BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum

1. Letak Geografis Objek Penelitian

Penelitian ini mengambil lokasi di CV. Pangan Berkah Sentosa yang beralamatkan di Jl. Cendrawasih, Plosogeneng, Kec. Jombang, Kabupaten Jombang, Jawa Timur 61416.

2. Profil Perusahaan

CV. Pangan Berkah Sentosa didirikan untuk menjawab kebutuhan konsumen akan produk makanan berkualitas dengan bahan baku daging ayam, daging sapi, dan ikan yang terjamin kehalalannya dan keamanan pangannya.

Pemeriksaan dan pengawasan kualitas dilakukan dengan ketat pada saat penerimaan bahan baku, proses produksi dan sebelum produk dikirim ke pelanggan. Untuk memproduksi produk yang berkualitas dan terjamin kehalalan dan keamanan pangan nya perusahaan didukung dengan fasilitas produksi yang modern sumber daya manusia yang terampil dan profesional.

Produk utama CV. Pangan Berkah Sentosa adalah sosis yang diproduksi menggunakan mesin berteknologi tinggi untuk menghasilkan produk yang berkualitas. CV. Pangan Berkah Sentosa memproduksi varian produk sesuai dengan kebutuhan pasar dan terus melakukan inovasi terhadap produk CV. Pangan Berkah Sentosa . Pendistribusian Produk pangan berkah sentosa mencakup seluruh wilayah di Indonesia. CV. Pangan Berkah Sentosa meliputi sosis ayam scallop, bratwurst sosis ayam, bratwurst sosis sapi, bakso sapi, sosis ayam merah, kornet, dan spicy wings diproduksi sesuai dengan standar dan hal ini dibuktikan dengan tersertifikasi nya produk CV. Pangan Berkah Sentosa oleh majelis ulama Indonesia dan juga badan pengawas obat dan makanan merek produk yang CV. Pangan Berkah Sentosa launching adalah: Salam, Kamil, dan Zaitun

3. Visi dan Misi CV. Pangan Berkah Sentosa

Berikut adalah Visi dan Misi CV. Pangan Berkah Sentosa:

a. Visi

Menjadi produsen makanan olahan terkemuka yang mempunyai komitmen yang tinggi untuk harus meningkatkan kualitas produk secara konsisten sehingga mampu bersaing secara global.

b. Misi

1) Memproduksi dan memasarkan produk berkualitas.
2) Memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan.

3) Berkontribusi terhadap perkembangan produk makanan olahan di Indonesia.

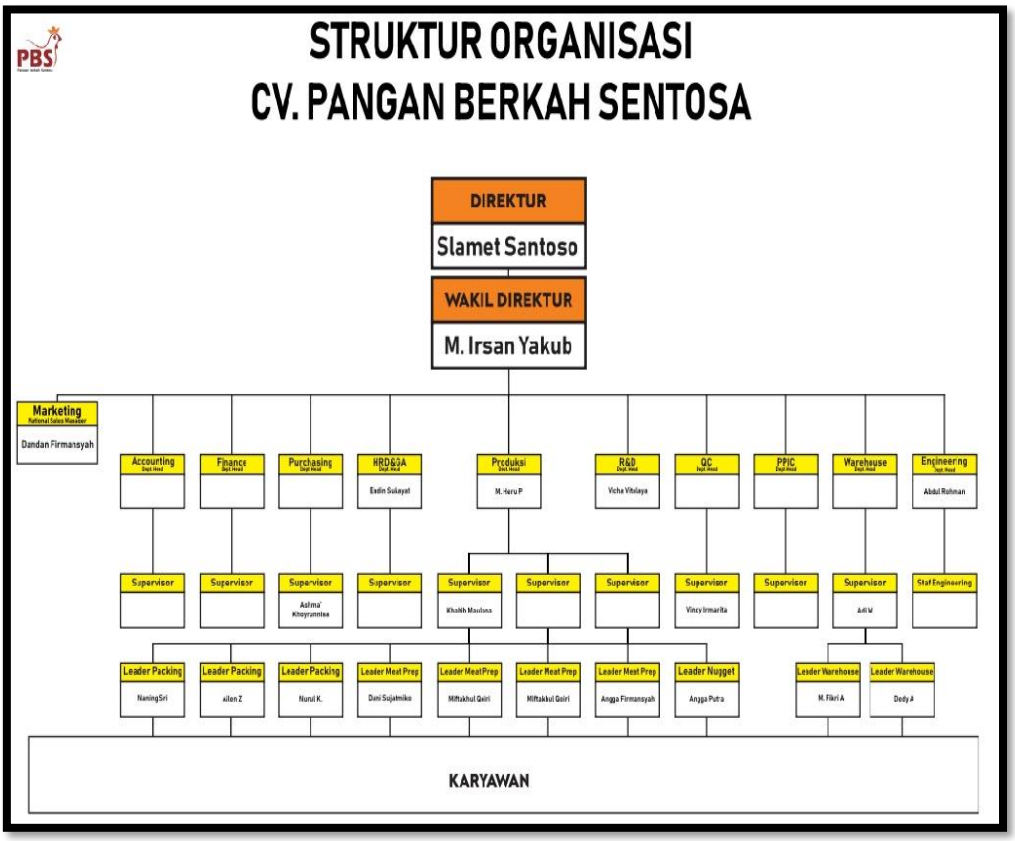
4) Ikut berpartisipasi dalam pemerdayaan umat untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia dilingkungan sekitar.

