

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN**

#### **A. Gambar Umum Objek Penelitian.**

##### **1. Profil KSPPS Tunas Artha Mandiri Cabang Tulungagung.**

###### **a. Sejarah KSPPS Tunas Artha Mandiri Cabang Tulungagung.**

Sejarah berdirinya KSPPS Tunas Artha Mandiri berawal dari perkumpulan anggota yang mempunyai tujuan sama dan berniat mengembangkan usaha simpan pinjam yang mana melayani bukan hanya anggota saja tetapi juga masyarakat yang mana sifatnya konvensional, karena sebelumnya Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Tunas Artha Mandiri disini masih konvensional dan belum beralih ke syariah. Koperasi ini mulai beroperasi pada tahun 1977 di daerah Nganjuk dengan sistem pinjaman skala kecil , Rp 500.000,.

Menggunakan sistem penagihan harian, kemudian dengan sistem penagihan harian anggota merasa keberatan, sehingga berkembanglah sistem penagihan 2x dalam satu minggu. Tidak lama kemudian sistem penagihan ini berkembang lagi dengan menggunakan sistem sepekan sekali (5 hari sekali). Pada tahun 1997 melailah berkembang koperasi dengan sistem penagihan seminggu sekali dengan skala pinjaman yang diberikan juga lebih besar dari sebelumnya. Namun dengan perkembangan zaman dan berjalannya waktu koperasi ini membuka cabang di daerah Jawa Timur, Jawa Tengah, dan Jawa Barat hingga sekarang ini.

Pada awal tahun 2014 KSPPS Tunas Artha Mandiri berhijrah (Konversi) ke syariah dengan berlandaskan Al – Qur’an dan Al – Hadist secara resmi oleh menteri akaoperasi dan UKM pada tanggal 30 April 2014 bersamaan dengan RAT tutup buku Tunas Artha Mandiri tahun 2013 dikantor pusat Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Tunas Artha Mandiri. Hijrahnya Koperasi Simpan Pinjam Tunas Artha Mandiri menjadi KSPPS Tunas Artha Mandiri dirasa sangat special.

Karena pada tahun 2014 tersebut sebagai penanda kematangan, kemapanan, dan konsistensi maka pemahaman tentang sistem syariah perlu terus dilakukan agar tidak melenceng dan bergeser dari ketentuan syari’at Islam. Diawali konversi telah dilakukan usaha- usaha pemantapan melalui seminar dan workshop tentang sistem syariah kepada para pengelola KSP Tunas Artha Mandiri.

Alasan mengapa KSPPS Tunas Artha Mandiri berhijrah ke syariah dengan alasan sebagai berikut :

- 1) Pemilik modal mengharapkan sistem lembaga menghindari dari prektik riba dikarenakan pada saat konvensional cenderung mengarah pada praktik riba yang berlebihan.
- 2) Pemilik modal dan pengelola modal mengharapkan agar usaha atau harta yang diperoleh yaitu berkah, halal dan didapatkannya melalui jalan Allah tanpa adanya praktik Riba.

Dengan hijrahnya dari konvensional ke syariah tersebut, maka semua cabang di Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Tunas Artha Mandiri juga ikut hijrah ke syariah, termasuk Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Tunas Artha Mandiri cabang Tulungagung juga. Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Tunas Artha Mandiri di Jalan I Gusti Ngurah Rai gg VI No. 35 Bago – Tulungagung, Jawa Timur.

**b. Motto, Visi, dan misi KSPPS Tunas Artha Mandiri Cabang Tulungagung.**

1) Motto KSPPS Tunas Artha Mandiri

*“Sahabat dalam Keluarga, Mitra dalam Usaha”*

2) Visi KSPPS Tunas Artha Mandiri

Menjadi koperasi teladan tingkat Nasional serta koperasi bernuansa islam.

3) Misi KSPPS Tunas Artha Mandiri.

- a) Memberi layanan kepada anggota secara prima (*service excellent*).
- b) Meningkatkan daya saing koperasi melalui peningkatan plume usaha, kemampuan investasi, keragaman produk jasa dan efisiensi.
- c) Mewujudkan koperasi yang memiliki kekuatan dan kesehatan hidup jangka panjang (*viability*) sehingga mampu memberikan

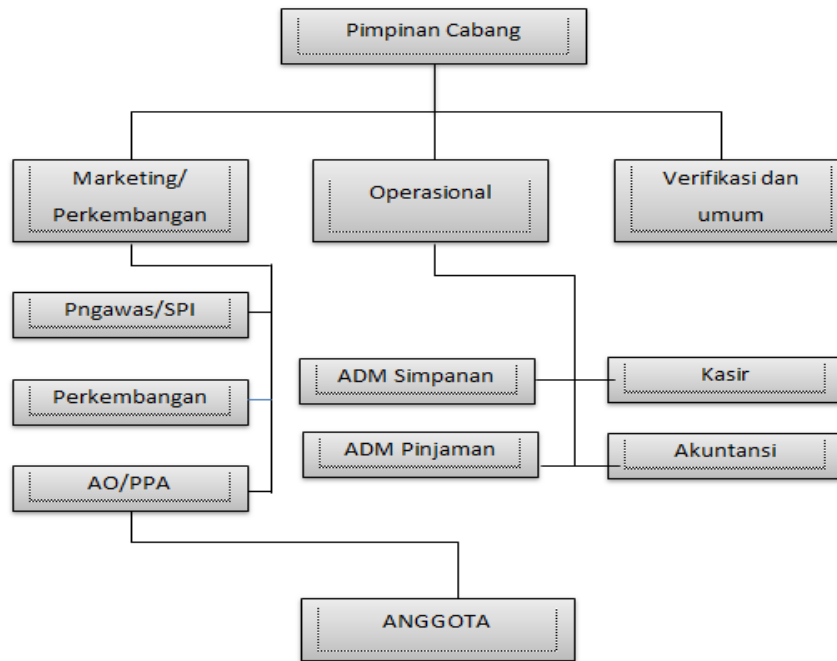
dampak berkoperasi (*Corporate effect*) yang besar kepada anggota.

- d) Mengembangkan dan mengoptimalkan sumber daya manusia melalui pengembangan sistem teknologi informasi dan komunikasi.
- e) Menjadi mitra terbaik dalam peningkatan kesejahteraan masyarakat.

**c. Struktur Organisasi KSPPS Tunas Artha Mandiri Cabang Tulungagung.**

Dalam suatu lembaga atau organisasi pasti terdapat struktur organisasinya dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Di Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Tunas Artha Mandiri juga memiliki struktur organisasi yang sama dengan koperasi atau perusahaan lainnya. Dimana pada umumnya dalam koperasi kekuasaan tertinggi terletak pada Rapat Anggota Tahunan (RAT) dengan dipantau oleh dewan pengawas syariah. Secara umum, struktur Organisasi yang ada di Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Tunas Artha Mandiri sebagai berikut :

**Gambar 4.1**  
**Struktur Kepengurusan**



Sumber: Data Sekunder *KSPPS Tunas Artha Mandiri Tulungagung*

Untuk spesifikasi pembagian tugas dalam KSPPS Tunas Artha Mandiri cabang Tulungagung sebagai berikut :

**Tabel 4.1**  
**Susunan Pengurus**

No.	Nama	Jabatan	Alamat
1	Sukarno S.E	Pimpinan Cabang Tulungagung	Jln. Dermojoyo No.34, Nganjuk Jawa Timur
2.	Jariyanto, S.E	Pimpinan Capem Tulungagung	Pacinan 09/03 Balerejo Madiun.

