REPOSITORI STAIN KUDUS

BAB IV
HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

1. Sejarah PT. Harta Jaya

PT. Harta Jaya merupakan perusahaan yang bergerak pada jasa: Jasa Penyelenggara Usaha Teknik, Jasa Pemeriksa dan Pengujian Instalasi Tenaga Listrik, Jasa Pemeliharaan Jaringan, jasa yang meliputi pembuatan laporan proyek, pengelolaan dan gambar-gambar konstruksi, Jasa Perkiraan Biaya, Pengontrolan Biaya, dan Perencanaan, Jasa Studi Kelayakan, dan Konsep Rancangan, Jasa Pelatihan dan Keterampilan Tenaga Kerja, Perdagangan, Perindustrian, Pembangunan, Pemasangan Instalasi-instalasi Listrik.

PT. Harta Jaya berdiri sejak Kamis 04-11-2010, pendiri pertama kali PT. Harta Jaya adalah bapak Suhartono dan perusahaan ini beralamat di jalan Kaliyetno Kulon Nomor 81, Rukun Tetangga 004, Rukun Warga 002, desa Samirejo, kecamatan Dawe, Kabupaten Kudus.[1]

2. Peningkatan dan Prospek PT. Harta Jaya

Pelaksanaan perusahaan senantiasa dilandasi oleh cita-cita agar perusahaan dapat menjadi percontohan yang patut di tampilkan oleh PEMDA setempat dalam hal pemberian kompensasi kepada karyawan, cara kerja maupun hubungan perubahan serta kegiatan lain di bidang social dan ikut menyukseskan program pemerintah serta menyukseskan tenaga kerja. Untuk mempertinggi mutu dan peningkatan kapasitas jasa, maka di tetapkan teknologi modern, namun demikian tetap diperhatikan penyerapan tenaga kerja.

Perusahaan terus mengalami perkembangan, diantaranya perkembangan jumlah tenaga kerja. Jumlah tenaga kerja tahun 2011 yaitu 32 karyawan tetap, tahun 2012 memiliki 40 karyawan dan pada tahun 2016 memiliki 43 karyawan tetap, juga menggunakan karyawan

[1] Data Dokumentasi PT. Harta Jaya Samirejo Dawe Kudus Dikutip Tanggal 02 Oktober 2016.

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

outsourcing. PT. Harta Jaya juga mendirikan 3 perusahaan turunan yang melibatkan karyawan juga bekerja pada perusahaan tersebut sehingga penyerapan tenaga kerja masih dapat terus berkembang.

3. Visi, Misi, dan Tujuan PT. Harta Jaya

Adapun visi, misi dan tujuan PT. Harta Jaya dijabarkan sebagai berikut:

a. Visi

Menjadi perusahaan *General Contractor and Trade* dan ditunjang *Total Quality Manajemen* yang memberikan *Total Quality Services* bagi para pengguna jasa.

b. Misi

1) Memberikan pelayanan, mutu, dan kepuasan terbaik kepada pelanggan.
2) Membangun serta menciptakan *CITRA* terbaik perusahaan

c. Tujuan

Memberikan layanan dalam mewujudkan impian atau keinginan pelanggan dalam bidang jasa; Jasa Penyelenggara Usaha Teknik, Jasa Pemeriksa dan Pengujian Instalasi Tenaga Listrik, Jasa Pemeliharaan Jaringan, jasa yang meliputi pembuatan laporan proyek, pengelolaan dan gambar-gambar konstruksi, Jasa Perkiraan Biaya, Pengontrolan Biaya, dan Perencanaan, Jasa Studi Kelayakan, dan Konsep Rancangan, Jasa Pelatihan dan Keterampilan Tenaga Kerja, Perdagangan, Perindustrian, Pembangunan, Pemasangan Instalasi-instalasi Listrik.[2]

4. Lokasi PT. Harta Jaya

PT. Harta Jaya berkedudukan di jalan Kaliyetno Kulon Nomor 81, Rukun Tetangga 004, Rukun Warga 002, desa Samirejo, kecamatan Dawe, Kabupaten Kudus.[3]

[2] Data Dokumentasi PT. Harta Jaya Samirejo Dawe Kudus Dikutip Tanggal 02 Oktober 2016.
[3] Data Dokumentasi PT. Harta Jaya Samirejo Dawe Kudus Dikutip Tanggal 02 Oktober 2016.

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

5. Maksud dan Tujuan Serta Kegiatan Usaha PT. Harta Jaya

Maksud dan tujuan Perseroan ialah Jasa, Perdagangan, Perindustrian, dan Pembangunan. Untuk mencapai maksud dan tujuan tersebut, Perseroan dapat melakukan kegiatan sebagai berikut:

a. Jasa:
   - Jasa Penyelenggara Usaha Teknik.
   - Jasa pemeriksaan dan pengujian instalasi tenaga listrik.
   - Jasa pemeliharaan jaringan.
   - Jasa yang meliputi pembuatan laporan proyek, pengelolaan dan gambar-gambar konstruksi.
   - Jasa perkiraan biaya, pengontrolan biaya dan perencanaan.
   - Jasa studi kelayakan dan konsep rancangan.
   - jasa pelatihan dan keterampilan tenaga kerja.
   - jasa penyedia tenaga kerja.
   - menjalankan usaha-usaha dibidang jasa, kecuali jasa dalam bidang hukum dan pajak.

b. Perdagangan:
   - *Eksport-Import* dan perdagangan peralatan listrik dan elektronik.
   - menjalankan usaha-usaha dibidang perdagangan.
   - *Eksport-Import* perdagangan peralatan telekomunikasi.
   - *Eksport-Import* meliputi perdagangan *Import* dan *Eksport* antar pulau/daerah serta local dan interinsulair untuk barang-barang hasil produksi sendiri dan hasil produksi perusahaan lain.
   - *Grossier, Supplier, Leveransier,* dan *Commision House* bertindak sebagai *Grossier, Supplier, Leveransier,* Waralaba dan *Commision House* serta kegiatan usaha terkait.
   - Distributor, agent dan sebagai perwakilan dari badan-badan perusahaan bertindak sebagai distributor, agent dan sebagai perwakilan dari badan-badan perusahaan-perusahaan lain, baik dari dalam maupun luar negeri.

