

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN**

#### **A. Gambaran Umum**

##### **1. Letak Geografis Objek Penelitian**

Penelitian ini mengambil lokasi di *Franchise* Teh Poci Krisna yang beralamatkan di Jl. Sultan Agung Dusun Ketanon Kec. Kedungwaru Kab. Tulungagung, Jawa Timur 66229.

##### **2. Profil *Franchise* Teh Poci Krisna di Kabupaten Tulungagung**

###### 1) Sejarah Singkat *Franchise* Teh Poci Krisna di Kabupaten Tulungagung

Pemilik dari teh poci Krisna ini bernama Bapak Krisna, beliau mengawali bisnisnya di tahun 2015. Dimana dulu bapak Krisna sebagai karyawan perusahaan di salah satu farmasi di Tulungagung, waktu Bapak Krisna melihat ada yang menjual teh poci di sebuah rumah sakit setelah mencicipi/membeli Bapak Krisna tertarik akan rasanya. Selanjutnya Bapak Krisna mencari informasi dan bertanya-tanya, setelah itu Bapak Krisna di kasih nomor salah satu kemitraan di Jawa Barat, oleh pihak sana disuruh ke Surabaya dan disuruh ke Madiun. Karena di Tulungagung masuk cabang Malang akhirnya Bapak Krisna menghubungi cabang Malang untuk pengajuan Kemitraan. Setelah itu Bapak Krisna membuka cabang pertama kali yang bertempat di Jl. Sultan Agung Dusun Ketanon Kec. Kedungwaru, sampai sekarang sudah diberbagai tempat di Kabupaten Tulungagung yang mempunyai karyawan sebanyak 86 orang.

Banyak kendala yang dialami Bapak Krisna dari mulai segi operasional atau misalkan mencari lokasi buat penempatan outlet teh poci Krisna tersebut. Kesulitan pertama yang dialami beliau adalah mengenalkan produk, karena dulu teh poci belum terkenal seperti sekarang. Teh poci merupakan salah satu minuman yang sekarang sudah dikenal secara luas oleh masyarakat dan menjadi salah satu minuman favorit di masyarakat. Hal tersebut membuat beraneka ragam merek teh beredar di masyarakat, salah satunya adalah minuman teh dengan merek Teh Poci. Teh Poci merupakan teh yang diproduksi oleh PT Poci Kreasi Mandiri, anak perusahaan dari PT. Gunung Slamet yang juga mengelola merek minuman Sosro Herigate, Teh Cap Botol dan Tasseo.

Cara bapak Krisna mengatasi kendala dengan cara mengenalkan produk dengan mengambil langkah, dengan cara promosi karena dulu masih awal promosi dilakukan melalui media sosial. Untuk itu produk minuman Teh Poci Krisna ini telah memiliki banyak 70 outlet yang tersebar di berbagai wilayah strategis yang banyak dikunjungi oleh masyarakat seperti di sudut pertokoan, tempat wisata dan pusat perbelanjaan..

## 2) Visi dan Misi *Franchise* Teh Poci Krisna di Kabupaten Tulungagung

### a. Visi

Visi dari *franchise* teh poci krisna adalah kami sadar akan arti dari kineja keras semuanya itu merupakan suatu cara memberi

kepercayaan bagi seorang konsumen, adalah untuk keputusan pelanggan-pelanggan kami.

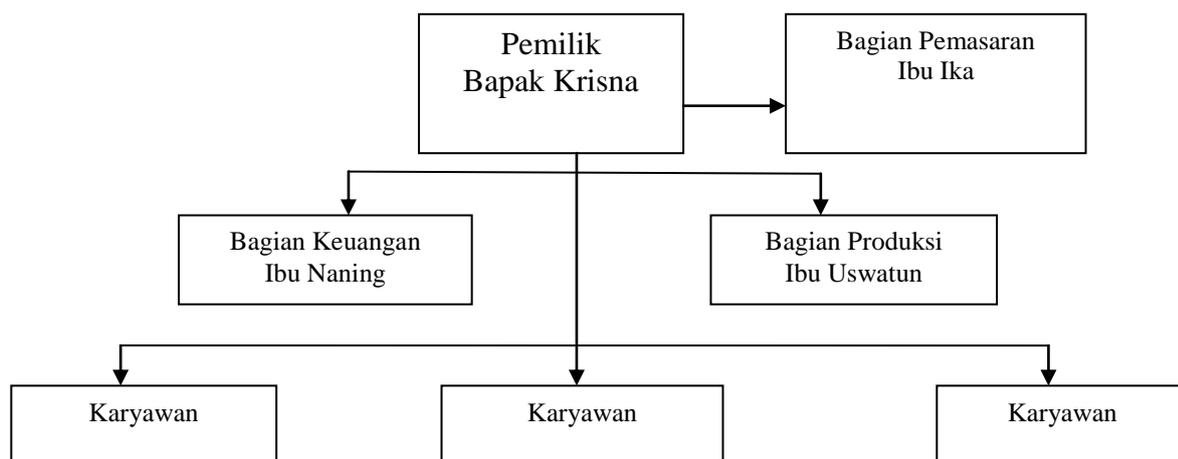
b. Misi

Sedangkan misi dari *franchise* teh poci krisna yaitu produk-produk yang haus berkembang dan menguasai pasar, dengan didukung karyawan berpotensi, juga merupakan bagian dari keberhasilan kami. Menyediakan minuman yang berkualitas dan 100% halal.

3) Struktur Organisasi

*Franchise* teh poci krisna di Kabupaten Tulungagung belum mempunyai struktur organisasi secara tertulis, akan tetapi secara umum gambaran mengenai struktur organisasi *franchise* teh poci krisna di Kabupaten Tulungagung dalam wawancara dengan pemilik usaha yang menunjukkan bahwa struktur organisasi *franchise* teh poci krisna di Kabupaten Tulungagung merupakan struktur organisasi fungsional. *franchise* teh poci krisna di Kabupaten Tulungagung sudah melakukan pembagian tugas masing-masing dalam kegiatan operasionalnya.

**Gambar 4.1**  
**Struktur Organisasi *Franchise* Teh Poci Krisna Tulungagung**



## B. Deskripsi Karakteristik Responden

Penelitian ini menjelaskan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan *franchise* teh poci krisna di Kabupaten Tulungagung. Hal ini bertujuan untuk melihat seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan *franchise* teh poci krisna di Kabupaten Tulungagung sebanyak 86 karyawan dan diperoleh seluruh karyawan 86 dijadikan responden sebagai sampel. Maka penjelasan dari kondisi gambaran responden diperlukan deskripsi karakteristik responden untuk memperoleh informasi-informasi dari penelitian, sebagai berikut:

### 1. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin merupakan perbedaan biologis antara laki-laki dan perempuan, jenis kelamin juga mempengaruhi tingkat kemampuan dan keahlian seseorang dalam dunia kerja. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin karyawan *franchise* teh poci krina di Kabupaten Tulungagung.