Sumber: Data Sekunder *KSPPS Tunas Artha Mandiri Tulungagung*

**Tabel 4.2**  
**Susunan Pengawas**

No	Nama	Jabatan	Alamat
1.	Arif Priyantoro	SPI (Satuan Pengendali Internal)	Gondang 15/06 Pace Nganjuk.
2	Kukuh Imanto	SPI (Satuan Pengendali Internal)	Sendang Tulungagung
3.	Suyahmad	SPI (Satuan Pengendali Internal)	Senowo Kencong Kepung Kediri

Sumber: Data Sekunder *KSPPS Tunas Artha Mandiri* Tulungagung

**Tabel 4.3**  
**Susunan Marketing**

No	Nama	Jabatan	Alamat
1.	Zalbawi Rahmat, S.E	PKB (Perkembangan)	Pule Kandat Kediri

Sumber: Data Sekunder *KSPPS Tunas Artha Mandiri* Tulungagung

**Tabel 4.4**  
**Susunan Operasional**

No	Nama	Jabatan	Alamat
1.	Siti Masriah	Petugas Akuntansi	Ds Sukodono Karangrejo Tulungagung
2.	Sri Wahyuni	Petugas Kasir	Kedungsari 04/01 Tarokan Kediri
3.	Mawi Utami	Administrasi Pinjaman	Jl Sersan Suharmaji 04/05 Manisrenggo Kediri
4.	Dwi Indrayani	Administrasi Simpanan	Pulerejo 01/02 Ngantru Tulungagung
5.	Adelya Pratiwi A.K	Administrasi Simpanan	Kacangan 10/03 Berbek Nganjuk

Sumber: Data Sekunder *KSPPS Tunas Artha Mandiri* Tulungagung

**Tabel 4.5**  
**Susunan Account Officer (AO)**

No	Nama	Jabatan	Alamat
1.	Agus Ali Mansyur	Petugas Pendamping Anggota (PPA)	Karangrejo Karangrejo Tulungagung
2.	Muhammad Syaifudin	Petugas Pendamping Anggota (PPA)	Kanigoro Kras Kediri
3.	Wawan Hadi Wibowo	Petugas Pendamping Anggota (PPA)	Padi Tulakan Pacitan.
4.	Yahya Junaidi	Petugas Pendamping Anggota (PPA)	Jl Bawang Pesantren Kediri
5.	Hendrik Wahyu	Petugas Pendamping Anggota (PPA)	Bogo Nganjuk
6.	Azizul Muslimin	Petugas Pendamping Anggota (PPA)	Pelang Rejotangan Tulungagung
7.	Muchamad Maskurin	Petugas Pendamping Anggota (PPA)	Sambiresik 03/03 Gampengrejo Kediri
8.	Heri Siswanto	Petugas Pendamping Anggota (PPA)	Contong Ngunggahan Bandung Tulungagung
9.	M. Burhan Mungafi	Petugas Pendamping Anggota (PPA)	Pulosari Ngunut Tulungagung
10.	Anggih Prasetyo	Petugas Pendamping Anggota (PPA)	Gondang 15/06 Pace Nganjuk

Sumber: Data Sekunder *KSPPS Tunas Artha Mandiri* Tulungagung

**Tabel 4.6**  
**Susunan Keamanan**

No	Nama	Jabatan	Alamat
1.	Mashudi	Satpam	Jl raya pagut 18/07 blabak kediri

Sumber: Data Sekunder *KSPPS Tunas Artha Mandiri* Tulungagung

**Tabel 4.7**  
**Susunan Karyawan Magang**

No.	Nama	Jabatan	Pendidikan Terakhir
1.	Deni Kurniawan	Petugas Pendamping Anggota (PPA)	SMK
2.	Moch Rizky Nawali	Petugas Pendamping Anggota (PPA)	Man 2 Kediri
3.	Dwi Cahyaning Putri	Akuntansi	SMK Akuntansi

Sumber: Data Sekunder *KSPPS Tunas Artha Mandiri* Tulungagung

**Tabel 4.8**  
**Jenis Pelatihan Yang Pernah Diikuti**

No.	Nama	Jenis Pelatihan	Jumlah Pelatihan Yang Pernah Diikuti
1	Sukarno S.E	Hukum, Management, dan Perpajakan	4
2	Jariyanto, S.E	Kepemimpinan, Kedisiplinan, dan Hukum	3
3	Arif Priyantoro	Diklat satuan pengendalian Intern	3
4	Kukuh Imanto	tidak ada	0
5	Suyahmad	tidak ada	0
6	Zalbawi Rahmat, S.E	Tidak ada	0
7	Siti Masriah	akutansi dan perpajakan	3
8	Sri Wahyuni	diklat Pelayanan Prima	3
9	Mawi Utami	Diklat Komputer	1
10	Dwi Indrayani	Tidak Ada	0
11	Adelya Pratiwi A.K	Tidak ada	0
12	Agus Ali Mansyur	diklat study banding	2
13	Muhammad Syaifudin	tidak ada	0
14	Wawan Hadi Wibowo	diklat pelatihan tim dan PBB	2
15	Yahya Junaidi	Diklat manajemen pemasaran	1
16	Hendrik Wahyu	Diklat Prudensial	3
17	Azizul Muslimin	SEMINAR	3
18	Muchamad Maskurin	tidak ada	0
19	Heri Siswanto	diklat	3
20	M. Burhan Mungafi	Tidak Ada	0
21	Anggih Prasetyo	Basic Training Program	2
22	Mashudi	PBB Dan diklat keamanan	2
23	Deni Kurniawan	tidak ada	0
24	Moch Rizky Nawali	Traning (Pelatihan)	1
25	Dwi Cahyaning Putri	Kursus Ikatan Akuntan Indonesia	1

Sumber: Data Sekunder *KSPPS Tunas Artha Mandiri* Tulungagung



## B. Analisis Deskriptif

Data penelitian di kumpulkan dengan cara membagikan kuesioner kepada responden. Dengan membagikan kuesioner maka data yang dibutuhkan menjadi mudah terpenuhi. Survey dengan penyebaran kuesioner dilakukan mulai tanggal 02 september 2019.

### 1. Deskriptif data responden.

Data deskriptif responden digunakan untuk menggambarkan kondisi maupun keadaan responden yang dapat memberikan informasi atau data tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian. Data penelitian ini diperoleh dengan cara membagikan kuesioner, berupa beberapa pertanyaan atau pernyataan yang ditujukan kepada responden. Responden dalam penelitian ini adalah Karyawan dari KSSP Tunas Artha Mandiri Kantor Cabang Tulungagung dengan jumlah responden sesuai dengan jumlah karyawan yang berada dikantor tersebut yaitu sebanyak 25 orang responden. Responden dalam penelitian ini memiliki karakteristik. Karakteristik responden terdiri dari :

#### a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

**Tabel 4.9**

#### Jenis Kelamin Responden

Jenis_Kelamin				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid laki- laki	18	72.0	72.0	72.0
perempuan	7	28.0	28.0	100.0
Total	25	100.0	100.0	

