

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Identitas Responden

Pada bagian ini akan diuraikan secara deskriptif mengenai penyebaran data latar belakang responden yang terdiri dari sisi umur responden, jenis kelamin, pendidikan dan jenis pekerjaan. Adapun identitas responden yang pertama adalah mengenai umur responden.

1. Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Umur

Untuk melihat identitas responden dari sisi umur responden, dapat dilihat pada tabel V.1 berikut ini:

Tabel V.1 : Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Umur

No	Umur Responden (Tahun)	Frekuensi	
		Orang	Persentase (%)
1	20 – 30	5	16,7%
2	31 – 40	16	53,3%
3	> 41 Tahun	9	30,0%
Jumlah		30	100.0%

Sumber: Data Olahan, Tahun 2018.

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa sebanyak 5 orang atau sebesar 16,7 % responden berusia antara 20-30 tahun, kemudian sebanyak 16 orang atau sebesar 53,3 % responden berusia antara 31-40 tahun dan sebanyak 9 orang atau sebesar 30,0 % responden berusia > 41 tahun. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa rata-rata karyawan pada PT. Mandala Finance Cabang Pekanbaru berumur antara 31 – 40 tahun.

2. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Untuk melihat identitas responden dari sisi jenis kelamin responden, dapat dilihat pada tabel V.2 berikut ini:

Tabel V.2 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	
		Orang	Persentase (%)
1	Pria	23	76,7%
2	Wanita	7	23,3%
Jumlah		30	100.0%

Sumber: Data Olahan, Tahun 2018.

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa responden yang berjenis kelamin pria berjumlah sebanyak 27 orang atau sebesar 90,0 %, sedangkan responden yang berjenis kelamin wanita berjumlah sebanyak 10 orang atau sebesar 36,0 %. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa rata-rata karyawan pada PT. Mandala Finance Cabang Pekanbaru berjenis kelamin laki-laki.

3. Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Untuk melihat identitas responden dari sisi tingkat pendidikan responden, dapat dilihat pada tabel V.3 berikut ini:

Tabel V.3 Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	
		Orang	Persentase (%)
1	SLTA	8	26,7%
2	D3	2	6,7%
3	S1	20	66,6%

Jumlah	30	100.0%
---------------	-----------	---------------

Sumber: Data Olahan, Tahun 2018.

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa responden yang berpendidikan SLTA berjumlah sebanyak 8 orang atau sebesar 26,7 %, selanjutnya responden yang berpendidikan D3 berjumlah sebanyak 2 orang atau sebesar 6,7 % dan responden yang berpendidikan S1 berjumlah sebanyak 20 orang atau sebesar 66,6 %. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa rata-rata karyawan pada PT. Mandala *Finance* Cabang Pekanbaru berpendidikan S1.

4. Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Untuk melihat identitas responden dari sisi jenis pekerjaan responden, dapat dilihat pada tabel V.4 berikut ini:

Tabel V.4 Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Frekuensi	
		Orang	Persentase (%)
1	1 – 2 tahun	6	20,0%
2	3 – 4 Tahun	14	46,7%
3	Di atas 5 tahun	10	33,3%
Jumlah		30	100.0%

Sumber: Data Olahan, Tahun 2018.

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa responden yang bekerja di antara 1 – 2 tahun berjumlah sebanyak 6 orang atau sebesar 20,0 %, kemudian responden yang bekerja di antara 3 – 4 tahun berjumlah sebanyak 14 orang atau sebesar 46,7 % dan responden yang bekerja di atas 5 tahun berjumlah sebanyak 10 orang atau sebesar 33,3 %. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan pada PT. Mandala *Finance* Cabang Pekanbaru bekerja di antara 3 – 4 tahun.

B. Faktor-faktor Apakah Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Mandala Finance Cabang Pekanbaru

Pada bagian ini, penulis akan menguraikan faktor-faktor apakah yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Mandala Finance Cabang Pekanbaru. Adapun indikator yang menjadi penilaian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan dan Keahlian

Kemampuan dan keahlian adalah skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian, maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya, karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang baik pula, demikian pula sebaliknya. Adapun indikatornya terdiri dari kecerdasan dalam berpikir, memahami setiap permasalahan, kecepatan dalam bertindak, kemampuan dalam mendengar dan daya ingat.

