”.