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

- *Eksport-Import* dan perdagangan alat tulis kantor meliputi, alat tulis kantor dan kegiatan usaha terkait.
- *Eksport-Import* dan perdagangan pakaian jadi (*Garment*) dan pakaian adat meliputi perdagangan pakaian jadi, konveksi (*Garment*) eraft, kain/bahan, kebaya dan pakaian adat beserta aksesorisnya, pakaian keagamaan, serta kegiatan usaha terkait.
- *Eksport-Import* dan perdagangan peralatan informatika dan multimedia baik peralatan keras maupun lunak serta kegiatan usaha terkait.
- Pemasangan instalasi-instalasi mesin (*mekanikal*), listrik (*elektronika*), gas, air minum, perangkat telekomunikasi, *freezer*, *cold storage*, *air conditioner* (AC), *sprinker*, *plumbing*, atau limbah dan dalam bidang teknik sipil, elektro dan mesin.
- *Eksport-Import* dan perdagangan mesin meliputi *Eksport-Import* perdagangan mesin serta kegiatan usaha terkait.

c. Perindustrian:
   - Industri *Manufacturing* dan fabrikasi, industri rekayasa teknik, *manufactur* dan fabrikasi yang meliputi pengolahan barang atau bahan mentah, bahan baku, bahan setengah jadi, bahan jadi menjadi siap pakai serta kegiatan usaha terkait.
   - Industri peralatan pengolahan air bersih dan limbah dari segala macam bahan.
   - Industri peralatan teknik dan mekanikal meliputi produksi dibidang peralatan teknik dan mekanikal serta kegiatan usaha terkait.

d. Pembangunan:
   - menjalankan usaha-usaha dibidang pembangunan.
   - Pembangunan konstruksi gedung, jembatan, jalan, bandara, dan dermaga.
   - Pembangunan sarana-pra sarana jaringan telekomunikasi.
   - Pemborongan (*Contractor*) dibidang pembangunan dan konstruksi pabrik untuk industri Kimia (*Chemical*)

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

- Pembangunan konstruksi *Billboard*, reklame dan periklanan.
- Pembangunan angkutan vertikal.
- Konsultasi bidang perencanaan dan pengawasan pembangunan.
- Jasa konsultasi pembangunan dan pengoperasian jembatan tol.
- Jasa Penelitian dan pengkajian pembangunan sarana dan prasarana perikanan laut.
- Konstruksi Besi dan baja.
- Penyelesaian konstruksi gedung.
- Konstruksi listrik.

Melakukan usaha lain yang mendatangkan keuntungan bagi perseroan asal tidak bertentangan dengan Undang-Undang atau melawan Hukum.[4]

6. Struktur Organisasi PT. Harta Jaya

Adapun struktur organisasi PT. Harta Jaya dapat digambarkan sebagai berikut:[5]

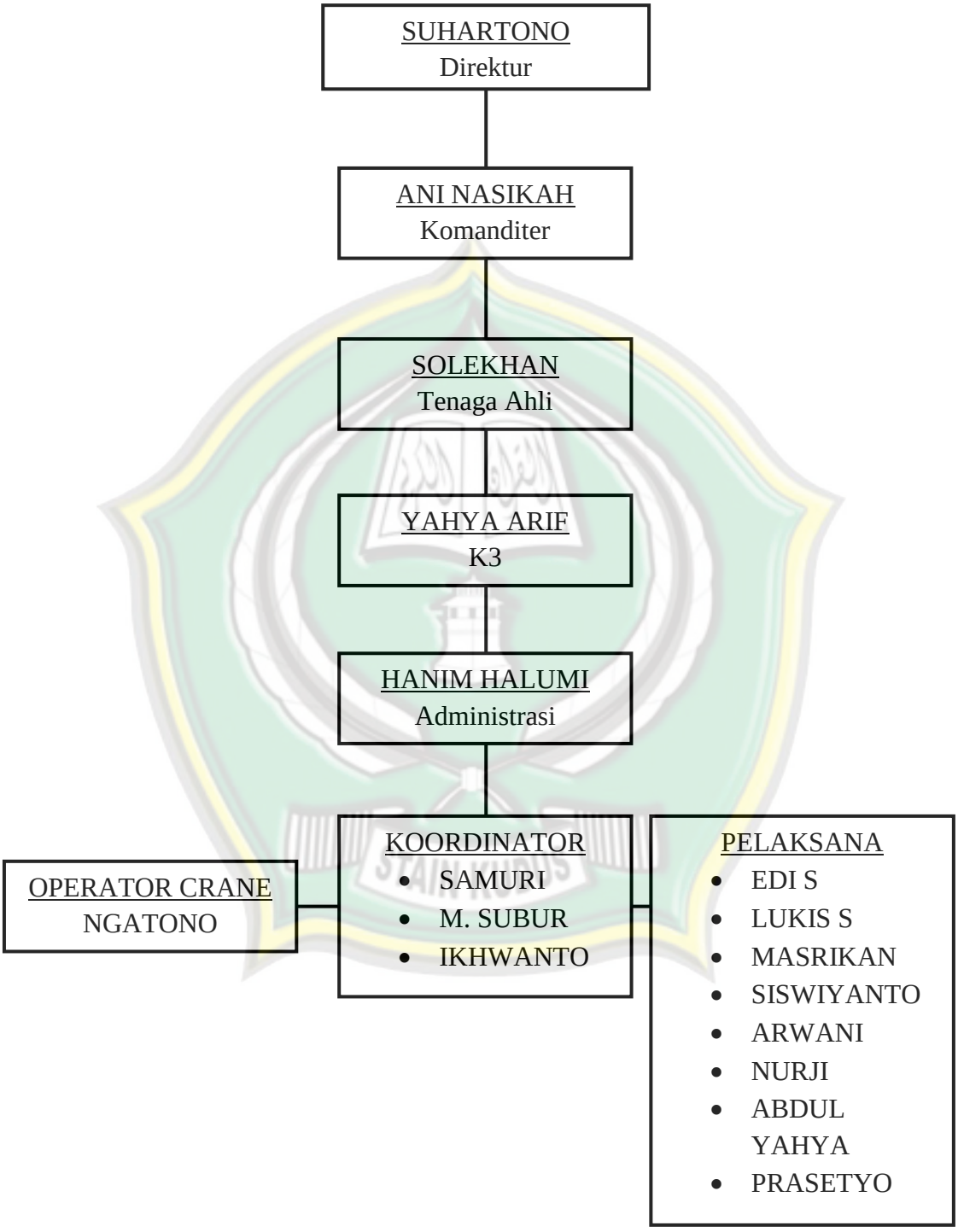
[4] Data Dokumentasi PT. Harta Jaya Samirejo Dawe Kudus Dikutip Tanggal 02 Oktober 2016.
[5] Data Dokumentasi PT. Harta Jaya Samirejo Dawe Kudus Dikutip Tanggal 02 Oktober 2016.

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

Gambar 4.1

Gambar Struktur Organisasi Perusahaan PT. Harta Jaya



http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

B. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Responden

Objek penelitian pada penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Harta Jaya. Penyebaran kuesioner dilakukan dengan cara menyebarkan langsung kepada karyawan PT. Harta Jaya untuk meminta kesediaan mengisi angket yang telah disediakan peneliti.

Gambaran tentang profil responden pada penelitian ini di tunjukkan dalam tabel di bawah ini, dimana profil responden tersebut meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan, lama menjadi karyawan, dan status perkawinan.

