

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Objek Penelitian

1. Sejarah Berdirinya Konveksi Fattaya.

Konveksi Fattaya terletak di desa Kalangbret, Kecamatan Kauman, Kabupaten Tulungagung. Yang di pimpin oleh Bapak Arif Afianto dimana beliau mendirikan Konveksi Fattaya di karenakan berinisiatif terinspirasi dari orang tua Bapak Arif yang memiliki usaha batik dan orang tua ibu Nurul yang memiliki usaha konveksi. Usaha konveksi Bapak Arif di mulai dari 0 (bawah) dengan mengadakan study kelayakan di Tulungagung. Melihat bahwasannya kesuksesan di wilayah Tulungagung sebagian besar seorang pengusaha konveksi, dari situ Bapak Arif mengadakan surve, risert dan mendapat kesimpulan bahwa usaha konvekis layak untuk di terjun, dimana di Tulungagung sendiri sudah tersedia sumber daya mulai dari tehnsisi pekerja, bahan-bahan, toko kain, serta potensi pasar dan lain sebagainya. Sehingga dengan potensi yang ada di Tulungagung bias dijadikan sentra usaha konveksi.

Pada awal Tahun 2000 di Desa Simo belia sudah bergelut dalam bidang konveksi tapi masih dengan mengambil setoran di karenakan belum punya tempat, pada saat itu beliau memproduksi jaket saras 008 (jaket anak-anak), dengan cara kerjasama dengan pemotong luar dan kain beliau droping, lalu di berikan ke penjahit-penjahit. pada awalnya proses

pemasarannya yang dilakukan dengan mencoba memasarkan barang-barang yang prioritas laku di pasar.

Selanjutnya mulai Tahun 2003, sudah memiliki tempat di kauman, pada saat itu beliau sudah memiliki planning mengembangkan usaha secara professional, produk yang di hasilkan semakin meningkat yaitu memproduksi baju dewasa, baju anak-anak, pada saat itu penjahit mulai berkembang, pada awalnya jumlah mesin yang di miliki yaitu 1 buah mesin obras, 5 buah jahit, dan 1 buah alat pemotong kain.

Untuk tahun-tahun selanjutnya Konveksi Fattaya mengalami peningkatan sampai Tahun 2018 ini, dimana jumlah karyawan terdapat 65 orang, Perusahaan yang bergerak di bidang konveksi Fattaya merupakan konveksi yang telah sukses, dimana dilihat dari produk pakain yang di hasilkan merupakan *brand fashion* yang terkenal akan setelan baju koko anak *branded*. Untuk pemasaran produk Konveksi Fattaya ini telah mencapai sebagian wilayah jawa, Sumatra, Kalimantan, dan Sulawesi.

Proses produksi konveksi fattaya di mulai dari penyetokan kain dari toko bahan baku (toko bahan baku) bahan baku. Proses selanjutnya adalah pembuatan pola pada kain sesuai dengan yang telah ditentukan. Setelah pembuatan pola selesai maka kain tersebut di potong oleh pemotong lalu kemudian diobras. Untuk tahap berikutnya yaitu kain yang sudah di obras kemudian dijahit, selanjutnya baju setengah jadi tersebut dipasangkan bermacam-macam pernik-pernik seperti kancing, benik. Untuk proses selanjutnya yaitu proses untuk membersihkan sisa-sisa benang dari proses

penjahitan yang masih menempel pada pakaian supaya pakaian tersebut nampak lebih rapi. Tahap berikutnya adalah penyetrikaan. Dan proses terakhir adalah *packing* (pengepakan pakaian kedalam plastik).

Pemasaran produk pada konveksi fattaya kecamatan kauman kabupaten tulungagung ini yaitu di pasarkan di sebagian wilayah jawa, Sumatra, Kalimantan, dan Sulawesi. Strategi pemasaran yang diterapkan oleh konveksi Zacky's Collection adalah : memberikan barang yang berkualitas, memberikan pelayanan yang memuaskan, serta harga yang setandar dengan perusahaan konveksi lainnya dengan kualitas yang baik.

Perusahaan konveksi fattaya ini memproduksi berbagai macam pakaian. Beberapa produk pakaian jadi yang dihasilkan oleh konveksi fattaya adalah :

- a. Baju setelan koko anak.
- b. Gamis anak.
- c. Gamis dewasa.
- d. Mukena anak.
- e. Mukena dewasa.
- f. Baju atasan koko anak.
- g. Baju atasan koko dewasa.

2. Visi, Misi Dan Tujuan Konveksi Fattaya

a. Visi.

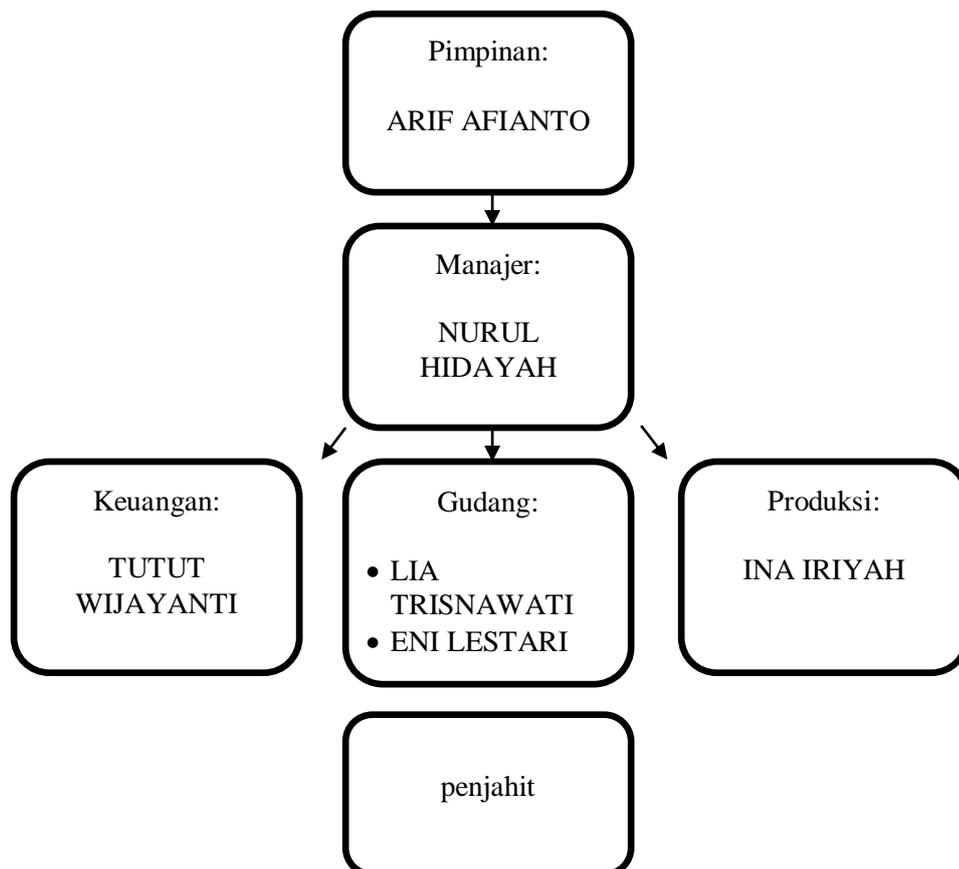
Terciptanya perusahaan yang maju, kompetitif, dan memiliki kepedulian sosial yang tinggi terhadap perkembangan bangsa.

