

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

##### 1. Pendekatan Penelitian

Ditinjau dari pendekatan yang digunakan, penelitian dapat dibedakan menjadi dua macam yakni penelitian kuantitatif dan kualitatif. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis regresi linier berganda. Pendekatan kuantitatif lebih berdasar pada data yang dapat dihitung untuk menghasilkan penafsiran kuantitatif yang kokoh.<sup>57</sup>

Menurut Tanzeh pada bukunya, pendekatan kuantitatif bertujuan untuk menguji teori dan membangun fakta, menunjukkan gabungan antar variabel, memberikan deskripsi statistik, menaksir dan meramalkan hasilnya. Desain penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif harus terstruktur, baku, formal, dan dirancang sematang mungkin sebelumnya.<sup>58</sup>

Tujuan dari analisis regresi berganda ini adalah untuk mengetahui besar pengaruh gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ), dan disiplin kerja ( $X_3$ ) terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ).

---

<sup>57</sup>Husein Umar, *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Ed. 2, Cet. 13, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), hal. 38

<sup>58</sup>Ahmad Tenzeh, *Pengantar Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta : Teras), Hlm. 99

## 2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini bentuk hubungannya bersifat sebab-akibat (kausal), yaitu penelitian yang mencari hubungan atau pengaruh sebab-akibat antara variabel bebas (X) terhadap variabel (Y).<sup>59</sup> Dalam penelitian ini menjelaskan apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Tanoshi d/h Mulia Jaya.

## B. Populasi dan Sampel, Teknik Sampling

### 1. Populasi

Menurut Suharsimi Arikunto, populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Apabila seorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi.<sup>60</sup> Sedangkan menurut Sugiyono populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.<sup>61</sup> Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada CV. Tanoshi d/h Mulia Jaya yang berjumlah 231 karyawan.

---

<sup>59</sup> Sugiono, *Cara Mudah Menyusun Skripsi, Tesis dan Disertasi*, (Bandung, ALFABETA, 2016), Hlm. 24

<sup>60</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), hlm. 173

<sup>61</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif& R&D*, (Bandung:Alfabeta, 2011), Hlm. 90

## 2. Sampel

Sampel adalah kelompok kecil individu yang dilibatkan langsung dalam penelitian.<sup>62</sup> Sampel juga disebut sebagai subset (himpunan bagian) dari suatu populasi. Populasi dapat berisi data yang besar sekali jumlahnya yang mengakitbatkan tidak mungkin atau sulit dilakukan pengkajian terhadap seluruh data tersebut sehingga pengkajian dilakukan terhadap perwakilan populasi.<sup>63</sup>

## 3. Teknik Sampling

Dalam penelitian ini, teknik yang diambil menggunakan teknik *probability sampling* dengan menggunakan *sample random sampling*. *Probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota populasi. Alasan menggunakan simple random sampling karena teknik ini memberikan kesempatan yang sama kepada setiap populasi untuk dijadikan sampel.<sup>64</sup> Pengambilan sampel populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

---

<sup>62</sup> Ibnu Hadjar, *Dasar-Dasar Metodologi Kuantitatif Dalam Pendidikan*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 1996), Hlm. 133

<sup>63</sup>Harinaldi, M.Eng, *Prinsip-Prinsip Statistik untuk Teknik dan Sains*, (Jakarta: Penertbit Erlangga, 2005),

<sup>64</sup> Deni Darmawan, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Bandung: PT.RemajaRosdakaryaOffset, 2014), hal. 146

Dimana :

$n$  = sampel

$N$  = populasi

$e$  = perkiraan tingkat kesalahan (10% atau 0,1)

Dalam penelitian ini, jumlah sampel sebab-

CV Tanoshi di rumus *Slovin* adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned} n &= \frac{231}{1 + 231(0,1^2)} \\ &= \frac{231}{1 + 231(0,01)} \\ &= \frac{231}{3,31} \end{aligned}$$

= 69,78 atau digenapkan 70 responnden

Berdasarkan hasil perhitungan diatas dengan jumlah populasi 231 karyawan, maka sampel yang diperlukan dalam penelitian ini sejumlah 70 responden.

### C. Sumber Data, Variable dan Skala Pengukurannya

#### 1. Sumber Data Penelitian

Sumber data dalam penelitian ini adalah subjek yang menyediakan data penelitian atau dari siapa dan dimana data itu diperoleh.<sup>65</sup> Pada dasarnya kegunaan data (setelah diolah dan dianalisis) ialah sebagai dasar yang objektif di dalam proses pembuatan keputusan atau

---

<sup>65</sup> Muharto dan Arisandy Ambarita, M.Kom, *Metode Penelitian Sistem Informasi: Mengatasi Kesulitan Mahasiswa dalam Menyusun Proposal Penelitian*, Ed. 1, Cet. 1, (Yogyakarta: Deepublish, 2016), hal. 82.

kebijaksanaan dalam rangka memecahkan persoalan olah pengambilan keputusan.<sup>66</sup> Sumber data penelitian dapat dikategorikan menjadi dua yaitu :

- a. Sumber Data Primer (langsung), adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti dengan cara terjun langsung ke tempat penelitian. Data ini diperoleh dari penyebaran kuesioner pada karyawan CV. Tanoshi d/h Mulia Jaya. Penyebaran kuesioner dilakukan secara langsung dengan tetap mematuhi protokol kesehatan. Adapun kuesioner yang dibagikan berisi seputar tema dari penelitian yang terkait dan juga terdapat skor ataupun nilai pada setiap jawabannya.
- b. Sumber Data Sekunder (tidak langsung), adalah data yang diperoleh dari sumber kedua, biasanya diperoleh dari perpustakaan atau dari laporan penelitian terdahulu. Data skunder penelitian ini diperoleh dari buku, jurnal, laporan-laporan penelitian terdahulu.

## 2. Variable Penelitian

Menurut Sugiyono, variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.<sup>67</sup> Variabel adalah fenomena yang bervariasi dalam bentuk kualitas, kuantitas, mutu standart dan

---

<sup>66</sup> Syafrizal Helmi Situmorang, *Analisis Data : Untuk Riset Manajemen dan Bisnis*, (Medan : USU Press, 2010), hlm. 1

<sup>67</sup> Sandu Siyoto dan M. Ali Sodik, *Dasar Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015), hal 50.

sebagainya. Variabel mempunyai bermacam-macam bentuk menurut hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lainnya, yaitu.<sup>68</sup>

a. Variabel Independen

Variabel independen (X) adalah variabel yang dapat mempengaruhi perubahan dalam variabel dependen dan mempunyai hubungan yang positif ataupun yang negative bagi variabel dependen nantinya. Variabel independen juga sering disebut sebagai variabel bebas atau variabel yang mempengaruhi.<sup>69</sup> Pada penelitian ini variabel independennya adalah Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>), Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>), dan Disiplin Kerja (X<sub>3</sub>).

b. Variabel Dependen

Variabel dependen (Y) adalah variabel yang menjadi perhatian utama dalam sebuah pengamatan. Tujuan penelitian adalah memahami dan membuat variabel itu terikat, menjelaskan variabilitasnya atau memprediksinya. Variabel dependen sering juga disebut dengan variabel terikat atau variabel terpengaruh.<sup>70</sup> Dalam penelitian ini variabel dependennya adalah Kinerja Karyawan(Y).