Untuk melihat hasil rekapitulasi jawaban responden terhadap indikator Kemampuan dan keahlian dapat dilihat pada tabel V.5 berikut ini:

Tabel V.5 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Kemampuan dan Keahlian

No	Item Yang Dinilai	Alternatif Jawaban			Total Skor
		Berpengaruh	Cukup Berpengaruh	Kurang Berpengaruh	
1	Kecerdasan dalam berpikir	24	6	0	84
2	Memahami setiap permasalahan	21	9	0	81
3	Kecepatan dalam bertindak	14	16	0	74
4	Kemampuan dalam mendengar	11	19	0	71
5	Daya ingat	15	15	0	75
Total Skor		385			
Rentang Skor		350-450			
Kategori		Berpengaruh			

Sumber: Data Olahan, Tahun 2018.

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa untuk sub indikator pertama mengenai kecerdasan dalam berpikir, yang menjawab berpengaruh sebanyak 24 orang, kemudian yang menjawab cukup berpengaruh sebanyak 6 orang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kecerdasan dalam berpikir berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandala *Finance* Cabang Pekanbaru.

Selanjutnya untuk sub indikator kedua mengenai Memahami setiap permasalahan, yang menjawab berpengaruh sebanyak 21 orang, kemudian yang menjawab cukup berpengaruh sebanyak 9 orang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Memahami setiap permasalahan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandala *Finance* Cabang Pekanbaru.

Selanjutnya sub indikator ketiga mengenai kecepatan dalam bertindak, yang menjawab berpengaruh sebanyak 14 orang, kemudian yang menjawab cukup berpengaruh sebanyak 16 orang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kecepatan dalam bertindak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandala *Finance* Cabang Pekanbaru.

Selanjutnya sub indikator keempat mengenai kemampuan dalam mendengar, yang menjawab berpengaruh sebanyak 11 orang, kemudian yang menjawab cukup berpengaruh sebanyak 19 orang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kemampuan dalam mendengar berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandala *Finance* Cabang Pekanbaru.

Kemudian untuk sub indikator kelima mengenai daya ingat, yang menjawab berpengaruh sebanyak 15 orang, kemudian yang menjawab cukup berpengaruh sebanyak 15 orang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa daya ingat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandala *Finance* Cabang Pekanbaru.

Berdasarkan kelima indikator tersebut, diperoleh nilai total skor sebesar 385, yang artinya indikator kemampuan dan keahlian berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandala *Finance* Cabang Pekanbaru.

Selanjutnya berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan kepada kepala cabang PT. Mandala *Finance* Cabang Pekanbaru dijelaskan bahwa kemampuan dan keahlian karyawan sangat berbeda dan harus sesuai dengan job desk masing-masing karyawan. Hal ini dikarenakan jenis pekerjaan yang akan dijalani oleh setiap karyawan tentu tidak sama, oleh karena itu setiap karyawan harus memiliki kemampuan dan keahlian yang baik.

2. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan barge seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika seseorang memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang dan terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik, demikian pula sebaliknya. Adapun indikatornya terdiri dari keinginan bekerja secara maksimal, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, keinginan mendapatkan penghargaan dan keinginan mengaktualisasikan diri

Untuk melihat hasil rekapitulasi jawaban responden terhadap indikator motivasi kerja dapat dilihat pada tabel V.6 berikut ini:

Tabel V.6 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Motivasi Kerja

No	Item Yang Dinilai	Alternatif Jawaban			Total Skor
		Berpengaruh	Cukup Berpengaruh	Kurang Berpengaruh	
1	Keinginan bekerja secara maksimal	5	9	16	49
2	Kebutuhan keamanan	30	0	0	90
3	Kebutuhan social	23	7	0	83

4	Keinginan mendapatkan penghargaan	10	12	8	62
5	Keinginan mengaktualisasikan diri	6	11	13	53
Total Skor		337			
Rentang Skor		250-349			
Kategori		Cukup Berpengaruh			

Sumber: Data Olahan, Tahun 2018.

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa untuk sub indikator pertama mengenai keinginan bekerja secara maksimal, yang menjawab berpengaruh sebanyak 5 orang, kemudian yang menjawab cukup berpengaruh sebanyak 9 orang dan yang menjawab kurang berpengaruh sebanyak 16 orang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keinginan bekerja secara maksimal kurang berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandala *Finance* Cabang Pekanbaru.

Selanjutnya untuk sub indikator kedua mengenai kebutuhan keamanan, yang menjawab berpengaruh sebanyak 30 orang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kebutuhan keamanan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandala *Finance* Cabang Pekanbaru.

Selanjutnya sub indikator ketiga mengenai kebutuhan sosial, yang menjawab berpengaruh sebanyak 23 orang, kemudian yang menjawab cukup berpengaruh sebanyak 7 orang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kebutuhan sosial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandala *Finance* Cabang Pekanbaru.