b. Misi.

- 1) Menjadi perusahaan kebanggaan yang mengedepankan kualitas produk.
- 2) Membangun masyarakat agar memiliki jiwa *entrepreneur*.

c. Tujuan.

- 1) Menjadi perusahaan yang selalu kreatif serta selalu berinovatif.
- 2) Mengembangkan usaha dan membuka lapangan pekerjaan untuk masyarakat sekitar.

3. Struktur Organisasi Konveksi Fattaya.**Gambar 4.1****Struktur organisasi konveksi fattaya**

B. Deskriptif Data Responden

1. Gambaran Umum Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh gambaran tentang jenis kelamin dari responden yang dapat dilihat pada tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

No.	Jenis Kelamin.	Jumlah.	Persentase
1.	Laki-laki	15	26,8%
2.	Perempuan	41	73,2%
TOTAL		56	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Dari tabel 4.1 menunjukkan bahwa dari 56 responden dengan jenis kelamin wanita lebih banyak dari pada jenis kelamin pria. Responden dengan jenis wanita sebanyak 73,2 % atau 41 responden. Responden Pria sebanyak 26,8 % atau 15 responden.

2. Gambaran Umum Responden Berdasarkan Umur

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh gambaran tentang umur dari responden yang dapat dilihat pada tabel 4.2 sebagai berikut:

Tabel 4.2

Karakteristik responden berdasarkan umur

No.	Umur	Jumlah	Persentase
1.	< 20 tahun	6	10,7%
2.	20-25 tahun	10	17,9%
3.	26-35 tahun	20	35,7%
4.	36-40 tahun	9	16,1%
5.	> 40 tahun	11	19,6%
TOTAL		56	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Dari tabel 4.2 menjelaskan karakteristik umur responden. Umur < 20 tahun sebanyak 6 responden atau 10,7%. Umur 20-25 tahun sebanyak

10 responden atau 17,9%. Umur 26-35 tahun sebanyak 20 responden atau 35,7%. Umur 36-40 tahun sebanyak 9 responden atau 16,1%. Dan umur > 40 tahun sebanyak 11 responden atau 19,6%. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa lebih banyak responden berumur Umur 26-35 tahun sebanyak 20 responden atau 35,7% yang menjadi karyawan di Konveksi Fattaya Kecamatan Kauman, Kabupaten Tulungagung.

3. Gambaran Umum Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh gambaran tentang pendidikan terakhir dari responden yang dapat dilihat pada tabel 4.3 sebagai berikut:

Tabel 4.3

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir

No.	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1.	SD	5	8,9%
2.	SMP	22	39,3%
3.	SMA	22	39,3%
4.	Sarjana	7	12,5%
TOTAL		56	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Dari tabel 4.3 menjelaskan karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir. Dapat dijelaskan bahwa dari 65 responden. Yang berpendidikan terakhir SD Terdapat 5 responden atau 8,9%, Yang berpendidikan terakhir SMP Terdapat 22 responden atau 39,3%, Yang berpendidikan terakhir SMA Terdapat 22 responden atau 39,3%, Yang berpendidikan terakhir Sarjana Terdapat 7 responden atau 12,5%. Dari situ dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak yang berpendidikan terakhir SMP dan SMA yakni sebesar 22 responden 39,3%

4. Gambaran Umum Responden Berdasarkan Lama bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh gambaran tentang lamanya berkerja yang dapat dilihat pada tabel 4.4 sebagai berikut:

Tabel 4.4

Karakteristik responden berdasarkan lamanya bekerja

No.	Tahun	Jumlah	Persentase
1.	< 1 tahun	5	8,9%
2.	1-3 tahun	9	16,1%
3.	3-5 tahun	14	25,0%
4.	> 5 tahun	28	50,0%
TOTAL		56	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Dari tabel 4.4 di atas dapat dijelaskan mengenai masa kerja responden di Konveksi Fattaya Kecamatan Kauman Kabupaten Tulungagung. Terdapat 5 responden atau 8,9% yang telah menjadi karyawan konveksi fattaya kurang dari 1 tahun. 9 responden atau 16,1% yang telah menjadi karyawan konveksi fattaya selama 1-3 tahun. 14 responden atau 25,0% menjadi karyawan konveksi fattaya selama 3-5 tahun. Serta 28 responden atau 50,0% menjadi karyawan konveksi fattaya selama lebih dari 5 tahun. Dapat disimpulkan dari 65 responden, jumlah terbanyak yaitu 28 responden atau 50,0% selama lebih dari 5 tahun.