---

<sup>68</sup> Husein Umar, *Metode Penelitian...* hlm 47-48

<sup>69</sup> Syafizal Helmi Situmorang, dkk., *Analisis Data : Untuk Riset....* Hlm. 8

<sup>70</sup> *Ibid*

### 3. Skala Pengukuran

Skala pengukuran adalah acuan pengukuran yang akan digunakan peneliti untuk mengukur variabel penelitian. Skala pengukuran akan menghasilkan data yang akan dianalisis lebih lanjut guna menjawab tujuan penelitian.<sup>71</sup> Dalam penelitian ini menggunakan skala *likert*. Penggunaan metode ini adalah salah satu cara yang paling sering digunakan dalam menentukan skor. Responden akan diberikan daftar pertanyaan sebagai alat untuk mengumpulkan data atau informasi. Jawaban yang diberikan responden berupa pilihan dari lima alternatif yang ada, yaitu:

- a. Sangat Sejutu (SS) diberi skor 5
- b. Setuju (S) diberi skor 4
- c. Netral (N) diberi skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) diberi skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1

## D. Teknik Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian

### 1. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara-cara yang dapat digunakan peneliti untuk mengumpulkan data. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

---

<sup>71</sup> Slamet Riyanto dan Andhita Hatmawan, *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen*, (Yogyakarta : Penerbit Deepublish, 2020), Hlm. 23

a. Observasi

Menurut Sutrisno Hadi, observasi merupakan proses pengamatan dan penyelidikan disertai dengan pencatatan yang sistematis fenomena-fenomena yang diselidiki.<sup>72</sup>

b. Angket / Kuesioner

Angket/kuesioner merupakan suatu pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas daftar pertanyaan atau pernyataan tersebut.<sup>73</sup>

c. Dokumentasi

Pengumpulan data dari dokumen merupakan pengumpulan data dari hasil catatan yang dilakukan pada waktu lampau seperti study kepustakaan. Pada study kepustakaan, penulis berusaha mengumpulkan informasi mengenai teori-teori yang berkaitan dengan penelitian yaitu dengan membaca literatur atau buku yang ada dipustaka.<sup>74</sup>

## 2. Instrument Penelitian

Instrument penelitian adalah alat yang digunakan untuk pengumpulan data yang dibutuhkan agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik, dalam arti lebih cermat, lengkap, dan sistematis sehingga lebih mudah diolah. Data yang dikumpulkan

---

<sup>72</sup> Sutrisno Hadi, *Metodologi Research I*, (Yogyakarta : YPPF UGM, 1987), Hlm 136

<sup>73</sup> Husein Umar, *Metode Penelitian...* hlm 47-48

<sup>74</sup> Asep Saepul Hamdi dan E Baharuddin, "*Metode Penelitian Kuantitatif Aplikadi Dalam Pendidikan*", (Yogyakarta: Deepublish, 2014), hal 50.

dalam penelitian digunakan untuk menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan yang telah dirumuskan, karena data yang diperoleh akan dijadikan landasan dalam mengambil kesimpulan. Pada penelitian ini peneliti menggunakan instrumen berupa kuesioner/angket.

Untuk mempermudah penyusunan instrument penelitian, maka perlu digunakan kisi-kisi instrument yaitu :

**Tabel 3.1**  
**Kisi-Kisi Instrument Penelitian**

No	Variabel	Indikator	Item Pernyataan
1.	Gaya kepemimpinan (X1) (Siagan Sondang P, Teori dan Praktek Kepemimpinan, (Jakarta : Rineka Cipta, 2003))	a. Iklim saling mempercayai	1. Saya diberikan kepercayaan oleh pemimpin dalam melakukan pekerjaan sesuai bidang saya
		b. Penghargaan terhadap ide bawahan	2. Pemimpin menerima kritik dan saran yang diberikan oleh karyawan demi kepentingan pekerjaan
		c. Perhatian pada kesejahteraan bawahan	3. Pemimpin memberikan gaji sesuai dengan kinerja karyawan
		d. Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan	4. Pemimpin memberikan fasilitas kerja untuk karyawan sesuai pada bidangnya masing-masing
		e. Memperhitungkan faktor kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dipercayakan kepadanya	5. Pemimpin memberikan intruksi yang jelas dan tegas
2.	Motivasi Kerja (X2) (Melly Julista, Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Pada Kinerja	a. Arah Perilaku ( <i>Direction of Behavior</i> )	1. Saya membina hubungan baik dengan rekan kerja
			2. Saya membina hubungan baik dengan rekan kerja
		b. Tingkat Usaha ( <i>Level of Effort</i> )	3. Saya menyukai apabila diberikan tanggung jawab pribadi untuk melakukan pekerjaan
			4. Saya dapat bekerja sama dengan tim

	Karyawan Bagian Toko Pt Anak Jaya Bapak Sejahtera, Agora, Vol 3, No 1, 2015))	c. Tingkat Kegigihan ( <i>Level of Persistence</i> )	5. Saya selalu menyelesaikan tugas yang diberikan pemimpin sesuai jadwal yang ditentukan
3.	Disiplin Kerja (X3) (Edi Sutisno, Sistem dan Prosedur Kerja, (Jakarta : Bumi Aksara, 2011))	a. Taat terhadap aturan waktu	1. Saya datang dan pulang kerja tepat waktu sesuai jadwal yang ditentukan
		b. Taat terhadap peraturan perusahaan	2. Saya melakukan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya
		c. Taat terhadap aturan perilaku dalam bekerja	3. Saya selalu mentaati peraturan yang ditetapkan perusahaan
		d. Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan	4. Saya ikut merawat dan menjaga fasilitas yang diberikan perusahaan 5. Saya selalu mengerjakan tugas penuh dengan tanggungjawab
4.	Kinerja Karyawan (Y) (Stephen P Robbins, Perilaku Organisasi Jilid II, (Jakarta : Prenhalindo, 2006))	a. Kualitas	1. Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan intruksi pedoman dan prosedur kerja yang telah ditetapkan
		b. Kuantitas	2. Saya memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada saya
		c. Ketepatan waktu	3. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang telah ditentukan
		d. Efektivitas	4. Saya menggunakan fasilitas perusahaan sesuai porsi kinerja
		e. Kemandirian	5. Saya memiliki pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan sehingga memudahkan pekerjaan yang saya kerjakan

### E. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data adalah kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Teknik analisis data merupakan cara untuk menganalisa data yang diperoleh dengan tujuan untuk menguji rumusan masalah. Analisa data bertujuan untuk menyusun data dalam cara

yang bermakna sehingga dapat dipahami.<sup>75</sup> Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas menurut Sugiyono adalah derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti.<sup>76</sup> Dikatakan valid jika kuesioner mampu mengungkapkan apa yang telah diukur oleh pertanyaan pada kuesioner tersebut. Uji validitas ini dimaksud untuk mengetahui seberapa cermat test atau pengujian melakukan fungsi ukurannya.