4. Struktur Organisasi Perusahaan

Gambar 4.1

Struktur Organisasi

CV. Pangan Berkah Sentosa



B. Data Karyawan CV. Pangan Berkah Sentosa

Tabel 4.1
DATA KARYAWAN
CV. PANGAN BERKAH SENTOSA

No.	NAMA	DIVISI
1	Slamet Santoso	DIRECTOR
2	M. Irsan Yakub	DEPUTY DIRECTOR
3	Vicha Vitalaya Masduki	DEPT HEAD R&D
4	Dhany Rizky Panindya	DEP HEAD MSB
5	Abdul Rohman	DEPT HEAD ENGINEERING
6	Vindy Irmanita	SPV QUALITY CONTROL
7	Afit Rahmat Putra	STAFF ENGINEERING
8	Endin Sukayat	DEPT HEAD HRD&GA
9	Adi Wijayanto	STAFF WAREHOUSE
10	Vivin Indah Sari	STAFF PPIC
11	Yulia Safitri	STAFF PRODUKSI
12	Milla Muaziza Agustin	ADMIN MARKETING
13	Devy Catur Sari	ADMIN HRD
14	Deva Marina	ADMIN MSB
15	Muhamad Heru Purwanto	DEPARTEMENT HEAD PRODUKSI
16	Khabib Maulana	SPV PRODUKSI
17	Abimarhadimas Dwi Amarsy	QUALITY CONTROL
18	Grahita Triikhtiardi Aulia Khauf	QUALITY CONTROL
19	Indriani Dini Safitri	QUALITY CONTROL
20	Shara Indriati Pramono	STAFF R&D
21	Ayuk Ningsih	STAFF ACCOUNTING
22	Olivia Dewi Ari Saputri	QUALITY CONTROL
23	Mashudan	STAFF HRD
24	Muhamad Nuril Mubin	DEPT HEAD PURCHASING
25	Marta Muthia	QUALITY CONTROL
26	Mochamad Yogik Febrianto	ENGINEERING
27	Gandi Utomo	STAFF MSB
28	Siti Rohmatul Kamaliyah	QUALITY CONTROL
29	Dian Puspita Rini	DEP HEAD ACCOUNTING
30	Hari Purnomo	SPV PRODUKSI
31	Saptoni	STAFF FINANCE

C. Deskripsi Data

Data Deskriptif responden digunakan untuk menggambarkan keadaan atau kondisi responden yang dapat memberikan informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian.

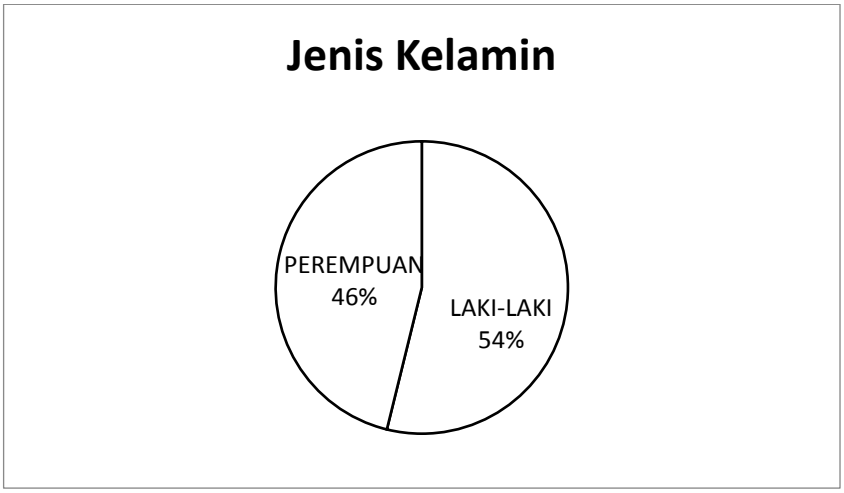
1. Deskripsi Responden

a. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut Data responden karyawan CV. Pangan Berkah Sentosa mengenai jenis kelamin:

Gambar 4. 2

Jenis Kelamin



Sumber: Data Diolah 2021

Dari data di atas peneliti mendapatkan data responden laki-laki berjumlah 42 karyawan yang ditunjukkan pada diagram yaitu 54% dan responden perempuan berjumlah 36 karyawan yang

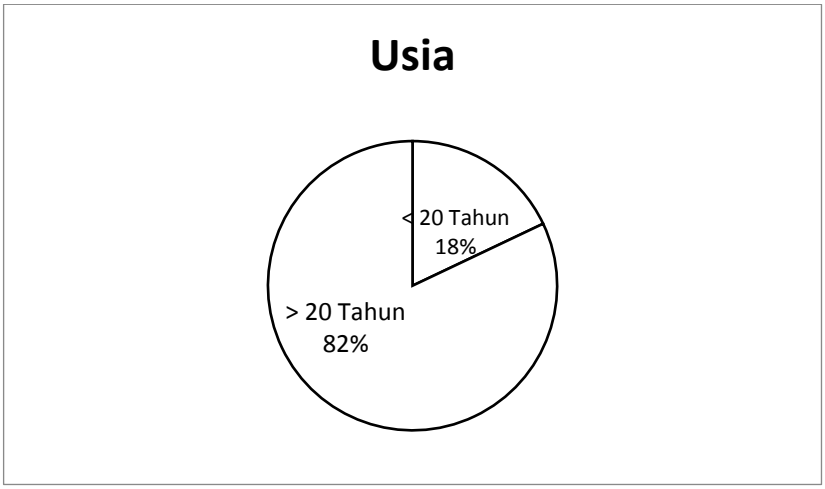
ditunjukkan pada diagram yaitu 46% yang mana lebih sedikit darijumlah laki-laki.

b. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Berikut Data responden karyawan CV. Pangan Berkah Sentosa mengenai usia:

Gambar 4.3

Usia



Sumber: Data Diolah 2021

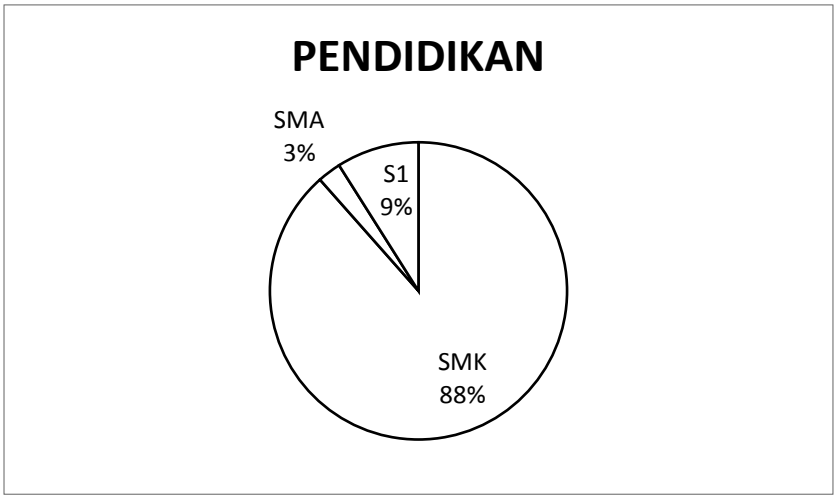
Dari data di atas peneliti mendapatkan data responden berusia > 20 tahun berjumlah 64 karyawan yang ditunjukkan pada diagram yaitu 82% dan responden < 20 tahun berjumlah 14 karyawan yang ditunjukkan pada diagram yaitu 18% yang mana lebih sedikit darijumlah laki-laki.

c. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berikut Data responden karyawan CV. Pangan Berkah Sentosa mengenai pendidikan terakhir:

Gambar 4.4

Pendidikan



Sumber: Data Diolah 2021

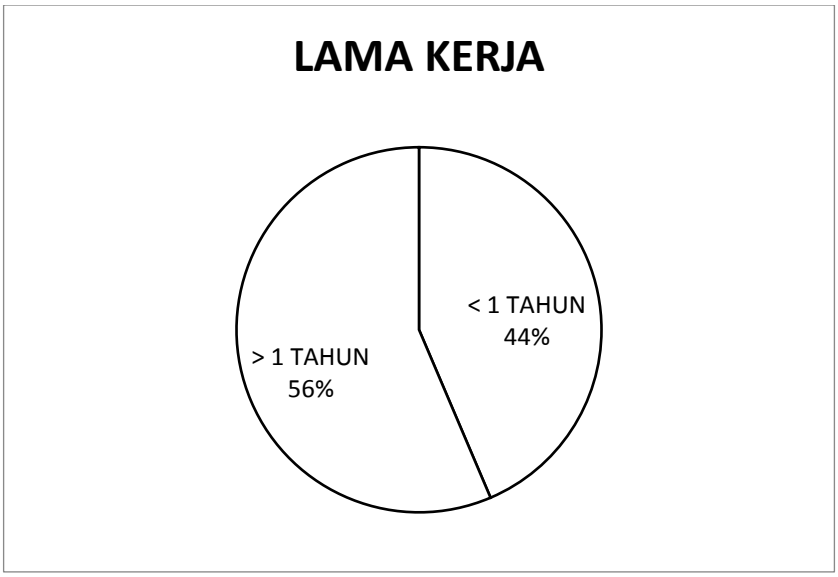
Dari data di atas peneliti mendapatkan data responden yang riwayat pendidikannya SMK berjumlah 69 karyawan yang ditunjukkan pada diagram yaitu 88% dan responden dengan riwayat pendidikan SMA berjumlah 2 yaitu 3%, dan responden dengan tingkat pendidikan S1 berjumlah 7 karyawan atau 9%.

d. Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berikut Data responden karyawan CV. Pangan Berkah Sentosa mengenai lama bekerja:

Gambar 4.5

Lama Kerja



Sumber: Data Diolah 2021

Dari data di atas peneliti mendapatkan data responden mengenai lama kerjanya yang mana terdapat response dengan lama kerja > 1 tahun berjumlah 44 karyawan yaitu 56% dan responden dengan lama kerja < 1 tahun berjumlah 34 karyawan yang ditunjukkan pada diagram yaitu 44% yang mana lebih sedikit darijumlah laki-laki.

2. Deskripsi Variabel

Deskripsi variabel menggambarkan tanggapan responden mengenai Pengaruh motivasi kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Pangan Berkah Sentosa di Kabupaten Jombang. Dalam penelitian ini variabel yang digunakan terdiri dari motivasi kerja, gaya kepemimpinan, kompensas,dan lingkungan kerja sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Dari kelima variabel tesebut disusunlah kuisioner peneltian dan disebarluaskan kepada responden yang terdiri dari 39 pernyataan yang dibagi menjadi 5 kategori yaitu sebagai berikut:

a. Motivasi Kerja terdiri dari 10 pernyataan untuk mengetahui kinerja karyawaan yang diukur dari variabel (X1)
b. Gaya kepemimpinan terdiri dari 8 pernyataan untuk mengetahui kinerja karyawaan yang diukur dari variabel (X2)
c. Kompensasi terdiri dari 5 pernyataan untuk mengetahui kinerja karyawaan yang diukur dari variabel (X3)
d. Lingkungan kerja terdiri dari 10 pernyataan untuk mengetahui kinerja karyawaan yang diukur dari variabel (X4)
e. Kinerja karyawan terdiri dari 10 pernyataan untuk mengetahui kinerja karyawaan yang diukur dari variabel (Y)

Hasil jawaban yang diperoleh dari penyebaran kuisioner sebagai berikut:

a. Motivasi Kerja (X1)

Tabel 4.2

Motivasi Kerja (X1)

No.	Kategori	skor	jumlah	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	5	214	27,4
2	Setuju	4	501	64,2
3	Ragu-ragu	3	65	8,3
4	Tidak Setuju	2	0	-
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	-
Total			780	100

Sumber: Data Diolah 2021

Data tabel di atas menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dengan 10 item pernyataan, 27,4% responden menyatakan sangat setuju, 64,2% responden menyatakan setuju, dan 8,3% responden menyatakan ragu-ragu, untuk tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada responden yang meberikan jawaban tersebut.

b. Gaya Kepemimpinan (X2)

Tabel 4.3

Gaya Kepemimpinan (X2)

No.	kategori	skor	jumlah	presentase (%)
1	Sangat Setuju	5	193	30,9
2	Setuju	4	403	64,6
3	Ragu-ragu	3	28	4,5
4	Tidak Setuju	2	0	-
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	-
Total			624	100

Sumber: Data Diolah 2021

Data tabel di atas menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dengan 8 item pernyataan, 30,9% responden menyatakan sangat setuju, 64,6% responden menyatakan setuju, dan 4,5% responden menyatakan ragu-ragu, untuk tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada responden yang meberikan jawaban tersebut.

c. Kompensasi (X3)

Tabel 4.4

No.	Kategori	Skor	Jumlah	presentase (%)
1	Sangat Setuju	5	138	35,4
2	Setuju	4	220	56,4
3	Ragu-ragu	3	32	8,2
4	Tidak Setuju	2	0	-
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	-
Total			390	100

Sumber: Data Diolah 2021

Data tabel di atas menunjukkan bahwa variabel kompensasi dengan 5 item pernyataan, 35,4% responden menyatakan sangat setuju, 56,4% responden menyatakan setuju, dan 8,2% responden menyatakan ragu-ragu, untuk tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada responden yang meberikan jawaban tersebut.

d. Lingkungan Kerja (X4)

Tabel 4.5

Lingkungan Kerja (X4)

No.	Kategori	skor	jumlah	presentase (%)
1	Sangat Setuju	5	148	31,6
2	Setuju	4	257	54,9
3	Ragu-ragu	3	63	13,5
4	Tidak Setuju	2	0	-
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	-
Total			468	100

Sumber: Data Diolah 2021

Data tabel di atas menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dengan 6 item pernyataan, 31,6% responden menyatakan sangat setuju, 54,9% responden menyatakan setuju, dan 13,5% responden menyatakan ragu-ragu, untuk tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada responden yang meberikan jawaban tersebut.

e. Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.6

Kinerja Karyawan (Y)

No.	Kategori	skor	jumlah	presentase (%)
1	Sangat Setuju	5	251	32,2
2	Setuju	4	500	64,1
3	Ragu-ragu	3	29	3,7
4	Tidak Setuju	2	0	-
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	-
Total			780	100

Sumber: Data Diolah 2021

Data tabel di atas menunjukkan bahwa variabel Kinerja Karyawan dengan 10 item pernyataan, 32,2% responden menyatakan sangat setuju, 64,1% responden menyatakan setuju, dan 3,7% responden menyatakan ragu-ragu, untuk tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada responden yang meberikan jawaban tersebut.

D. Analisis Data

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel independent yaitu motivasi kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja sedangkan variabel dependent yaitu kinerja karyawan. Data variabel-variabel tersebut diperoleh dari hasil kuisioner yang telah disebar sebanyak 78 responden CV. Pangan Berkah Sentosa di Kabupaten Jombang. Uji kesahihan dan keandalan kuisioner ini dilakukan dengan komputer menggunakan program IBM Statistics 26.

Berikut hasil analisa terhadap jawaban responden.

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan analisis dari masing-masing butir petanyaan atau pernyataan yang dapat dilihat pada nilai Corrected Item Total *Correlation* untuk *degree of freedom* (df) = n-2, dalam hal ini n adalah banyaknya sampel. Hasil pengujian validitas adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7

Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X1)

No	Angket	Pearson Correlation	R Tabel (N=78) Taraf Signifikasi 5%	Keterangan
1	Item X1	0,515	0,1876	Valid
2	Item X2	0,698	0,1876	Valid
3	Item X3	0,541	0,1876	Valid
4	Item X4	0,610	0,1876	Valid
5	Item X5	0,672	0,1876	Valid
6	Item X6	0,685	0,1876	Valid
7	Item X7	0,530	0,1876	Valid
8	Item X8	0,720	0,1876	Valid

9	Item X9	0,630	0,1876	Valid
10	Item X10	0,525	0,1876	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.10 pada penelitian ini df dapat dihitung 78-2 = 76 didapat R tabel = jika R hitung dan nilai R positif, maka dlihat dari tabel di atas bahwa 10 butir instrumen tersebut dikatakan valid. Karena semua indikator pada tabel mempunyai nilai r hitung *(pearson correlation*) lebih besar dari r tabel di dapat dari jumlah sampel 78 dengan taraf signifikasi 5% di peroleh nilai 0,1876, jadi dapat disimpulkan bahwa semua instrumen motivasi kerja adalah valid.

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X2)

No	**Angket**	**Pearson Correlation**	**R Tabel (N=78) Taraf Signifikasi 5%**	**Keterangan**
1	Item X1	0,562	0,1876	Valid
2	Item X2	0,551	0,1876	Valid
3	Item X3	0,580	0,1876	Valid
4	Item X4	0,668	0,1876	Valid

5	Item X5	0,703	0,1876	Valid
6	Item X6	0,713	0,1876	Valid
7	Item X7	0,630	0,1876	Valid
8	Item X8	0,691	0,1876	Valid

Sumber: Data Diolah 2021

Berdasarkan tabel 4.10 pada penelitian ini df dapat dihitung 78-2 = 76 didapat R tabel = jika R hitung dan nilai R positif, maka dlihat dari tabel di atas bahwa 8 butir instrumen tersebut dikatakan valid. Karena semua indikator pada tabel mempunyai nilai r hitung *(pearson correlation*) lebih besar dari r tabel di dapat dari jumlah sampel 78 dengan taraf signifikasi 5% di peroleh nilai 0,1876, jadi dapat disimpulkan bahwa semua instrument gaya kepemimpinan adalah valid.

Tabel 4.9

Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X3)

No	**Angket**	**Pearson Correlation**	**R Tabel (N=78) Taraf Signifikasi 5%**	**Keterangan**
1	Item X1	0,690	0,1876	Valid
2	Item X2	0,706	0,1876	Valid

3	Item X3	0,565	0,1876	Valid
4	Item X4	0,738	0,1876	Valid
5	Item X5	0,700	0,1876	Valid

Sumber: Data Diolah 2021

Berdasarkan tabel 4.10 pada penelitian ini df dapat dihitung 78-2 = 76 didapat R tabel = jika R hitung dan nilai R positif, maka dlihat dari tabel di atas bahwa 5 butir instrumen tersebut dikatakan valid. Karena semua indikator pada tabel mempunyai nilai r hitung *(pearson correlation*) lebih besar dari r tabel di dapat dari jumlah sampel 78 dengan taraf signifikasi 5% di peroleh nilai 0,1876, jadi dapat disimpulkan bahwa semua instrument kompensasi adalah valid.

Tabel 4.10

Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

(X4)

No	Angket	Pearson Correlation	R Tabel (N=78) Taraf Signifikasi 5%	Keterangan
1	Item X1	0,595	0,1876	Valid
2	Item X2	0,699	0,1876	Valid
3	Item X3	0,674	0,1876	Valid
4	Item X4	0,732	0,1876	Valid
5	Item X5	0,749	0,1876	Valid
6	Item X6	0,749	0,1876	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.10 pada penelitian ini df dapat dihitung 78-2 = 76 didapat R tabel = jika R hitung dan nilai R positif, maka dlihat dari tabel di atas bahwa 6 butir instrumen tersebut dikatakan valid. Karena semua indikator pada tabel mempunyai nilai r hitung *(pearson correlation*) lebih besar dari r tabel di dapat dari jumlah sampel 78 dengan taraf signifikasi 5% di peroleh nilai 0,1876, jadi dapat disimpulkan bahwa semua instrument Lingkungan Kerja adalah valid.

Tabel 4.11

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Angket	Pearson Correlation	R Tabel (N=78) Taraf Signifikasi 5%	Keterangan
1	Item X1	0,718	0,1876	Valid
2	Item X2	0,634	0,1876	Valid
3	Item X3	0,622	0,1876	Valid
4	Item X4	0,445	0,1876	Valid
5	Item X5	0,420	0,1876	Valid
6	Item X6	0,604	0,1876	Valid
7	Item X7	0,527	0,1876	Valid
8	Item X8	0,632	0,1876	Valid
9	Item X9	0,590	0,1876	Valid
10	Item X10	0,674	0,1876	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.10 pada penelitian ini df dapat dihitung 78-2 = 76 didapat R tabel = jika R hitung dan nilai R positif, maka dlihat dari tabel di atas bahwa 10 butir instrumen tersebut dikatakan valid. Karena

semua indikator pada tabel mempunyai nilai r hitung *(pearson correlation*) lebih besar dari r tabel di dapat dari jumlah sampel 78 dengan taraf signifikasi 5% di peroleh nilai 0,1876, jadi dapat disimpulkan bahwa semua instrumen kinerja karyawan adalah valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reabilitas adalah hasil pengukuran yang dapat dipercaya. Dengan tujuan untuk mendapatkan data sesuai dengan tujuan pengukuran. Untuk mencapai hal tersebut, dilakukan uji reliabilitas dengan metode *Cronbach's Alpha*. Kuisioner dinyatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60, maka kuisioner dikatakan reliabel. Berikut hasil uji reliabilitas:

Tabel 4. 12

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.816	10

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.12 diatas, menunjukan bahwa nilai *Cronbach's Alpa* variabel motivasi kerja (X1) sebesar 0,816 > 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa kuisioner ini bersifat reliable.

Tabel 4. 13

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.789	8

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.13 diatas, menunjukan bahwa nilai *Cronbach's Alpa* variabel gaya kepemimpinan (X2) sebesar 0,789 > 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa kuisioner ini bersifat reliable.

Tabel 4. 14

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi (X3)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.712	5

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.14 diatas, menunjukan bahwa nilai *Cronbach's Alpa* variabel kompensasi (X3) sebesar 0,712 > 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa kuisioner ini bersifat reliable.

Tabel 4. 15

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X4)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.792	6

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4. diatas, menunjukan bahwa nilai *Cronbach's Alpa* variabel lingkungan kerja (X4) sebesar 0,792> 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa kuisioner ini bersifat reliable.

Tabel 4.16

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.785	10

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.16 diatas, menunjukan bahwa nilai *Cronbach's Alpa* variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,785 > 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa kuisioner ini bersifat reliable.

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. Uji normalitas data menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test.* Asumsi dikatakan normal jika variabel memiliki signifikan atau nilai probability lebih dari 0,05. Berikut data dapat dilihat pada tabel hasil uji normalitas.

Tabel 4.17

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			78
Normal Parameters[a,b]	Mean		.0000000
	Std. Deviation		1.96527764
Most Extreme Differences	Absolute		.112
	Positive		.045
	Negative		-.112
Test Statistic			.112
Asymp. Sig. (2-tailed)			.017[c]
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		.262[d]
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.251
		Upper Bound	.273
a. Test distribution is Normal.			

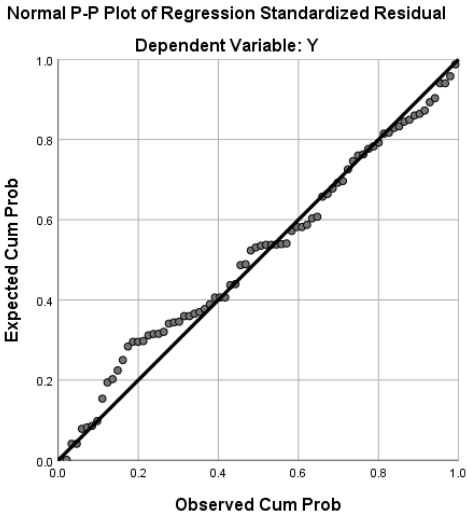
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021

Pada tabel 4.17 di atas menunjukkan bahwa data tersebut berdistribusi normal ini dapat dilihat dari uji Kolmogorov Smirnov dengan hasil sebesar 0,262. Artinya bahwa nilai signifikasi lebih dari 0,05 distribusi data adalah normal. Selanjutnya uji *One-Sample Kolmogroro-Smirnov Test* dengan uji normal *P-Plot* dengan gambar sebagai berikut:

Gambar 4.6

Hasil Uji P-Plot



Sumber: Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan gambar 4.1 diatas, menunjukan bahwa kurva normal *p-plot*, dapat disimpulkan bahwa dalam kurva normal *p-plot* terlihat titik menyebar disekitar garis diagonal dan penyebaran tidah jauh atau melebar. Sehingga, kurva ini menunjukan bahwa model regresi sesuai asumsi normalitas dan layak digunakan.

b. Uji Multikolinieritas

Uji asumsi ini diterapkan untuk analisis regresi yang terdiri dari dua atau lebih variabel dimana akan diukur tingkat asosiasi (keeratan hubungan atau pengaruh antar variabel melalui besaran koefisien kolerasi.

Deteksi multikolinieritas yang sering digunakan dalam SPSS dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *tolerance*. Jika angka *tolerance* di atas 0,1 dan VIF < 10 dikatakan tidak terdapat gejala multikolinieritas. Jika angka *tolerance* dibawah 0,1 dan VIF > 10 dikatakan terdapat gejala multikolinieritas.

Tabel 4.18

Hasil Uji Multikolineritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
MOTIVASI KERJA	.696	1.437
GAYA KEPEMIMPINAN	.518	1.931
KOMPENSASI	.696	1.437
LINGKUNGAN KERJA	.416	2.406

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan data di atas variabel motivasi kerja memiliki *tolerance* 0,696 dan VIP 1,437, variabel gaya kepemimpinan memiliki *tolerance* 0,518 dan VIP 1,931, variabel kompensasi memiliki *tolerance* 0,696 dan VIP 1,437, dan variabel lingkungan kerja memiliki *tolerance* 0,416 dan VIP 2,406. Jadi dapat disimpulkan ketiga variabel tersebut memiliki *tolerance* di atas 0,1

dan VIP < 10, artinya menunjukkan tidak terdapat gejala multikolinieritas.

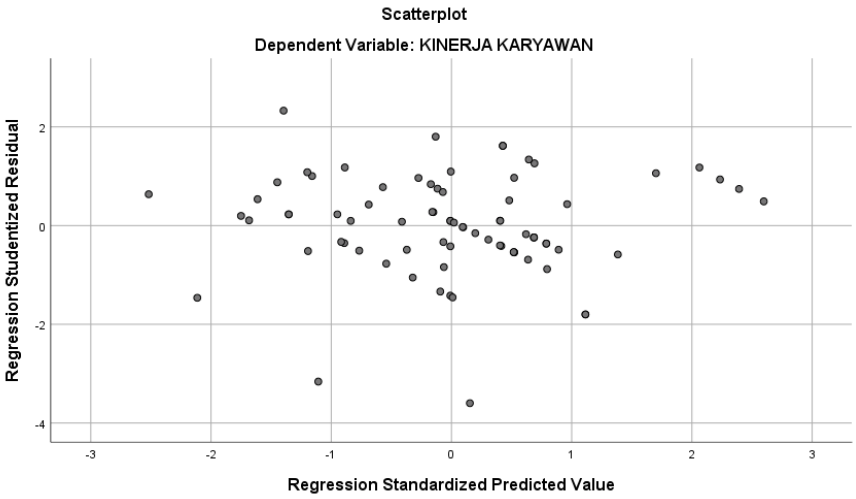
c. Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas merupakan uji model regresi untuk mengetahui ketidak samaan variance dan residual satu pengamatan yang lainnya. Untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model yang dapat dilihat pada pola gambar *Scatterplot*, tidak terjadi heteroskedastisitas jika:

1) Penyebaran titik-titik dan sebaiknya tidak berpola.
2) Titik-titikdan penyebaran di atas dan dibawah atau disekitar angka 0.
3) Titik-titik dan tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja.

Gambar 4.7

Uji Heterokedastisitas



Sumber: Data Primer yang diolah,2021

Berdasarkan gambar 4. diatas, menunjukan bahwa titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, tidak ada pola tertentu yang diatur. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi ini layak dipakai.

4. Uji Regresi Linier Berganda

Setelah uji validitas, reabilitas, dan uji asumsi klasik data dilakukan, serta menunjukkan bahwa data tersebut memenuhi persyaratan, maka selanjutnya yaitu melakukan uji regresi berganda untuk mengetahui pengaruh antar variabel.

Tabel 4.19

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.792	3.571		2.462	.016
	MOTIVASI KERJA	.247	.079	.276	3.109	.003
	GAYA KEPEMIMPINAN	.257	.116	.227	2.207	.030
	KOMPENSASI	.380	.135	.250	2.817	.006
	LINGKUNGAN KERJA	.272	.132	.238	2.066	.042
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						

Sumber: Data Primer yang diolah,2021

Berdasarkan tabel 4. diatas, menunjukan bahwa persamaan regresi linier berganda yaitu sebagai berikut:

$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$

$Y = 8,792 + 0,247\ X_1 + 0,257X_2 + 0,380\ X_3 + 0,272\ X_4$

Keterangan :

X_1 = Motivasi Kerja

X_2 = Gaya Kepemipinan

X_3 = Kompensasi

X_4 = Lingkungan Kerja

Y = Kinerja Karyawan

Dari persamaan regresi linier berganda tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Konstanta Y (Kinerja Karyawan)

   Konstanta sebesar menunjukan bahwa apabila tedapat faktor motivasi kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja dalam keadaan konstan (tetap), maka peningkatan kinerja karyawan sebesar 8,792 satuan.

b. Koefisen regresi X1 (Motivasi Kerja) sebesar 0,247 artinya menyatakan bahwa setiap penambahan 1% motivasi kerja, maka faktor motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan 0,247 atau 24,7%.

c. Koefisen regresi X2 (Gaya Kepemimpinan) sebesar 0,257 artinya menyatakan bahwa setiap penambahan 1% gaya kepemimpinan, maka faktor gaya kepemimpinan akan meningkatkan kinerja karyawan 0,257 atau 25,7%.

d. Koefisen regresi X3 (Kompensasi) sebesar 0,380 artinya menyatakan bahwa setiap penambahan 1% Kompensasi, maka faktor Kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan 0,380 atau 38%.

e. Koefisen regresi X4 (Lingkungan Kerja) sebesar 0,272 artinya menyatakan bahwa setiap penambahan 1% Lingkungan Kerja, maka faktor Lingkungan Kerja akan meningkatkan kinerja karyawan 0,272 atau 27,2%.

5. Uji Hipotesis

a. Uji Secara Parsial (Uji T)

Uji T ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen. Untuk pengujian Uji T dapat dilakukan dengan kriteria sebagai berikut:

1) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka Ho diterima, hal ini berarti tidak ada pengaruh motivasi kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Pangan Berkah Sentosa Jombang.

2) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka Ho ditolak dan Ha di terima, hal ini berarti ada pengaruh motivasi kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Pangan Berkah Sentosa Jombang.

Tabel 4.20

Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.792	3.571		2.462	.016
	MOTIVASI KERJA	.247	.079	.276	3.109	.003
	GAYA KEPEMIMPINAN	.257	.116	.227	2.207	.030
	KOMPENSASI	.380	.135	.250	2.817	.006
	LINGKUNGAN KERJA	.272	.132	.238	2.066	.042
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021

Hasil yang diperoleh dari uji t_{hitung} sebagai berikut:

1) Pada tabel *coefficient* di atas (tabel 4.), diperoleh nilai hitung sebesar 3,109 sementara itu, untuk nilai t_{tabel} dengan taraf signifikasi 0,05 diperoleh nilai sebesar 0,199. Perbandingan keduanya menghasilkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu 3,109 > 0,199300. Dengan demikian H_o ditolak H_1 diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

2) Pada tabel *coefficient* di atas (tabel 4.), diperoleh nilai hitung sebesar 2.207 sementara itu, untuk nilai t_{tabel} dengan taraf signifikasi 0,05 diperoleh nilai sebesar 0,199. Perbandingan keduanya menghasilkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu 2,207 > 0,199. Dengan demikian H_o ditolak H_1 diterima. Oleh karena itu,

dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

3) Pada tabel *coefficient* di atas (tabel 4.), diperoleh nilai hitung sebesar 2.817 sementara itu, untuk nilai t_{tabel} dengan taraf signifikasi 0,05 diperoleh nilai sebesar 0,199. Perbandingan keduanya menghasilkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu 2,817 > 0,199. Dengan demikian H_o ditolak H_1 diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

4) Pada tabel *coefficient* di atas (tabel 4.), diperoleh nilai hitung sebesar 2.066 sementara itu, untuk nilai t_{tabel} dengan taraf signifikasi 0,05 diperoleh nilai sebesar 0,199. Perbandingan keduanya menghasilkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu 2,066 > 0,199. Dengan demikian H_o ditolak H_1 diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

b. Uji Secara Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui koefisien secara keseluruhan. Uji ini digunakan untuk menguji pengaruh secara bersama-sama antara motivasi keja, gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Untuk mengetahui hipotesis diterima dan ditolak peneliti harus mengetahui f_{hitung} dan f_{tabel}. Apabila f_{hitung} lebih besar dari f_{tabel}, maka H_o ditolak, artinya ada pengaruh signifikan dan begitu sebaliknya. Apabila f_{hitung} lebih kecil dari f_{tabel} maka H_o diterima, artinya tidak ada pengaruh signifikan. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 4. 21

Hasil Uji Secara Simultan (Uji F)

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	443.435	4	110.859	27.212	.000[b]
	Residual	297.398	73	4.074		
	Total	740.833	77			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X4, X1, X3, X2						

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021

Dari tabel *Anova* di atas diperoleh f_{hitung} sebesar 27,212 dengan nilai probabilitas (sig.) sebesar 0,000 dan f_{tabel} dengan taraf signifikasi 0,05 sebesar 2,50. Jadi dapat disimpulkan bahwa nilai f_{hitung} lebih besar dari f_{tabel} yaitu 27,212 > 2,50 maka H_o ditolak dan H_4 diterima, hal ini berarti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Pangan Berkah Sentosa di Kabupaten Jombang.

6. Uji Koefisien Determinasi

Dalam penelitian ini, pengujian koefisien determinasi (R *Square*) bertujuan untuk mengetahui presentase kontribusi variabel independent secara serentak terhadap variabel dependent.

Adapun hasil uji koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.22

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary[b]				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.774[a]	.599	.577	2.01840
a. Predictors: (Constant), X4, X1, X3, X2				
b. Dependent Variable: Y				

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh angka R *Square* sebesar 0,599 dan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,577 atau 57,7%. Artinya kinerja dapat dijelaskan oleh motivasi kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja sebesar 57,7%. Sedangkan sisanya 42,3% dapat dijelaskan oleh faktor- faktor lain seperti yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.