C. Data Penyajian Hasil Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan 2 (tiga) variabel bebas, yaitu gaya kepemimpinan (X1) dan kompensasi (X2), 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) pada konveksi fattaya Kecamatan Kauman, Kabupaten Tulungagung. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui

gambaran dari 56 karyawan konveksi fattaya Kecamatan Kauman, Kabupaten Tulungagung, hasil jawaban dari 56 responden sebagai berikut:

1. Variable gaya kepemimpinan (X1)

Tabel 4.5

Pernyataan X1.1.1: Pemimpin selalu menjelaskan tugas yang diberikan dengan sedetailnya.

No	Choice	Skor	Frekuensi	Prosentasi	Total Skor
1	Sangat setuju	5	13	23,2	65
2	Setuju	4	23	41,1	92
3	Netral	3	18	32,1	54
4	Tidak setuju	2	2	3,6	4
5	Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah			56	100%	215
Rata-Rata					3,84

Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2018

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui dari 56 responden, nilai tertinggi sebesar 23 (41,1%) yang menyatakan setuju, sedangkan nilai terendah adalah 2 (3,6%) yang menyatakan tidak setuju. Artinya responden cenderung setuju bahwa Pemimpin selalu menjelaskan tugas yang diberikan dengan sedetailnya.

Tabel 4.6

Pernyataan X1.1.2: pemimpin selalu memberikan tugas yang mudah.

No	Choice	Skor	Frekuensi	Prosentasi	Total Skor
1	Sangat setuju	5	26	46,4	130
2	Setuju	4	28	50,0	112
3	Netral	3	2	3,6	6
4	Tidak setuju	2	0	0	0
5	Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah			56	100%	248
Rata-Rata					4,43

Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2018

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui dari 56 responden, nilai tertinggi sebesar 28 (50,0%) yang menyatakan setuju, sedangkan nilai

terendah adalah 2 (3,6%) yang menyatakan netral. Artinya responden cenderung setuju bahwa pemimpin selalu memberikan tugas yang mudah..

Tabel 4.7

Pernyataan X1.2.1: pemimpin mengutamakan kepentingan kerja sama dengan karyawan.

No	Choice	Skor	Frekuensi	Prosentasi	Total Skor
1	Sangat setuju	5	36	64,3	180
2	Setuju	4	18	32,1	72
3	Netral	3	2	3,6	6
4	Tidak setuju	2	0	0	0
5	Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah			56	100%	258
Rata-Rata					4,61

Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2018

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui dari 56 responden, nilai tertinggi sebesar 36 (64,3%) yang menyatakan sangat setuju, sedangkan nilai terendah adalah 2 (3,6%) yang menyatakan netral. Artinya responden cenderung sangat setuju bahwa pemimpin mengutamakan kepentingan kerja sama dengan karyawan.

Tabel 4.8

Pernyataan X1.2.2: pemimpin perhatian terhadap hubungan antara karyawan sehingga ada keharmonisan.

No	Choice	Skor	Frekuensi	Prosentasi	Total Skor
1	Sangat setuju	5	20	35,7	100
2	Setuju	4	34	60,7	136
3	Netral	3	2	3,6	6
4	Tidak setuju	2	0	0	0
5	Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah			56	100%	242
Rata-Rata					4,32

Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2018

Berdasarkan tabel 4.8 dapat diketahui dari 56 responden, nilai tertinggi sebesar 34 (60,7%) yang menyatakan setuju, sedangkan nilai

terendah adalah 2 (3,6%) yang menyatakan netral. Artinya responden cenderung setuju bahwa pemimpin perhatian terhadap hubungan antara karyawan sehingga ada keharmonisan.

Tabel 4.9

Pernyataan X1.3.1: Pemimpin hanya mengutamakan hasil yang efektif.

No	Choice	Skor	Frekuensi	Prosentasi	Total Skor
1	Sangat setuju	5	29	51,8	145
2	Setuju	4	25	44,6	100
3	Netral	3	2	3,6	6
4	Tidak setuju	2	0	0	0
5	Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah			56	100%	245
Rata-Rata					4,48

Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2018

Berdasarkan tabel 4.9 dapat diketahui dari 56 responden, nilai tertinggi sebesar 29 (51,8%) yang menyatakan sangat setuju, sedangkan nilai terendah adalah 2 (3,6%) yang menyatakan netral. Artinya responden cenderung sangat setuju bahwa Pemimpin hanya mengutamakan hasil yang efektif.

Tabel 4.10

Pernyataan X1.3.2: Pemimpin tidak mementingkan cara yang dilakukan karyawan.

No	Choice	Skor	Frekuensi	Prosentasi	Total Skor
1	Sangat setuju	5	29	51,8	145
2	Setuju	4	26	46,4	104
3	Netral	3	1	1,8	3
4	Tidak setuju	2	0	0	0
5	Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah			56	100%	252
Rata-Rata					4,50

Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2018

Berdasarkan tabel 4.10 dapat diketahui dari 56 responden, nilai tertinggi sebesar 29 (51,8%) yang menyatakan sangat setuju, sedangkan nilai terendah adalah 1 (1,8%) yang menyatakan netral. Artinya responden cenderung sangat setuju bahwa pemimpin tidak mementingkan cara yang di lakukan karyawan.

Tabel 4.11

Rata-Rata Pilihan Responden Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Pernyataan	Total skor	Rata-rata skor
Pemimpin selalu menjelaskan tugas yang diberikan dengan sedetailnya. (X1.1.1)	215	3,84
Pemimpin selalu memberikan tugas yang mudah. (X1.1.2)	248	4,43
Pemimpin mengutamakan kepentingan kerja sama dengan karyawan. (X1.2.1)	258	4,61
Pemimpin perhatian terhadap hubungan antara karyawan sehingga ada keharmonisan. (X1.2.2)	242	4,32
Pemimpin hanya mengutamakan hasil yang efektif. (X1.3.1)	245	4,48
Pemimpin tidak mementingkan cara yang di lakukan karyawan. (X1.3.2)	252	4,50
Jumlah nilai skor	1460	26,18
Rata-rata total skor	243,33	4,36

Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2018

Berdasarkan tabel 4.11 mengenai tanggapan dari 56 responden diketahui bahwa total skor tertinggi pada pernyataan Pemimpin mengutamakan kepentingan kerja sama dengan karyawan. (X1.2.1) dengan total skor 258 atau dengan rata-rata skor 4,61 yang termasuk dalam indikator gaya kepemimpinan mengutamakan kerja sama. Sedangkan total skor terendah pada pernyataan Pemimpin selalu menjelaskan tugas yang diberikan dengan sedetailnya. (X1.1.1) dengan total skor sebesar 215 atau dengan rata-rata skor 3,84 yang termasuk dalam indikator gaya kepemimpinan

mengutamakan pelaksanaan tugas. Artinya para responden setuju dengan gaya kepemimpinan mengutamakan kerja sama.