Metode yang sering digunakan untuk pengujian validitas kuesioner adalah korelasi produk momen (*Pearson's Product Moment Correlation*), yaitu dengan menghitung korelasi antara skor item pertanyaan dengan skor total. Perhitungan uji validitas ini dapat menggunakan bantuan computer dengan program SPSS 16. Hasilnya akan dibandingkan dengan *critical value* pada tabel ini nilai r dengan taraf signifikansi 5% dan jumlah sampel yang ada. Apabila hasil perhitungan korelasi produk *moment* lebih besar dari *critical value*, maka instrumen ini dinyatakan valid. Sebaliknya apabila skor item kurang dari *critical value*, maka instrumen ini dinyatakan tidak valid.

---

<sup>75</sup> Syafizal Helmi Sitomurang, *Analisis Data...* Hlm. 9

<sup>76</sup> Sugiono, *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*, (Bandung : Alfabeta, 2016), Hlm. 361

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah derajat ketetapan atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrument pengukuran.<sup>77</sup> Uji ini berguna untuk menetapkan apakah instrumen (kuesioner) dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama. Misalnya seseorang yang telah mengisi kuesioner dimintakan mengisi lagi karena kuesioner pertama hilang. Isian kuesioner pertama dan kedua haruslah sama atau dianggap sama.

Reliabilitas instrument diperlukan untuk mendapatkan data sesuai dengan tujuan pengukuran. Untuk mencapai hal tersebut, dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan metode *Alpha Cronbach's* diukur berdasarkan skala *Alpha Cronbach* 0 sampai 1. Jika skala tersebut dikelompokkan dalam lima kelas dengan rank yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- 1) Nilai alpha Cronbach 0,00 s.d 0,20 berarti kurang reliable.
- 2) Nilai alpha Cronbach 0,21 s.d 0,40 berarti sedikit reliable.
- 3) Nilai alpha Cronbach 0,41 s.d 0,60 berarti cukup reliable.

---

<sup>77</sup> Husain Umar, *Research Methods In Finance And Banking*, (Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama), Hlm. 132

- 4) Nilai alpha Cronbach 0,61 s.d 0,80 berarti reliable.
- 5) Nilai alpha Cronbach 0,81 s.d 0,100 berarti sangat reliable.

### 3. Uji Asumsi Klasik

Tujuan uji asumsi klasik ini adalah untuk mengetahui apakah data mengalami penyimpangan atau tidak. Uji asumsi klasik terdiri dari :

#### a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas timbul akibat adanya hubungan kausal antara dua variabel bebas atau lebih karena adanya kenyataan bahwa variabel penjelas atau lebih bersama-sama dipengaruhi oleh variabel ketiga dari luar model tersebut. Uji multikolinieritas bertujuan menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika variabel bebas berkorelasi maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal sendiri adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas = 0.

Untuk mendeteksi adanya multikolinieritas, Nugroho menyatakan jika nilai *variance inflation factor* (VIF) tidak lebih dari 10, maka model terbatas dari

multikolinieritas.<sup>78</sup> VIF disini maksudnya adalah suatu estimasi berapa besar multikolinieritas meningkatkan varian pada suatu koefisien estimasi sebuah variabel penjelas. VIF yang tinggi menunjukkan bahwa multikolinieritas telah menaikkan sedikit pada koefisien estimasi, akibatnya dapat menurunkan nilai t.

Hipotesa yang digunakan dalam uji multikolinieritas adalah:

$H_0$  : tidak ada multikolinieritas

$H_a$  : ada multikolinieritas

Dasar pengambilan keputusan adalah :

Jika  $VIF > 10$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

Jika  $VIF < 10$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak

#### b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik *heteroskedastisitas*, yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Jika varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, disebut homoskedastisitas, sementara itu untuk varians yang beda disebut heteroskedastisitas.<sup>79</sup> Sedangkan untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari pola gambar *Scatterplot*

---

<sup>78</sup> Agus Eko Sujianto, *Aplikasi Statistik Dengan Spss 16.0*, (Jakarta : Prestasi Pustakarya, 2009), Hlm. 78

<sup>79</sup>Husein Umar, *Metode Penelitian...* hlm. 179

model tersebut. Tidak terdapat heteroskedastisitas jika: (1) penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola; (2) titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0 dan (3) titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen, atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Model regresi yang baik hendaknya berdistribusi normal atau mendekati normal. Uji ini diperlukan karena semua perhitungan *statistic parametric* memiliki asumsi normalitas sebaran. Dengan pedoman jika Nilai sig. Atau signifikansi  $< 0,05$  (kurang dari 0,05) maka dapat dikatakan distribusi data tidak normal dan apabila Nilai sig. atau signifikansi  $> 0,05$  (lebih dari 0,05), maka distribusi data adalah normal. sedangkan untuk mendeteksi normalitas data digunakan dengan pendekatan *kolmogorov-swirnow*.

d. Uji Regresi Linier Berganda

Setelah data penelitian berupa jawaban responden atas angket yang dibagikan dikumpulkan, selanjutnya dilakukan analisis data dengan berpedoman pada analisis regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + b_3 x_3 + e$$

Dimana: Y = Kinerja Karyawan

a = konstanta

$b_1, b_2, b_3$  = Koefisien korelasi ganda

$X_1$  = Gaya Kepemimpinan

$X_2$  = Motivasi Kerja

$X_3$  = Disiplin Kerja

e = *error of term*

e. Uji Hipotesis

Hipotesis adalah suatu proporsi, kondisi atau prinsip yang dianggap benar dan barangkali tanpa keyakinan, agar bisa ditarik suatu konsekuensi yang logis dengan cara ini kemudian diadakan pengujian tentang kebenarannya dengan menggunakan data yang ada.

- 1) Uji-t (parsial), bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen dengan secara parsial. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel masing-masing independen yaitu : gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan, maka nilai signifikan t dibandingkan dengan derajat kepercayaannya.

- a) Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima, artinya variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan CV. Tanoshi.
- b) Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  tidak dapat diterima, artinya variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan CV. Tanoshi.

## 2) Uji F

Uji F digunakan untuk menguji salah satu hipotesis di dalam suatu penelitian yang menggunakan analisis regresi linear berganda. Dalam penelitian ini pengujian hipotesis secara simultan (uji F) bertujuan untuk mengukur besarnya pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Tanoshi.

## f. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dapat menjelaskan variasi variabel dependen dilihat melalui Adjust R. Semakin besar angka  $R^2$  maka semakin baik model yang digunakan untuk menjelaskan hubungan variabel bebas terhadap variabel

terikat. Jika  $R^2$  semakin kecil berarti semakin lemah model tersebut untuk menjelaskan dari variabel terikatnya.<sup>80</sup>

---

<sup>80</sup> Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2007), hal. 87

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN**

#### **A. Gambaran Umum Objek Penelitian**

##### **1. Profil Usaha CV. Tanoshi**

Bapak Adi Wibowo Chandra merupakan pendatang asal Nganjuk yang memulai bisnisnya di Tulungagung sejak tahun 1999 dengan mendirikan usaha perdagangan bernama Mulia Jaya. Awal berdirinya Mulia Jaya terletak di Jln. Adi Sucipto Kel. Kenayan Tulungagung. Seiring berjalannya waktu, Bapak Adi memutuskan untuk mengubah nama Mulia Jaya menjadi CV. Tanoshi dikarenakan faktor ijin hak cipta nama dan logo usaha.