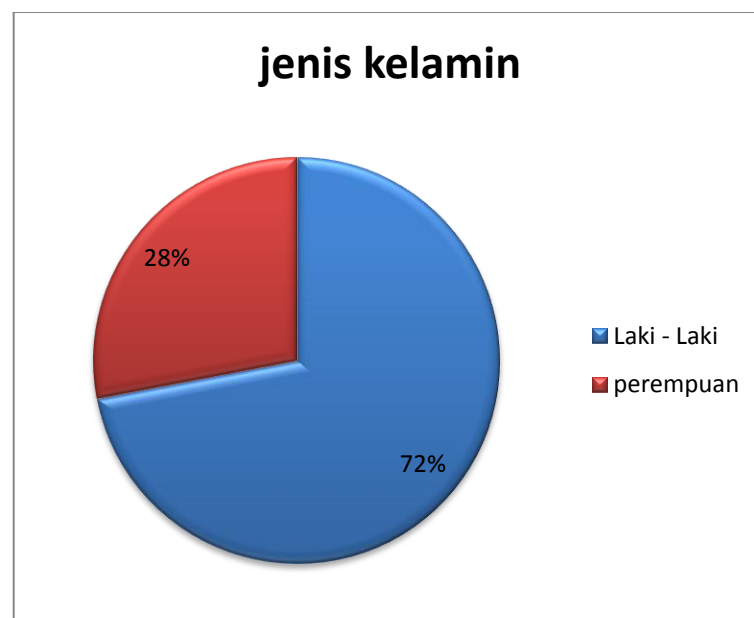
Sumber : Data Primer yang diolah SPSS 16, 2019

Berdasarkan tabel 4.9 diatas dapat diketahui bahwa jumlah jenis kelamin karyawan yang bekerja di KSPPS tunas Artha Mandiri Kantor Cabang Tulungagung yang diambil sebagai responden penelitian. Yang menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki – laki sebanyak 18 responden atau 72,0%, sedangkan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 7 responden atau 28,0%. Hal ini menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki – laki lebih banyak menjadi karyawan di KSPPS Tunas Artha Mandiri Tulungagung.

Untuk lebih jelasnya berikut gambar jenis kelamin responden yang peneliti peroleh :

**Gambar 4.2**

**Jenis Kelamin Responden**



Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

**b. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.**

**Tabel 4.10**

**Umur Responden**

		Umur			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20 - 30	13	52.0	52.0	52.0
	31 - 40	5	20.0	20.0	72.0
	41 - 50	5	20.0	20.0	92.0
	>50	2	8.0	8.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

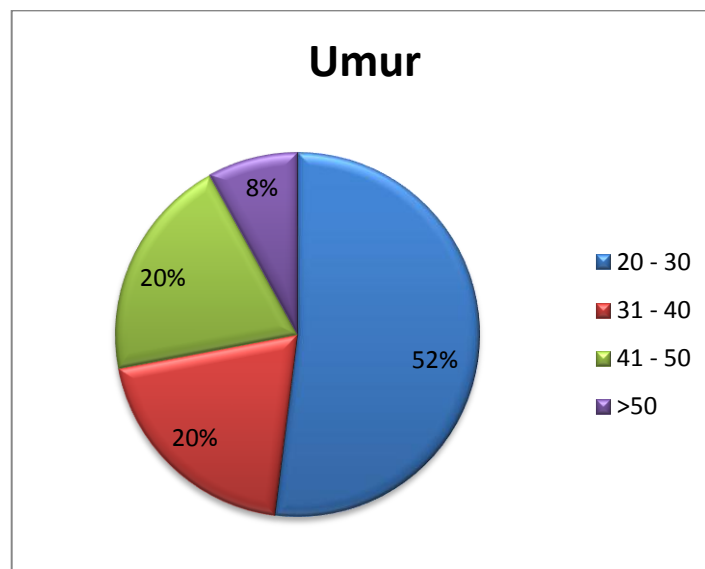
Sumber : Data Primer yang diolah SPSS 16, 2019

Berdasarkan tabel 4.10 diatas, dapat diketahui bahwa usia karyawan yang bekerja di KSPPS Tunas Artha Mandiri Tulungagung yang diambil sebagai responden penelitian. Yang menunjukkan bahwa dengan usia 20 – 30 tahun sebanyak 13 responden atau 52,0%, usia 31 – 40 tahun sebanyak 5 responden atau 20,0%, usia 41 – 50 tahun sebanyak 5 responden atau 20,0%, dan usia >50 tahun sebanyak 2 responden atau 8,0%.

Untuk lebih jelasnya berikut gambar usia responden peneliti diperoleh :

**Gambar 4.3**

**Usia Responden**



Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.

**Tabel 4.11**

**Pendidikan Terakhir**

**Pendidikan\_Terakhir**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	12	48.0	48.0	48.0
	D1	1	4.0	4.0	52.0
	D3	3	12.0	12.0	64.0
	S1	9	36.0	36.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS 16, 2019

Berdasarkan tabel 4.11 diatas dapat diketahui bahwa pendidikan terakhir karyawan yang bekerja di KSPPS Tunas Artha Mandiri

Tulungagung yang diambil sebagai responden penelitian. Yang menunjukkan bahwa responden dengan pendidikan terakhir SMA sebanyak 12 responden atau 48,0% , pendidikan terakhir Diploma Strata 1 sebanyak 1 responden atau 4,0% , pendidikan terakhir Diploma Strata 3 sebanyak 3 responden atau 12,0%, dan pendidikan terakhir Sarjana satra 1 sebanyak 9 responden atau 36,0%. Hal ini menunjukkan bahwa pendidikan rata – rata responden yang bekerja di KSPPS Tunas Artha Mandiri Tulungagung.

Untuk lebih jelasnya berikut gambar pendidikan terakhir yang peneliti peroleh :

**Gambar 4.4**

**Pendidikan Terakhir Responden**



Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

**d. Karakteristik Responden berdasarkan Pekerjaan.**

**Tabel 4.12**

**Jenis Pekerjaan Responden**

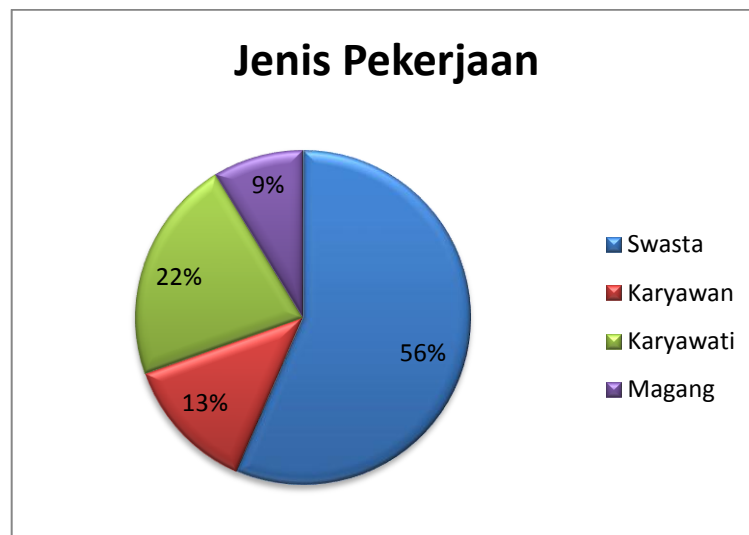
		Pekerjaan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SWASTA	13	52.0	52.0	52.0
	KARYAWAN	3	12.0	12.0	64.0
	KARYAWATI	7	28.0	28.0	92.0
	MAGANG	2	8.0	8.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer yang diolah dengan SPSS 21, 2019

Berdasarkan tabel 4.12 diatas dapat diketahui bahwa pekerjaan dari responden yang berada di KSPPS Tunas Artha Mandiri yang diambil sebagai responden penelitian. Yang menunjukkan bahwa responden sebagai swasta sebanyak 13 responden atau 52,0%, sebagai karyawan sebanyak 3 responden atau 12,0%, sebagai karyawan sebanyak 7 responden atau 28,0% dan sebagai magang 2 responden atau 8,0%.