Tabel 4.1
Profil Responden

No	Nama	Usia	Pendidikan Terahir	Masa Kerja	Status Perkawinan
1	Hanim Halumi	27	D3	5 Tahun	Nikah
2	Purnomo	24	SMP	6 Tahun	Nikah
3	Ikhwanto	39	SMP	5 Tahun	Nikah
4	Abdul Gafur	52	SMP	6 Tahun	Nikah
5	M. Arwani	40	SMP	4 Tahun	Nikah
6	Budi Siswanto	36	SMP	5 Tahun	Nikah
7	Imam Syafi'i	37	SMP	6 Tahun	Nikah
8	Moh, Soleh	58	SMP	6 Tahun	Nikah
9	Jami'an	29	SMP	6 Tahun	Nikah
10	Hamzah Asnawi	39	SMP	4 Tahun	Nikah
11	Hono	44	SMP	6 Tahun	Nikah

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

12	Junaidi	56	SMP	4 Tahun	Nikah
13	Masrikan	39	SMP	4 Tahun	Nikah
14	Nurjianto	30	SMP	4 Tahun	Belum
15	Lukis Setiyadi	41	SMP	5 Tahun	Nikah
16	Santoso	51	SMP	6 Tahun	Nikah
17	Siswiyanto	39	SMP	4 Tahun	Nikah
18	Rosmadin S.	30	SMP	4 Tahun	Belum
19	Samuri	50	SMP	6 Tahun	Nikah
20	Sutardi	26	SMP	4 Tahun	Nikah
21	Rumadi	37	SMP	6 Tahun	Nikah
22	Subur	55	SMP	6 Tahun	Nikah
23	Sugiyanto	47	SMP	6 Tahun	Belum
24	Panji Yuliadi	24	SMA	4 Tahun	Belum
25	M. Haris Na'im	18	MA	5 Bulan	Belum
26	Ilman Hakim	25	SMA	4 Tahun	Belum
27	Abid Mohtar	25	SMA	1 Tahun	Belum
28	Moh. Defri Maulana	28	SMA	5 Tahun	Belum
29	Muhammad Yudi	26	SMA	5 Bulan	Belum
30	Candra Lamaranita	22	SMK	6 Bulan	Belum
31	Riyanto	25	SMA	7 Bulan	Belum
32	Noor Hamid	32	MA	4 Tahun	Nikah

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

33	Hasan Riyanto	23	SMA	5 Tahun	Belum
34	Fredi Stiawan	24	SMA	4 Tahun	Belum
35	M. Rino Hermawan	18	SMA	6 Bulan	Belum
36	Nur Iswanto	25	SMA	4 Tahun	Belum
37	M. Ulil Albab	28	SMA	4 Tahun	Belum
38	Abdul Yahya	49	SMA	4 Tahun	Nikah
39	A. Wakhid	26	SMA	5 Tahun	Belum
40	Sholekhan	35	SMA	6 Tahun	Nikah
41	Yahya Arif	30	SMA	5 Tahun	Nikah
42	Ngatmono	38	SMA	5 Tahun	Nikah
43	Prasetyo	29	SMA	5 Tahun	Nikah

Tabel 4.2
Profil Responden

Keterangan	Jumlah	Presentase
Jenis Kelamin		
• Laki-Laki	41	95.3%
• Perempuan	2	4.7%
Usia		
• 18 s/d 20 tahun	2	4.7%
• 21 s/d 30 tahun	20	46.5%
• 31 s/d 40 tahun	11	25.6%
• 41 s/d 50 tahun	5	11.6%
• 51 s/d 60 tahun	5	11.6%

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

Pendidikan		
• SMP	22	51.2%
• SMA	20	46.5%
• Diploma	1	2.3%
Status Perkawinan		
• Menikah	26	60.5%
• Belum Menikah	17	39.5%
Lama Bekerja		
• < 1 tahun	5	11.6%
• 1-2 tahun	1	2.3%
• 3-4 tahun	15	34.9%
• 5-6 tahun	22	51.2%

Sumber : data primer yang diolah tahun 2016.

Berdasarkan data responden pada saat pengisian kuesioner ini, semua responden yaitu semua karyawan tetap PT. Harta Jaya sebanyak 43 responden laki-laki (95,3%) dan perempuan (4,7%). Usia responden sebagian besar berumur antara 21 sampai dengan 30 tahun (20 orang atau 46,5%), 11 responden (25,6%) berumur 31 sampai dengan 40 tahun, 5 responden (11,6%) berumur 41 sampai dengan 50 tahun, 5 responden (11,6%) berumur 51 sampai dengan 60 tahun, dan 2 responden (4,7%) berusia 18 sampai dengan 20 tahun. Pendidikan responden sebagian besar responden adalah SMP (22 orang atau 51,2%) 20 responden (46,5%) berpendidikan SMA, dan 1 responden (2,3%) berpendidikan Diploma. Status perkawinan responden sebagian besar menikah yaitu 26 responden (60,5%) dan sisanya yaitu 17 responden (39,5%) belum menikah. Berdasarkan lama bekerja menjadi karyawan sebagian besar 5 sampai dengan 6 tahun sudah menjadi karyawan (22 orang atau 51,2%), sudah menjadi karyawan 3 sampai dengan 4 tahun 15 responden (34,9%), kurang dari 1 tahun 5 responden (11,6%), dan menjadi karyawan antara 1 sampai dengan 2 tahun 1 responden (2,3%).

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

2. Deskripsi Data Penelitian

Berdasarkan hasil angket yang telah disebar kepada seluruh karyawan PT. Harta Jaya Kudus sebagai responden, maka diperoleh jawaban berupa data-data yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3
Hasil Jawaban Responden

Variabel Strategic Planning										
Item	**SS**	**%**	**S**	**%**	**N**	**%**	**TS**	**%**	**STS**	**%**
Q1	19	44.19	18	41.85	3	6.98	3	6.98	0	0
Q2	7	16.28	24	55.81	10	23.26	2	4.65	0	0
Q3	6	13.95	10	23.26	17	39.53	9	20.93	1	2.33
Q4	12	27.91	17	39.53	9	20.93	5	11.63	0	0
Q5	4	9.30	22	51.16	11	25.58	6	13.96	0	0
Q6	6	13.95	12	27.91	12	27.91	11	25.58	2	4.65
Q7	3	6.98	10	23.26	11	25.58	15	34.88	4	9.30
Variabel Employee Engagement										
Item	**SS**	**%**	**S**	**%**	**N**	**%**	**TS**	**%**	**STS**	**%**
Q1	6	13.95	9	20.93	14	32.56	12	27.91	2	4.65
Q2	13	30.23	15	34.88	10	23.26	5	11.63	0	0
Q3	8	18.61	15	34.88	13	30.23	6	13.95	1	2.33
Q4	6	13.95	12	27.91	15	34.88	8	18.61	2	4.65
Q5	11	25.58	14	32.56	16	37.21	2	4.65	0	0
Q6	12	27.91	19	44.19	9	20.92	3	6.98	0	0
Q7	11	25.58	16	37.21	11	25.58	5	11.63	0	0
Variabel Kinerja Karyawan										
Item	**SS**	**%**	**S**	**%**	**N**	**%**	**TS**	**%**	**STS**	**%**
Q1	8	18.61	10	23.26	13	30.23	10	23.25	2	4.65
Q2	19	44.19	12	27.90	10	23.26	2	4.65	0	0
Q3	9	20.93	14	32.56	15	34.88	5	11.63	0	0

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

Q4	7	16.28	15	34.88	10	23.26	11	25.58	0	0
Q5	14	32.56	23	53.49	6	13.95	0	0	0	0
Q6	17	39.54	22	51.16	4	9.30	0	0	0	0
Q7	20	46.51	17	39.54	6	13.95	0	0	0	0

Sumber : data primer yang diolah tahun 2016.

Adapun penjelasan deskripsi angket adalah sebagai berikut:

1. *Strategic Planning*

   Hasil penelitian terhadap *strategic planning* menunjukkan bahwa:

   Pada item pertama, 44,19% responden menyatakan sangat setuju, 41,85% responden menyatakan setuju, 6,98% responden memilih bersikap netral, 6,98% responden menyatakan sangat tidak setuju dan 0% responden menyatakan sangat tidak setuju bahwa tujuan umum PT. Harta Jaya memberikan manfaat bagi karyawan, kelompok dan lingkungan organisasi.

   Pada item kedua, 16,28% responden menyatakan sangat setuju, 55,81% responden menyatakan setuju, 23,26% responden memilih bersikap netral, 4,65% responden menyatakan sangat tidak setuju dan 0% responden menyatakan sangat tidak setuju bahwa ia memiliki pengetahuan dan keterampilan bekerja.

   Pada item ketiga, 13,95% responden menyatakan sangat setuju, 23,26% responden menyatakan setuju, 39,53% responden memilih bersikap netral, 20,93% responden menyatakan sangat tidak setuju dan 2,33% responden menyatakan sangat tidak setuju bahwa alokasi/penempatan karyawan PT. Harta Jaya sudah tepat.

   Pada item keempat, 27,91% responden menyatakan sangat setuju, 39,53% responden menyatakan setuju, 20,93% responden memilih bersikap netral, 11,63% responden menyatakan sangat tidak setuju dan 0% responden menyatakan sangat tidak setuju bahwa ia

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

memberikan pelayanan yang maksimal sesuai rencana kerja perusahaan PT. Harta Jaya.

Pada item kelima, 9,30% responden menyatakan sangat setuju, 51,16% responden menyatakan setuju, 25,58% responden memilih bersikap netral, 13,96% responden menyatakan sangat tidak setuju dan 0% responden menyatakan sangat tidak setuju bahwa evaluasi program kerja perusahaan selalu dilakukan.

Pada item keenam, 13,95% responden menyatakan sangat setuju, 27,91% responden menyatakan setuju, 27,91% responden memilih bersikap netral, 25,58% responden menyatakan sangat tidak setuju dan 4,65% responden menyatakan sangat tidak setuju bahwa ia merasa nyaman dengan program kerja perusahaan.

Pada item ketujuh, 6,98% responden menyatakan sangat setuju, 23,26% responden menyatakan setuju, 25,58% responden memilih bersikap netral, 34,88% responden menyatakan sangat tidak setuju dan 9,30% responden menyatakan sangat tidak setuju bahwa kegiatan/program kerja perusahaan sudah tepat dan layak untuk dilanjutkan.

2. *Employee Engagement*

Hasil penelitian terhadap *employee engagement* menunjukkan bahwa:

Pada item pertama, 13,95% responden menyatakan sangat setuju, 20,93% responden menyatakan setuju, 32,56% responden memilih bersikap netral, 27,91% responden menyatakan sangat tidak setuju dan 4,65% responden menyatakan sangat tidak setuju bahwa gaji dan tunjangan yang ia dapatkan sudah sesuai.

Pada item kedua, 30,23% responden menyatakan sangat setuju, 34,88% responden menyatakan setuju, 23,26% responden memilih bersikap netral, 11,63% responden menyatakan sangat tidak setuju dan 0% responden menyatakan sangat tidak setuju bahwa ia diperlakukan dengan adil dan hormat di tempat kerja.

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

Pada item ketiga, 18,61% responden menyatakan sangat setuju, 34,88% responden menyatakan setuju, 30,23% responden memilih bersikap netral, 13,95% responden menyatakan sangat tidak setuju dan 2,33% responden menyatakan sangat tidak setuju bahwa ia diberikan kesempatan untuk tumbuh/menyampaikan pendapat.

Pada item keempat, 13,95% responden menyatakan sangat setuju, 27,91% responden menyatakan setuju, 34,88% responden memilih bersikap netral, 18,61% responden menyatakan sangat tidak setuju dan 4,65% responden menyatakan sangat tidak setuju bahwa ia diberikan insentif(upah,gaji lebih/rekreasi) sebagai motivasi kerja.

Pada item kelima, 25,58% responden menyatakan sangat setuju, 32,56% responden menyatakan setuju, 37,21% responden memilih bersikap netral, 4,65% responden menyatakan sangat tidak setuju dan 0% responden menyatakan sangat tidak setuju bahwa ia memiliki perasaan bangga terhadap perusahaan.

Pada item keenam, 27,91% responden menyatakan sangat setuju, 44,19% responden menyatakan setuju, 20,92% responden memilih bersikap netral, 6,98% responden menyatakan sangat tidak setuju dan 0% responden menyatakan sangat tidak setuju bahwa ia bekerjasama dengan rekan dalam satu unit kerja.

Pada item ketujuh, 25,58% responden menyatakan sangat setuju, 37,21% responden menyatakan setuju, 25,58% responden memilih bersikap netral, 11,63% responden menyatakan sangat tidak setuju dan 0% responden menyatakan sangat tidak setuju bahwa Pemimpin memberikan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang.

3. Kinerja Karyawan

Hasil penelitian terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa:

Pada item pertama, 18,61% responden menyatakan sangat setuju, 23,26% responden menyatakan setuju, 30,23% responden memilih bersikap netral, 23,25% responden menyatakan sangat tidak

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

setuju dan 4,65% responden menyatakan sangat tidak setuju bahwa ia mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan.

Pada item kedua, 44,19% responden menyatakan sangat setuju, 27,90% responden menyatakan setuju, 23,26% responden memilih bersikap netral, 4,65% responden menyatakan sangat tidak setuju dan 0% responden menyatakan sangat tidak setuju bahwa ia dalam bekerja melebihi target yang ditentukan.

Pada item ketiga, 20,93% responden menyatakan sangat setuju, 32,56% responden menyatakan setuju, 34,88% responden memilih bersikap netral, 11,63% responden menyatakan sangat tidak setuju dan 0% responden menyatakan sangat tidak setuju bahwa ia menyelesaikan pekerjaan dengan teliti.