2. Variable kompensasi (X2)

Tabel 4.12

Pernyataan X2.1.1: gaji yang diberikan secara adil sesuai besar kecilnya resiko dan tanggung jawab pekerjaan.

No	Choice	Skor	Frekuensi	Prosentasi	Total Skor
1	Sangat setuju	5	28	50,0	140
2	Setuju	4	25	44,6	100
3	Netral	3	3	5,4	9
4	Tidak setuju	2	0	0	0
5	Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah			56	100%	249
Rata-Rata					4,45

Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2018

Berdasarkan tabel 4.12 dapat diketahui dari 56 responden, nilai tertinggi sebesar 28 (50,0%) yang menyatakan sangat setuju, sedangkan nilai terendah adalah 3 (5,4%) yang menyatakan netral. Artinya responden cenderung sangat setuju bahwa gaji yang diberikan secara adil sesuai besar kecilnya resiko dan tanggung jawab pekerjaan.

Tabel 4.13

Pernyataan X2.1.2: gaji pokok yang diterima telah memenuhi kebutuhan dasar.

No	Choice	Skor	Frekuensi	Prosentasi	Total Skor
1	Sangat setuju	5	21	37,5	105
2	Setuju	4	34	60,7	136
3	Netral	3	1	1,8	3
4	Tidak setuju	2	0	0	0
5	Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah			56	100%	244
Rata-Rata					4,36

Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2018

Berdasarkan tabel 4.13 dapat diketahui dari 56 responden, nilai tertinggi sebesar 34 (60,7%) yang menyatakan setuju, sedangkan nilai terendah adalah 1 (1,8%) yang menyatakan netral. Artinya responden cenderung setuju bahwa gaji pokok yang diterima telah memenuhi kebutuhan dasar.

Tabel 4.14

Pernyataan X2.2.1: upah yang diberikan sebanding dengan upah perusahaan lain.

No	Choice	Skor	Frekuensi	Prosentasi	Total Skor
1	Sangat setuju	5	25	44,6	125
2	Setuju	4	28	50,0	112
3	Netral	3	3	5,4	9
4	Tidak setuju	2	0	0	0
5	Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah			56	100%	246
Rata-Rata					4,39

Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2018

Berdasarkan tabel 4.14 dapat diketahui dari 56 responden, nilai tertinggi sebesar 328 (50,0%) yang menyatakan setuju, sedangkan nilai terendah adalah 3 (5,4%) yang menyatakan netral. Artinya responden cenderung setuju bahwa upah yang diberikan sebanding dengan upah perusahaan lain.

Tabel 4.15

Pernyataan X2.3.1: insentif yang diberikan berdasarkan kesepakatan antara perusahaan dengan karyawan.

No	Choice	Skor	Frekuensi	Prosentasi	Total Skor
1	Sangat setuju	5	29	51,8	145
2	Setuju	4	23	41,1	92
3	Netral	3	4	7,1	12
4	Tidak setuju	2	0	0	0
5	Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah			56	100%	249
Rata-Rata					4,45

Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2018

Berdasarkan tabel 4.15 dapat diketahui dari 56 responden, nilai tertinggi sebesar 29 (51,8%) yang menyatakan sangat setuju, sedangkan nilai terendah adalah 4 (7,1%) yang menyatakan netral. Artinya responden cenderung sangat setuju bahwa insentif yang diberikan berdasarkan kesepakatan antara perusahaan dengan karyawan.

Tabel 4.16

Pernyataan X2.3.2: insentif yang diberikan memberikan semangat yang lebih dalam bekerja.

No	Choice	Skor	Frekuensi	Prosentasi	Total Skor
1	Sangat setuju	5	20	35,7	100
2	Setuju	4	35	62,5	140
3	Netral	3	1	1,8	3
4	Tidak setuju	2	0	0	0
5	Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah			56	100%	243
Rata-Rata					4,34

Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2018

Berdasarkan tabel 4.16 dapat diketahui dari 56 responden, nilai tertinggi sebesar 35 (62,5%) yang menyatakan setuju, sedangkan nilai terendah adalah 1 (1,8%) yang menyatakan netral. Artinya responden cenderung setuju bahwa insentif yang diberikan memberikan semangat yang lebih dalam bekerja.

Tabel 4.17

Pernyataan X2.4.1: tambahan yang diberikan sesuai dengan kebijakan perusahaan kepada semua karyawan.

No	Choice	Skor	Frekuensi	Prosentasi	Total Skor
1	Sangat setuju	5	20	35,7	100
2	Setuju	4	33	58,9	132
3	Netral	3	3	5,4	9
4	Tidak setuju	2	0	0	0
5	Sangat tidak setuju	1	0	0	0

Jumlah		56	100%	241
Rata-Rata				4,30

Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2018

Berdasarkan tabel 4.17 dapat diketahui dari 56 responden, nilai tertinggi sebesar 33 (58,9%) yang menyatakan setuju, sedangkan nilai terendah adalah 3 (5,4%) yang menyatakan netral. Artinya responden cenderung setuju bahwa tambahan yang diberikan sesuai dengan kebijakan perusahaan kepada semua karyawan.