Untuk lebih jelasnya berikut gambar jenis pekerjaan responden yang peneliti peroleh :

**Gambar 4.5**  
**Jenis Pekerjaan Responden.**



## 2. Deskriptif Variabel Penelitian.

Dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel yaitu Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ), dan Pelatihan Kerja ( $X_3$ ) serta variabel terikat Kinerja Karyawan ( $Y$ ) di KSPPS Tunas Artha Mandiri. Berdasarkan hasil dari angket yang telah peneliti sebarakan kepada responden 25 karyawan KSPPS Tunas Artha Mandiri Tulungagung yang terdiri dari 28 item pertanyaan atau pernyataan dan dibagi menjadi 4 kategori yaitu :

1. 7 (tujuh) pertanyaan digunakan untuk mengukur Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ).
2. 7 (tujuh) pertanyaan digunakan untuk mengukur Motivasi ( $X_2$ ).
3. 7 (tujuh) pernyataan digunakan untuk mengukur Pelatihan Kerja ( $X_3$ ).
4. 7 (tujuh) pernyataan digunakan untuk mengukur Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

Hasil yang diperoleh dari jawaban responden sebagaimana dipaparkan pada tabel berikut :

**a. Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)**

**Tabel 4.13**

**Distribusi Frekuensi Variabel Gaya Kepemimpinan**

keterangan Variabel	Item pertanyaan	SS	%	S	%	RR	%	TS	%	STS	%
Gaya Kepemimpinan (X1)	GP 1	8	32	14	56	3	12	0	0	0	0
	GP 2	6	28	18	72	1	4	0	0	0	0
	GP 3	3	12	10	40	5	20	7	28	0	0
	GP 4	1	4	5	20	8	32	11	44	0	0
	GP 5	1	4	6	24	12	48	6	24	0	0
	GP 6	6	24	13	52	4	16	2	8	0	0
	GP 7	8	32	14	56	3	12	0	0	0	0

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan keterangan tabel diatas menunjukkan bahwa dari variabel Gaya Kepemimpinan pada item pernyataan pertama menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan jawaban setuju yaitu sebanyak 14 responden atau 56,0%, sedangkan sisanya jawaban sangat setuju sebanyak 8 responden atau 32,0% ,dan jawaban ragu–ragu sebanyak 3 atau 12,0%. Serta jawaban tidak setuju dan jawaban sangat tidak setuju responden tidak ada yang memilih jawaban tersebut.

Berdasarkan keterangan tabel diatas menunjukkan bahwa dari variabel pada item pertanyaan kedua variabel gaya kepemimpinan menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan jawaban setuju sebanyak 18 responden atau 72,0%, sedangkan sisanya jawaban sangat setuju 6 responden atau 28,0% dan ragu–ragu sebanyak 1 responden atau 4,0%.



Serta jawaban tidak setuju dan jawaban sangat tidak setuju responden tidak ada yang memilih jawaban tersebut.

Berdasarkan keterangan tabel diatas menunjukkan bahwa dari variabel Gaya Kepemimpinan pada item pertanyaan ketiga menunjukkan bahwa mayoritas jawaban responden menyatakan jawaban setuju sebanyak 10 responden atau 12,0%, sedangkan sisanya jawaban sangat setuju sebanyak 3 responden atau 12,0%, jawaban Ragu-ragu sebanyak 5 responden atau 20,0%, dan jawaban tidak setuju sebanyak 7 responden atau 28,0%. Serta jawaban sangat tidak setuju responden tidak ada yang memilih jawaban tersebut.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa dari variabel Gaya Kepemimpinan pada item pertanyaan ke empat menunjukkan bahwa mayoritas jawaban responden menyatakan jawaban tidak setuju sebanyak 11 responden atau 44,0%, sedangkan sisanya jawaban sangat setuju sebanyak 1 responden atau 4,0%, jawaban setuju sebanyak 5 responden atau 20,0% dan jawaban responden ragu – ragu sebanyak 8 responden atau 32,0%. Serta jawaban tidak setuju dan jawaban sangat tidak setuju responden tidak ada yang memilih jawaban tersebut.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa dari variabel Gaya Kepemimpinan pada item pertanyaan ke lima menunjukkan bahwa mayoritas jawaban responden menyatakan jawaban ragu-ragu sebanyak 12 responden atau 48,0%, sedangkan sisa jawabannya sangat setuju sebanyak 1 responden atau 4,0%, jawaban setuju sebanyak 6 responnden atau 24,0%

dan jawaban tidak setuju sebanyak 6 responden atau 24,0%. Serta jawaban sangat tidak setuju responden tidak ada yang memilih jawaban tersebut.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa dari variabel Gaya Kepemimpinan pada item pertanyaan ke enam menunjukkan bahwa mayoritas jawaban responden menyatakan jawaban setuju sebanyak 13 responden atau 52,0%, sedangkan sisanya jawaban sangat setuju sebanyak 6 responden atau 24,0%, jawaban ragu-ragu sebanyak 4 responden atau 16,0% dan jawaban tidak setuju sebanyak 2 responden atau 8,0%. Serta jawaban tidak setuju dan jawaban sangat tidak setuju responden tidak ada yang memilih jawaban tersebut.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa dari Variabel Gaya Kepemimpinan pada item pertanyaan ke tujuh menunjukkan bahwa mayoritas jawaban responden menyatakan jawaban setuju sebanyak 17 responden, sedangkan sisanya jawaban sangat setuju sebanyak 8 responden atau 32,0% dan jawaban ragu-ragu sebanyak 3 responden atau 12,0%. Serta jawaban tidak setuju dan jawaban sangat tidak setuju responden tidak ada yang memilih jawaban tersebut.

Dari keterangan diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa mayoritas responden banyak memilih jawaban setuju dengan jumlah sebanyak 18 responden atau 72,0% dari pertanyaan ke dua yaitu “Apakah Pimpinan saudara senang menerima saran, pendapat, kritikan, bersikap terbuka, tidak membeda – bedakan karyawan serta mengutamakan kerjasama dalam organisasi” yang mengenai gaya kepemimpinan demokratis.

## b. Variabel Motivasi (X<sub>2</sub>)

**Tabel 4.14**

### **Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi**

keterangan Variabel	Item pertanyaan	SS	%	S	%	RR	%	TS	%	STS	%
Motivasi (X <sub>2</sub> )	M1	3	12	18	72	3	12	1	4	0	0
	M2	9	36	12	48	4	16	0	0	0	0
	M3	6	24	14	56	5	20	0	0	0	0
	M4	3	12	21	84	1	4	0	0	0	0
	M5	5	20	18	72	2	8	0	0	0	0
	M6	9	36	14	56	2	8	0	0	0	0
	M7	6	24	17	68	2	8	0	0	0	0