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin Rsponden**

Jenis kelamin	Banyaknya responden	Presentase (%)
Laki-laki	2	2,3%
Perempuan	84	97,7%
<b>Total</b>	<b>86</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.1 jumlah karyawan *franchise* teh poci krisna di Kabupaten Tulungagung dari 86 responden menunjukkan bahwa responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 2 orang atau 2,3%. Sedangkan

karyawan *franchise* teh poci krisna di Kabupaten Tulungagung berjenis kelamin perempuan berjumlah 84 orang atau 97,7%. Sehingga disimpulkan bahwa mayoritas karyawan *franchise* teh poci krisna di Kabupaten Tulungagung yaitu berjenis kelamin perempuan.

## 2. Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Usia adalah satuan waktu yang dijadikan alat ukur keberadaan suatu makhluk hidup maupaun mati. Karakteristik responden berdasarkan usia karyawan *franchise* teh poci krisna di Kabupaten Tulungagung disajikan pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden berdasarkan Usia**

No.	Usia	Jumlah	Persentase
1.	< 20 Tahun	24	28%
2.	21-30 Tahun	45	52,3%
3.	31-40 Tahun	13	15,1%
4.	> 40 Tahun	4	4,6%
	Total	<b>86</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data primerdiolah, 2021.

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa dari 86 responden karyawan *franchise* teh poci krisna di Kabupaten Tulungagung yang berusia < 20 tahun sebanyak 24 orang atau 28%, karyawan usia 21-30 tahun sebanyak 45 orang atau 52,3%, karyawan usia 31-40 tahun sebanyak 13 orang atau 15.1%, dan karyawan usia > 40 tahun sebanyak 4 orang atau 4,6%. Sehingga disimpulkan bahwa mayoritas usia karyawan pada *franchise* teh poci krisna di Kabupaten Tulungagung yaitu berusia dari 21-30 tahun.

### 3. Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berikut mengenai pendidikan terakhir merupakan jenjang pendidikan terakhir yang pernah ditempuh responden karyawan selama menginjak di bangku sekolah formal / perguruan tinggi. Karakteristik pendidikan terakhir karyawan *franchise* teh poci krisna di Kabupaten Tulungagung sebagai berikut:

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir**

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
1.	SD	4	4,6%
2.	SMP/SLTP/MTS	11	12,8%
3.	SMA/SMK	71	82,6%
	<b>Total</b>	<b>86</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data primerdiolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.3 diatas menunjukkan bahwa pendidikan terakhir dari 86 responden karyawan *franchise* teh poci krisna di Kabupaten Tulungagung ditingkat SD sebanyak 4 orang atau 4,6%, SMP/ sederajat sebanyak 11 orang atau 12,8%, dan SMA/ sederajat sebanyak 71% atau 82,6%. Jadi diketahui bahwa mayoritas pendidikan terakhir karyawan *franchise* teh poci krisna Kabupaten Tulungagung yaitu SMA/ sederajat.

### 4. Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja

:Lama berkerja merupakan berapa lama karyawan *franchise* teh poci krisna di Kabupaten Tulungagung

**Tabel 4.4**  
**Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja**

No.	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1.	< 1 Tahun	23	27%
2.	1 – 5 Tahun	53	61%
3.	> 5 Tahun	10	12%
	Total	<b>86</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.4 diatas, memperlihatkan bahwa lama bekerja responden di *franchise* teh poci krisna di Kabupaten Tulungagung bermacam-macam, dan yang paling banyak adalah 1-5 tahun. Dari tabel tersebut diperoleh informasi bahwa responden yang bekerja selama kurang dari 1 tahun sebanyak 23 orang atau 27%. 1-5 tahun sebanyak 53 orang atau 61%, dan yang bekerja lebih dari 5 tahun sebanyak 10 orang atau 12%.

### C. Deskripsi Variabel

Kuesioner penelitian yang telah dibagikan dan diisi oleh 86 responden karyawan franchise teh poci krisna di Kabupaten Tulungagung terdiri dari 32 item pernyataan dan terbagi dalam 4 kategori antara lain:

- a. 8 (delapan) item pernyataan digunakan untuk mengukur tentang Gaya Kepemimpinan (X1).
- b. 8 (delapan) pernyataan digunakan untuk mengukur tentang Lingkungan Kerja (X2).
- c. 8 (delapan) pernyataan digunakan untuk mengukur Kompensasi (X3)
- d. 8 (delapan) pernyataan digunakan untuk mengukur Kinerja Karyawan (Y)

Dan berikut hasil dari jawaban yang peneliti peroleh dari kuesioner yang peneliti bagikan kepada responden sebagaimana dipaparkan pada tabel berikut:

**Tabel 4.5**  
**Distribusi Frekuensi Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)**

Item	SkorJawaban										Jumlah	
	5(SS)		4 (S)		3 (N)		2(TS)		1(STS)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X1.1	38	44,2%	39	45,3%	8	9,3%	1	1,2%	0	0%	86	100%
X1.2	32	37,2%	42	49%	7	8%	5	5,8%	0	0%	86	100%
X1.3	33	38,3%	42	49%	8	9,3%	3	3,4%	0	0%	86	100%
X1.4	40	46,5%	35	40,7%	10	11,6%	1	1,2%	0	0%	86	100%
X1.5	25	29,1%	49	57%	8	9,3%	3	3,4%	1	1,2%	86	100%
X1.6	34	39,6%	37	43%	11	12,8%	2	2,3%	2	2,3%	86	100%
X1.7	38	44,1%	36	42%	8	9,3%	2	2,3%	2	2,3%	86	100%
X1.8	41	47,7%	34	39,6%	7	8,1%	3	3,4%	1	1,2%	86	100%

Sumber: Data primerdiolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dari 86 responden menyatakan pada item (X1.1) yaitu pemimpin di *franchise* teh poci Krisna tidak memperdulikan keadaan karyawan, terdapat 38 responden atau 44,2% menyatakan sangat setuju, 39 responden atau 45,3% menyatakan setuju, 8 responden atau 9,3% menyatakan netral, dan 1 responden atau 1,2% menyatakan tidak setuju. Sehingga disimpulkan bahwa responden karyawan *franchise* teh poci krisna di Kabupaten Tulungagung cenderung setuju dengan atasan di *franchise* teh poci Krisna tidak memperdulikan keadaan karyawan.

Pada item (X1.2) yaitu pimpinan di *franchise* teh poci Krisna mementingkan diri sendiri, terdapat 32 responden atau 37,2% menyatakan sangat setuju, 42 responden atau 49% menyatakan setuju, 7 responden atau 8% menyatakan netral. Dan 5 responden atau 5,8% menyatakan tidak setuju. Sehingga

disimpulkan bahwa responden cenderung setuju dengan pimpinan di *franchise* teh poci Krisna tidak mementingkan diri sendiri.