Tabel 4.18

Rata-Rata Pilihan Responden Variabel Kompensasi (X2)

Pernyataan	Total skor	Rata-rata skor
Gaji yang diberikan secara adil, sesuai besar kecilnya resiko dan tanggung jawab pekerjaan. (X2.1.1)	249	4,45
Gaji pokok yang diterima telah memenuhi kebutuhan dasar. (X2.1.2)	244	4,36
Upah yang diberikan sebanding dengan upah perusahaan lain. (X2.2.1)	246	4,39
Insentif yang diberikan berdasarkan kesepakatan antara perusahaan dengan karyawan. (X2.3.1)	249	4,45
Insentif yang diberikan memberikan semangat yang lebih dalam bekerja. (X2.3.2)	243	4,34
Tambahan yang diberikan sesuai dengan kebijakan perusahaan kepada semua karyawan. (X2.4.1)	241	4,30
Jumlah nilai skor	1472	26,29
Rata-rata total skor	245,33	4,38

Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2018

Berdasarkan tabel 4.18 mengenai tanggapan dari 56 responden diketahui bahwa total skor tertinggi pada pernyataan Gaji yang diberikan secara adil, sesuai besar kecilnya resiko dan tanggung jawab pekerjaan. (X2.1.1) yang termasuk dalam indikator gaji, dan pernyataan Insentif yang diberikan berdasarkan kesepakatan antara perusahaan dengan karyawan. (X2.3.1) yang termasuk dalam indikator insentif dengan total skor 249 atau dengan rata-

rata skor 4,45. Sedangkan total skor terendah pada pernyataan Tambahan yang diberikan sesuai dengan kebijakan perusahaan kepada semua karyawan. (X2.4.1) dengan total skor sebesar 241 atau dengan rata-rata skor 4,30 yang termasuk dalam indikator kompensasi tidak langsung. Artinya para responden setuju dengan gaji dan insentif yang diberikan.

3. Variable kinerja karyawan (Y)

Tabel 4.19

Pernyataan Y.1.1: Saya selalu mencapai dan menyelesaikan target pekerjaan dengan baik sesuai dengan standar yang di tetapkan.

No	Choice	Skor	Frekuensi	Prosentasi	Total Skor
1	Sangat setuju	5	24	42,9	120
2	Setuju	4	28	50,0	112
3	Netral	3	4	7,1	12
4	Tidak setuju	2	0	0	0
5	Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah			56	100%	244
Rata-Rata					4,36

Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2018

Berdasarkan tabel 4.19 dapat diketahui dari 56 responden, nilai tertinggi sebesar 28 (50,0%) yang menyatakan setuju, sedangkan nilai terendah adalah 4 (7,1%) yang menyatakan netral. Artinya responden cenderung setuju bahwa saya selalu mencapai dan menyelesaikan target pekerjaan dengan baik sesuai dengan standar yang di tetapkan.

Tabel 4.20

Pernyataan Y.2.1: Saya selalu meningkatkan produktifitas kerja

No	Choice	Skor	Frekuensi	Prosentasi	Total Skor
1	Sangat setuju	5	33	58,9	165
2	Setuju	4	23	41,1	92
3	Netral	3	0	0	0
4	Tidak setuju	2	0	0	0
5	Sangat tidak setuju	1	0	0	0

Jumlah		56	100%	257
Rata-Rata				4,59

Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2018

Berdasarkan tabel 4.20 dapat diketahui dari 56 responden, nilai tertinggi sebesar 33 (58,9%) yang menyatakan sangat setuju, sedangkan nilai terendah adalah 23 (41,1%) yang menyatakan setuju. Artinya responden cenderung sangat setuju bahwa Saya selalu meningkatkan produktifitas kerja.

Tabel 4.21

Pernyataan Y.3.1: Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

No	Choice	Skor	Frekuensi	Prosentasi	Total Skor
1	Sangat setuju	5	27	48,2	135
2	Setuju	4	23	41,1	92
3	Netral	3	4	7,1	12
4	Tidak setuju	2	2	3,6	4
5	Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah			56	100%	234
Rata-Rata					4,34

Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2018

Berdasarkan tabel 4.21 dapat diketahui dari 56 responden, nilai tertinggi sebesar 27 (48,2%) yang menyatakan sangat setuju, sedangkan nilai terendah adalah 2 (3,6%) yang menyatakan tidak setuju. Artinya responden cenderung sangat setuju bahwa Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

Tabel 4.22

Pernyataan Y.4.1: Saya Memanfaatkan fasilitas Sumber daya (Teknologi) dengan baik.

No	Choice	Skor	Frekuensi	Prosentasi	Total Skor
1	Sangat setuju	5	21	37,5	105
2	Setuju	4	29	51,8	116
3	Netral	3	3	5,4	9
4	Tidak setuju	2	3	5,4	6

5	Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah			56	100%	236
Rata-Rata					4,21

Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2018

Berdasarkan tabel 4.22 dapat diketahui dari 56 responden, nilai tertinggi sebesar 29 (51,8%) yang menyatakan setuju, sedangkan nilai terendah adalah 3 (5,4%) yang menyatakan tidak setuju. Artinya responden cenderung setuju bahwa Saya Memanfaatkan fasilitas Sumber daya (Teknologi) dengan baik.

Tabel 4.23

Pernyataan X.5.1: Saya bekerja dengan maksimal sesuai dengan kemampuan diri saya.

No	Choice	Skor	Frekuensi	Prosentasi	Total Skor
1	Sangat setuju	5	26	46,4	130
2	Setuju	4	30	53,6	120
3	Netral	3	0	0	0
4	Tidak setuju	2	0	0	0
5	Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah			56	100%	250
Rata-Rata					4,46

Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2018

Berdasarkan tabel 4.23 dapat diketahui dari 56 responden, nilai tertinggi sebesar 30 (53,6%) yang menyatakan setuju, sedangkan nilai terendah adalah 26 (46,4%) yang menyatakan sangat setuju. Artinya responden cenderung setuju bahwa Saya bekerja dengan maksimal sesuai dengan kemampuan diri saya.

Tabel 4.24

Pernyataan Y.6.1: Saya akan bekerja dengan baik dengan percaya diri dan keinginan yang baik.

No	Choice	Skor	Frekuensi	Prosentasi	Total Skor
1	Sangat setuju	5	33	58,9	165
2	Setuju	4	23	41,1	92

3	Netral	3	0	0	0
4	Tidak setuju	2	0	0	0
5	Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah			56	100%	257
Rata-Rata					4,59

Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2018

Berdasarkan tabel 4.24 dapat diketahui dari 56 responden, nilai tertinggi sebesar 33 (58,9%) yang menyatakan sangat setuju, sedangkan nilai terendah adalah 23 (41,1%) yang menyatakan netral. Artinya responden cenderung sangat setuju bahwa Saya akan bekerja dengan baik dengan percaya diri dan keinginan yang baik.

Tabel 4.25

Rata-Rata Pilihan Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	Total skor	Rata-rata skor
Saya selalu mencapai dan menyelesaikan target pekerjaan dengan baik sesuai dengan standar yang ditetapkan. (Y.1.1)	244	4,36
Saya selalu meningkatkan produktifitas kerja. (Y.2.1)	257	4,59
Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. (Y.3.1)	234	4,21
Saya Memanfaatkan fasilitas Sumber daya (Teknologi) dengan baik. (Y.4.1)	236	4,34
Saya bekerja dengan maksimal sesuai dengan kemampuan diri saya. (Y.5.1)	250	4,46
Saya akan bekerja dengan baik dengan percaya diri dan keinginan yang baik (Y.6.1)	257	4,59
Jumlah nilai skor	1478	26,55
Rata-rata total skor	246,33	4,42

Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2018

Berdasarkan tabel 4.25 mengenai tanggapan dari 56 responden diketahui bahwa total skor tertinggi pada pernyataan Saya selalu meningkatkan produktifitas kerja. (Y.2.1) yang termasuk dalam indikator *Quantity* (kuantitas), dan Saya akan bekerja dengan baik dengan percaya diri dan keinginan yang baik (Y.6.1) yang termasuk dalam indikator

Interpersonal Impact (pengaruh interpersonal) dengan total skor 257 atau dengan rata-rata skor 4,59. Sedangkan total skor terendah pada pernyataan Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. (Y.3.1) dengan total skor sebesar 234 atau dengan rata-rata skor 4,21. yang termasuk dalam indikator *Timeliness (ketepatan waktu)*. Artinya para responden setuju dengan *Quantity (kuantitas)* dan *Interpersonal Impact (pengaruh interpersonal)*

D. ANALISA DATA

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari gaya kepemimpinan, kompensasi dan kinerja karyawan. Data variabel-variabel tersebut diperoleh dari hasil kuesioner yang telah disebar sebanyak 56 responden. Berikut adalah hasil analisa terhadap jawaban responden.

1. Uji Validitas

Validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan-pertanyaan pada kuisisioner yang harus dibuang atau diganti karena dianggap tidak relevan. Kriteria pengujian yang dilakukan yaitu dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Untuk memperoleh r_{tabel} dapat diperoleh melalui table *r product moment pearson* dengan *degree of freedom* $(df)=n-2$, yaitu $(df)=56-2=54$. Sehingga didapatkan r_{tabel} sebesar 0,222. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$

maka butir pernyataan dikatakan valid.¹⁰⁴ Berikut merupakan hasil uji validitas variabel gaya kepemimpinan (X1), kompensasi (X2) dan kinerja karyawan (Y):

Tabel 4.26
Hasil Uji Validitas Instrumen

variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Gaya kepemimpinan (X1)	X1.1.1	0,295	0,222	Valid
	X1.1.2	0,559	0,222	Valid
	X1.2.1	0,716	0,222	Valid
	X1.2.2	0,576	0,222	Valid
	X1.3.1	0,644	0,222	Valid
	X1.3.2	0,569	0,222	Valid
Kompensasi (X2)	X2.1.1	0,348	0,222	Valid
	X2.1.2	0,327	0,222	Valid
	X2.2.1	0,376	0,222	Valid
	X2.3.1	0,733	0,222	Valid
	X2.3.2	0,526	0,222	Valid
	X2.4.1	0,371	0,222	Valid
Kinerja karyawan (Y)	Y.1.1	0,453	0,222	Valid
	Y.2.1	0,593	0,222	Valid
	Y.3.1	0,532	0,222	Valid
	Y.4.1	0,620	0,222	Valid
	Y.5.1	0,648	0,222	Valid
	Y.6.1	0,540	0,222	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2018

Dari tabel 4.26 Maka dapat diketahui bahwa seluruh item pertanyaan atau pernyataan dari variabel gaya kepemimpinan (X1), variabel kompensasi (X2), dan variabel kinerja karyawan (Y) dikatakan valid karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,222).

¹⁰⁴ V. Wiratna Sujarweni, *Spss Untuk Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015), Hal.192

2. Uji Reliabilitas.

Reliabilitas instrument adalah hasil pengukuran yang dapat dipercaya. Reliabilitas diperlukan untuk mendapatkan data sesuai dengan tujuan pengukuran. Untuk mencapai hal tersebut, dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan metode alpha combach's berdasarkan skala alpha combach's 0 sampai 1. Adapun pengelompokan skala dibagi menjadi lima kelas rang yang sama, sehingga ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Nilai alpha cronbach 0,21 s.d. 0,40, berarti agak reliable
- b. Nilai alpha cronbach 0,42 s.d. 0,60, berarti cukup reliable
- c. Nilai alpha cronbach 0,61 s.d. 0,80 berarti reliable
- d. Nilai alpha cronbach 0,81 s.d. 1,00 berarti sangat reliable

Menurut Nugroho dalam sujarweni reliable suatu konstruk variable dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,6.¹⁰⁵

Berdasarkan uji reliabilitas dengan program *SPSS 16.0 For Windows*, hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.27
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Nilai alpha	Standar reliabilitas	Keterangan
Gaya kepemimpinan (X1)	0,784	0,60	Reliabel
Kompensasi (X2)	0,710	0,60	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,794	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2018

¹⁰⁵ Agus Eko Sujianto, *Aplikasi Statistik dengan SPSS 16.0*, (Jakarta: Prestasi Pustaka Publisher, 2009) hal. 97

Dari tabel 4.27 dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* dari ketiga variabel yaitu variabel gaya kepemimpinan (X1) $0,748 > 0,60$, variabel kompensasi (X2) $0,710 > 0,60$ dan kinerja karyawan (Y) $0,794 > 0,60$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil uji reabilitas dari semua variabel berarti reliabel.