CV. Tanoshi merupakan perusahaan dibidang perdagangan dimana difokuskan sebagai supplier bagi usaha sembako dan atau toko kelontong di area Tulungagung. Bisnisnya mulai berkembang pesat hingga pada tahun 2003, CV. Tanoshi mendirikan cabang usaha di daerah pasar Ngemplak, kemudian mendirikan cabang di Lembu peteng, Jeli, dan Jepun. Setelah mendirikan cabang di Tulungagung, CV. Tanoshi memperluas area perdagangannya di kota Blitar dan Nganjuk. Adapun alamat lengkap setiap depo atau cabang yakni :

- a. Jl. Laksda Adi Sucipto No. 1, Kenayan, Kec. Tulungagung, Kab. Tulungagung.
- b. Dsn. Jeli RT/RW 04/01 Kec. Karangrejo Kab. Tulungagung.

- c. Jl. Abdul Fattah barat, Ngemplak, Tulungagung.
- d. Jl. Soekarno – Hatta, Terteck, Kutoanyar Kec. Tulungagung, Kab. Tulungagung.
- e. Jl. Jati No. 24, Kec. Sukerejo, Kota Blitar.
- f. Jl. A. Yani No. 221Rt/Rw 03/ 08, Payaman Nganjuk.

Seiring berjalannya waktu karyawan semakin bertambah dan rata-rata berdomisili Tulungagung. Penambahan jumlah karyawan ini dikarenakan meningkatnya transaksi yang dilakukan Tanoshi per harinya. Semakin bertambahnya jumlah transaksi, Tanoshi memerlukan tenaga kerja yang lebih agar dapat memberikan pelayanan yang lebih baik.

Selain transaksi secara langsung disetiap cabang, Tanoshi juga menyediakan layanan antar barang dengan jumlah pembelian besar. Fasilitas yang ditawarkan ini, biasanya diperuntukkan pedagang grosir atau toko kelontong. Hal ini mempermudah pembeli dari luar kota Tulungagung dan di area Tulungagung yang mengalami kesulitan dalam armadanya. Dalam sehari, Tanoshi dapat mengeluarkan sekitar 30 angkutan barang dan tersebar di area Tulungagung, Blitar, Trenggalek, Ponorogo, dan Madiun.

Tanoshi sudah memiliki sistem yang tertata meskipun mengalami 4 kali pergantian sistem dalam mengelola perusahaan. Hal ini dilakukan agar Tanoshi terus mengikuti perkembangan zaman dengan didukung

teknologi yang lebih canggih. Sistem yang dijalankan tersebut berfungsi untuk mendata keluar masuknya barang.

## 2. Visi dan Misi

### a) Visi CV. Tanoshi

Meningkatkan kesejahteraan bersama melalui kegiatan usaha sesuai dengan jiwa dan semangat seduluran berdasarkan Pancasila, UUD 1945 dan nilai-nilai leluhur bangsa Indonesia.

### b) Misi CV. Tanoshi

- 1) Merubah mindset internal agar memiliki cakrawala dan wawasan yang luas dan maju.
- 2) Systemnable atau menggunakan system berbasis komputer.
- 3) Menjaring konsumen melalui komunikasi tanpa batas dan bukan komunikasi SOP / robot.
- 4) Membuat “letupan-letupan kecil” di semua cabang berupa event.
- 5) Memperhatikan rasio cover atau rata-rata kunjungan.
- 6) Mewujudkan tampilan modern dan menarik.
- 7) Membentuk team work yang handal dengan prinsip “*The Right Man In The Right Place*”.
- 8) Melakukan strategi-strategi yang inovatif.
- 9) Membuka studi banding dimanapun untuk kemajuan perusahaan.
- 10) Meminimalkan *cost ratio* atau biaya rata-rata.

11) DII, yang dirasa perlu dikembangkan.

### **3. Tugas Pokok Bagian**

#### **a. Kepala depo**

- 1) Membuat sebuah perencanaan (plan) tentang pengelolaan gudang, mulai dari pengadaan barang sampai dengan pendistribusian barang finish good ke pelanggan.
- 2) Mengawasi dan mengendalikan operasional gudang sehari-hari dengan baik.
- 3) Mampu tampil sebagai pemimpin bagi semua tim gudang.
- 4) Memastikan semua SOP (prosedur) kerja gudang di laksanakan dengan baik, yakni penerimaan barang, penyimpanan barang, dan pengiriman barang.
- 5) Memastikan dan mengawasi serta mengendalikan arus keluar masuk barang di lengkapi dengan dokumen pendukung secara lengkap.
- 6) Memastikan stock barang sesuai dengan kebutuhan agar tidak terjadi over capacity dan menjadi dead stock.
- 7) Memastikan semua pekerjaan gudang dijalankan sesuai dengan ketentuan dan instruksi kerja yang telah ditetapkan.
- 8) Bertanggung jawab melakukan perhitungan stock (*Stock Opname*) berdasarkan periode yang ditetapkan dan

melakukan rekonsiliasi data jika terjadi ketidaksesuaian antara hasil *stock opname* dengan fisik barang.

9) Bertanggung jawab keatasan atas laporan laporan yang ada di gudang.

b. Kepala bagian

1) Bertugas untuk mengawasi arus keluar masuk barang yang menjadi tanggung jawabnya.

2) Menjaga agar jumlah barang dengan faktur yang ada sesuai.

3) Bertanggung jawab atas ketersediaan stock atas barang yang ia awasi.

c. Helper

1) Memeriksa pemuatan dan pembongkaran barang dari transportasi yang digunakan.

2) Mendata jumlah barang yang masuk dan keluar sesuai lembar SOP dan kontrol perusahaan.

3) Melakukan pemeriksaan dan screening kualitas barang apakah dalam kondisi baik atau buruk.

4) Menyiapkan barang atau packing yang sesuai pesanan berdasarkan surat jalan.

5) Menjaga kebersihan dan kerapian gudang supaya barang yang tersimpan terjamin kebersihan dan keamanannya.

d. Kasir

1) Melayani transaksi pembelian.

- 2) Melakukan pembungkusan barang.
- 3) Memberikan informasi yang dibutuhkan pembeli.
- 4) Bertanggung jawab penuh atas uang transaksi yang masuk.

e. Pramuniaga

- 1) Bertanggung jawab atas masing masing rak.
- 2) Menata dan mendisplay produk.
- 3) Memberikan label harga.
- 4) Bertanggung jawab atas kebersihan raknya.
- 5) Membantu dalam packing di kasir.

## **B. Profil Responden**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Tanoshi dimana jumlah sampel yang dijadikan responden sebanyak 70 karyawan. Setiap responden diberikan angket untuk memberikan jawaban atas pernyataan yang telah disediakan yang diukur dengan menggunakan *skala likert*.

## **C. Data Karakteristik Responden**

Identitas responden dalam penelitian ini diidentifikasi berdasarkan faktor-faktor demografi yang meliputi : usia, jenis kelamin, dan pendidikan terakhir.