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa dari variabel Motivasi pada item pertanyaan pertama menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan jawaban setuju yaitu sebanyak 18 responden atau 72,0%. Sedangkan sisanya jawaban sangat setuju sebanyak 3 responden atau 12,0%, jawaban ragu-ragu sebanyak 3 responden atau 12,0%, dan jawaban tidak setuju sebanyak 1 responden atau 4,0%. Serta jawaban sangat tidak setuju responden tidak ada yang memilih jawaban tersebut.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa dari variabel motivasi pada item pertanyaan ke dua menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan jawaban setuju yaitu sebanyak 12 responden atau 48,0%. Sedangkan sisanya jawaban sangat setuju sebanyak 9 responden atau 36,0%, dan jawaban ragu-ragu sebanyak 4 responden atau 16,0%. Serta jawaban tidak setuju dan jawaban sangat tidak setuju responden tidak ada yang memilih jawaban tersebut.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa variabel motivasi pada item pertanyaan ke tiga menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan jawaban setuju yaitu sebanyak 14 responden atau 56,0%. Sedangkan sisanya jawaban sangat setuju sebanyak 6 responden atau 24,0%, dan jawaban ragu-ragu sebanyak 5 responden atau 20,0%. Serta jawaban tidak setuju dan jawaban sangat tidak setuju responden tidak ada yang memilih jawaban tersebut.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa variabel motivasi pada item pertanyaan ke empat menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan jawaban setuju sebanyak 21 responden atau 84,0%. Sedangkan sisanya jawaban sangat setuju sebanyak 3 responden atau 12,0%, dan jawaban ragu-ragu sebanyak 1 responden atau 4,0%. Serta jawaban tidak setuju dan jawaban sangat tidak setuju responden tidak ada yang memilih jawaban tersebut.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa variabel motivasi pada item pertanyaan ke lima menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan jawaban setuju sebanyak 18 responden atau 72,0%. Sedangkan sisanya jawaban sangat setuju sebanyak 5 responden atau 20,0% dan jawaban ragu-ragu sebanyak 2 responden atau 8,0%. Serta jawaban tidak setuju dan jawaban sangat tidak setuju responden tidak ada yang memilih jawaban tersebut.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa variabel motivasi pada item pertanyaan ke enam menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan

jawaban setuju sebanyak 14 responden atau 56,0%. Sedangkan sisanya jawaban sangat setuju sebanyak 9 responden atau 36,0% dan jawaban ragu-ragu sebanyak 2 responden atau 8,0%. Serta jawaban tidak setuju dan jawaban sangat tidak setuju responden tidak ada yang memilih jawaban tersebut.

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa variabel motivasi pada item pertanyaan ke tujuh menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan jawaban setuju sebanyak 17 responden atau 68,0%. Sedangkan sisanya jawaban sangat setuju 6 responden atau 24,0% dan jawaban ragu-ragu sebanyak 2 responden atau 8,0%. Serta jawaban tidak setuju dan jawaban sangat tidak setuju responden tidak ada yang memilih jawaban tersebut.

Dari keterangan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa mayoritas responden banyak memilih jawaban setuju dengan jumlah sebanyak 21 responden atau 84,0% dari pertanyaan ke keempat yaitu “Apakah Perlengkapan kesehatan telah disediakan perusahaan dan perusahaan memberikan informasi keselamatan kerja untuk kegiatan organisasi dan keadaan darurat” yang mengenai motivasi Kebutuhan keamanan dan keselamatan.

### c. Variabel Pelatihan Kerja (X3)

**Tabel 4.15**

#### **Distribusi Frekuensi Variabel Pelatihan Kerja**

<b>keterangan Variabel</b>	<b>Item pernyataan</b>	<b>SS</b>	<b>%</b>	<b>S</b>	<b>%</b>	<b>RR</b>	<b>%</b>	<b>TS</b>	<b>%</b>	<b>STS</b>	<b>%</b>
Pelatihan Kerja (X3)	PK1	5	20	16	64	4	16	0	0	0	0
	PK2	4	16	20	80	1	4	0	0	0	0
	PK3	2	8	15	60	7	28	1	4	0	0
	PK4	8	32	15	60	2	8	0	0	0	0
	PK5	6	24	18	72	1	4	0	0	0	0
	PK6	5	20	19	76	1	4	0	0	0	0
	PK7	3	12	16	64	3	12	3	12	0	0

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja pada pernyataan item pertama menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan jawaban setuju sebanyak 16 responden atau 64,0%. Sedangkan sisanya jawaban sangat setuju sebanyak 5 responden atau 20,0% dan jawaban ragu-ragu sebanyak 4 responden atau 16,0%. Serta jawaban tidak setuju dan jawaban sangat tidak setuju responden tidak ada yang memilih jawaban tersebut.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja pada pernyataan item ke dua menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan jawaban setuju sebanyak 20 responden atau 80,0%. Sedangkan sisanya jawaban sangat setuju sebanyak 4 responden atau 16,0% dan jawaban ragu-ragu sebanyak 1 responden atau 4,0%. Serta jawaban tidak setuju dan jawaban sangat tidak setuju responden tidak ada yang memilih jawaban tersebut.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja pada pernyataan item ke tiga menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan jawaban setuju sebanyak 15 responden atau 60,0%. Sedangkan sisanya jawaban sangat setuju sebanyak 2 responden atau 8,0%, jawaban ragu-ragu sebanyak 7 responden atau 2,0% dan jawaban tidak setuju sebanyak 1 responden atau 4,0%. Serta jawaban sangat tidak setuju responden tidak ada yang memilih jawaban tersebut.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja pada pernyataan item ke empat menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan jawaban setuju sebanyak 15 responden atau 60,0%. Sedangkan sisanya jawaban sangat setuju sebanyak 8 responden atau 32,0% dan jawaban ragu-ragu sebanyak 2 responden atau 8,0%. Serta jawaban tidak setuju dan jawaban sangat tidak setuju responden tidak ada yang memilih jawaban tersebut.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja pada pernyataan item ke lima menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan jawaban setuju sebanyak 18 responden atau 72,0%. Dan sisanya jawaban sangat setuju sebanyak 6 responden atau 24,0% dan jawaban ragu-ragu sebanyak 1 responden atau 4,0%. Serta jawaban tidak setuju dan jawaban sangat tidak setuju responden tidak ada yang memilih jawaban tersebut.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja pada pernyataan item ke enam menunjukkan bahwa mayoritas responden

memberikan jawaban setuju sebanyak 19 responden atau 76,0%. Sedangkan sisanya jawaban sangat setuju sebanyak 5 responden atau 20,0% dan jawaban ragu – ragu sebanyak 1 responden atau 4,0%. Serta jawaban tidak setuju dan jawaban sangat tidak setuju responden tidak ada yang memilih jawaban tersebut

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja pada pernyataan item ke tujuh menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan jawaban setuju sebanyak 16 responden atau 64,0%. Sedangkan sisanya jawaban sangat setuju sebanyak 3 responden atau 12,0%, jawaban ragu-ragu sebanyak 3 responden atau 12,0% dan jawaban tidak setuju sebanyak 3 responden atau 12,0%. Serta jawaban sangat tidak setuju responden tidak ada yang memilih jawaban tersebut.

Dari keterangan diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa mayoritas responden banyak menyatakan jawaban setuju dengan jumlah sebanyak 20 responden atau 80,0% dari pernyataan ke dua yaitu “Menurut saya dengan adanya pelatihan–pelatihan kerja yang diulang sangat membantu untuk menambah semangat dan kemampuan kinerja saya.” yang mengenai pelatihan ulangan.