3. Uji asumsi klasik.

a. Uji normalitas.

Tujuan uji normalitas terhadap data adalah untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian, data yang digunakan adalah uji statistik Kolmogorov-Smirnov.

Tabel 4.28
Hasil Uji Normalitas

		One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Gaya_kepemi mpinan	Kompensasi	Kinerja_kar yawan
N		56	56	56
Normal	Mean	26.18	26.29	26.55
Parameters ^a	Std. Deviation	2.538	2.197	2.621
Most	Absolute	.163	.122	.174
Extreme	Positive	.126	.119	.137
Differences	Negative	-.163	-.122	-.174
Kolmogorov-Smirnov Z		1.217	.911	1.299
Asymp. Sig. (2-tailed)		.103	.378	.068

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2018

Berdasarkan tabel 4.28 *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* diperoleh angka *Asymp.sig (2-tailed)*. Nilai ini dibandingkan dengan 0,05 (dalam kasus ini menggunakan taraf signifikan atau $\alpha = 5\%$) untuk mengambil keputusan dengan pedoman:

- 1) Nilai sig. atau signifikansi $< 0,05$, distribusi data tidak normal
- 2) Nilai sig. atau signifikansi $> 0,05$, distribusi data normal¹⁰⁶

Tabel 4.29

Keputusan Uji Normalitas Data

Nama Variabel	Nilai <i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	Taraf Signifikansi	Keputusan
Gaya kepemimpinan	0,103	0,05	Normal
Kompensasi	0,378	0,05	Normal
Kinerja karyawan	0,068	0,05	Normal

Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2018

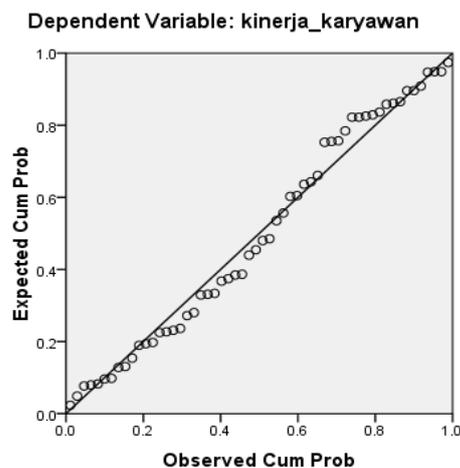
Jadi dari pernyataan di atas dengan menggunakan menggunakan *one-sample Kolmogorov-Smirnov* diperoleh angka *Asymp.sig (2-tailed)* sebesar 0,103 pada variable gaya kepemimpinan (X1), 0,378 pada variable kompensasi (X2), 0,068 pada variable kinerja karyawan (Y). Dengan menggunakan signifikansi 0,05 ($\alpha = 5\%$) untuk mengambil keputusan. Dari hasil uji tersebut dapat disimpulkan bahwa distribusi data adalah normal.

¹⁰⁶ *ibid*

Sedangkan hasil uji normalitas Dengan menggunakan P-plot

Gambar 4.2
Hasil Uji Normalitas P-Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2018

Pada normalitas data dengan *normal p-plot* data pada variable yang digunakan dinyatakan terdistribusi normal atau mendekati normal. Suatu variable dikatakan normal jika gambar distribusi dengan titik-titik dan yang menyebar disekitar garis diagnose dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis.

b. Uji multikolinieritas.

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mendeteksi adanya multikolinieritas, dikatakan adanya multikolinieritas jika nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* lebih dari 10. Apabila nilai VIF kurang dari 10 maka model terbebas dari multikolinieritas.¹⁰⁷

¹⁰⁷ *ibid*

Tabel 4.30
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
gaya_kepemimpinan	.999	1.001
Kompensasi	.999	1.001

a. Dependent Variable: kinerja_karyawan

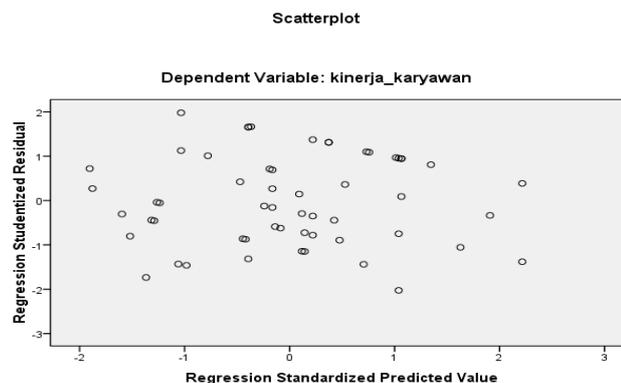
Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2018

Berdasarkan *coefficient* pada tabel 4.30 dapat diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) 1,001 untuk variabel (gaya kepemimpinan) dan 1,001 untuk variabel (kompensasi). Hasil dari uji asumsi klasik masih diantara 1-10 jadi tidak terjadi multikorelasi.

c. Uji heteroskidastisitas.

Heteroskidastisitas menguji terjadinya perbedaan varian residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain.

Gambar 4.3
Hasil Uji Heteroskidastisitas



Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2018

Hasil pengujian heteroskedastisitas di dapatkan Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0, Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja, Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi ini layak untuk dipakai.¹⁰⁸

d. Uji autokorelasi.

Uji autokorelasi yaitu untuk mengetahui suatu persamaan regresi ada atau tidak terjadi korelasi dapat diuji dengan *Durbin Watson* (DW).

Tabel 4.31
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.442 ^a	.196	.165	2.395	1.921

a. Predictors: (Constant), kompensasi, gaya_kepemimpinan

b. Dependent Variable: kinerja_karyawan

Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2018

Berdasarkan tabel 4.31 dari penelitian diatas nilai *Durbin-Watson* pada *model summary* adalah sebesar 1,921 berada pada antara -2 dan 2 berarti model regresi di atas tidak mengalami autokorelasi.

¹⁰⁸V. Wiratna Sujarweni, *Spss Untuk Penelitian...*, Hal.187

4. Regresi linier berganda.

Model analisis berganda pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (independen) yaitu, gaya kepemimpinan (X1) dan kompensasi (X2) terhadap variabel terikat (dependent) kinerja karyawan (Y) Di Konveksi Fattaya Kecamatan Kauman, Kabupaten Tulungagung.

Tabel 4.32
Hasil Uji Regresi linier berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.658	5.022		1.724	.091
	gaya_kepemi mpinan	.326	.127	.316	2.561	.013
	Kompensasi	.356	.147	.298	2.421	.019

a. Dependent Variable: kinerja_karyawan

Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2018

Berdasarkan hasil tabel 4.32 dapat dibuat model persamaan regresi linier, sebagai berikut:

$$Y = 8,658 + 0,326 + 0,356 + e$$

Dari persamaan regresi diatas, maka dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta dari hasil penelitian menunjukkan nilai yang positif sebesar 8,658 menyatakan apabila variabel gaya kepemimpinan dan kompensasi dalam kondisi kosong (nol) maka variabel dependen yaitu kinerja karyawan sebesar 8,658.
- b. Koefisien gaya kepemimpinan (X_1) sebesar 0,326 menunjukkan besarnya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan searah (positif) artinya jika kompensasi meningkat 1% maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,326. Apabila terjadi penurunan sebesar 1% maka, variabel kompensasi akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,326.
- c. Koefisien kompensasi (X_2) sebesar 0,356 menunjukkan besarnya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan searah (positif) artinya jika kompensasi meningkat 1% maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,356. Apabila terjadi penurunan sebesar 1% maka, variabel kompensasi akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,356.

Tanda (+) menandakan arah hubungan yang searah sedangkan tanda (-) menunjukkan arah hubungan yang berbanding terbalik antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y).

5. Uji hipotesis

a. Uji Parsial (Uji T)

Uji t atau uji koefisien regresi secara parsial digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel dependen. dalam hal ini untuk mengetahui apakah secara parsial variabel gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap kinerja karyawan Konveksi Fattaya Kecamatan Kuman, Kabupaten Tulungagung.

Tabel 4.33
Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.658	5.022		1.724	.091
	gaya_kepemi mpinan	.326	.127	.316	2.561	.013
	Kompensasi	.356	.147	.298	2.421	.019

a. Dependent Variable: kinerja_karyawan

Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2018

1) Pengaruh gaya kepinempinan (X1) terhadap kinerja karyawan

(Y)

H_0 :Tidak ada pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kerja karyawan di Konveksi Fattaya Kecamatan Kauman, Kabupaten Tulungagung.

H_a :Ada pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Konveksi Fattaya Kecamatan Kauman, Kabupaten Tulungagung.

Berdasarkan hasil analisis regresi untuk variabel gaya kepemimpinan ditunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,561. Pada t_{tabel} dengan tingkat signifikan (α) =5%, $df=n-k$ atau $56-3=53$ Diperoleh $t_{tabel} = 1,674$. $T_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu ($2,561 > 1,674$) maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh dan memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan, dan nilai signifikansi gaya kepemimpinan $0,013 < 0,05$, maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara signifikan.

2) Pengaruh kompensasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)

H_0 :Tidak ada pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan di Konveksi Fattaya Kecamatan Kauman, Kabupaten Tulungagung.

H_a :Ada pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan di Konveksi Fattaya Kecamatan Kauman, Kabupaten Tulungagung.

Berdasarkan hasil analisis regresi untuk variabel kompensasi ditunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,561. Pada t_{tabel} dengan tingkat signifikan (α) =5%, $df=n-k$ atau $56-3=53$ Diperoleh $t_{tabel} = 1,674$.

$T_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu ($2,421 > 1,674$) maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh dan memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan, dan nilai signifikansi kompensasi yaitu $0,019 < 0,05$, maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara signifikan.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk membuktikan apakah variabel-variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y) secara bersama-sama.

Tabel 4.34
Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	73.898	2	36.949	6.443	.003 ^a
	Residual	303.941	53	5.735		
	Total	377.839	55			

a. Predictors: (Constant), kompensasi, gaya_kepemimpinan

b. Dependent Variable: kinerja_karyawan

Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2018

H_0 : Tidak ada pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Konveksi Fattaya Kecamatan Kauman, Kabupaten Tulungagung.

H_a :Ada pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Konveksi Fattaya Kecamatan Kauman, Kabupaten Tulungagung.

Berdasarkan hasil tabel 4.34 diperoleh nilai pada F_{tabel} dengan tingkat signifikan (α) =5%, $df=n-k$ atau $56-3=54$ Diperoleh $F_{tabel} = 3,17$. $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $6,443 > 3,17$ dan nilai Sig. $< 0,05$ yaitu $0,003 < 0,05$. Dari hal tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa gaya kepemimpinan dan kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan di Konveksi Fattaya secara simultan (bersama-sama)

6. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.35
Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.442 ^a	.196	.165	2.395

a. Predictors: (Constant), kompensasi, gaya_kepemimpinan

b. Dependent Variable: kinerja_karyawan

Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2018

Berdasarkan hasil Table 4.35 Pada tabel di atas telah di deskripsikan pada tabel statistik *model summary* diketahui nilai koefien

korelasi (R) sebesar 0,442 dan nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,196 artinya 19,6%, dapat diartikan bahwa variabel terikat kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel bebas gaya kepemimpinan dan kompensasi dan sisanya sebesar 80,4% dijelaskan variabel lain diluar variable penelitian.