### 1. Usia Responden

Adapun data mengenai usia responden adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Berdasarkan Usia Responden**

No.	Usia	Frekuensi	Persentase
1.	18 Tahun	2	2.9%
2.	19 Tahun	13	18.6%
3.	20 Tahun	4	5.7%
4.	21 Tahun	4	5.7%
5.	22 Tahun	4	5.7%
6.	23 Tahun	6	8.6%
7.	24 Tahun	8	11.4%
8.	25 Tahun	7	10%
9.	26 Tahun	8	11.4%
10.	27 Tahun	2	2.9%
11.	28 Tahun	1	1.4%
12.	29 Tahun	2	2.9%
13.	30 Tahun	1	1.4%
14.	31 Tahun	1	1.4%
15.	32 Tahun	2	2.9%
16.	33 Tahun	2	2.9%
17.	34 Tahun	2	2.9%
18.	35 Tahun	1	1.4%
Jumlah		70	100%

*Sumber Hasil Pengolahan Data Primer, 2021*

Berdasarkan tabel 4.1 tersebut diketahui tentang usia responden karyawan CV. Tanoshi yang diambil sebagai responden menunjukkan bahwa dari 70 responden mayoritas responden adalah berusia 18-25 tahun yaitu sebanyak 30 orang (43%). Sedangkan sisanya berusia 15-20 tahun sebanyak 19 orang (27%), usia 25-30 tahun sebanyak 13 orang (19%), usia 31-35 tahun sebanyak 8 orang (11%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan CV. Tanoshi berusia 20-25 tahun.

## 2. Jenis Kelamin Responden

Adapun data mengenai karakteristik jenis kelamin responden dari CV. Tanoshi adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.2****Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin Responden**

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1.	Laki-laki	19	27.1%
2.	Perempuan	51	72.9%
Jumlah		70	100%

*Sumber Hasil Pengolahan Data Primer, 2021*

Berdasarkan tabel 4.2, diketahui bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan dengan jumlah 51 orang (71%), sedangkan sisanya yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 20 orang (29%). Berdasarkan deskripsi responden menunjukkan bahwa karyawan perusahaan CV. Tanoshi di dominasi oleh perempuan. Pendidikan Terakhir Responden

**Tabel 4.3****Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir Responden**

No.	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
1.	SMP	2	2.9%
2.	SMA	63	90%
3.	S1	5	7.1%
Jumlah		70	100%

*Sumber Hasil Pengolahan Data Primer, 2021*

Berdasarkan tabel data diatas, diketahui bahwa responden berdasarkan pendidikan terakhir pada karyawan CV. Tanoshi didominasi oleh lulusan SMA sederajat yaitu sebanyak 64 responden atau (92%), kemudian disusul lulusan S1 sebanyak 5 responden atau (7%) dan lulusan SMP sebanyak 1 orang atau (1%).

#### D. Deskripsi Variabel

Penelitian ini menggunakan 3 variabel bebas, yaitu gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ) dan disiplin kerja ( $X_3$ ). Sedangkan 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan ( $Y$ ) pada karyawan CV. Tanoshi. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui gambaran tanggapan responden sebagai berikut :

##### 1. Variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ )

Variabel gaya kepemimpinan diukur dengan 5 item pertanyaan. Adapun distribusi presentase jawaban responden terhadap pertanyaan dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel 4.4**

**Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ )**

Item	Skor jawaban										Total Skor	Rata-Rata Skor
	5 (SS)		4 (S)		3 (N)		2 (TS)		1 (STS)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
X1.1	32	45,7%	22	31,4%	7	10%	9	12,9%	0	0%	287	4,1
X1.2	23	32,9%	21	30%	20	28,6%	6	8,6%	0	0%	271	3,87
X1.3	21	30%	24	34,3%	19	27,1%	6	8,6%	0	0%	270	3,85
X1.4	31	43,3%	20	28,6%	11	15,7%	8	11,4%	0	0%	284	4,05
X1.5	23	32,9%	26	37,1%	13	18,6%	8	11,4%	0	0%	274	3,91
Jumlah Nilai Skor											1386	19,8
Rata-Rata Total Skor											277,2	3,96

Sumber: Hasil dari data penelitian (Angket), 2021

Berdasarkan 4.4 dapat diketahui bahwa variabel Gaya Kepemimpinan  $X_1$  yaitu mengenai saya diberikan kepercayaan oleh pemimpin dalam

melakukan pekerjaan sesuai bidang yang diberikan (X1.1), sebanyak 32 responden (45,7%) menyatakan sangat setuju. Kemudian 22 responden (31,4%) menyatakan setuju, 7 responden (10%) menyatakan netral. 9 responden (12,9%) menyatakan tidak setuju. Dari hal tersebut dapat diartikan bahwa responden cenderung setuju dengan pernyataan mengenai saya diberikan kepercayaan oleh pemimpin dalam melakukan pekerjaan sesuai bidang yang diberikan.

Pada item X1.2 yaitu mengenai pemimpin menerima kritik dan saran yang diberikan karyawan demi kepentingan pekerjaan, sebanyak 23 responden (32,9%) menyatakan sangat setuju. Kemudian 21 responden (30%) menyatakan setuju, 20 responden (28,6%) menyatakan netral. 6 responden (8,6%) menyatakan tidak setuju. Dari hal tersebut dapat diartikan bahwa responden cenderung setuju dengan pernyataan mengenai pemimpin menerima kritik dan saran yang diberikan karyawan demi kepentingan pekerjaan.

Pada item X1.3 yaitu mengenai pemimpin memberikan gaji sesuai dengan kinerja karyawan, sebanyak 21 responden (30%) menyatakan sangat setuju. Kemudian 24 responden (34,3%) menyatakan setuju, 19 responden (27,1%) menyatakan netral. 6 responden (8,6%) menyatakan tidak setuju. Dari hal tersebut dapat diartikan bahwa responden cenderung setuju dengan pernyataan mengenai pemimpin memberikan gaji sesuai dengan kinerja karyawan.

Pada item X1.4 yaitu mengenai pemimpin memberikan fasilitas kerja untuk karyawan sesuai pada bidangnya masing-masing, sebanyak 31 responden (43,1%) menyatakan sangat setuju. Kemudian 20 responden (28,6%) menyatakan setuju, 11 responden (15,7%) menyatakan netral dan 8 responden (11,4%) menyatakan tidak setuju. Dari hal tersebut dapat diartikan bahwa responden cenderung setuju dengan pernyataan mengenai pemimpin memberikan fasilitas kerja untuk karyawan sesuai pada bidangnya masing-masing.

Pada item X1.5 yaitu mengenai pemimpin memberikan intruksi yang jelas dan tegas, sebanyak 23 responden (32,9%) menyatakan sangat setuju. Kemudian 26 responden (37,1%) menyatakan setuju, 13 responden (18,6%) menyatakan netral dan 8 responden (11,4%) menyatakan tidak setuju. Dari hal tersebut dapat diartikan bahwa responden cenderung setuju dengan pernyataan mengenai pemimpin memberikan intruksi yang jelas dan tegas.

Dapat disimpulkan bahwa total skor tertinggi untuk gaya kepemimpinan adalah pada item X1.1 yaitu saya diberikan kepercayaan oleh pemimpin dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan bidang yang diberikan dengan total skor 387 atau rata-rata skor 4,1. Sedangkan total skor terendah pada item X1.3 yaitu pemimpin memberikan gaji sesuai dengan kinerja karyawan.