#### d. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

**Tabel 4.16**

**Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan**

keterangan Variabel	Item pernyataan	SS	%	S	%	RR	%	TS	%	STS	%
Kinerja Karyawan (Y)	KK1	4	16	21	84	0	0	0	0	0	0
	KK2	2	8	19	76	3	12	1	4	0	0
	KK3	4	16	17	68	4	16	0	0	0	0
	KK4	3	12	19	76	3	12	0	0	0	0
	KK5	2	8	17	68	6	24	0	0	0	0
	KK6	4	16	19	76	2	8	0	0	0	0
	KK7	4	16	20	80	1	4	0	0	0	0

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa variabel Kinerja Karyawan pada pernyataan item pertama menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan jawaban setuju sebanyak 24 responden atau 84,0%. Sedangkan sisanya jawaban sangat setuju sebanyak responden atau 16,0%. Serta jawaban ragu-ragu, jawaban tidak setuju dan jawaban sangat tidak setuju responden tidak ada yang memilih jawaban tersebut.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan pada pernyataan item kedua menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan jawaban setuju sebanyak 19 responden atau 76,0%. Sedangkan sisanya jawaban sangat setuju sebanyak 2 responden atau 8,0%, jawaban ragu-ragu sebanyak 3 responden atau 12,0% dan jawaban tidak setuju sebanyak 1 responden atau 4,0%. Serta jawaban sangat tidak setuju responden tidak ada yang memilih jawaban tersebut.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan pada pernyataan ke tiga menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan jawaban setuju sebanyak 17 responden atau 68,0%. Sedangkan sisanya jawaban sangat setuju sebanyak 4 responden atau 16,0% dan jawaban ragu-ragu sebanyak 4 responden atau 16,0%. Serta jawaban tidak setuju dan jawaban sangat tidak setuju responden tidak ada yang memilih jawaban tersebut.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan pada pernyataan item ke empat menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan jawaban setuju sebanyak 19 responden atau 76,0%. Sedangkan sisanya jawaban sangat setuju sebanyak 3 responden atau 12,0%, dan jawaban ragu-ragu sebanyak 3 responden atau 12,0%. Serta jawaban tidak setuju dan jawaban sangat tidak setuju responden tidak ada yang memilih jawaban tersebut.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan pada pernyataan item ke lima menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan jawaban setuju sebanyak 17 responden atau 68,0%. Sedangkan sisanya jawaban sangat setuju sebanyak 2 responden atau 8,0%, dan jawaban ragu-ragu sebanyak 6 responden atau 24,0%, serta jawaban tidak setuju dan jawaban sangat tidak setuju responden tidak ada yang memilih jawaban tersebut.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan pada pernyataan item ke tujuh menunjukkan bahwa mayoritas responden

memberikan jawaban setuju sebanyak 20 responden atau 80,0%, jawaban sangat setuju sebanyak 4 responden atau 16,0%, dan jawaban ragu – ragu sebanyak 1 responden atau 4,0%. Serta jawaban tidak setuju dan jawaban sangat tidak setuju responden tidak ada yang memilih jawaban tersebut.

Dari keterangan diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa mayoritas responden banyak menyatakan jawaban setuju dengan jumlah sebanyak 21 responden atau 84,0% dari pernyataan pertama yaitu “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan baik, teliti, dan bertanggungjawab” yang mengenai kinerja karyawan tentang kualitas kerja.

## C. Hasil Analisis Data

### 1. Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk mengukur sebuah angket atau kuesioner apakah valid atau *Pearson Product Moment Correlation*. Data dapat dinyatakan valid apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Berikut hasil pengujian validitas untuk degree of freedom (df) = n-2. Pada penelitian ini peneliti mengambil responden sebanyak 25 besarnya df dapat dihitung dengan 25 -2 atau df=23 dengan alpha 0,05 didapat r tabel 0,3961 jika r hitung (untuk tiap-tiap butir pertanyaan dapat dilihat pada kolom corrected item pertanyaan total correlation) lebih besar dari r tabel dan nilai r positif maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid.

Berikut ini penjelasan rinci dari hasil uji validitas item-item variabel penelitian:

**Tabel 4.17**  
**Hasil Uji Validasi X<sub>1</sub>**

variabel	No. Item	Correted Item Total Corellation	r tabel	keterangan
Gaya Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	X <sub>1.1</sub>	0,617	0,3961	Valid
	X <sub>1.2</sub>	0,555	0,3961	Valid
	X <sub>1.3</sub>	0,743	0,3961	Valid
	X <sub>1.4</sub>	0,594	0,3961	Valid
	X <sub>1.5</sub>	0,526	0,3961	Valid
	X <sub>1.6</sub>	0,649	0,3961	Valid
	X <sub>1.7</sub>	0,692	0,3961	Valid

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS 16, 2019

Berdasarkan pengujian pada tabel 4.17 uji validitas diatas diketahui bahwa item X<sub>1.1</sub> dengan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  ( $0,617 > 0,3961$ ) maka indikator dinyatakan valid, item X<sub>1.2</sub> dengan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  ( $0,555 > 0,3961$ ) maka indikator dinyatakan valid, item X<sub>1.3</sub> dengan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  ( $0,743 > 0,3961$ ) maka indikator dinyatakan valid, item X<sub>1.4</sub> dengan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  ( $0,594 > 0,3961$ ) maka indikator dinyatakan valid, item X<sub>1.5</sub> dengan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  ( $0,526 > 0,3961$ ) maka indikator dinyatakan valid, item X<sub>1.6</sub> dengan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  ( $0,649 > 0,3691$ ) maka indikator dinyatakan valid, item X<sub>1.7</sub> dengan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  ( $0,692 > 0,3961$ ) maka indikator dinyatakan valid.

**Tabel 4.18**  
**Hasil Uji Validasi X<sub>2</sub>**

variabel	No. Item	Corretd Item Total Corellation	r tabel	keterangan
Motivasi (X <sub>2</sub> )	X <sub>2.1</sub>	0,629	0,3961	Valid
	X <sub>2.2</sub>	0,697	0,3961	Valid
	X <sub>2.3</sub>	0,817	0,3961	Valid
	X <sub>2.4</sub>	0,648	0,3961	Valid
	X <sub>2.5</sub>	0,793	0,3961	Valid
	X <sub>2.6</sub>	0,698	0,3961	Valid
	X <sub>2.7</sub>	0,733	0,3961	Valid

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS 16, 2019

Berdasarkan pengjian pada tabel 4.18 uji validitas diatas diketahui bahwa item X<sub>2.1</sub> dengan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  ( $0,629 > 0,3961$ ) maka indikator dinyatakan valid, item X<sub>2.2</sub> dengan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  ( $0,697 > 0,3961$ ) maka indikator dinyatakan valid, item X<sub>2.3</sub> dengan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  ( $0,817 > 0,3961$ ) maka indikator dinyatakan valid, item X<sub>2.4</sub> dengan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  ( $0,648 > 0,3961$ ) maka indikator dinyatakan valid, item X<sub>2.5</sub> dengan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  ( $0,793 > 0,3961$ ) maka indikator dinyatakan valid, item X<sub>2.6</sub> dengan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  ( $0,698 > 0,3691$ ) maka indikator dinyatakan valid, item X<sub>2.7</sub> dengan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  ( $0,733 > 0,3961$ ) maka indikator dinyatakan valid.

**Tabel 4.19**  
**Hasil Uji Validasi X<sub>3</sub>**

variabel	No. Item	Correted Item Total Coreollation	r tabel	keterangan
Pelatihan Kerja (X <sub>3</sub> )	1	0,619	0,3961	Valid
	2	0,647	0,3961	Valid
	3	0,635	0,3961	Valid
	4	0,633	0,3961	Valid
	5	0,662	0,3961	Valid
	6	0,533	0,3961	Valid
	7	0,85	0,3961	Valid

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS 16, 2019

Berdasarkan pengjian pada tabel 4.19 uji validitas diatas diketahui bahwa item X<sub>2.1</sub> dengan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  ( $0,629 > 0,3961$ ) maka indikator dinyatakan valid, item X<sub>2.2</sub> dengan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  ( $0,697 > 0,3961$ ) maka indikator dinyatakan valid, item X<sub>2.3</sub> dengan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  ( $0,817 > 0,3961$ ) maka indikator dinyatakan valid, item X<sub>2.4</sub> dengan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  ( $0,648 > 0,3961$ ) maka indikator dinyatakan valid, item X<sub>2.5</sub> dengan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  ( $0,793 > 0,3961$ ) maka indikator dinyatakan valid, item X<sub>2.6</sub> dengan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  ( $0,698 > 0,3691$ ) maka indikator dinyatakan valid, item X<sub>2.7</sub> dengan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  ( $0,733 > 0,3961$ ) maka indikator dinyatakan valid.

**Tabel 4.20**  
**Hasil Uji Validasi Y**

Variabel	No. Item	Correted Item Total Corellation	r tabel	keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	1	0,556	0,3961	Valid
	2	0,689	0,3961	Valid
	3	0,573	0,3961	Valid
	4	0,584	0,3961	Valid
	5	0,609	0,3961	Valid
	6	0,546	0,3961	Valid
	7	0,654	0,3961	Valid

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS 16, 2019

Berdasarkan pengjian pada tabel 4.20 uji validitas diatas diketahui bahwa item  $Y_1$  dengan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  ( $0,556 > 0,3961$ ) maka indikator dinyatakan valid, item  $Y_2$  dengan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  ( $0,689 > 0,3961$ ) maka indikator dinyatakan valid, item  $Y_3$  dengan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  ( $0,573 > 0,3961$ ) maka indikator dinyatakan valid, item  $Y_4$  dengan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  ( $0,584 > 0,3961$ ) maka indikator dinyatakan valid, item  $Y_5$  dengan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  ( $0,609 > 0,3961$ ) maka indikator dinyatakan valid, item  $X_6$  dengan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  ( $0,546 > 0,3691$ ) maka indikator dinyatakan valid, item  $Y_7$  dengan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  ( $0,654 > 0,3961$ ) maka indikator dinyatakan valid

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur sejauh mana suatu alat dapat dipercaya atau diandalkan. Kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Nilai alpha Cronbach 0,00 s.d. 0,20, berarti kurang reliable
- b. Nilai alpha Cronbach 0,21 s.d. 0,40, berarti agak reliable

- c. Nilai alpha Cronbach 0,42 s.d. 0,60, berarti cukup reliable
- d. Nilai alpha Cronbach 0,61 s.d. 0,80, berarti reliable
- e. Nilai alpha Cronbach 0,81 s.d. 1,00, berarti sangat reliabel

Sedangkan uji reliabilitas instrumen untuk masing-masing item pertanyaan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.21**

**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,739	Reliabel
Motivasi (X2)	0,835	Sangat Reliabel
Pelatihan Kerja (X3)	0,779	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,701	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS 16, 2019

Berdasarkan tabel 4.21 diatas, nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X1), variabel Pelatihan Kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai  $> 0,61$  yang berarti pernyataan dari kuesioner penelitian ini dianggap reliabel. Sedangkan untuk Motivasi (X2) nilai *Cronbach's Alpha* diperoleh nilai  $> 0,81$  berarti pernyataan dari kuesioner penelitian ini dianggap sangat reliabel.

### 3. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Cara yang bisa ditempuh untuk menguji kenormalan data adalah dengan menggunakan Grafik Normal P-P Plot

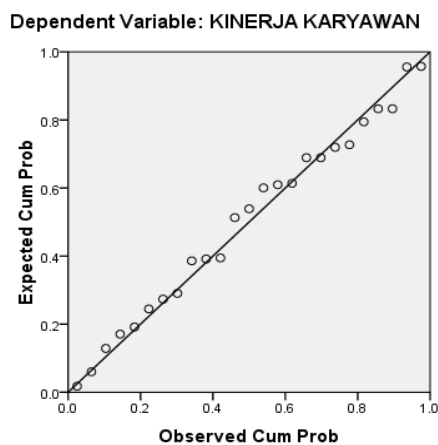


atau dengan metode *Kolmogorov Smirnov*. Jika pada grafik tersebut penyebaran datanya mengikuti pola garis lurus, maka datanya normal. Adapun Uji Normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

### Gambar 4.6

#### Hasil Uji Normalitas P-P Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS 16,0, 2019

Hasil pengujian dengan menggunakan grafik P-P Plots terlihat bahwa titik-titik data menyebar disekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik data mengikuti arah garis diagonal, sehingga data diatas dinyatakan berdistribusi normal.

Tabel 4.22

## Hasil Uji Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		25
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.86409802
Most Extreme Differences	Absolute	.087
	Positive	.071
	Negative	-.087
Kolmogorov-Smirnov Z		.436
Asymp. Sig. (2-tailed)		.991

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS 16, 2019

Untuk melihat data apakah berdistribusi normal atau tidak dapat dilihat dari tabel *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Caranya dengan melihat nilai probabilitas atau *Asymp. Sig. (2-tailed)*. Kemudian membandingkannya dengan taraf signifikan 5% atau 0,05. Berdasarkan hasil pengujian diatas maka dapat disimpulkan bahwa nilai sig. sebesar  $0,991 > 0,05$  berarti data penelitian diatas berdistribusi normal.

#### b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menunjukkan apakah ada korelasi diantara variabel independen. Didalam penelitian yang menggunakan teknik analisis regresi berganda antar variabel independen tidak boleh saling berkorelasi atau terjadi multikorelasi. Deteksi tidak terjadinya multikorelasi dapat dilihat pada *cillinearity statistic*, dengan ketentuan apabila nilai *tolerance value* masing-masing variabel independen berada di atas 0,1 dan *variance inflation value* atau

nilai VIF masing-masing variabel independen berada di bawah 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat hasilnya sebagai berikut:

**Tabel 4.23**

**Hasil Uji Multikolinieritas**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	GAYA KEPEMIMPINAN	.485	2.061
	MOTIVASI	.240	4.160
	PELATIHAN KERJA	.381	2.627

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS 16, 2019

Berdasarkan tabel 4.20 diatas dapat dilihat bahwa nilai *Tolerance* variabel Gaya Kepemimpinan (X1)  $0,485 > 0,10$ , variabel Motivasi (X2)  $0,240 > 0,10$ , dan variabel Pelatihan Kerja (X3)  $0,381 > 0,10$ . Sedangkan nilai VIF dari variabel Gaya Kepemimpinan (X1)  $2,061 < 10,00$ , variabel Motivasi (X2)  $4,160 < 10,00$ , dan variabel Pelatihan Kerja (X3)  $2,627 < 10,00$ . Hasil dari nilai *Tolerance* dan VIF maka semua terbebas dari asumsi klasik multikolinieritas.