Pada item keempat, 16,28% responden menyatakan sangat setuju, 34,88% responden menyatakan setuju, 23,26% responden memilih bersikap netral, 25,58% responden menyatakan sangat tidak setuju dan 0% responden menyatakan sangat tidak setuju bahwa ia mampu menyelesaikan pekerjaan dengan rapi.

Pada item kelima, 32,56% responden menyatakan sangat setuju, 53,49% responden menyatakan setuju, 13,95% responden memilih bersikap netral, 0% responden menyatakan sangat tidak setuju dan 0% responden menyatakan sangat tidak setuju bahwa ia selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Pada item keenam, 39,54% responden menyatakan sangat setuju, 51,16% responden menyatakan setuju, 9,30% responden memilih bersikap netral, 0% responden menyatakan sangat tidak setuju dan 0% responden menyatakan sangat tidak setuju bahwa ia selalu hadir dan disiplin dalam bekerja.

Pada item ketujuh, 46,51% responden menyatakan sangat setuju, 39,54% responden menyatakan setuju, 13,95% responden memilih bersikap netral, 0% responden menyatakan sangat tidak setuju

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

dan 0% responden menyatakan sangat tidak setuju bahwa tersedia jaminan kesehatan bagi karyawan.

Hasil jawaban dari responden yang merupakan tanggapan responden atas item-item pertanyaan dalam kuesioner tersebut setelah dikuantitatifkan diperoleh hasil statistik deskripsi yang dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut ini:

Tabel 4.4
Descriptive Statistics

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Strategic Planning	43	15	32	24.77	4.264
Employee Engagement	43	19	34	25.28	4.569
Kinerja Karyawan	43	21	34	27.26	3.303
Valid N (listwise)	43				

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2016

Variabel *strategic planning* dilakukan pengamatan terhadap 43 responden, dimana dari 43 responden tersebut nilai tertinggi adalah 32 dan nilai minimum adalah 15. Rata-rata dari *strategic planning* dari 43 responden adalah 24,77 dengan standar deviasi sebesar 4,264. Nilai rata-rata yang lebih tinggi dari nilai standar deviasi dapat disimpulkan bahwa jawaban tentang *strategic planning* dari responden satu dengan lainnya tidak jauh berbeda.

Variabel *employee engagement* dilakukan pengamatan terhadap 43 responden, dimana dari 43 responden tersebut nilai tertinggi adalah 34 dan nilai minimum adalah 19. Rata-rata dari *employee engagement* dari 43 responden adalah 25,28 dengan standar deviasi sebesar 4,569. Nilai rata-rata yang lebih tinggi dari standar deviasi mengindikasikan bahwa jawaban

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

kuesioner tentang *employee engagement* antara satu responden dengan yang lainnya adalah tidak jauh berbeda.

Variabel kinerja karyawan dilakukan pengamatan terhadap 43 responden, dimana dari 43 responden tersebut nilai tertinggi adalah 34 dan nilai minimum adalah 21. Rata-rata dari kinerja karyawan dari 43 responden adalah 27,26 dengan standar deviasi sebesar 3,303. Standar deviasi yang lebih rendah dari rata-ratanya menunjukkan jawaban tentang kinerja karyawan antar responden satu dengan yang lainnya adalah tidak jauh berbeda.

3. Uji Validitas dan Reabilitas Instrumen

Untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen, penulis menggunakan analisis SPSS. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid, jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur. untuk mengetahui valid atau tidaknya pertanyaan tersebut maka dapat diketahui dengan cara membandingkan r hitung dan r tabel. Jika r hitung lebih besar dari pada r tabel serta memiliki nilai koefisien probabilitas dibawah 0,05 maka butir pertanyaan tersebut valid. Hasil analisis validitas dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Instrumen Non Responden

Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
SP 1	0,086	0,361	Tidak Valid
SP 2	0,224	0,361	Tidak Valid
SP 3	0,402	0,361	Valid
SP 4	0,238	0,361	Tidak Valid
SP 5	0,055	0,361	Tidak Valid
SP 6	0,121	0,361	Tidak Valid
SP 7	0,217	0,361	Tidak Valid
SP 8	0,541	0,361	Valid
SP 9	0,071	0,361	Tidak Valid

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

SP 10	0,182	0,361	Tidak Valid
SP 11	0,235	0,361	Tidak Valid
SP 12	0,147	0,361	Tidak Valid
SP 13	0,363	0,361	Valid
SP 14	0,264	0,361	Tidak Valid
SP 15	0,400	0,361	Valid
SP 16	0,181	0,361	Tidak Valid
SP 17	0,200	0,361	Tidak Valid
SP 18	0,447	0,361	Valid
SP 19	0,449	0,361	Valid
SP 20	0,409	0,361	Valid
SP 21	0,656	0,361	Valid
EE 1	0,327	0,361	Tidak Valid
EE 2	0,546	0,361	Valid
EE 3	0,391	0,361	Valid
EE 4	0,167	0,361	Tidak Valid
EE 5	0,390	0,361	Valid
EE 6	0,305	0,361	Tidak Valid
EE 7	0,438	0,361	Valid
EE 8	0,371	0,361	Valid
EE 9	0,549	0,361	Valid
EE 10	0,541	0,361	Valid
EE 11	0,208	0,361	Tidak Valid
EE 12	0,249	0,361	Tidak Valid
EE 13	0,449	0,361	Valid
EE 14	0,182	0,361	Tidak Valid
KK 1	0,207	0,361	Tidak Valid
KK 2	0,378	0,361	Valid
KK 3	0,293	0,361	Tidak Valid
KK 4	0,644	0,361	Valid
KK 5	0,364	0,361	Valid
KK 6	0,476	0,361	Valid
KK 7	0,175	0,361	Tidak Valid
KK 8	0,136	0,361	Tidak Valid

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

KK 9	0,471	0,361	Valid
KK 10	0,369	0,361	Valid
KK 11	-0,162	0,361	Tidak Valid
KK 12	0,374	0,361	Valid
KK 13	0,463	0,361	Valid
KK 14	0,405	0,361	Valid

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2016.

Berdasarkan tabel 4.5 diatas diketahui bahwa masing-masing item yang menyusun masing-masing kuesioner memiliki r hitung lebih besar dari r tabel (r hitung > 0,361), yang berarti masing-masing item dari variabel adalah valid. Sedangkan masing-masing item yang menyusun masing-masing kuesioner memiliki r hitung lebih kecil dari r tabel (r hitung < 0,361) yang berarti masing-masing item dari variabel adalah tidak valid. Dengan demikian item pertanyaan yang dinyatakan tidak valid harus dihapus dari kuesioner.

Tabel 4.6
Hasil Uji Reliabilitas Non Responden

Item Pertanyaan	Alpha Cornbach	r hitung	keterangan
SP	0,630	0,60	Reliabel
EE	0,667	0,60	Reliabel
KK	0,624	0,60	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2016.