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

Variabel motivasi kerja diukur dengan 5 item pertanyaan. Adapun distribusi presentase jawaban responden terhadap pertanyaan dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel 4.5**  
**Deskripsi Variabel Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>)**

Item	Skor Jawaban											
	5 (SS)		4 (S)		3 (N)		2 (TS)		1 (STS)		Total Skor	Rata-rata Skor
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
X2.1	31	44,3 %	23	32,9 %	8	11,4 %	8	11,4 %	0	0%	287	4,1
X2.2	34	48,6 %	20	28,6 %	9	12,9 %	7	10%	0	0%	291	4,15
X2.3	31	44,3 %	19	27,1 %	13	18,6 %	7	10%	0	0%	284	4,05
X2.4	29	41,4 %	22	31,4 %	11	15,7 %	8	11,4 %	0	0%	282	4,02
X2.5	26	37,1 %	27	38,6 %	9	12,9 %	8	11,4 %	0	0%	281	4,01
Jumlah Nilai Skor											1425	20,3
Rata-Rata Total Skor											285	4,06

Sumber: Hasil dari data penelitian (Angket), 2021

Berdasarkan 4.5 dapat diketahui bahwa variabel Motivasi Kerja X<sub>2</sub> yaitu mengenai saya membina hubungan baik dengan rekan kerja (X2.1), sebanyak 31 responden (44,3%) menyatakan sangat setuju. Kemudian 23 responden (32,9%) menyatakan setuju, 8 responden (11,4%) menyatakan netral dan 8 responden (11,4%) menyatakan tidak setuju. Dari hal tersebut dapat diartikan bahwa responden cenderung setuju dengan pernyataan mengenai saya membina hubungan baik dengan rekan kerja.

Pada item X2.2 yaitu mengenai saya berusaha untuk mengerjakan tugas dengan lebih baik setiap harinya, sebanyak 34 responden (48,6%) menyatakan sangat setuju. Kemudian 20 responden (28,6%) menyatakan setuju, 9 responden (12,9%) menyatakan netral dan 7 responden (10%) menyatakan tidak setuju. Dari hal tersebut dapat diartikan bahwa responden cenderung setuju dengan pernyataan mengenai saya berusaha untuk mengerjakan tugas dengan lebih baik setiap harinya.

Pada item X2.3 yaitu mengenai saya menyukai apabila diberikan tanggung jawab pribadi untuk melakukan pekerjaan, sebanyak 31 responden (30%) menyatakan sangat setuju. Kemudian 19 responden (27,1%) menyatakan setuju, 13 responden (18,6%) menyatakan netral dan 7 responden (10%) menyatakan tidak setuju. Dari hal tersebut dapat diartikan bahwa responden cenderung setuju dengan pernyataan mengenai saya menyukai apabila diberikan tanggung jawab pribadi untuk melakukan pekerjaan.

Pada item X2.4 yaitu mengenai saya dapat bekerja sama dengan tim, sebanyak 29 responden (41,4%) menyatakan sangat setuju. Kemudian 22 responden (31,4%) menyatakan setuju, 11 responden (15,7%) menyatakan netral dan 8 responden (11,4%) menyatakan tidak setuju. Dari hal tersebut dapat diartikan bahwa responden cenderung setuju dengan pernyataan mengenai saya dapat bekerja sama dengan tim.

Pada item X2.5 yaitu mengenai saya selalu menyelesaikan tugas yang diberikan pemimpin sesuai dengan jadwal yang ditentukan, sebanyak

26 responden (37,1%) menyatakan sangat setuju. Kemudian 27 responden (38,6%) menyatakan setuju, 9 responden (12,9%) menyatakan netral dan 8 responden (11,4%) menyatakan tidak setuju. Dari hal tersebut dapat diartikan bahwa responden cenderung setuju dengan pernyataan mengenai saya selalu menyelesaikan tugas yang diberikan pemimpin sesuai dengan jadwal yang ditentukan.

Dapat disimpulkan bahwa total skor tertinggi untuk motivasi kerja adalah pada item X2.2 yaitu saya berusaha untuk mengerjakan tugas dengan lebih baik setiap harinya dengan total skor 291 atau rata-rata skor 4,15. Sedangkan total skor terendah pada item X2.5 yaitu saya selalu menyelesaikan tugas yang diberikan pemimpin sesuai dengan jadwal yang ditentukan dengan total skor 281.

### **3. Variabel Disiplin Kerja (X<sub>3</sub>)**

Variabel disiplin kerja diukur dengan 5 item pertanyaan. Adapun distribusi presentase jawaban responden terhadap pertanyaan dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel 4.6**  
**Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (X<sub>3</sub>)**

Item	Skor Jawaban										Total Skor	Rata-rata Skor
	5 (SS)		4 (S)		3 (N)		2 (TS)		1 (STS)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
X3.1	28	40%	24	34,3%	9	12,9%	9	12,9%	0	0%	281	4,01
X3.2	30	42,9%	25	35,7%	10	14,3%	5	7,1%	0	0%	290	4,14
X3.3	29	41,4%	24	34,3%	9	12,9%	8	11,4%	0	0%	284	4,05
X3.4	28	40%	25	35,7%	10	14,3%	7	10%	0	0%	284	4,05
X3.5	28	40%	25	35,7%	8	11,4%	9	12,9%	0	0%	282	4,02
Jumlah Nilai Skor											1421	20,3
Rata-Rata Total Skor											284,2	4,06

Sumber: Hasil dari data penelitian (Angket), 2021

Berdasarkan 4.6 dapat diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja X<sub>3</sub> yaitu mengenai saya datang dan pulang kerja tepat waktu sesuai jadwal yang ditentukan (X3.1), sebanyak 28 responden (40%) menyatakan sangat setuju. Kemudian 24 responden (34,9%) menyatakan setuju, 9 responden (12,9%) menyatakan netral dan 9 responden lainnya (12,9%) menyatakan tidak setuju. Dari hal tersebut dapat diartikan bahwa responden cenderung setuju dengan pernyataan saya datang dan pulang kerja tepat waktu sesuai jadwal yang ditentukan.

Pada item X3.2 yaitu mengenai saya melakukan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya, sebanyak 30 responden (42,9%) menyatakan sangat setuju. Kemudian 25 responden (35,7%) menyatakan setuju, 10 responden (14,3%) menyatakan netral dan 5 responden (7,1%)

menyatakan tidak setuju. Dari hal tersebut dapat diartikan bahwa responden cenderung setuju dengan pernyataan mengenai saya melakukan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya.

Pada item X3.3 yaitu mengenai saya selalu mentaati peraturan yang ditetapkan perusahaan, sebanyak 29 responden (41,4%) menyatakan sangat setuju. Kemudian 24 responden (34,3%) menyatakan setuju, 9 responden (12,9%) menyatakan netral dan 8 responden (11,4%) menyatakan tidak setuju. Dari hal tersebut dapat diartikan bahwa responden cenderung setuju dengan pernyataan mengenai saya selalu mentaati peraturan yang ditetapkan perusahaan.