**c. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heterokedastisitas dimaksudkan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mengetahui ada suatu tidaknya heteroskedasitas pada model regresi dapat dilihat dari pola

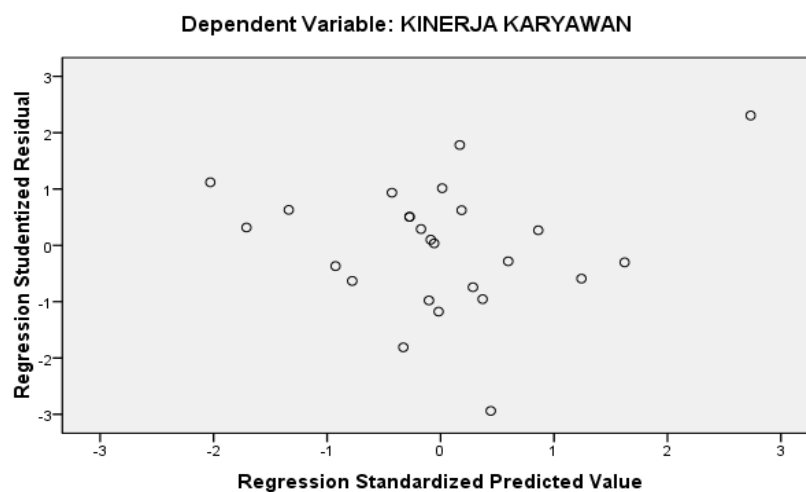
gambar *Scatterplot*. Suatu model tidak terdapat heteroskedastisitas dengan ketentuan:

- 1) Penyebaran titik-titik data tidak berpola
- 2) Titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0
- 3) Titik-titik data tidak mengumpul hanya diatas dan dibawah saja.

### Gambar 4.7

#### Hasil Uji Heteroskedastisitas.

##### Scatterplot



Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS 16, 2019

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa tidak terbentuk pola tertentu yang jelas serta titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi linear berganda pada penelitian ini.

#### 4. Uji Regresi Linear Berganda

Pada penelitian ini teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda. Teknik analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di KSPPS Tunas Artha Mandiri Tulungagung. Dengan pengolahan SPSS versi 16.0 maka didapat hasil regresi sebagai berikut:

**Tabel 4.24**

#### Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.357	2.009		3.662	.001
	GAYA KEPEMIMPINAN	.167	.078	.270	2.132	.045
	MOTIVASI	.198	.130	.274	1.523	.143
	PELATIHAN KERJA	.380	.107	.505	3.532	.002

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS 16,0, 2019

Dalam penelitian ini, persamaan regresi linier berganda dari hasil regresi yang di dapat adalah sebagai berikut :

$$Y = 7,357 + 0,167 X_1 + 0,198 X_2 + 0,380 X_3$$

Berdasarkan dari persamaan diatas dapat disimpulkan bahwa:

- a) Konstanta sebesar 7,357 menyatakan bahwa jika variabel gaya kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan kerja dalam keadaan konstan, maka nilai kinerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 7,357.

- b) Koefisien regresi  $X_1$  sebesar 0,167 bernilai positif mempunyai arti bahwa setiap kenaikan tingkat gaya kepemimpinan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,167 dan begitu juga sebaliknya.
- c) Koefisien regresi  $X_2$  sebesar 0,198 bernilai positif mempunyai arti bahwa setiap kenaikan tingkat motivasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,198 , dan begitu juga sebaliknya.
- d) Koefisien regresi  $X_3$  sebesar 0,380 bernilai positif mempunyai arti bahwa setiap kenaikan tingkat pelatihan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,380, dan begitu juga sebaliknya.
- e) 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 t (Uji secara Parsial)

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat secara parsial. Pengolahan data menggunakan SPSS for windows versi 16.0. Berdasarkan data-data yang diperoleh dari 25 responden didapat hasil sebagai berikut. Untuk mengetahui apakah hipotesa yang diajukan adalah signifikan atau tidak, maka perlu membandingkan antara  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . Dimana jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka hipotesa dapat diterima, dan sebaliknya, jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka hipotesis 1 diatas tidak dapat diterima.

Diketahui bahwa  $t_{\text{tabel}}$  untuk  $df = 25 - 4 = 21$  dengan signifikansi 5% adalah 2,07961 Sedangkan penghitungan  $t_{\text{hitung}}$  adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.25**

**Hasil Uji t (Parsial)**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.357	2.009		3.662	.001
GAYA KEPEMIMPINAN	.167	.078	.270	2.132	.045
MOTIVASI	.198	.130	.274	1.523	.143
PELATIHAN KERJA	.380	.107	.505	3.532	.002

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS 16, 2019

Berdasarkan dari tabel 4.22 diatas maka dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Hipotesis 1 yang berbunyi: gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari tabel 4.22 diatas, menunjukkan bahwa nilai  $t_{\text{hitung}}$  sebesar 2,132 sedangkan nilai  $t_{\text{tabel}}$  adalah 2,07961 yang lebih kecil dibandingkan dengan  $t_{\text{hitung}}$ . Dan nilai signifikansi lebih kecil dari taraf signifikansi 5% (0,05) yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi untuk gaya kepemimpinan 0,045 lebih kecil dari 0,05. Artinya gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan atau dengan kata lain  $H_1$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa apabila variabel gaya kepemimpinan mengalami kenaikan, maka variabel kinerja karyawan juga

mengalami kenaikan dengan ketentuan variabel lain bernilai tetap, begitu juga sebaliknya.

2) Hipotesis 2 yang berbunyi: motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari tabel 4.22 diatas, menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1,523 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,07961 yang lebih besar dari  $t_{hitung}$ . Dan nilai signifikansi lebih kecil dari taraf signifikansi 5% (0,05) yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi untuk motivasi 0,143 lebih besar dari 0,05. Artinya motivasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan atau dengan kata lain  $H_2$  ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa apabila variabel motivasi mengalami kenaikan maka variabel kinerja karyawan juga mengalami kenaikan, dengan ketentuan variabel lain bernilai tetap, begitu juga sebaliknya.

3) Hipotesis 3 yang berbunyi: pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari tabel 4.22 diatas, menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,532 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,07961 yang lebih kecil dari  $t_{hitung}$ . Dan nilai signifikansi lebih kecil dari taraf signifikansi 5% (0,05) yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi untuk bagi hasil 0,002 lebih kecil dari 0,05. Artinya pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan atau dengan kata lain  $H_3$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa apabila variabel pelatihan kerja mengalami kenaikan maka variabel



kinerja karyawan juga mengalami kenaikan, dengan ketentuan variabel lain bernilai tetap, begitu juga sebaliknya.

#### b. Uji F (Uji secara Simultan)

Uji F digunakan untuk membuktikan adanya pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengolahan dengan program SPSS maka didapat hasil uji – F, yang hasilnya dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel 4.26**

#### Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	91.920	3	30.640	35.906	.000 <sup>a</sup>
	Residual	17.920	21	.853		
	Total	109.840	24			

a. Predictors: (Constant), PELATIHAN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS 16, 2019

Dari tabel 4.23 diatas, menunjukkan bahwa hasil perhitungan uji F diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 35,906 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 ( $<0,05$ ). Sementara nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3,07 ini berarti nilai  $F_{hitung}$  (35,906)  $> F_{tabel}$  (3,07). Artinya hipotesis diterima bahwa antara gaya kepemimpinan, motivasi dan pelatihan kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terdapat kinerja karyawan.

## 6. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Besarnya koefisien determinasi dapat dilihat pada *Adjusted R Square* dan dinyatakan dalam presentase. Hasil koefisien determinasi antara gaya kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.27**

### Hasil Uji Koefisien Determinasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.915 <sup>a</sup>	.837	.814	.924

a. Predictors: (Constant), PELATIHAN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS 16, 2019

Pada tabel 4.24 diatas, menunjukkan bahwa pada tabel *statistic model summary* diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,915 dan koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,814. Dapat diartikan bahwa variabel kinerja karyawan (Y) yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) dan pelatihan kerja (X3) sebesar 0,814 (81,4%). Jadi, variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen sebesar 81,4% sedangkan sisanya 18,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.