Pada item (X1.3) yaitu pimpinan saudara mengambil keputusan berkonsultasi terlebih dahulu, terdapat 33 responden atau 38,3% menyatakan sangat setuju, 42 responden atau 49% menyatakan setuju, 8 responden atau 9,3% menyatakan netral. Dan 3 responden atau 3,4% menyatakan tidak setuju. Sehingga disimpulkan bahwa responden cenderung setuju dengan pimpinan saudara mengambil keputusan tidak berkonsultasi terlebih dahulu.

Pada item (X1.4) yaitu pimpinan di *franchise* teh poci Krisna bisa berperilaku adil dalam membuat keputusan, terdapat 40 responden atau 46,5% menyatakan sangat setuju, 35 responden atau 40,7% menyatakan setuju, 10 responden atau 11,6% menyatakan netral. Dan 1 responden atau 1,2% menyatakan tidak setuju. Sehingga disimpulkan bahwa responden cenderung sangat setuju dengan pimpinan di *franchise* teh poci Krisna bisa berperilaku adil dalam membuat keputusan.

Pada item (X1.5) yaitu pimpinan di *franchise* teh poci Krisna bisa menjadi teladan untuk bawahan, terdapat 25 responden atau 29,1% menyatakan sangat setuju, 49 responden atau 57% menyatakan setuju, 8 responden atau 9,3% menyatakan netral, 3 responden atau 3,4% menyatakan tidak setuju, dan 1 responden atau 1,2% menyatakan sangat tidak setuju. Sehingga disimpulkan bahwa responden cenderung setuju dengan pimpinan di *franchise* teh poci Krisna bisa menjadi teladan untuk bawahan.

Pada item (X1.6) yaitu pimpinan di *franchise* teh poci krisna mau mendengarkan saran dari karyawan, terdapat 34 responden atau 39,6% menyatakan sangat setuju, 37 responden atau 43 % menyatakan setuju, 11 responden atau 12,8% menyatakan netral, 2 responden atau 2,3% menyatakan tidak setuju, dan 2 responden atau 2,3% menyatakan sangat tidak setuju. Sehingga disimpulkan bahwa responden cenderung setuju dengan pimpinan di *franchise* teh poci krisna mau mendengarkan saran dari karyawan.

Pada item (X1.7) yaitu pimpinan di *franchise* teh poci Krisna bersedia meluangkan waktu mendengarkan keluhan karyawan, terdapat 38 responden atau 44,1% menyatakan sangat setuju, 36 responden atau 42% menyatakan setuju, 8 responden atau 9,3% menyatakan netral, 2 responden atau 2,3% menyatakan tidak setuju, dan 2 responden atau 2,3% sangat tidak setuju. Sehingga disimpulkan bahwa responden karyawan *franchise* teh poci krisna di Kabupaten Tulungagung cenderung sangat setuju dengan pimpinan di *franchise* teh poci Krisna bersedia meluangkan waktu mendengarkan keluhan karyawan

Pada item (X1.8) yaitu pimpinan saudara mau bermusyawarah bersama dengan karyawan untuk tujuan bersama, terdapat 41 responden atau 47,7% menyatakan sangat setuju, 34 responden atau 39,6% menyatakan setuju, 7 responden atau 8,1% menyatakan netral, 3 responden atau 3,4% menyatakan tidak setuju, dan 1 responden atau 1,2% menyatakan sangat tidak setuju. Sehingga disimpulkan bahwa responden karyawan *franchise* teh poci krisna di Kabupaten Tulungagung cenderung sangat setuju dengan pimpinan saudara mau bermusyawarah bersama dengan karyawan untuk tujuan bersama.

**Tabel 4.6**  
**Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan kerja (X2)**

Item	SkorJawaban										Jumlah	
	5(SS)		4 (S)		3 (N)		2(TS)		1(STS)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X2.1	39	45,3%	33	38,4%	8	9,3%	5	5,8%	1	1,2%	86	100%
X2.2	34	39,6%	37	43%	11	12,8%	2	2,3%	2	2,3%	86	100%
X2.3	26	30,2%	45	52,3%	9	10,5%	4	4,7%	2	2,3%	86	100%
X2.4	36	42%	41	47,7%	4	4,6%	3	3,4%	2	2,3%	86	100%
X2.5	38	44,2%	35	40,7%	7	8,1%	4	4,7%	2	2,3%	86	100%
X2.6	32	37,2%	41	47,7%	6	7%	3	3,4%	4	4,7%	86	100%
X2.7	36	41,9%	36	41,8%	10	11,6%	4	4,7%	0	0%	86	100%
X2.8	20	23,3%	39	45,3%	23	26,7%	4	4,7%	0	0%	86	100%

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.6 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dari 86 responden menyatakan pada item (X2.1) yaitu *Franchise* Teh Poci Krisna memiliki tempat kerja yang nyaman dan aman, terdapat 39 responden atau 45,3% menyatakan sangat setuju, 33 responden atau 38,4% menyatakan setuju, 8 responden atau 9,3% menyatakan netral, 5 responden atau 5,8% menyatakan tidak setuju, dan 1 responden atau 1,2% menyatakan sangat tidak setuju. Sehingga disimpulkan bahwa responden karyawan *franchise* teh poci krisna di Kabupaten Tulungagung cenderung sangat setuju dengan *Franchise* Teh Poci Krisna memiliki tempat kerja yang nyaman dan aman.

Pada item (X2.2) yaitu kebersihan dan kebisingan tempat kerja *Franchise* Teh Poci Krisna mampu meningkatkan daya tarik pembeli, terdapat 34 responden atau 39,6% menyatakan sangat setuju, 37 responden atau 43% menyatakan setuju, 11 responden atau 12,8% menyatakan netral, 2 responden atau 2,3% menyatakan tidak setuju, dan 2 responden atau 2,3% menyatakan sangat tidak setuju. Sehingga disimpulkan bahwa responden karyawan *franchise* teh poci krisna di Kabupaten Tulungagung cenderung setuju dengan kebersihan

dan kebisingan tempat kerja *Franchise* Teh Poci Krisna mampu meningkatkan daya tarik pembeli.

Pada item (X2.3) yaitu suasana kerja yang ada di *Franchise* teh poci Krisna yang saya harapkan, terdapat 26 responden atau 30,2% menyatakan sangat setuju, 45 responden atau 52,3% menyatakan setuju, 9 responden atau 10,5% menyatakan netral, 4 responden atau 4,7% menyatakan tidak setuju, dan 2 responden atau 2,3% menyatakan sangat tidak setuju. Sehingga disimpulkan bahwa responden karyawan *franchise* teh poci krisna di Kabupaten Tulungagung cenderung setuju dengan suasana kerja yang ada di *Franchise* teh poci Krisna yang saya harapkan.

Pada item (X2.4) yaitu karyawan dapat dengan mudah menggunakan peralatan-peralatan yang difasilitasi *Franchise* Teh Poci Krisna, terdapat 36 responden atau 42% menyatakan sangat setuju, 41 responden atau 47,7% menyatakan setuju, 4 responden atau 4,6% menyatakan netral, 3 responden atau 3,4% menyatakan tidak setuju, dan 2 responden atau 2,3% menyatakan sangat tidak setuju. Sehingga disimpulkan bahwa responden karyawan *franchise* teh poci krisna di Kabupaten Tulungagung cenderung setuju dengan karyawan dapat dengan mudah menggunakan peralatan-peralatan yang difasilitasi *Franchise* Teh Poci Krisna.

Pada item (X2.5) yaitu *Franchise* Teh Poci Krisna memiliki peralatan/fasilitas yang cukup memadai untuk bekerja, terdapat 38 responden atau 44,2% menyatakan sangat setuju, 35 responden atau 40,7% menyatakan setuju, 7 responden atau 8,1% menyatakan netral, 4 responden atau 4,7% menyatakan

tidak setuju, dan 2 responden atau 2,3% menyatakan sangat tidak setuju. Sehingga disimpulkan bahwa responden karyawan *franchise* teh poci krisna di Kabupaten Tulungagung cenderung sangat setuju dengan *Franchise* Teh Poci Krisna memiliki peralatan/ fasilitas yang cukup memadai untuk bekerja.

Pada item (X2.6) yaitu saudara puas dengan sistem penerangan lampu disekitar tempat kerja, terdapat 32 responden atau 37,2% menyatakan sangat setuju, 41 responden atau 47,7% menyatakan setuju, 6 responden atau 7% menyatakan netral, 3 responden atau 3,4% menyatakan tidak setuju, dan 4 responden atau 4,7% menyatakan sangat tidak setuju. Sehingga disimpulkan bahwa responden karyawan *franchise* teh poci krisna di Kabupaten Tulungagung cenderung setuju dengan saudara puas dengan sistem penerangan lampu disekitar tempat kerja

Pada item (X2.7) yaitu peralatan kerja yang digunakan karyawan sudah memenuhi keselamatan kerja, terdapat 36 responden atau 41,9% menyatakan sangat setuju, 36 responden atau 41,8% menyatakan setuju, 10 responden atau 11,6% menyatakan netral, dan 4 responden atau 4,7% menyatakan tidak setuju. Sehingga disimpulkan bahwa responden karyawan *franchise* teh poci krisna di Kabupaten Tulungagung cenderung sangat setuju dan setuju dengan peralatan kerja yang digunakan karyawan sudah memenuhi keselamatan kerja

Pada item (X2.8) yaitu adanya jaminan keamanan lingkungan kepada karyawan, terdapat 20 responden atau 23,3% menyatakan sangat setuju, 39 responden atau 45,3% menyatakan setuju, 23 responden atau 26,7% menyatakan

netral, dan 4 responden atau 4,7% menyatakan tidak setuju. Sehingga disimpulkan bahwa responden karyawan *franchise* teh poci krisna di Kabupaten Tulungagung cenderung setuju dengan adanya jaminan keamanan lingkungan kepada karyawan.

**Tabel 4.7**  
**Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi (X3)**

Item	Skor Jawaban										Jumlah	
	5(SS)		4 (S)		3 (N)		2(TS)		1(STS)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X3.1	37	43,0%	34	39,5%	10	11,7%	3	3,5%	2	2,3%	86	100%
X3.2	47	54,7%	24	28%	9	10,5%	3	3,4%	3	3,4%	86	100%
X3.3	32	37,2%	39	45,3%	10	11,7%	3	3,5%	2	2,3%	86	100%
X3.4	26	30,2%	44	51,2%	11	12,8%	3	3,5%	2	2,3%	86	100%
X3.5	31	36,1%	40	46,5%	8	9,3%	5	5,8%	2	2,3%	86	100%
X3.6	34	39,6%	43	50%	5	5,8%	2	2,3%	2	2,3%	86	100%
X3.7	30	34,8%	42	48,8%	10	11,7%	4	4,7%	0	0%	86	100%
X3.8	34	39,5%	33	38,4%	14	16,3%	3	3,5%	2	2,3%	86	100%

Sumber: Data primerdiolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.7 menunjukkan bahwa variabel Kompensasi dari 86 responden menyatakan pada item (X3.1) yaitudalam pembayaran upah karyawan sudah sesuai prosedur yang ada, terdapat 37 responden atau 43,0% menyatakan sangat setuju, 34 responden atau 39,5% menyatakan setuju, 10 responden atau 11,7% menyatakan netral, 3 responden atau 3,5% menyatakan tidak setuju, dan 2 responden atau 2,3% menyatakan sangat tidak setuju. Sehingga disimpulkan bahwa responden karyawan *franchise* teh poci krisna di Kabupaten Tulungagung cenderung sangat setuju, dalam pembayaran upah karyawan sudah sesuai prosedur yang ada.

Pada item (X3.2) yaitu pembayaran upah karyawan tidak pernah mengalami keterlambatan dan selalu tepat waktu, terdapat 47 responden atau

54,7% menyatakan sangat setuju, 24 responden atau 28% menyatakan setuju, 9 responden atau 10,5% menyatakan netral, 3 responden atau 3,4% menyatakan tidak setuju, dan 3 responden atau 3,4% menyatakan sangat tidak setuju. Sehingga disimpulkan bahwa responden karyawan *franchise* teh poci krisna di Kabupaten Tulungagung cenderung sangat setuju dengan pembayaran upah karyawan tidak pernah mengalami keterlambatan dan selalu tepat waktu.

Pada item (X3.3) yaitu kenaikan upah setiap tahun bisa membantu kebutuhan keluarga, terdapat 32 responden atau 37,2% menyatakan sangat setuju, 39 responden atau 45,3% menyatakan setuju, 10 responden atau 11,7% menyatakan netral, 3 responden atau 3,5% menyatakan tidak setuju, dan 2 responden atau 2,3% menyatakan sangat tidak setuju. Sehingga disimpulkan bahwa responden karyawan *franchise* teh poci krisna di Kabupaten Tulungagung cenderung setuju dengan kenaikan upah setiap tahun bisa membantu kebutuhan keluarga.

Pada item (X3.4) yaitu saudara puas dengan gaji yang diberikan oleh atasan *Franchise* teh poci Krisna sesuai dengan apa yang dikerjakan, terdapat 26 responden atau 30,2% menyatakan sangat setuju, 44 responden atau 51,2% menyatakan setuju, 11 responden atau 12,8% menyatakan netral, 3 responden atau 3,5% menyatakan tidak setuju, dan 2 responden atau 2,3% menyatakan sangat tidak setuju. Sehingga disimpulkan bahwa responden karyawan *franchise* teh poci krisna di Kabupaten Tulungagung cenderung setuju dengan karyawan saudara puas dengan gaji yang diberikan oleh atasan *Franchise* teh poci Krisna sesuai dengan apa yang dikerjakan

Pada item (X3.5) yaitu atasan *Franchise* teh poci Krisna memberi insentif atau bonus apabila saudara telah menyelesaikan pekerjaan sesuai target, terdapat 31 responden atau 36,1% menyatakan sangat setuju, 40 responden atau 46,5% menyatakan setuju, 8 responden atau 9,3% menyatakan netral, 5 responden atau 5,8% menyatakan tidak setuju, dan 2 responden atau 2,3% menyatakan sangat tidak setuju. Sehingga disimpulkan bahwa responden karyawan *franchise* teh poci krisna di Kabupaten Tulungagung cenderung setuju dengan atasan *Franchise* teh poci Krisna memberi insentif atau bonus apabila saudara telah menyelesaikan pekerjaan sesuai target

Pada item (X3.6) yaitu pemberian insentif yang di lakukan atasan *Franchise* teh poci Krisna memotivasi saudara untuk meningkatkan kinerja dan penjualan, terdapat 34 responden atau 39,6% menyatakan sangat setuju, 43 responden atau 50% menyatakan setuju, 5 responden atau 5,8% menyatakan netral, 2 responden atau 2,3% menyatakan tidak setuju, dan 2 responden atau 2,3% menyatakan sangat tidak setuju. Sehingga disimpulkan bahwa responden karyawan *franchise* teh poci krisna di Kabupaten Tulungagung cenderung setuju dengan pemberian insentif yang di lakukan atasan *Franchise* teh poci Krisna memotivasi saudara untuk meningkatkan kinerja dan penjualan.

Pada item (X3.7) yaitu tunjangan Hari Raya yang diberi atasan *Franchise* teh poci Krisna sudah sesuai dengan yang diharapkan, terdapat 30 responden atau 34,8% menyatakan sangat setuju, 42 responden atau 48,8% menyatakan setuju, 10 responden atau 11,7% menyatakan netral, dan 4 responden atau 4,7% menyatakan tidak setuju. Sehingga disimpulkan bahwa responden

karyawan *franchise* teh poci krisna di Kabupaten Tulungagung cenderung setuju dengan tunjangan Hari Raya yang diberi atasan *Franchise* teh poci Krisna sudah sesuai dengan yang diharapkan

Pada item (X3.8) yaitu atasan *Franchise* teh poci Krisna selalu tepat waktu memberikan tunjangan kepada saudara, terdapat 34 responden atau 39,5% menyatakan sangat setuju, 33 responden atau 38,4% menyatakan setuju, 14 responden atau 16,3% menyatakan netral, 3 responden atau 3,5% menyatakan tidak setuju, dan 2 responden atau 2,3% menyatakan sangat tidak setuju. Sehingga disimpulkan bahwa responden karyawan *franchise* teh poci krisna di Kabupaten Tulungagung cenderung sangat setuju dengan atasan *Franchise* teh poci Krisna selalu tepat waktu memberikan tunjangan kepada saudara.

**Tabel 4.8**  
**Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Item	Skor Jawaban										Jumlah	
	5(SS)		4 (S)		3 (N)		2(TS)		1(STS)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Y.1	32	37,2%	46	53,5%	4	4,6%	3	3,5%	1	1,2%	86	100%
Y.2	25	29%	45	52,3%	9	10,5%	4	4,7%	3	3,5%	86	100%
Y.3	20	23,3%	52	60,5%	11	12,7%	3	3,5%	0	0%	86	100%
Y.4	36	41,8%	43	50%	1	1,2%	4	4,7%	2	2,3%	86	100%
Y.5	31	36,1%	44	51,1%	5	5,8%	5	5,8%	1	1,2%	86	100%
Y.6	23	26,7%	51	59,3%	8	9,3%	4	4,7%	0	0%	86	100%
Y.7	40	46,5%	35	40,7%	8	9,3%	3	3,5%	0	0%	86	100%
Y.8	45	52,3%	31	36,1%	5	5,8%	3	3,5%	2	2,3%	86	100%

Sumber: Data primerdiolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.8 menunjukkan bahwa variabel Kompensasi dari 86 responden menyatakan pada item (Y.1) yaitu saudarabisa mengerjakan tugas dengan baik dan lebih menekankan pada mutu pekerjaan, terdapat 32 responden atau 37,2% menyatakan sangat setuju, 46 responden atau 53,5% menyatakan setuju, 4 responden atau 4,6% menyatakan netral, 3 responden

atau 3,5% menyatakan tidak setuju, dan 1 responden atau 1,2% menyatakan sangat tidak setuju. Sehingga disimpulkan bahwa responden karyawan *franchise* teh poci krisna di Kabupaten Tulungagung cenderung setuju dengan saudarabisa mengerjakan tugas dengan baik dan lebih menekankan pada mutu pekerjaan

Pada item (Y.2) yaitu kualitas hasil kerja yang saudara lakukan sesuai dengan cara kerja yang ditetapkan, terdapat 25 responden atau 29% menyatakan sangat setuju, 45 responden atau 52,3% menyatakan setuju, 9 responden atau 10,5% menyatakan netral, 4 responden atau 4,7% menyatakan tidak setuju, dan 3 responden atau 3,5% menyatakan sangat tidak setuju. Sehingga disimpulkan bahwa responden karyawan *franchise* teh poci krisna di Kabupaten Tulungagung cenderung setuju dengan kualitas hasil kerja yang saudara lakukan sesuai dengan cara kerja yang ditetapkan.

Pada item (Y.3) yaitu kuantitas hasil kerja yang saudara lakukan sesuai dengan harapan/keinginan atasan, terdapat 20 responden atau 23,3% menyatakan sangat setuju, 52 responden atau 60,5% menyatakan setuju, 11 responden atau 12,7% menyatakan netral, dan 3 responden atau 3,5% menyatakan tidak setuju,. Sehingga disimpulkan bahwa responden karyawan *franchise* teh poci krisna di Kabupaten Tulungagung cenderung setuju dengan kuantitas hasil kerja yang saudara lakukan sesuai dengan harapan/keinginan atasan.

Pada item (Y.4) yaitu saudara dapat melayani konsumen dengan penuh tanggung jawab, terdapat 36 responden atau 41,8% menyatakan sangat

setuju, 43 responden atau 50% menyatakan setuju, 1 responden atau 1,2% menyatakan netral, 4 responden atau 4,7% menyatakan tidak setuju, dan 2 responden atau 2,3% menyatakan sangat tidak setuju. Sehingga disimpulkan bahwa responden karyawan *franchise* teh poci krisna di Kabupaten Tulungagung cenderung setuju dengan saudara dapat melayani konsumen dengan penuh tanggung jawab

Pada item (Y.5) yaitu saudara dapat menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang di berikan dengan tepat waktu, terdapat 31 responden atau 36,1% menyatakan sangat setuju, 44 responden atau 51,1% menyatakan setuju, 5 responden atau 5,8% menyatakan netral, 5 responden atau 5,8% menyatakan tidak setuju, dan 1 responden atau 1,2% menyatakan sangat tidak setuju. Sehingga disimpulkan bahwa responden karyawan *franchise* teh poci krisna di Kabupaten Tulungagung cenderung setuju dengan saudara dapat menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang di berikan dengan tepat waktu.

Pada item (Y.6) yaitu saudara dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target penjualan yang diberikan, terdapat 23 responden atau 26,7% menyatakan sangat setuju, 51 responden atau 59,3% menyatakan setuju, 8 responden atau 9,3% menyatakan netral, dan 4 responden atau 4,7% menyatakan tidak setuju. Sehingga disimpulkan bahwa responden karyawan *franchise* teh poci krisna di Kabupaten Tulungagung cenderung setuju dengan saudara dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target penjualan yang diberikan.

Pada item (Y.7) yaitu sesama rekan kerja, pekerjaan dilakukan secara kerja sama dapat dengan mudah selesai, terdapat 40 responden atau 46,5%

menyatakan sangat setuju, 35 responden atau 40,7% menyatakan setuju, 8 responden atau 9,3% menyatakan netral, dan 3 responden atau 3,5% menyatakan tidak setuju. Sehingga disimpulkan bahwa responden karyawan *franchise* teh poci krisna di Kabupaten Tulungagung cenderung sangat setuju dengan sesama rekan kerja, pekerjaan dilakukan secara kerja sama dapat dengan mudah selesai.

Pada item (Y.8) yaitu saudara bersedia mengajari dan menolong karyawan lain dalam kesulitan menyelesaikan pekerjaannya, terdapat 45 responden atau 52,3% menyatakan sangat setuju, 31 responden atau 36,1% menyatakan setuju, 5 responden atau 5,8% menyatakan netral, 3 responden atau 3,5% menyatakan tidak setuju, dan 2 responden atau 2,3% menyatakan sangat tidak setuju. Sehingga disimpulkan bahwa responden karyawan *franchise* teh poci krisna di Kabupaten Tulungagung cenderung sangat setuju dengan saudara bersedia mengajari dan menolong karyawan lain dalam kesulitan menyelesaikan pekerjaannya.

#### **D. Hasil Penelitian**

Sesudah diketahui data-data diatas dimana menurut penelitian ini pengumpulan data tersebut diperoleh dari kuesioner yang diberikan kepada karyawan *franchise* teh poci krisna di Kabupaten Tulungagung, untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan seperti yang dijelaskan pada bab sebelumnya. Selanjutnya dilakukan analisis data dengan menggunakan progam SPSS 20

berikut deskripsi statistic berdasarkan data yang telah diolah menggunakan SPSS 20.

## 1. Uji Instrumen Penelitian

### a. Uji Validitas

Validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Dalam penelitian ini jumlah pernyataan yang diberikan sebanyak 32 pernyataan yang harus dijawab oleh 86 responden. Hasil  $r$  hitung dibandingkan dengan  $r$  tabel dimana  $df=n-2$  dengan sig 5%. Jika  $r$  tabel  $<$   $r$  hitung maka bisa dinyatakan valid.<sup>91</sup> Dari jumlah responden tersebut diketahui  $r_{tabel}$  0.2120 adalah ( $df = n-2 = 86-2 = 84$ ). Dimana suatu instrumen dapat dikatakan valid apabila nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan sebaliknya, untuk analisis menggunakan *korelasi pearson product moment* dengan SPSS versi 20.0 jadi butir kuesioner tersebut dikatakan valid jika  $r_{hitung}$  pada *pearson correlation* lebih besar dari 0.2120. Berikut hasil dari pengujian validitas pada kuesioner yang disebarkan pada karyawan *Franchise Teh Poci Krisna Di Tulungagung* sebagai berikut.

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item/kode	PearsonCorrelation	R Tabel N=86 Taraf Signifikansi5 %	Keterangan

<sup>91</sup>Wiratna Sujarweni, SPSS Untuk Penelitian, (Yogyakarta: Pustaka Baru Pres, 2014), hal.192.

GayaKepemimpinan (X1)	X1.1	0,714	0.2120	Valid
	X1.2	0,716	0.2120	Valid
	X1.3	0,833	0.2120	Valid
	X1.4	0,687	0.2120	Valid
	X1.5	0,875	0.2120	Valid
	X1.6	0,786	0.2120	Valid
	X1.7	0,885	0.2120	Valid
	X1.8	0,849	0.2120	Valid
Lingkungan Kerja(X2)	X2.1	0,808	0.2120	Valid
	X2.2	0,788	0.2120	Valid
	X2.3	0,761	0.2120	Valid
	X2.4	0,897	0.2120	Valid
	X2.5	0,866	0.2120	Valid
	X2.6	0,738	0.2120	Valid
	X2.7	0,820	0.2120	Valid
	X2.8	0,675	0.2120	Valid
Kompensasi(X3)	X3.1	0,873	0.2120	Valid
	X3.2	0,876	0.2120	Valid
	X3.3	0,818	0.2120	Valid
	X3.4	0,812	0.2120	Valid
	X3.5	0,859	0.2120	Valid
	X3.6	0,869	0.2120	Valid
	X3.7	0,880	0.2120	Valid
	X3.8	0,890	0.2120	Valid
Kinerja Kayawan (Y)	Y.1	0,845	0.2120	Valid
	Y.2	0,720	0.2120	Valid
	Y.3	0,765	0.2120	Valid
	Y.4	0,819	0.2120	Valid
	Y.5	0,854	0.2120	Valid
	Y.6	0,804	0.2120	Valid
	Y.7	0,835	0.2120	Valid
	Y.8	0,893	0.2120	Valid

Sumber: Data Hasil Output SPSS 20, 2021

Berdasarkan tabel 4.11 di atas seluruh item pernyataan pada variabel gaya kepemimpinan(X1), Lingkungan kerja (X2), Kompensasi (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) adalah valid karena nilai *pearson correlation* lebih besar dari 0.2120.

## b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana kestabilan responden dalam menjawab pernyataan dalam kuesioner yang digunakan sebagai alat pengumpul data. Alat ukur dikatakan reliabel jika dapat menghasilkan hasil yang konsisten meski dilakukan pengukuran secara berulang. Dikatakan reliabel, jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60.

Hasil uji reliabilitas dari variabel penelitian yaitu variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan yaitu:

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Gaya kepemimpinan (X1)	0,916	Reliabel
Lingkungan kerja (X2)	0,916	Reliabel
Kompensasi (X3)	0,949	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,927	Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.10 hasil pengujian reliabilitas diketahui nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Maka menunjukkan bahwa semua instrumen penelitian yang digunakan pada variabel independen (gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi), dan variabel dependen (kinerja karyawan) dikatakan handal dan layak digunakan sebagai alat ukur penelitian. Karena telah memenuhi syarat uji reliabilitas.

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidak distribusi normal pada data sampel penelitian. Pengambilan keputusan menggunakan metode *One - Sample Kolmogrov Smirnov* dilihat dari nilai signifikansi (*Asymp Sig 2 - tailed*). Data berdistribusi normal jika nilai Sig > 0,05. Berikut hasil uji normalitas data menggunakan *One – Sample Kolmogorov - Smirnov Test*:

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandar dized Residual
N		86
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2,4225304 6
Most Extreme Differences	Absolute Positive	,130 ,130
	Negative	-,050
Kolmogorov-Smirnov Z		1,207
Asymp. Sig. (2-tailed)		,108

Sumber: Data Primer diolah SPSS 20, 2021

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan *One – Sample Kolmogorov – Smirnov Tets* menunjukkan bahwa nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* sebesar 0,108, berarti nilai Sig 0,108 > 0,05. Maka dari hasil analisis diketahui telah memenuhi uji prasyarat normalitas, karena data berdistribusi normal.

## b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel independen. Pengambilan keputusan uji multikolinieritas yaitu nilai *tolerance* > 0,1 atau nilai VIF < 10 tidak terjadi multikolinieritas. Sedangkan jika nilai *tolerance* < 0,1 atau nilai VIF > 10 maka terjadi multikolinieritas.<sup>92</sup> Hasil uji multikolinieritas dengan menggunakan *software* SPSS 20 sebagai berikut:

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Gaya kepemimpinan (X1)	,998	1,002
Lingkungan kerja (X2)	,286	3,503
Kompensasi (X3)	,285	3,504

Sumber : Data diolah SPSS 20.

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas bahwa pada variabel gaya kepemimpinan (X1) diperoleh nilai *tolerance* sebesar 0,998 dan VIF sebesar 1,002, variabel lingkungan kerja (X2) nilai *tolerance* sebesar 0,286 dan VIF sebesar 3,503, dan kompensasi (X3) nilai *tolerance* sebesar 0,285 dan VIF sebesar 3,504. Maka disimpulkan pada uji multikolinieritas tidak terjadi gejala multikolinieritas berarti telah memenuhi uji prasyarat, karena seluruh variabel independen nilai *tolerance* > 0,1 dan VIF < 10.

<sup>92</sup>Slamet Riyanto dan Aglis Andhita Hatmawan, *Metode Riset Penelitian Kauntitatif Penelitian di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen*, (Yogyakarta: DEEPUBLISH, 2002), hal.186.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model yang dapat dilihat dari suatu uji glejser.

**Tabel 4.13**  
**Uji Heteroskedastisitas**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,632	1,579		1,667	,099
Gaya kepemimpinan (X1)	-,001	,036	-,004	-,036	,971
Lingkungan kerja (X2)	-,037	,060	-,127	-,617	,539
Kompensasi (X3)	,012	,054	,044	,213	,832

Sumber: data diolah SPSS 20, 2021

Dapat dilihat pada tabel bahwa uji glejser menunjukkan masing-masing variabel penelitian menunjukkan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 variabel gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,971; dan variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 0,539; dan variabel kompensasi (X3) sebesar 0,832. Maka dapat dilihat bahwa dari ketiga variabel menunjukkan nilai > 0,05. Dan dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

### d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara variabel pengganggu pada periode tertentu dengan variabel sebelumnya. Pada penelitian ini akan membahas mengenai uji autokorelasi

dengan durbin Watson (DW test). Untuk mendeteksi adanya autokorelasi atau tidak dapat dilakukan dengan pengujian terhadap nilai Durbin Watson dengan ketentuan jika  $d$  (durbin watson) terletak antara  $d_U$  dan  $(4-d_U)$ , maka hipotesis nol diterima, yang berarti tidak ada autokorelasi.

**Tabel 4.14**  
**Uji Autokorelasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,894 <sup>a</sup>	,800	,792	2,466	1,907

Sumber : Data diolah SPSS 20, 2021

Berdasarkan hasil tabel 4.14 pengolahan data menunjukkan bahwa hasil nilai durbin-watson pada SPSS 20 yakni 1,907. Untuk nilai  $d_L$  dan  $d_U$  dapat kita lihat pada tabel durbin watson, dimana nilai  $d_L$  sebesar 1,5780 dan nilai  $d_U$  sebesar 1,7221. Untuk melihat regresi terdapat autokorelasi atau tidak dapat kita bandingkan dengan nilai  $D_u$  yaitu 1,7221 dan  $(4-1,7221=2,779)$ . Nilai durbin watson ( $d$ ) sebesar 1,907, dimana nilai  $d$  tersebut berada di antara  $d_U$  dan  $(4-d_U)$  yaitu  $1,7221 < 1,907 < 2,779$ .

### 3. Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui dan mengukur besarnya pengaruh antara variabel independen gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap variabel dependen kinerja karyawan. Hasil uji regresi linier berganda yang diolah menggunakan *software* SPSS 20 sebagai berikut:

**Tabel 4.15**  
**Hail Uji Regresi Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5,480	2,321		2,361	,021
1 Gaya kepemimpinan (X1)	-,005	,052	-,005	-,094	,925
Lingkungan kerja (X2)	,520	,088	,549	5,934	,000
Kompensasi (X3)	,329	,080	,381	4,121	,000

Sumber: data primer diolah SPSS 20, 2021

Pada tabel 4.17 diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

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

$$Y = 5,480 + (-0,005) X_1 + 0,520 X_2 + 0,329 X_3$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Gaya Kepemimpinan

X2 = Lingkungan Kerja

X3 = Kompensasi

Berdasarkan hasil persamaan regresi linier berganda dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Konstanta ( $\alpha$ ) 5,480

Nilai konstanta pada tabel coefficient sebesar 5,480 menunjukkan bahwa ketika variabel gaya kepemimpinan (X1), Lingkungan kerja (X2), dan

Kompensasi (X3) dalam keadaan konstan atau tetap, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 5,480

b. Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan 0,005

Apabila variabel gaya kepemimpinan (X1) meningkat satu satuan, maka variabel kinerja karyawan (Y) menurun sebesar 0,005

c. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X2) 0,520

Apabila variabel lingkungan kerja (X2) meningkat satu satuan, maka variabel kinerja karyawan (Y) meningkat sebesar 0,520

d. Koefisien regresi variabel kompensasi (X3) 0,329

Apabila variabel kompensasi (X3) meningkat satu satuan, maka variabel kinerja karyawan (Y) meningkat sebesar 0,329

#### 4. Uji Hipotesis

##### a. Uji T (secara parsial)

Uji t (parsial) digunakan untuk mengetahui hubungan secara parsial antara variabel independen yaitu gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap variabel dependen kinerja karyawan. Pengambilan keputusan uji t yaitu jika nilai Sig.  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak, berarti  $H_a$  diterima, dan jika nilai Sig.  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima, berarti  $H_a$  ditolak. Selain itu membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak, berarti  $H_a$  diterima, dan jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima, berarti  $H_a$  ditolak.

Nilai  $t_{tabel}$  diperoleh dari t tabel dengan taraf signifikan ( $\alpha$ ) sebesar 5% menggunakan rumus  $t_{tabel} = t (\alpha/2) ; n - k - 1$ , dimana n adalah jumlah

sampel dan k adalah jumlah variabel independen. Diperoleh  $t_{tabel} = (0,05/2 ; 86 - 3 - 1 = 0,025 ; 82)$ , maka  $t_{tabel}$  dari  $(0,025 ; 82)$  yaitu 1,98932. Hasil uji t dengan SPSS 20 sebagai berikut:

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji t**

Model	t	Sig.
1 (Constant)	2,361	,021
Gaya Kepemimpinan (X1)	-,094	,925
Lingkungan kerja (X2)	5,934	,000
Kompensasi (X3)	4,121	,000

Sumber: Data primer diolah SPSS 20, 2021

Berdasarkan hasil uji t (parsial) pada tabel 4.16 untuk menguji hipotesis penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut:

**1. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada *franchise* teh poci krisna di Kabupaten Tulungagung**

$H_0$  = Gaya Kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada *franchise* teh poci krisna di Kabupaten Tulungagung.

$H_1$  = Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada *franchise* teh poci krisna di Kabupaten Tulungagung.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diperoleh nilai  $t_{hitung}$  gaya kepemimpinan (X1) sebesar  $-0,094 < 1,98932$  ( $t_{hitung} < t_{tabel}$ ) dan nilai Sig.  $0,925 > 0,05$  ( $sig > 0,05$ ), sehingga  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.

Artinya variabel gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada *franchise* teh poci krisna di Kabupaten Tulungagung

## **2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada *franchise* teh poci krisna di Kabupaten Tulungagung**

$H_0$  = Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada *franchise* teh poci krisna di Kabupaten Tulungagung.

$H_2$  = Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada *franchise* teh poci krisna di Kabupaten Tulungagung.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diperoleh nilai  $t_{hitung}$  lingkungan kerja (X2) sebesar  $5,934 > 1,98932$  ( $t_{hitung} < t_{tabel}$ ) dan nilai Sig.  $0,000 < 0,05$  ( $sig < 0,05$ ), sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Artinya variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada *franchise* teh poci krisna di Kabupaten Tulungagung

## **3. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada *franchise* teh poci krisna di Kabupaten Tulungagung**

$H_0$  = Kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada *franchise* teh poci krisna di Kabupaten Tulungagung.

$H_3$  = Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada *franchise* teh poci krisna di Kabupaten Tulungagung.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diperoleh nilai  $t_{hitung}$  kompensasi (X3) sebesar  $4,121 > 1,98932$  ( $t_{hitung} < t_{tabel}$ ) dan nilai Sig.  $0,000$

$< 0,05$  (sig  $< 0,05$ ), sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Artinya variabel kompensasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada *franchise* teh poci krisna di Kabupaten Tulungagung

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

Uji F (simultan) digunakan untuk mengetahui hubungan secara simultan variabel independen gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Kriteria pengambilan keputusan pada uji F yaitu:

- 1). Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak, berarti  $H_a$  diterima.
- 2) Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima, berarti  $H_a$  ditolak.

Selain itu uji F dapat diketahui dengan melihat taraf signifikansi 5% yaitu:

- 1) Jika nilai Sig  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak, berarti  $H_a$  diterima
- 2) Jika nilai Sig  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima, berarti  $H_a$  ditolak

Nilai  $F_{tabel}$  dicari pada F tabel dengan patokan taraf signifikansi 5% dan derajat bebas  $df_1 = k - 1$  ;  $df_2 = n - k$ . Diperoleh  $df_1 = 3$  ( $df_1 = 4 - 1$ ) dan  $df_2 = 86$  ( $df_2 = 86 - 4$ ). Maka  $F_{tabel} (3 ; 82)$  yaitu 2,72. Dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah variabel independen dan dependen. Berikut hasil uji F menggunakan SPSS 20 sebagai berikut:

**Tabel 4.17**  
**Hasil Uji Hipotesis (Uji F)**

Model	F	Sig.
1 Regression	109,189	,000 <sup>b</sup>
Residual		
Total		

Sumber: data primer yang diolah dengan SPSS 20, 2021

Perumusan Hipotesis :

$H_0$  = Variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada *franchise* teh poci krisna di Kabupaten Tulungagung.

$H_4$  = Variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada *franchise* teh poci krisna di Kabupaten Tulungagung.

Berdasarkan hasil dari uji F diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak berarti  $H_4$  diterima, karena nilai signifikansi  $< 0,05$ . nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $109,189 > 2,72$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_4$  diterima karena nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ . Sehingga disimpulkan bahwa hipotesis 4 teruji yaitu secara simultan variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada *franchise* teh poci krisna di Kabupaten Tulungagung.

### 5. Uji Koefisien determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam mempengaruhi variabel besar kemampuan variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen.  $R^2$  semakin kuat jika mendekati 1, sedangkan  $R^2$  semakin lemah jika mendekati 0. Hasil koefisien determinasi antara gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada *franchise* teh poci krisna di

Kabupaten Tulungagung diolah menggunakan software SPSS 20 yang dijelaskan pada tabel berikut:

**Tabel 4.18**

**Hasil Uji Koefisien diterminasi**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,894 <sup>a</sup>	,800	,792	2,466

Sumber: data primer diolah SPSS 20, 2021

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diketahui pada model summary besarnya nilai korelasi R sebesar 0,894 dan koefisien determinasi diperoleh  $R^2$  sebesar 0,800. Artinya secara serentak variabel gaya kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2), dan kompensasi (X3) mempengaruhi kinerja karyawan (Y) sebesar 80,0% dan sisanya sebesar 20% dipengaruhi oleh variabel lain.