Berdasarkan tabel 4.6 diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki nilai cronbach alpa yang lebih tinggi dari 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel tersebut reliabel. Dengan demikian syarat reliabilitas alat ukur terpenuhi.

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas

Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
SP 1	0,433	0,301	Valid
SP 2	0,625	0,301	Valid
SP 3	0,629	0,301	Valid
SP 4	0,575	0,301	Valid
SP 5	0,553	0,301	Valid
SP 6	0,770	0,301	Valid
SP 7	0,786	0,301	Valid
EE 1	0,754	0,301	Valid
EE 2	0,600	0,301	Valid
EE 3	0,776	0,301	Valid
EE 4	0,686	0,301	Valid
EE 5	0,606	0,301	Valid
EE 6	0,583	0,301	Valid
EE 7	0,557	0,301	Valid
KK 1	0,639	0,301	Valid
KK 2	0,571	0,301	Valid
KK 3	0,569	0,301	Valid
KK 4	0,524	0,301	Valid
KK 5	0,401	0,301	Valid
KK 6	0,550	0,301	Valid
KK 7	0,448	0,301	Valid

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2016.

Berdasarkan tabel 4.7 diatas diketahui bahwa masing-masing item yang menyusun masing-masing kuesioner memiliki r hitung lebih dari r tabel (r hitung > 0,301), yang berarti masing-masing item dari variabel adalah valid. Dengan demikian syarat validitas dari alat ukur terpenuhi.

Jika alat ukur telah dinyatakan valid, selanjutnya reliabilitas alat ukur tersebut diuji. Reabilitas adalah suatu nilai yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur didalam mengukur gejala yang sama. Apabila ukuran tersebut di kelompokkan ke dalam lima kelas dengan

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

range yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterprestasikan seperti berikut:

Tingkat Reliabilitas Berdasarkan Nilai Alpha

Alpha	Tingkat Reliabilitas
0,00 s.d 0,20	Kurang Reliabel
> 0,20 s.d 0,40	Agak Reliabel
> 0,40 s.d 0,60	Cukup Reliabel
> 0,60 s.d 0,80	Reliabel
> 0,80 s.d 1,00	Sangat Reliabel

Uji reliabilitas mamberikan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.8
Hasil Uji Reliabilitas

Item Pertanyaan	Alpha Cornbach	r hitung	Keterangan
SP	0,754	0,60	Reliabel
EE	0,762	0,60	Reliabel
KK	0,711	0,60	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2016.

Berdasarkan tabel 4.8 diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki nilai cronbach alpa yang lebih tinggi dari 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel tersebut reliabel. Dengan demikian syarat reliabilitas alat ukur terpenuhi.

C. Uji Asumsi Klasik

Agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan pada populasi, maka uji asumsi klasik harus terpenuhi. Berdasarkan hasil pengujian gejala penyimpangan klasik terhadap data peneliti dapat dijelaskan saebagai berikut:

1. Uji Multikolonieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

diantara variabel independen. Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerence* dan *Variance inflation factor* (VIF).

Multikolinieritas terjadi apabila terdapat hubungan linier antar variabel independen yang dilibatkan dalam model. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas adalah dengan menganalisis matriks korelasi variabel-variabel bebas. Jika antar variabel bebas ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0.90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinieritas.

Dalam pengertian sederhana setiap variabel independen menjadi variabel dependen (terikat) dan diregres terhadap variabel independen lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai *cuttof* yang umum dipakai adalah nilai *tolerence* 0.10 atau sama dengan nilai VIF diatas 10 sehingga data yang tidak terkena multikolinieritas nilai toleransinya harus lebih besar dari 0.10 atau nilai VIF kurang dari 10.

Berdasarkan hasil pengolahan SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	21.895	3.252		6.732	.000		
Strategic Planning	.324	.128	.418	2.528	.016	.788	1.269
Employee Engagement	-.105	.119	-.145	-.878	.385	.788	1.269

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2016.

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

Berdasarkan tabel 4.9 diatas menunjukkan tidak terjadinya multikolonieritas. Dari hasil pengujian multikolonieritas yang dilakukan diketahui bahwa nilai *tolerance* variabel X1 dan X2 masing-masing sebesar 0,788 dan VIF masing-masing sebesar 1.269. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada variabel bebas yang memiliki *tolerance* yang lebih besar dari 0,10 persen dan tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai VIF yang kurang dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

2. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya. masalah ini timbul karena residual (kesalahan pengganggu) tidah bebas dari suatu observasi ke observasi lainnya. model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi.

Uji Dorbin Waston (DW) hanya digunakan untuk autokorelasi tingkat satu dan mensyaratkan adanya *intercept* (konstanta) dalam regresi dan tidak ada variabel lagi diantara variabel bebas.

Untuk melakukan pengujian gejala autokorelasi dilakukan dengan uji Dorbin Waston, dengan kriteria dan keputusan sebagai berikut:

Nilai d:	<1,10	= ada autokorelasi
	1,10 – 1,54	= tidak ada kesimpulan
	1,55 – 2,46	= tidak ada autokorelasi
	2,47 – 2,90	= tidak ada kesimpulan
	>2,90	= ada autokorelasi

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

Tabel 4.10
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.374[a]	.140	.097	3.139	2.124

a. Predictors: (Constant), Employee Engagement, Strategic Planning
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2016.

Berdasarkan tabel 4.10 diatas dapat diketahui bahwa nilai Durbin Waston sebesar 2,124. Nilai Durbin Waston terletak diantara nilai 1,55 sampai 2,46, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi autokorelasi.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas, keduanya mempunyai distribusi data normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.

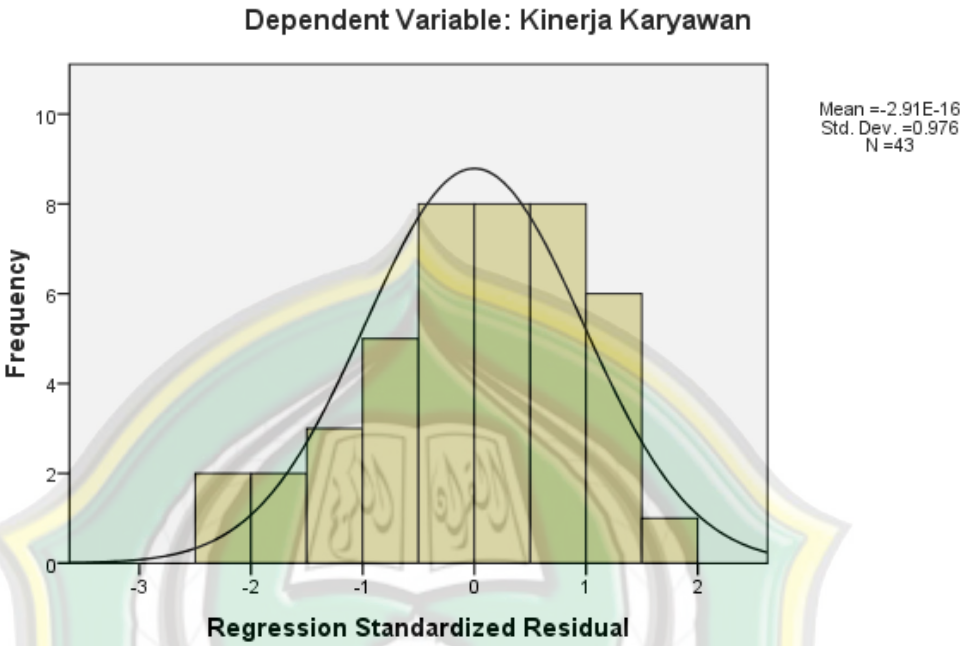
Salah satu cara untuk melihat normalitas residual adalah berdasarkan normal *probability plot*, dimana data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal atau dengan grafik histogram yang menunjukkan pola distribusi normal maka model regresinya memenuhi asumsi normalitas. Berdasarkan hasil pengolahan SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

Gambar 4.2

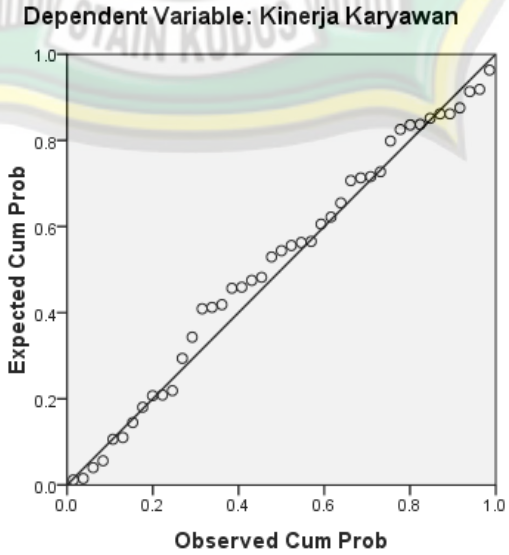
Histogram



Sumber : Data primer yang diolah tahun 2016.

Gambar 4.3

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Data primer yang diolah tahun 2016.

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

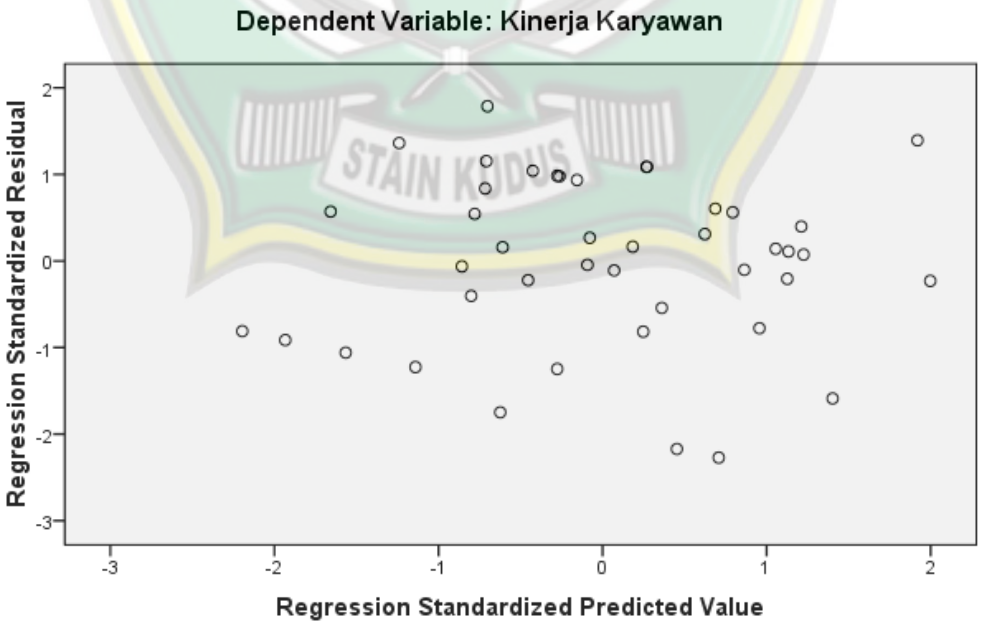
Dari gambar di atas, menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal atau mengikuti arah diagonal dan grafik histogramnyapun menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresinya memenuhi asumsi normalitas.

4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen.

Pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan grafik *scatterplot*. Hasil pengujian heteroskedastisitas dengan menggunakan grafik *scatterplot* adalah sebagai berikut:

Gambar 4.4
Scatterplot



Sumber : Data primer yang diolah tahun 2016.

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

Berdasarkan gambar diatas tampak bahwa titik-titik menyebar secara acak tidak membentuk suatu pola tertentu sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi lolos dari gejala heteroskedastisitas.

D. Analisis Data

Model persamaan regresi yang baik adalah yang memenuhi persyaratan asumsi klasik, antara lain semua data berdistribusi normal, model harus bebas dari gejala multikolinieritas dan terbebas dari heterokedastisitas. Dari analisis sebelumnya telah terbukti bahwa model persamaan yang diajukan dalam penelitian ini telah memenuhi persyaratan asumsi klasik sehingga model persamaan dalam penelitian ini sudah dianggap baik. Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat.

Analisis linear berganda pada penelitian ini dimaksudkan untuk melihat bagaimana pengaruh *strategic planning* dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan estimasi regresi berganda dengan program SPSS 16 diperoleh hasil seperti tabel 4.11 berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji t

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.895	3.252		6.732	.000
	Strategic Planning	.324	.128	.418	2.528	.016
	Employee Engagement	-.105	.119	-.145	-.878	.385

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2016.

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

Dari hasil di atas, maka bentuk persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$

$Y = 21{,}895 + 0{,}324X1 + (-0{,}105)X2 + e$

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan

X1 : *Strategic Planning*

X2 : *Employee Engagement*

$b_1 b_2$: Koefisien regresi

a : Konstanta

e : Variabel independent lain di luar model regresi

Persamaan regresi menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara *strategic planning* dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan.

1) Nilai konstanta dari hasil penelitian menunjukkan nilai yang positif sebesar 21,895 artinya jika *strategic planning* dan *employee engagement* nilainya adalah 0 maka kinerja karyawan nilainya adalah 21,895.
2) Koefsien regresi dari *strategic planning* (X1) sebesar 0,324 menunjukkan besarnya pengaruh *strategic planning* terhadap kinerja karyawan searah (positif) artinya jika *strategic planning* meningkat 1% maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,324. Apabila terjadi penurunan sebesar 1% maka, variabel *strategic planning* akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,324.
3) Koefsien regresi dari *employee engagement* (X2) sebesar -0,105 menunjukkan besarnya pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan searah (negatif) artinya jika *employee engagement* meningkat 1% maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar 0,105. Apabila terjadi penurunan sebesar 1% maka, variabel *employee engagement* akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,105.
4) Persamaan Y = 21,895+ 0,324X1+ (-0,105)X2 + e dapat disimpulkan bahwa faktor terbesar yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah *strategic planning* hal itu dapat dibuktikan dengan nilai koefisien regresi

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

yang paling besar jika dibandingkan dengan nilai koefisien regresi pada variabel independent lainnya.

1. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Berdasarkan pengolahan SPSS di peroleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.12
Hasil Koefisien Determinasi
Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.374[a]	.140	.097	3.139

a. Predictors: (Constant), Employee Engagement, Strategic Planning
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2016.

Tampilan output SPSS model summary menunjukkan nilai adjusted R^2 yaitu sebesar 0,140 yang berarti variabilitas kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independen (*strategic planning* dan *employee engagement*) sekitar 14% dan sisanya 86% dijelaskan oleh variabel lain di luar model. Nilai SEE sebesar 3,139 mengindikasikan bahwa semakin kecil nilai SEE, semakin tepat model dalam memprediksi variabel terikat.

2. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji signifikansi parameter individual ini yang terdapat dalam hasil perhitungan statistik ditunjukkan dengan t hitung. Pengujian dilakukan dengan melihat taraf signifikansi (pvalue), jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan di bawah 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak. Adapun tanda (-) atau (+) dari Beta dan t menunjukkan arah pengaruh variabel.Apabila (-) maka variabel tersebut berpengaruh negatif, artinya akan menurunkan produktivitas kerja dan apabila (+) maka berpengaruh positif yang berarti dengan peningkatan variabel tersebut akan meningkatkan produktivitas kerja.

Tabel 4.13
Hasil Uji t Secara Parsial

Variabel bebas	t tabel	t hitung	Sig.t	Keterangan
Strategic Planning (X1)	2,021	2,528	0,016	Diterima
Employee Engagement (X2)	2,021	-0,878	0,385	Ditolak

Sumber :Data primer diolah tahun 2016.

a) Pengaruh *strategic planning* terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan tabel 4.13 hasil uji t secara parsial yang menggunakan tingkat signifikansi sebesar α= 0,05 dan derajat kebebasan df= (n-k-1) = 43-2-1=40. Diperoleh t tabel= 2,021. Hasil pengujian statistik pengawasan terhadap *strategic planning* menunjukkan nilai t hitung 2,528 dengan tingkat signifikansi 0,016. Nilai signifikansi menunjukkan bahwa taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian t hitung > t tabel (2,528 > 2,021) yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak Ho dan menerima Ha. Dengan demikian dapat berarti bahwa hipotesis H_1 "*strategic planning* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan" diterima.

b) Pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan tabel 4.13 hasil uji t secara parsial yang menggunakan tingkat signifikansi sebesar α= 0,05 dan derajat kebebasan df= (n-k-1) = 43-2-1=40. Diperoleh t tabel= 2,021. Hasil pengujian statistik *employee engagement* terhadap kinerja karyawan

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

menunjukkan nilai t hitung (-0,878) dengan tingkat signifikansi 0,385. Nilai signifikansi menunjukkan bahwa taraf signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05. Dengan demikian t hitung < t tabel ((-0,878) < 2,021), yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima Ho dan menolak Ha. Dengan demikian dapat berarti bahwa hipotesis H_2 "*employee engagement* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan" ditolak.

E. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa secara parsial (individu) variabel bebas *strategic planning* (X1) berpengaruh positif terhadap variabel terikat kinerja karyawan di PT. Harta Jaya Kudus. Sedangkan variabel bebas *employee* engagement (X2) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan oleh variabel *employee engagement* (X2) tidak begitu signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Harta Jaya Kudus. Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh *Strategic Planning* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Harta Jaya Kudus)

Variabel *strategic planning* memiliki pengaruh pada kinerja karyawan PT. Harta Jaya Kudus sebesar 0,324. Hal ini menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan *strategic planning*, akan signifikan meningkatkan kinerja karyawan, yang nilai pengaruhnya hanya 0,324 dan signifikansinya sebesar 0,016 yang jauh di bawah 0,05.

Dari hasil hipotesis yang ternyata nilai t hitung lebih besar jika dibandingkan dengan t tabel (2,528 > 2,021), maka t hitung di daerah terima (H_1), artinya hipotesis nihil (Ho) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima.

Dengan demikian dapat dikatakan jika ada kenaikan *strategic planning* akan diikuti pula oleh kinerja karyawan dalam hal ini adalah karyawan pada PT. Harta Jaya Kudus.

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

Hal ini menunjukkan bahwa *strategic planning* merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Karena dengan adanya *strategic planning* perusahaan yang baik dari perusahaan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya jika *strategic planning* perusahaan buruk, maka kinerja karyawan tidak maksimal.

2. Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Harta Jaya Kudus)

Variabel *employee engagement* memiliki pengaruh pada kinerja karyawan PT. Harta Jaya Kudus dengan nilai sebesar -0,105. Hal ini menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan *employee engagement*, kinerja karyawan tidak meningkat secara signifikan, yang nilai pengaruhnya hanya -0,105 dan signifikansinya sebesar 0,385 yang jauh diatas 0,05.

Dari hasil hipotesis yang ternyata nilai t hitung lebih kecil jika dibandingkan dengan t tabel ((-0,878) < 2,021), maka t hitung di daerah terima (H_0), artinya hipotesis nihil (Ho) diterima dan hipotesis alternatif (H_2) ditolak.

Dengan demikian dapat dikatakan *employee engagement* tidak menjadi faktor yang berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam hal ini adalah karyawan PT. Harta Jaya Kudus.

3. Implikasi Penelitian

a. Teoritis

Implikasi teoritis dari penelitian ini bermanfaat terhadap pengembangan ilmu manajemen, khususnya dalam bidang sumber daya manusia dan manajemen kinerja, menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan maka perusahaan atau organisasi harus bisa menggunakan teknik – teknik untuk meningkatkan kinerja karyawan, sehingga setiap karyawan bekerja dapat berjalan dengan lancar dan memberikan kemampuan kerja terbaik.

http://eprints.stainkudus.ac.id

REPOSITORI STAIN KUDUS

b. Praktis

Dalam penelitian memberikan implikasi secara praktis sebagai berikut:

1) Untuk menciptakan kinerja karyawan yang baik, perusahaan secara konsisten perlu memperhatikan dan meningkatkan *strategic palnnning* perusahaan untuk memicu semangat kerja karyawan.
2) Penelitian ini mengindikasikan bahwa *employee engagement* tidak memberikan pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan di PT. Harta Jaya Kudus. Oleh karena itu, faktor-faktor lain di luar *employee engagement* harus lebih ditingkatkan agar kinerja perusahaan tetap konsisten.

http://eprints.stainkudus.ac.id