Selanjutnya sub indikator keempat mengenai keinginan mendapatkan penghargaan, yang menjawab berpengaruh sebanyak 10 orang, kemudian yang menjawab cukup berpengaruh sebanyak 12 orang dan yang menjawab kurang berpengaruh sebanyak 8 orang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keinginan mendapatkan penghargaan cukup berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandala *Finance* Cabang Pekanbaru.

Kemudian untuk sub indikator kelima mengenai keinginan mengaktualisasikan diri, yang menjawab berpengaruh sebanyak 6 orang, kemudian yang menjawab cukup berpengaruh sebanyak 11 orang dan yang menjawab kurang berpengaruh sebanyak 13 orang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keinginan mengaktualisasikan diri kurang berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandala *Finance* Cabang Pekanbaru.

Berdasarkan kelima indikator tersebut, diperoleh nilai total skor sebesar 337, yang artinya indikator motivasi kerja cukup berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandala *Finance* Cabang Pekanbaru.

Selanjutnya berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan kepada kepala cabang PT. Mandala *Finance* Cabang Pekanbaru dijelaskan bahwa setiap karyawan perlu di motivasi agar kinerjanya dapat berhasil dengan baik. oleh karena itu selain mendapatkan jaminan keamanan dalam bekerja seperti jaminan kesehatan kerja, karyawan juga termotivasi dari pemberian insentif yang didapatkan. Adanya insentif ini diharapkan mampu membuat karyawan tetap bekerja dengan kinerja yang baik dan selalu target 100 %.

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan dan memberikan ketenangan, maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Adapun indikatornya terdiri dari kondisi ruangan, tata letak, sarana dan prasarana, hubungan dengan atasan dan hubungan dengan rekan kerja

Untuk melihat hasil rekapitulasi jawaban responden terhadap indikator lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel V.7 berikut ini:

Tabel V.7 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Lingkungan Kerja

No	Item Yang Dinilai	Alternatif Jawaban			Total Skor
		Berpengaruh	Cukup Berpengaruh	Kurang Berpengaruh	
1	Kondisi ruangan	0	13	17	43
2	Tata letak	0	0	30	30
3	Sarana dan prasarana	15	15	0	75
4	Hubungan dengan atasan	11	14	5	66
5	Hubungan dengan rekan kerja	9	18	3	66
Total Skor		280			
Rentang Skor		250-349			
Kategori		Cukup Berpengaruh			

Sumber: Data Olahan, Tahun 2018.

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa untuk sub indikator pertama mengenai kondisi ruangan, yang menjawab cukup berpengaruh sebanyak 13 orang dan yang menjawab kurang berpengaruh sebanyak 17 orang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kondisi ruangan kurang berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandala Finance Cabang Pekanbaru.

Selanjutnya untuk sub indikator kedua mengenai tata letak, yang menjawab kurang berpengaruh sebanyak 30 orang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tata letak kurang berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandala Finance Cabang Pekanbaru.

Selanjutnya sub indikator ketiga mengenai sarana dan prasarana, yang menjawab berpengaruh sebanyak 15 orang, kemudian yang menjawab cukup berpengaruh sebanyak 15 orang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sarana dan prasarana berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandala Finance Cabang Pekanbaru.

Selanjutnya sub indikator keempat mengenai hubungan dengan atasan, yang menjawab berpengaruh sebanyak 11 orang, kemudian yang menjawab cukup berpengaruh sebanyak 14 orang dan yang menjawab kurang berpengaruh sebanyak 5 orang. Dengan

demikian dapat disimpulkan bahwa hubungan dengan atasan cukup berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandala *Finance* Cabang Pekanbaru.

Kemudian untuk sub indikator kelima mengenai hubungan dengan rekan kerja, yang menjawab berpengaruh sebanyak 9 orang, kemudian yang menjawab cukup berpengaruh sebanyak 18 orang dan yang menjawab kurang berpengaruh sebanyak 3 orang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hubungan dengan rekan kerja cukup berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandala *Finance* Cabang Pekanbaru.

Berdasarkan kelima indikator tersebut, diperoleh nilai total skor sebesar 280, yang artinya indikator lingkungan kerja cukup berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandala *Finance* Cabang Pekanbaru.

Selanjutnya berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan kepada kepala cabang PT. Mandala *Finance* Cabang Pekanbaru dijelaskan bahwa yang sangat dibutuhkan oleh karyawan disini adalah sarana dan prasarana kerja terutama kendaraan, komputer dan fasilitas kerja lainnya. Karena sebagian besar mereka bekerja di lapangan, jadi fasilitas kerja harus di suport.



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau