

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN**

#### **A. Gambaran Obyek Penelitian**

##### **1. Profil Lembaga**

Nama lembaga : Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten  
Kediri

Alamat :Jalan Soekarno Hatta No. 10, Sukerejo,  
Kecamatan Ngasem, Kabupaten Kediri

Telepon : 0354 – 680683- 683582

##### **2. Sejarah berdirinya Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Kediri**

Pada awalnya Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Kediri (Diskopusmik) bernama Departemen Koperasi. Pada tahun 2009 Dalam perjalanan waktu, Departemen Koperasi tersebut mengalami perubahan nama Lembaga sesuai dengan tuntutan Reformasi (Otonomi Daerah) bergabung menjadi Dinas Koperasi, Industri, dan Perdagangan (Diskoperindag).Selanjutnya pada tahun 2016 Disperindag mendapat arahan dari pemerintah pusat, yaitu bahwa Diskoperindag dipisah menjadi Dinas Koperasi dan Usaha Mikro (Diskopusmik) dan Dinas Perdagangan hingga sekarang ini.

### **3. Visi dan Misi Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Kediri**

Visi Diskopusmik Kabupaten Kediri adalah “PENGUNA LAYANAN PUAS” dengan Motto “Melayani Dengan Hati, Sepenuh Hati, Dengan Hati-hati dan Tidak Sesuka Hati”. Sedangkan misi Diskopusmik Kabupaten Kediri antara lain:

- a. Datang sapa senyum
- b. Transparan
- c. Tepat waktu, dan
- d. Kreatif

### **4. Tugas Pokok dan Fungsi**

#### **a. Bidang Kesekretariatan.**

##### **1) Tugas Pokok**

Membantu Kepala Dinas dalam menyusun kebijakan, mengkoordinasikan bidang-bidang, membina, melaksanakan dan mengendalikan administrasi umum, keuangan, sarana prasarana, ketenagaan, kerumahtanggaan dan kelembagaan.

##### **2) Fungsi**

- a) Penyusunan rancangan kebijakan dinas.
- b) Pengoordinasian pelaksanaan tugas bidang-bidang dan UPTD.
- c) Penyusunan program dan pelaporan pengelolaan sistem informasi, pemantauan dan evaluasi kegiatan dinas.

- d) Pelaksanaan pembinaan, pengelolaan dan pengendalian administrasi umum, keuangan, sarana prasarana, ketenagaan, kerumahtanggaan, dan kelembagaan.
- e) Pengoordinasian penyusunan rancangan peraturan perundang-undangan bidang Koperasi dan Usaha Mikro.
- f) Pengelolaan urusan rumah tangga, surat menyurat, kearsipan, hubungan masyarakat, dokumentasi dan perpustakaan.
- g) Pelaksanaan analisis jabatan dan beban kerja.
- h) Pengoordinasian penyusunan Standar Operasional Prosedur (SOP) kegiatan dinas.
- i) Penyusunan profil dinas.
- j) Pelaksanaan monitoring dan evaluasi kebijakan dinas.

## **b. Bidang Kelembagaan dan Pengawasan.**

### **1) Tugas Pokok**

Melaksanakan pelayanan proses penyuluhan, pembentukan, pendirian dan perubahan anggaran dasar, serta pembubaran koperasi, pemberdayaan dan pengembangan standarisasi organisasi dan tatlaksana koperasi dan usaha mikro, penyuluhan, fasilitasi advokasi dan huku serta melakukan bimbingan pengawasan, kepatuhan dan akuntabilitas koperasi.

## **2) Fungsi**

- a. Penyusunan kebijakan teknis dalam pembangunan dan pengembangan kelembagaan koperasi.
- b. Pelaksanaan penyuluhan Perkoperasian.
- c. Pelaksanaan pelayanan proses pembentukan, pendirian dan perubahan anggaran dasar Koperasi, pembubaran koperasi, izin usaha simpan pinjam dan izin pembukaan kantor cabang koperasi.
- d. Pelaksanaan pengembangan organisasi dan tatalaksana koperasi.
- e. Pelaksanaan bimbingan pengawasan, akuntabilitas, penindakan dan kepatuhan, advokasi dan konsultasi hukum serta fasilitasi penyelesaian permasalahan Perkoperasian.
- f. Pelaksanaan monitoring dan evaluasi program kelembagaan Koperasi, dan
- g. Pelaksanaan administrasi dan tata usaha bidang kelembagaan dan pengawasan.

## **c. Bidang Produksi dan Restrukturisasi Usaha.**

### **1) Tugas Pokok**

Melaksanakan perumusan kebijakan, menyelenggarakan koordinasi dan sinkronisasi pelaksanaan kebijakan di bidang peningkatan kualitas produksi dan pemasaran di sektor riil, peningkatan standarisasi produk, pemantauan, analisa, evaluasi dan pelaporan, serta melaksanakan kebijakan di bidang penyusunan strategi pengembangan usaha, pemetaan kondisi dan peluang

usaha, pendampingan usaha, pengembangan dan penguatan usaha, perlindungan usaha, dan pengembangan wirausaha baru, koperasi dan usaha mikro.

## **2) Fungsi**

- a. Perumusan kebijakan di bidang peningkatan kualitas produksi dan restrukturisasi usaha di sektor riil.
- b. Pelaksanaan kebijakan teknis pembinaan dan pelaksanaan di bidang peningkatan kualitas produksi, pengembangan dan diversifikasi produk di sektor riil, peningkatan standarisasi produk.
- c. Pengembangan, pemetaan kondisi dan peluang, pendampingan, penguatan dan perlindungan usaha, serta pengembangan investasi usaha baru bagi koperasi dan usaha mikro.
- d. Pelaksanaan koordinasi, sinkronisasi dan pemberdayaan serta pembinaan dan pelaksanaan usaha di bidang peningkatan kualitas produksi, pengembangan dan diversifikasi produk di sektor riil, peningkatan standarisasi produk, serta penyusunan strategi pengembangan usaha, pemetaan kondisi dan peluang usaha, pendampingan usaha, pengembangan dan penguatan usaha, perlindungan usaha, dan pengembangan wirausaha baru bagi koperasi dan usaha mikro.
- e. Pemantauan, analisis, evaluasi, dan pelaporan bidang peningkatan kualitas produksi dan restrukturisasi usaha di sektor riil.

- f. Pelaksanaan administrasi dan tata usaha bidang produksi dan restrukturisasi usaha.

**d. Bidang Pembiayaan dan Pemasaran.**

**1) Tugas Pokok**

Melakukan fasilitasi permodalan, pengembangan usaha simpan pinjam konvensional dan syariah, serta pembiayaan dan jasa keuangan koperasi, melaksanakan perumusan kebijakan, koordinasi dan sinkronisasi pelaksanaan kebijakan, serta pemantauan, analisis, evaluasi dan pelaporan di bidang pemasaran produk.

**2) Fungsi**

- a. Pelaksanaan penyusunan kebijakan teknis fasilitasi permodalan, pengembangan usaha simpan pinjam dan koperasi bank perkreditan rakyat, serta pembiayaan non bank dan jasa keuangan, penyiapan perumusan kebijakan, koordinasi dan sinkronisasi, serta pelaksanaan kebijakan, pemantauan, analisis, evaluasi dan pelaporan di bidang pengembangan informasi dan jaringan pemasaran.
- b. Pelaksanaan fasilitasi permodalan, penyiapan perumusan kebijakan, koordinasi dan sinkronisasi, serta pelaksanaan kebijakan, pemantauan, analisis, evaluasi dan pelaporan di bidang fasilitasi dan pengembangan wirausaha.

- c. Pelaksanaan fasilitasi pembiayaan dan jasa keuangan, penyiapan perumusan kebijakan, koordinasi dan sinkronisasi, serta pelaksanaan kebijakan, pemantauan, analisis, evaluasi dan pelaporan di bidang promosi.
- d. Pelaksanaan fasilitasi penjaminan kredit,
- e. Pelaksanaan koordinasi dengan lembaga perbankan dan non perbankan.
- f. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan usaha simpan pinjam koperasi dan koperasi bank perkreditan rakyat.
- g. Pelaksanaan administrasi dan tata usaha bidang pembiayaan dan pemasaran.

## **5. Kedudukan dan Susunan Organisasi Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Kediri**

Berdasarkan Peraturan Bupati Kediri Nomor 48 Tahun 2016, kedudukan dan susunan organisasi Diskopusmik Kabupaten Kediri sebagai berikut:

- a. Diskopusmik merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan daerah di bidang Koperasi dan Usaha Mikro.
- b. Diskopusmik dipimpin oleh kepala dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui sekretaris daerah.

- c. Diskopusmik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintah yang menjadi kewenangan daerah di bidang Koperasi dan Usaha Mikro.

## **6. Struktur Organisasi Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Kediri**

Struktur organisasi Dinas Koperasi dan Usaha Mikro sebagaimana dalam peraturan Daerah Kabupaten Kediri Nomor 5 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Kediri, maka perlu adanya aturan dalam menetapkan peraturan Bupati Kediri Nomor 48 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Kediri. Adapun susunan dari struktur organisasi yang ada di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Kediri tahun 2018, sebagai berikut.<sup>83</sup>

- a. Kepala Dinas
- b. Sekretariat, membawahi:
  - 1) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian; dan
  - 2) Sub Bagian Penyusunan Program dan Keuangan.
- c. Bidang Kelembagaan dan Pengawasan, membawahi:
  - 1) Seksi Organisasi dan Tatalaksana;
  - 2) Seksi Penyuluhan, Advokasi dan Hukum; dan

---

<sup>83</sup> Peraturan Bupati No. 48 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Kediri.



- 3) Seksi Pengawasan, Akuntabilitas dan Kepatuhan.
- d. Bidang Produksi dan Restrukturisasi Usaha, membawahi:
  - 1) Seksi Pengembangan dan Penguatan Usaha;
  - 2) Seksi Produksi; dan
  - 3) Seksi Restrukturisasi Usaha.
- e. Bidang Pembiayaan dan Pemasaran, membawahi:
  - 1) Seksi Fasilitasi Permodalan, Pengembangan Jaringan dan Kerjasama Pemasaran;
  - 2) Seksi Usaha Simpan Pinjam, Fasilitasi Pengembangan Informasi dan Wirausaha, dan
  - 3) Seksi Pembiayaan, Jasa Keuangan dan Promosi.
- f. UPTD; dan
- g. Kelompok Jabatan Fungsional.

## **B. Profil Responden**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Lembaga Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Kediri. Adapun jumlah sampel yang dijadikan responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 37 karyawan. Setiap responden diberikan angket untuk memberikan jawaban atas pernyataan yang telah disediakan yang diukur dengan menggunakan *skala likert*.

### C. Karakteristik Responden

Pada bagian ini, akan dijelaskan mengenai identitas responden berdasarkan jenis kelamin, usia dan pendidikan.

#### 1. Jenis Kelamin Responden

Adapun data mengenai jenis kelamin responden adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.1**

#### **Jenis Kelamin Responden**

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	23	62%
2	Perempuan	14	38%
	Total	37	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2019

Berdasarkan table 4.1 tersebut dapat diketahui bahwa responden berjenis kelamin laki-laki memiliki jumlah terbesar yakni sebanyak 23 responden (62%). Sedangkan jumlah responden perempuan yakni sebanyak 14 responden(38%) pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Kediri. dan seluruhnya mengisi angket yang telah dibagikan.

## 2. Karakteristik Berdasarkan Usia

Adapun data mengenai usia responden adalah sebagai berikut:

**Tabel. 4.2**

**Karakteristik berdasarkan usia responden**

No	Usia Responden	Jumlah	Persentase
1	20-30 tahun	2	5%
2	31-40 tahun	10	27%
3	41-50 tahun	14	38%
4	>50 tahun	11	30%
	Jumlah	37	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel 4.2 tersebut diketahui tentang usia responden pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro yang diambil sebagai responden menunjukkan bahwa dari 37 responden mayoritas responden adalah 41-50 tahun yaitu sebanyak 14 orang (38%). Sedangkan sisanya berusia 20-30 tahun sebanyak 2 orang (5%), responden berusia 31-40 tahun sebanyak 10 orang (27%), dan responden > 50 tahun sebanyak 11 orang (30%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai yang bekerja di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Kediri adalah responden yang berusia 41-50 tahun.

### 3. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan

Adapun data mengenai pendidikan responden adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.3**

**Karakteristik berdasarkan pendidikan**

No.	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SD	1	3%
2	SMA/SMK	8	22%
3	D-2	1	3%
4	D-3	1	3%
5	S-1	17	46%
6	S-2	9	24%
	Jumlah	37	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel 4.3 tersebut diketahui bahwa tentang pendidikan responden pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro yang diambil sebagai responden menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah S-1 yaitu sebanyak 17 orang (46%). Sedangkan sisanya responden SD sebanyak 1 orang (3%), responden SMA/SMK sebanyak 8 orang (22%), responden D-2 sebanyak 1 orang (3%), responden D-3 sebanyak 1 orang (3%), dan responden S-2 sebanyak 9 orang (24%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar dari pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro yang diambil sebagai responden adalah S-1.

#### D. Deskripsi Variabel

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari faktor Etos Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja sebagai variabel bebas, kemudian faktor Kinerja Pegawai sebagai variabel terikat. Data dari variabel-variabel tersebut didapatkan melalui angket yang telah disebarakan kepada responden. Angket yang telah disebarakan kepad responden terdiri dari 5 item pernyataan pada setiap variabelnya dan diukur menggunakan skala likert. Penjelasannya dapat dilihat dalam tabel berikut:

**Tabel 4.4**

#### **Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Etos Kerja (X1)**

Item	Skor Jawaban										Jumlah	Mean
	5 (SS)		4 (S)		3 (KS)		2 (TS)		1 (STS)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
X1.1	13	35.1%	23	62.2%	1	2.7%	0	0%	0	0%	37	4.32
X1.2	17	45.9%	19	51.4%	1	2.7%	0	0%	0	0%	37	4.43
X1.3	13	35.1%	16	43.2%	7	18.9%	0	0%	1	2.7%	37	4.08
X1.4	15	40.5%	19	51.4%	2	5.4%	1	2.7%	0	0%	37	4.30
X1.5	12	32.4%	20	54.1%	5	13.5%	0	0%	0	0%	37	4.19
Total Mean												4.26

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa untuk item (X1.1) yaitu saya mempunyai motivasi yang digerakkan oleh motivasi ibadah dan hasrat memperoleh kehidupan surgawi di akhirat, dari 37 responden terdapat 13 responden atau 35,1% responden menyatakan sangat setuju. Kemudian 23

responden atau 62,2% menyatakan setuju. 1 responden atau 2,7% menyatakan kurang setuju. Dari hal tersebut dapat diartikan responden cenderung setuju dengan pernyataan bahwa saya mempunyai motivasi yang digerakkan oleh motivasi ibadah dan hasrat memperoleh kehidupan surgawi di akhirat karena digerakkan oleh motivasi ibadah untuk semangat bekerja.

Pada item (X1.2) yaitu saya melakukan penyesuaian dalam bekerja agar setiap pekerjaan dapat selesai dengan baik, dari 37 responden terdapat 17 responden atau 45,9% responden menyatakan setuju. Kemudian 19 responden atau 51,4% responden menyatakan setuju. 1 responden atau 2,7% responden menyatakan kurang setuju. Dari hal tersebut dapat diartikan responden cenderung setuju dengan pernyataan saya melakukan penyesuaian dalam bekerja agar setiap pekerjaan dapat selesai dengan baik.

Pada item (X1.3) yaitu saya melakukan pekerjaan sesuai bidang saya, dari 37 responden terdapat 13 responden atau 35,1% responden menyatakan sangat setuju. Kemudian 16 responden atau 43,2% responden menyatakan setuju. 7 responden atau 18,9% responden menyatakan kurang setuju. 1 responden atau 2,7% responden menyatakan sangat tidak setuju. Dari hal tersebut dapat diartikan responden cenderung setuju dengan pernyataan bahwa saya melakukan pekerjaan sesuai bidang saya.

Pada item (X1.4) yaitu dalam bekerja saya selalu bertawakal kepada Allah, dari 37 responden terdapat 15 responden atau 40,5% responden sangat setuju. Kemudian 19 responden atau 51,4% responden menyatakan setuju. 1 responden atau 2,7% responden menyatakan tidak setuju. Dari hal tersebut dapat diartikan bahwa responden cenderung setuju dengan pernyataan bahwa dalam bekerja saya selalu bertawakal kepada Allah.

Pada item (X1.5) yaitu saya senantiasa mengembangkan kreativitas yang saya miliki, dari 37 responden terdapat 12 responden atau 32,4% responden menyatakan sangat setuju. Kemudian 20 responden atau 54,1% responden menyatakan setuju. 5 responden atau 13,5% responden menyatakan kurang setuju. Dari hal tersebut dapat diartikan responden cenderung setuju dengan pernyataan bahwa saya senantiasa mengembangkan kreativitas yang saya miliki.

Berdasarkan tabel 4.4 dan hasil uraian di atas dapat di ambil kesimpulannya bahwa nilai tertinggi untuk variabel Etos kerja adalah pada item pernyataan (X1.2) yaitu saya melakukan penyesuaian dalam bekerja agar setiap pekerjaan dapat selesai dengan baik dengan nilai rata 4.43. sedangkan nilai terendah adalah pada item pernyataan (X1.3) yaitu saya melakuka pekerjaan sesuai dengan bidang saya dengan nilai 4.08.

**Tabel 4.5****Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Gaya Kepemimpinan (X2)**

Item	Skor Jawaban											Jumlah	Mean
	5 (SS)		4 (S)		3(KS)		2 (TS)		1 (STS)				
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
X2.1	11	29.7%	22	59.5%	4	10.8%	0	0%	0	0%	37	4.19	
X2.2	9	24.3%	23	62.2%	5	13.5%	0	0%	0	0%	37	4.11	
X2.3	10	27.0%	22	59.5%	4	10.8%	1	2.7%	0	0%	37	4.11	
X2.4	1	2.7%	12	32.4%	17	45.9%	7	18.9%	0	0%	37	3.19	
X2.5	4	10.8%	27	73.0%	5	13.5%	1	2.7%	0	0%	37	3.92	
Total Mean												3.90	

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui bahwa item pernyataan (X2.1) yaitu pemimpin ditempat saya bekerja menerima dan memperhatikan masukan dari bawahan dalam melakukan tugas kerja, dari 37 responden terdapat 11 responden atau 29,7% responden menyatakan sangat setuju. Kemudian 22 responden atau 59,5% menyatakan setuju. 4 responden atau 10.8% menyatakan kurang setuju. Dilihat dari hal tersebut dapat diartikan responden cenderung setuju dengan pernyataan bahwa pemimpin ditempat saya bekerja menerima dan memperhatikan masukan dari bawahan dalam melakukan tugas kerja.

Pada item (X2.2) yaitu pemimpin mengutamakan kerjasama dengan karyawan, dari 37 responden terdapat 9 responden atau 24.3% responden yang menyatakan sangat setuju. Kemudian 23 responden atau 62,2% menyatakan



setuju, 5 responden atau 13,5% responden yang menyatakan kurang setuju. Dari hal tersebut dapat diartikan responden lebih cenderung setuju dengan pernyataan bahwa pemimpin mengutamakan kerjasama dengan karyawan.

Pada item (X2.3) yaitu pemimpin selalu perhatian terhadap pencapaian prestasi kerja yang diperoleh, dari 37 responden terdapat 10 responden atau 27,0% menyatakan sangat setuju. Kemudian 22 responden atau 59,5% responden menyatakan setuju. 4 responden atau 10,8% responden menyatakan kurang setuju. 1 responden atau 2,7% responden menyatakan tidak setuju. Dari hal tersebut dapat diartikan responden cenderung setuju dengan pernyataan bahwa yaitu pemimpin selalu perhatian terhadap pencapaian prestasi kerja yang diperoleh.

Pada item (X2.4) yaitu pemimpin hanya mengutamakan hasil kerja dibandingkan dengan proses pencapaian, dari 37 responden terdapat 1 responden atau 2,7% responden menyatakan sangat setuju. Kemudian 12 responden atau 32,4% responden menyatakan setuju. 17 responden atau 45,9% responden menyatakan kurang setuju. 7 responden atau 18,9% responden menyatakan tidak setuju. Dilihat dari hal tersebut dapat diartikan responden cenderung kurang setuju dengan pernyataan bahwa pemimpin hanya mengutamakan hasil kerja dibandingkan dengan proses pencapaian.

Pada item (X2.5) yaitu pemimpin mengutamakan pelaksanaan tugas dan hasil kerja yang hendak dicapai secara tepat dan cepat, dari 37 responden terdapat 4 responden atau 10,8% responden menyatakan sangat setuju. Kemudian

27 responden atau 73,0% responden menyatakan setuju. 5 responden atau 13,5% responden menyatakan kurang setuju. 1 responden atau 2,7% responden menyatakan kurang setuju. Dari hal tersebut dapat diartikan responden cenderung setuju dengan pernyataan bahwa pemimpin mengutamakan pelaksanaan tugas dan hasil kerja yang hendak dicapai secara tepat dan cepat.

Berdasarkan tabel 4.5 tersebut dan hasil uraian di atas dapat di ambil kesimpulan bahwa nilai tertinggi untuk variabel Gaya Kepemimpinan adalah pada item pernyataan (X2.1) yaitu pemimpin ditempat saya bekerja menerima dan memperhatikan masukan dari bawahan dalam melakukan tugas kerja dengan nilai rata-rata 4.19. sedangkan nilai terendah adalah pada item pernyataan (X2.4) yaitu pemimpin hanya mengutamakan hasil kerja dibandingkan dengan proses pencapaian dengan nilai rata-rata sebesar 3.19.

**Tabel 4.6**

**Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Disiplin Kerja (X3)**

Item	Skor Jawaban										Jumlah	Mean
	5 (SS)		4 (S)		3 (KS)		2 (TS)		1 (STS)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
X3.1	10	27.0%	24	64.9%	3	8.1%	0	0%	0	0%	37	4.19
X3.2	12	32.4%	25	67.6%	0	0%	0	0%	0	0%	37	4.32
X3.3	11	29.7%	25	67.6%	1	2.7%	0	0%	0	0%	37	4.27
X3.4	9	24.3%	27	73.0%	1	2.7%	0	0%	0	0%	37	4.22
X3.5	13	35.1%	23	62.2%	0	0%	1	3%	0	0%	37	4.3
Total Mean												4.26

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui bahwa untuk item pernyataan (X3.1) yaitu saya selalu menyelesaikan setiap pekerjaan dengan tepat waktu, dari 37 responden terdapat 10 responden atau 27,0% responden menyatakan sangat setuju. Kemudian 24 responden atau 64,9% responden menyatakan setuju, 3 responden atau 8,1% responden menyatakan kurang setuju. Dilihat dari hal tersebut dapat diartikan responden cenderung setuju dengan pernyataan bahwa saya selalu menyelesaikan setiap pekerjaan dengan tepat waktu.

Pada item (X3.2) yaitu saya selalu melakukan setiap pekerjaan dengan tanggungjawab, dari 37 responden terdapat 12 responden atau 32,4% responden menyatakan sangat setuju. Kemudian 25 responden atau 67,6% menyatakan setuju. Dari hal tersebut dapat diartikan responden cenderung setuju dengan pernyataan saya selalu melakukan setiap pekerjaan dengan tanggungjawab.

Pada item (X3.3) yaitu saya bertanggungjawab ketika saya melakukan kesalahan saat bekerja, dari 37 responden terdapat 11 responden atau 29,7% responden menyatakan sangat setuju. Kemudian 25 responden atau 67,6% responden menyatakan setuju. 1 responden atau 2,7% responden menyatakan kurang setuju. Dari hal tersebut dapat diartikan responden cenderung setuju dengan pernyataan bahwa saya bertanggungjawab ketika saya melakukan kesalahan saat bekerja.

Pada item (X3.4) yaitu saya selalu memenuhi peraturan yang ada di perusahaan, dari 37 responden terdapat 9 reponden atau 24,3% responden menyatakan sangat setuju. Kemudian 27 responden atau 73,0% responden menyatakan setuju. 1 responden atau 2,75% responden menyatakan kurang setuju. Dilihat dari hal tersebut dapat diartikan responden cenderung setuju dengan pernyataan bahwa saya selalu memenuhi peraturan yang ada di perusahaan.

Pada item (X3.5) yaitu saya siap ,enerima sanksi apabila saya melanggar peraturan perusahaan, dari 37 responden terdapat 13 responden atau 35,1% responden menyatakan sangat setuju. Kemudian 23 responden atau 62,2% responden 1 responden atau 2,7% responden menyatakan tidak setuju. Dari hal tersebut dapat diartikan responden cenderung setuju dengan pernyataan bahwa saya siap menerima sanksi apabila saya melanggar peraturan perusahaan.

Berdasarkan tabel 4.6 tersebut dan hasil uraian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa nilai tertinggi untuk variabel Disiplin Kerja adalah (X3.2) yaitu saya selalu melakukan setiap pekerjaan dengan tanggungjawab dengan nilai rata-rata 4.32. sedangkan nilai terendah adalah pada item pernyataan (X3.5) yaitu saya siap menerima sanksi apabila saya melanggar peraturan perusahaan dengan nilai 4.3.

**Tabel 4.7****Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

Item	Skor Jawaban											Jumlah	Mean
	5 (SS)		4 (S)		3 (KS)		2 (TS)		1 (STS)				
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
Y.1	2	5.4%	11	29.7%	20	54.1%	4	10.8%	0	0%	37	3.30	
Y.2	4	10.8%	28	75.7%	4	10.8%	1	2.7%	0	0%	37	3.95	
Y.3	4	10.8%	26	70.3%	5	13.5%	2	5.4%	0	0%	37	3.86	
Y.4	9	24.3%	26	70.3%	1	2.7%	1	2.7%	0	0%	37	4.14	
Y.5	7	18.9%	27	73.0%	3	8.1%	0	0.0%	0	0%	37	4.11	
Total Mean												3.87	

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui bahwa untuk item pernyataan pada Y.1 yaitu kuantitas kerja yang saya miliki melebihi rata-rata karyawan lain, dari 37 responden terdapat 2 responden atau 5,4% menyatakan sangat setuju. Kemudian 11 responden atau 29,7% responden menyatakan setuju, 20 responden atau 54,1% responden menyatakan kurang setuju. 4 responden atau 10,8% responden menyatakan tidak setuju. Diliht dari pernyataan diatas dapat diartikan bahwa reponden cenderung kurang setuju bahwa kuantitas kerja yang saya miliki melebihi rata-rata karyawan lain.

Pada item (Y.2) yaitu saya mampu untuk bekerja secara efektif dan efisien, dari 37 responden terdapat 4 responden atau 10,8% responden menyatakan sangat setuju. Kemudian 28 responnden atau 75,7% menyatakan setuju. 5 responden atau 13,5% responden menyatakan kurang setuju. 2

responden atau 5,4% responden menyatakan tidak setuju. Dari hal tersebut dapat diartikan responden cenderung setuju dengan pernyataan saya mampu untuk bekerja secara efektif dan efisien.

Pada item (Y.3) yaitu saya mampu mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan, dari 37 responden terdapat 4 responden atau 10,8% responden menyatakan sangat setuju. Kemudian 26 responden atau 70,3% responden menyatakan setuju. 2 responden atau 5,4% responden menyatakan kurang setuju. Dari hal tersebut dapat diartikan responden cenderung setuju dengan pernyataan bahwa saya mampu mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan.

Pada item (Y.4) yaitu saya mampu bekerjasama dengan baik dengan rekan kerja di kantor, dari 37 responden terdapat 9 responden atau 24,3% responden menyatakan sangat setuju. Kemudian 26 responden atau 70,3% responden menyatakan setuju. 1 responden atau 2,75% responden menyatakan kurang setuju. 1 responden atau 2,7% responden menyatakan tidak setuju. Dilihat dari hal tersebut dapat diartikan responden cenderung setuju dengan pernyataan bahwa saya mampu bekerjasama dengan baik dengan rekan kerja di kantor.

Pada item (Y.5) yaitu saya selalu melaksanakan pekerjaan dengan tepat waktu, dari 37 responden terdapat 7 responden atau 18,9% responden menyatakan sangat setuju. Kemudian 27 responden atau 73,0% responden 3

responden atau 8,1% responden menyatakan tidak setuju. Dari hal tersebut dapat diartikan responden cenderung setuju dengan pernyataan bahwa saya selalu melaksanakan pekerjaan dengan tepat waktu.

Berdasarkan tabel 4.7 tersebut dan hasil uraian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa nilai tertinggi untuk variabel Kinerja Pegawai adalah (Y.4) yaitu saya mampu bekerjasama dengan baik dengan rekan kerja kantor dengan nilai rata-rata 4.14. sedangkan nilai terendah adalah pada item pernyataan (Y.1) yaitu kuatitas kerja yang saya miliki melebihi rata-rata karyawan lain dengan nilai 3.30.

## **E. Uji Kualitas Data**

Sebelum dilakukan analisis data dengan menggunakan program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS), maka terlebih dahulu dilakukan uji validasi data dan uji asumsi klasik.

### **1. Uji Validitas**

Uji validitas adalah suatu alat ukur yang digunakan untuk mengetahui apakah butir-butir kuesioner tersebut valid atau tidaknya dengan menggunakan metode *Pearson's Product Moment Correlation*. Suatu data dapat dikatakan valid apabila  $r_{hitung}$  lebih besar daripada  $r_{tabel}$ . Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 37 responden. Dari jumlah responden tersebut dapat diketahui besarnya  $r_{tabel}$  adalah 0,325 ( $df = n-2 = 37-2 = 35$ ) dengan taraf kesalahan sebesar 5%. Jadi dalam pengambilan keputusan yaitu jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka kuesioner tersebut

dinyatakan valid, dan jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka kuesioner tersebut dinyatakan tidak valid.

Adapun hasil uji validitas dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.8**

**Uji Validasi**

Variabel	Correceted item total correlation	Tanda	Nilai	Keterangan
Etos Kerja (X1)			0,334	Valid
X1.1	0,569	>	0,334	Valid
X1.2	0,435	>	0,334	Valid
X1.3	0,668	>	0,334	Valid
X1.4	0,556	>	0,334	Valid
X1.5	0,701	>	0,334	Valid
Gaya kepemimpinan (X2)				
X2.1	0,578	>	0,334	Valid
X2.2	0,638	>	0,334	Valid
X2.3	0,641	>	0,334	Valid
X2.4	0,441	>	0,334	Valid
X2.5	0,743	>		
Disiplin kerja (X3)			0,334	Valid
X3.1	0,790	>	0,334	Valid
X3.2	0,637	>	0,334	Valid
X3.3	0,861	>	0,334	Valid
X3.4	0,636	>	0,334	Valid
X3.5	0,770	>		
Kinerja pegawai (Y)			0,334	Valid
Y.1	0,686	>	0,334	Valid
Y.2	0,642	>	0,334	Valid
Y.3	0,787	>	0,334	Valid
Y.4	0,602	>	0,334	Valid
Y.5	0,481	>	0,334	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2019



Berdasarkan tabel 4.8 dapat di ambil keputusan bahwa seluruh item pernyataan di atas adalah valid karena diketahui bahwa nilai pada *Corrected Item Total Correlation* atau  $r_{hitung}$  lebih besar dibanding 0,334. Hal ini menunjukkan bahwa data tersebut valid atau shahih secara statistik serta layak untuk di uji.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik. Reliabilitas instrumen diperlukan untuk mendapatkan data sesuai dengan tujuan pengukuran. Untuk mencapai hal tersebut, dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan metode *Alpha Cronbach's* diukur berdasarkan skala *Alpha Cronbach's* 0 sampai 1.

Adapun hasil uji reliabilitas dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.9**

### Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Tanda	Nilai	Keterangan
Etos Kerja (X1)	0,718	>	0,6	Reliabel
Gaya Kepemimpinan (X2)	0,732	>	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0,790	>	0,6	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,755	>	0,6	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel 4.9 dapat diketahui hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa nilai pada *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa data tersebut reliabel dan layak di uji.

### 3. Uji Asumsi Klasik

#### a. Normalitas data

Uji normalitas adalah suatu uji untuk mengetahui apakah data kita atau populasi data ini memiliki distribusi normal. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing – masing variabel berdistribusi normal atau tidak maka dilakukan pengujian dengan pendekatan *kolmogorow-smirnov*.

Berikut adalah hasil uji normalitas dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.10**

#### Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		37
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.69761339
Most Extreme Differences	Absolute	.097
	Positive	.054
	Negative	-.097
Kolmogorov-Smirnov Z		.588
Asymp. Sig. (2-tailed)		.880

a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan tabel 4.10 dapat diketahui One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test yang diperoleh pada angka probabilitas atau Asymp.Sig (2-tailed) variabel sebesar 0,880. Maka dengan menggunakan taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$  yang artinya nilai Sig. (2-tailed) lebih besar dari  $\alpha$  ( $0,880 > 0,005$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

#### **b. Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas adalah suatu uji yang dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak ada multikolinieritas (tidak terjadi korelasi antar variabel independen).

Dasar pengambilan keputusan pada uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu<sup>84</sup>:

##### 1. Nilai Tolerance:

Jika nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 maka artinya tidak terjadi multikolinieritas terhadap data yang diuji.

Jika nilai Tolerance lebih kecil dari 0,10 maka artinya terjadi multikolinieritas terhadap data yang diuji.

---

<sup>84</sup>Imro'atun Nasihah, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan yang Islami dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pelatihan Kerja Tulungagung*, (Tulungagung : Skripsi, 2017), hal. 80.

## 2. Nilai VIF (*Variance Inflation Factor*):

Jika nilai VIF lebih kecil dari 10,00 maka artinya tidak terjadinya multikolonieritas terhadap data yang diuji.

Jika nilai VIF lebih besar dari 10,00 maka artinya terjadinya multikolonieritas terhadap data yang diuji.

Berikut adalah hasil uji multikolonieritas dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.11**  
**Uji Multikolinieritas**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.472	4.553			
Etos kerja	.179	.158	.194	.692	1.446
Gaya kepemimpinan	.190	.177	.180	.711	1.407
Disiplin kerja	.487	.156	.460	.930	1.075

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel 4.11 dapat diketahui *Coefficients* yang diperoleh dari nilai VIF adalah 1.446 (Variabel etos kerja), 1.407 (variabel gaya kepemimpinan), 1.075 (variabel disiplin kerja). Sedangkan nilai Tolerance adalah 0,692 (Variabel etos kerja), 0,711 (variabel gaya kepemimpinan), 0,930 (variabel disiplin kerja). Sehingga hasil tersebut dapat diambil

keputusan tidak terjadi multikolinieritas, karena nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10,00.

### **c. Uji Heterokedastisitas**

Uji heterokedastisitas adalah suatu uji yang digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Jika terdapat pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola yang teratur, maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas. Namun jika tidak terjadi pola yang jelas dan titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.<sup>85</sup>

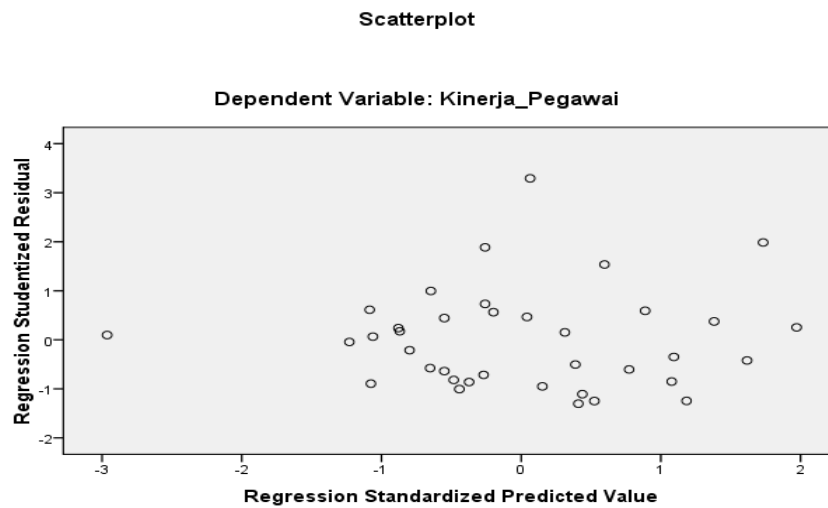
---

<sup>85</sup>*Ibid*, hal. 81

Hasil uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut :

**Gambar 4.1**

**Uji Heterokedastisitas**



Berdasarkan grafik Scatterplot diatas menunjukkan bahwa titik-titik yang ada tidak membentuk pola yang teratur, dan titik-titik yang ada menyebar diatas dan dibawah 0 pada sumbu Y. sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heterokedastiditas.

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas Metode Glejser**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.229	.193		-1.184	.245
Etos Kerja	-.057	.107	-.106	-.532	.598
Gaya Kepemimpinan	.076	.113	.132	.670	.508
Disiplin Kerja	.178	.106	.287	1.672	.104

a. Dependent Variable: RES\_2

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2019

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada tabel 4.12 dapat diketahui bahwa nilai signifikan variabel etos kerja (X1) sebesar  $0,598 > 0,05$ , variabel gaya kepemimpinan (X2) sebesar  $0,508 > 0,05$ , dan disiplin kerja (X3) sebesar  $0,104 > 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas karena nilai sig variabel etos kerja, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja lebih dari 0,05.

#### 4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel etos kerja, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja (independen) terhadap variabel kinerja pegawai (dependen) dengan menggunakan uji regresi linier berganda.

**Tabel 4.13**  
**Analisis Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.472	4.553		.323	.748
Etos Kerja	.179	.158	.194	1.136	.264
Gaya Kepemimpinan	.190	.177	.180	1.073	.291
Disiplin Kerja	.487	.156	.460	3.130	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai(Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel 4.13 hasil *Coefficients* yang diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

$$Y = 1,472 + 0,179 + 0,190 + 0,487 \text{ atau}$$

Kinerja pegawai = 1,472 + 0,179 (etos kerja) + 0,190 (gaya kepemimpinan) + 0,487 (disiplin kerja).



1. Konstanta sebesar 1,472 yang artinya jika etos kerja, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja nilainya adalah 0 (nol) maka nilai kinerja pegawai sebesar 1,472.
2. Koefesien regresi (etos kerja) sebesar 0,179 menyatakan bahwa setiap peningkatan 1 satuan etos kerja maka akan meningkat kinerja pegawai sebesar 0,179.
3. Koefesien regresi (gaya kepemimpinan) sebesar 0,190 menyatakan bahwa setiap peningkatan 1 satuan gaya kepemimpinan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,190.
4. Koefesien regresi (disiplin kerja) sebesar 0,487 menyatakan bahwa setiap peningkatan 1 satuan disiplin kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,487.

## 5. Uji Hipotesis

### a. Uji T

Uji t variabel ini digunakan untuk menguji hubungan variabel independen dengan dependen secara persial. Apabila nilai t hitung lebih besar dari t tabel menunjukkan diterimanya hipotesis yang diajukan. Nilai t hitung dapat dilihat pada hasil regresi dan nilai t tabel di dapat melalui sig. alpha = 0,05 dengan df = n-k-1. Kesimpulan :

- a) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  , maka  $H_0$  ditolak artinya variabel independen berpengaruh dan signifikan secara statistik pada  $\alpha$  5% terhadap variabel dependen.
- b) Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  , maka  $H_0$  diterima artinya variabel independen berpengaruh tetapi tidak signifikan secara statistic pada  $\alpha$  5% terhadap dependen.

**Tabel 4.14**

**Uji T**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.472	4.553		.323	.748		
Etos Kerja	.179	.158	.194	1.136	.264	.692	1.446
Gaya Kepemimpinan	.190	.177	.180	1.073	.291	.711	1.407
Disiplin Kerja	.487	.156	.460	3.130	.004	.930	1.075

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai(Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2019

- a) Pengaruh etos kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y)

$H_0$  :Tidakada Pengaruh signifikan antara etos kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Kediri

$H_1$  :Ada pengaruh yang signifikan antara etos kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Kediri

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa hasil analisis secara persial diperoleh nilai t hitung  $< t$  tabel yaitu  $1,136 < 1,692$  dan nilai Sig.  $> 0,05$  yaitu  $0,264 > 0,05$ . Sehingga dapat diambil kesimpulannya bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Dalam hal tersebut tidak ada pengaruh yang signifikan antara etos kerja terhadap kinerja pegawai.

b) Pengaruh gaya Kepemimpinan ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai (Y)

$H_0$  : Tidak ada Pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Kediri

$H_2$ : ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Kediri

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa hasil analisis secara persial diperoleh nilai t hitung  $< t$  tabel yaitu  $1,073 < 1,692$  dan nilai Sig.  $> 0,05$  yaitu  $0,291 > 0,05$ . Sehingga dapat diambil kesimpulannya bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_2$  ditolak. Dalam hal tersebut tidak Ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

c) Pengaruh disiplin kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y)

$H_0$  : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Kediri

$H_3$ : Ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Kediri

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa hasil analisis secara persial diperoleh nilai t hitung  $>$  t tabel yaitu  $3,130 > 1,692$  dan nilai Sig.  $<$   $0,05$  yaitu  $0,004 < 0,05$ . Sehingga dapat diambil kesimpulannya bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Dalam hal tersebut ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

b. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap dependen secara simultan atau bersama-sama. Berikut uji F dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.15****Uji-F****ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	52.684	3	17.561	5.586	.003 <sup>a</sup>
Residual	103.748	33	3.144		
Total	156.432	36			

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2019

Apabila  $F_{hitung} \leq F_{table}$ , maka  $H_0$  diterima, dan apabila  $F_{hitung} > F_{table}$ , maka  $H_0$  ditolak.

Hipotesis :

$H_0$  : tidak ada pengaruh secara simultan antara antara etos kerja, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

$H_1$  : Ada pengaruh secara simultan antara antara etos kerja, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan tabel 4.15 dapat dilihat bahwa nilai Sig sebesar 0,003 yang lebih kecil dari 0,05 ( $0,003 < 0,005$ ) dengan menggunakan taraf signifikansi 5%. Sehingga hal tersebut dapat diambil kesimpulan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sementara nilai F tabel sebesar 2,88 ( $df_2 = n-k-1 = 37-3-1= 33$ ),

sedangkan F hitung sebesar 5.586, maka F hitung lebih besar dari pada F tabel ( $5.586 > 2,88$ ).

Dari penelitian ini, dapat diambil keputusan bahwa F hitung lebih besar dari pada F tabel atau signifikansi F yang lebih kecil dari pada nilai  $\alpha$ , yang artinya ada pengaruh yang signifikan antara etos kerja, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Kediri.

c. Uji koefisien Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen (bebas) mempengaruhi variabel dependen (terikat). Besarnya koefisien determinasi dapat dilihat *r square* dari data tabel Model Summary.

**Tabel 4.16**

**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.580 <sup>a</sup>	.337	.276	1.77310	1.500

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja, gaya kepemimpinan, etos kerja

b. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel 4.16 diatas dapat diketahui bahwa R square atau koefisien determinasi sebesar 0,337 dan nilai Adjusted R square sebesar 0,276 atau 27,6 %, jadi dapat diartikan bahwa Adjusted R square sebesar 0,276 variabel etos kerja, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 27,6 %, sedangkan sisanya 72,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.