Pada item X3.4 yaitu mengenai saya ikut merawat dan menjaga fasilitas yang diberikan perusahaan, sebanyak 28 responden (40%) menyatakan sangat setuju. Kemudian 25 responden (35,7%) menyatakan setuju, 10 responden (14,3%) menyatakan netral dan 7 responden (10%) menyatakan tidak setuju. Dari hal tersebut dapat diartikan bahwa responden cenderung setuju dengan pernyataan mengenai saya ikut merawat dan menjaga fasilitas yang diberikan perusahaan

Pada item X3.5 yaitu mengenai saya selalu mengerjakan tugas penuh dengan tanggung jawab, sebanyak 28 responden (40%) menyatakan sangat setuju. Kemudian 25 responden (35,7%) menyatakan setuju, 8 responden (11,4%) menyatakan netral dan 9 responden (12,9%) menyatakan tidak setuju. Dari hal tersebut dapat diartikan bahwa

responden cenderung setuju dengan pernyataan mengenai saya selalu mengerjakan tugas penuh dengan tanggung jawab.

Dapat disimpulkan bahwa total skor tertinggi untuk disiplin kerja adalah pada item X3.2 yaitu saya melakukan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya dengan total skor 290 atau rata-rata skor 4,14. Sedangkan total skor terendah pada item X3.1 yaitu saya datang dan pulang kerja tepat waktu sesuai jadwal yang ditentukan dengan total skor 281.

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

Variabel kinerja karyawan diukur dengan 5 item pertanyaan. Adapun distribusi presentase jawaban responden terhadap pertanyaan dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel 4.7**

#### **Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Item	Skor Jawaban										Total Skor	Rata-rata Skor
	5 (SS)		4 (S)		3 (N)		2 (TS)		1 (STS)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Y1	12	17,1 %	29	41,4 %	15	21,4 %	14	20%	0	0%	249	3,55
Y2	30	15%	26	37,1 %	22	31,4 %	7	10%	0	0%	259	3,7
Y3	15	21,4 %	25	35,7 %	17	24,3 %	13	18,6 %	0	0%	252	3,6
Y4	14	20%	24	34,3 %	23	32,9 %	9	12,9 %	0	0%	253	3,61
Y5	17	24,3 %	18	25,7 %	22	31,4 %	13	18,6 %	0	0%	249	3,55
Jumlah Nilai Skor											1262	18,02
Rata-Rata Total Skor											252,4	3,60

Sumber: Hasil dari data penelitian (Angket), 2021

Berdasarkan 4.7 dapat diketahui bahwa variabel Kinerja Karyawan Y yaitu mengenai saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan intruksi pedoman dan prosedur kerja yang telah ditetapkan (Y1), sebanyak 12 responden (17,1%) menyatakan sangat setuju. Kemudian 29 responden (41,4%) menyatakan setuju, 15 responden (21,4%) menyatakan netral dan 14 responden lainnya (20%) menyatakan tidak setuju. Dari hal tersebut dapat diartikan bahwa responden cenderung setuju dengan pernyataan saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan intruksi pedoman dan prosedur kerja yang telah ditetapkan.

Pada item Y2 yaitu mengenai saya memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada saya, sebanyak 30 responden (15%) menyatakan sangat setuju. Kemudian 26 responden (37,1%) menyatakan setuju, 22 responden (31,4%) menyatakan netral dan 7 responden (10%) menyatakan tidak setuju. Dari hal tersebut dapat diartikan bahwa responden cenderung setuju dengan pernyataan mengenai saya memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada saya.

Pada item Y3 yaitu mengenai saya mampu menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang telah ditentukan, sebanyak 15 responden (21,4%) menyatakan sangat setuju. Kemudian 25 responden (35,7%) menyatakan setuju, 17 responden (24,3%) menyatakan netral dan 13 responden (18,6%) menyatakan tidak setuju. Dari hal tersebut dapat

diartikan bahwa responden cenderung setuju dengan pernyataan mengenai saya mampu menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang telah ditentukan.

Pada item Y4 yaitu mengenai saya menggunakan fasilitas perusahaan sesuai porsi kinerja, sebanyak 14 responden (20%) menyatakan sangat setuju. Kemudian 24 responden (34,3%) menyatakan setuju, 23 responden (32,9%) menyatakan netral dan 9 responden (12,9%) menyatakan tidak setuju. Dari hal tersebut dapat diartikan bahwa responden cenderung setuju dengan pernyataan mengenai saya menggunakan fasilitas perusahaan sesuai porsi kinerja

Pada item Y5 yaitu mengenai saya memiliki pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan sehingga memudahkan pekerjaan yang saya kerjakan, sebanyak 17 responden (24,3%) menyatakan sangat setuju. Kemudian 18 responden (25,7%) menyatakan setuju, 22 responden (31,4%) menyatakan netral dan 13 responden (18,6%) menyatakan tidak setuju. Dari hal tersebut dapat diartikan bahwa responden cenderung netral dengan pernyataan mengenai saya memiliki pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan sehingga memudahkan pekerjaan yang saya kerjakan.

Dapat disimpulkan bahwa total skor tertinggi untuk kinerja karyawan adalah pada item Y.2 yaitu saya memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada saya dengan total skor 259 atau rata-rata skor 3,7. Sedangkan total skor terendah pada item Y.1 yaitu saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan intruksi pedoman dan prosedur kerja yang telah ditetapkan dengan total skor 249.

## E. Hasil Analisis Data

Setelah melakukan penelitian dilapangan dan data-data yang diperlukan dari berbagai sumber telah terkumpul, pada bab ini akan dianalisis sesuai dengan hipotesis yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya. Data hasil penelitian ini diperoleh dari hasil penyebaran angket kepada responden yang merupakan karyawan CV. Tanoshi yang diambil sampel sebanyak 70 karyawan.

### 1. Hasil Uji Instrument Data

#### a. Hasil Uji Validitas

Uji validitas dimaksud untuk mengetahui seberapa cermat suatu test atau pengujian melakukan fungsi ukurannya. Suatu instrument pengukur dikatakan valid apabila instrument tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur atau dapat memberikan hasil sesuai dengan yang diharapkan peneliti.<sup>81</sup> Uji validitas merupakan analisis yang digunakan untuk melihat valid atau tidaknya item pertanyaan pada kuesioner dengan menggunakan *Corrected Item-Total Corelation*.

Pada penelitian ini uji validitas dibantu dengan program SPSS 22.0 *For Window (Stastical Package for Social Science)*. Sebuah data dapat dikatakan valid apabila  $r_{hitung}$  lebih besar daripada  $r_{tabel}$ . Responden pada penelitian ini adalah 70 karyawan. Jadi dapat diketahui besarnya  $r_{tabel}$  adalah 0,235 ( $df = n-2 = 70-2 =$

---

<sup>81</sup> Husain Umar, *Research Methods In Finance And Banking*, (Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama, 2000), Hlm.135

68) dengan taraf kesalahan sebesar 5%. Jadi, item pertanyaan kuesioner tersebut dikatakan valid apabila nilai  $r_{hitung}$  pada *Correct Item Total Pearson Correlation* lebih besar dari 0,235. Berikut ini adalah hasil dari uji validitas dari masing-masing variabel. Berikut ini adalah hasil uji validitas dari masing-masing variabel :

**Tabel 4.8**

**Hasil Uji Validitas Instrumen Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>)**

Variabel	No. Item	<i>Person Correlation</i>	$R_{tabel}$ (N=100) Taraf Signifikansi 5%	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	X1.1	0,894	0,235	Valid
	X1.2	0,741	0,235	Valid
	X1.3	0,793	0,235	Valid
	X1.4	0,840	0,235	Valid
	X1.5	0,799	0,235	Valid

*Sumber: Hasil dari data penelitian (Angket), 2021*

Berdasarkan tabel 4.8 dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan untuk variabel gaya kepemimpinan (X<sub>1</sub>) adalah valid. Hal ini diketahui dari jumlah  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ .

**Tabel 4.9****Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>)**

Variabel	No. Item	<i>Person Correlation</i>	R <sub>tabel</sub> (N=100) Tarf Signifikansi 5%	Keterangan
Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )	X1.1	0,927	0,235	Valid
	X1.2	0,913	0,235	Valid
	X1.3	0,917	0,235	Valid
	X1.4	0,934	0,235	Valid
	X1.5	0,915	0,235	Valid

Sumber: Hasil dari data penelitian (Angket), 2021

Berdasarkan tabel 4.9 dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan untuk variabel motivasi kerja (X<sub>2</sub>) adalah valid. Hal ini diketahui dari jumlah  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ .

**Tabel 4.10****Hasil Uji Validitas Instrumen Disiplin Kerja (X<sub>3</sub>)**

Variabel	No. Item	<i>Person Correlation</i>	R <sub>tabel</sub> (N=100) Tarf Signifikansi 5%	Keterangan
Disiplin Kerja (X <sub>3</sub> )	X1.1	0,913	0,235	Valid
	X1.2	0,899	0,235	Valid
	X1.3	0,938	0,235	Valid
	X1.4	0,936	0,235	Valid
	X1.5	0,888	0,235	Valid

Sumber: Hasil dari data penelitian (Angket), 2021

Berdasarkan tabel 4.10 dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan untuk variabel disiplin kerja (X<sub>3</sub>) adalah valid. Hal ini diketahui dari jumlah  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ .

**Tabel 4.11****Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan (Y)**

Variabel	No. Item	<i>Person Correlation</i>	$R_{\text{tabel}}$ (N=100) Taraf Signifikansi 5%	Keterangan
<i>Beauty Influencer</i> (X1)	X1.1	0,937	0,235	Valid
	X1.2	0,877	0,235	Valid
	X1.3	0,939	0,235	Valid
	X1.4	0,890	0,235	Valid
	X1.5	0,905	0,235	Valid

Sumber: Hasil dari data penelitian (Angket), 2021

Berdasarkan tabel 4.11 dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan untuk variabel kinerja karyawan (Y) adalah valid. Hal ini diketahui dari jumlah  $r_{\text{hitung}}$  lebih besar dari  $r_{\text{tabel}}$ .

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa keempat variabel memenuhi persyaratan validasi atau benar secara statistik serta dapat mengukur dengan tepat dan cermat.

**b. Hasil Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas digunakan untuk mendapatkan data sesuai dengan tujuan pengukuran. Untuk mencapai hal tersebut, dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan skalah *Alpha Cronbach's* 0 sampai dengan 1. Criteria koefisien reabilitas dari nilai nilai *Cronbach's Alpha* untuk mengetahui reliable yaitu :

- 1)  $r_{11} < 0,20$  = sangat rendah
- 2)  $0,21 \leq r_{11} < 0,40$  = rendah
- 3)  $0,41 \leq r_{11} < 0,70$  = sedang
- 4)  $0,71 \leq r_{11} < 0,90$  = tinggi

5)  $0,90 \leq r_{11} < 1,00$  = sangat tinggi

Berikut merupakan hasil uji reliabilitas dengan menggunakan program SPSS 22:

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Reabilitas Variabel**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Items	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,873	5	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,955	5	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0,951	5	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,946	5	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan pada table 4.12, diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

- 1) Variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) adalah reliabel tinggi, hal ini dapat diketahui *Cronbach's Alpha* yang reliabel . hasil uji reabilitas menunjukkan bahwa untuk variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) mempunyai nilai 0,873.
- 2) Variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) adalah reliabel tinggi, hal ini dapat diketahui *Cronbach's Alpha* yang reliabel . hasil uji reabilitas menunjukkan bahwa untuk variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) mempunyai nilai 0,955.
- 3) Variabel disiplin kerja ( $X_3$ ) adalah reliabel tinggi, hal ini dapat diketahui *Cronbach's Alpha* yang reliabel . hasil uji reabilitas menunjukkan bahwa untuk variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) mempunyai nilai 0,951.

- 4) Variabel kinerja karyawan (Y) adalah reliabel tinggi, hal ini dapat diketahui *Cronbach's Alpha* yang reliabel . hasil uji reabilitas menunjukkan bahwa untuk variabel kinerja karyawan (Y) mempunyai nilai 0,946.

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas diperlukan untuk melakukan pengujian variabel lainnya dengan mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid dan statistik parametrik tidak dapat digunakan. Dalam pengujian ini untuk mendeteksi normalitas data digunakan pendekatan *One-Sampel Kolmogorov-Smirnov Test* dengan acuan signifikansi lebih dari 0,05. Data akan dikatakan normal jika variabel normalitas sebagai berikut :

Tabel 4.13

## Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.38845514
Most Extreme Differences	Absolute	.130
	Positive	.067
	Negative	-.130
Kolmogorov-Smirnov Z		1.090
Asymp. Sig. (2-tailed)		.186

a. Test distribution is Normal.

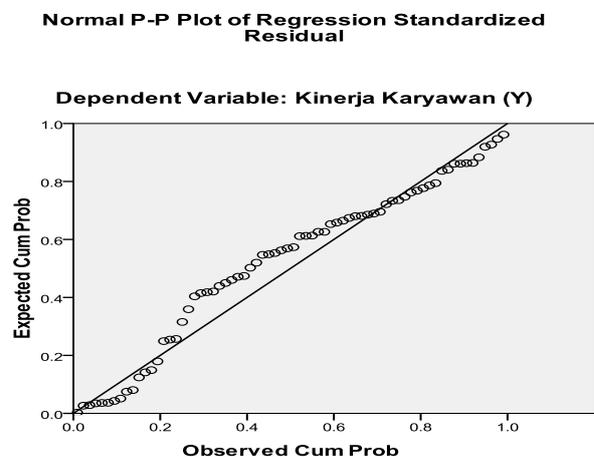
b. Calculated from data.

Sumber: Hasil dari data penelitian (Angket), 2021

Berdasarkan tabel 4.13 dapat diketahui bahwa nilai probalitas atau *Asymp Sig. (2-tailed)* variabel sebesar 0,186 yang artinya nilai *Sig (2-tailed)* tersebut lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Gambar 4.2

## Normalitas P-Plot



Sumber: Hasil dari data penelitian (Angket), 2021

Berdasarkan gambar 4.2 dapat diketahui hasil uji normalitas dengan menggunakan grafik normal *Probability Plot* yang menunjukkan bahwa titik-titik pada grafik terlihat menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian memenuhi asumsi normalitas.

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

Multikolinieritas berarti adanya hubungan linier yang “sempurna” atau pasti diantara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan dari regresi. Untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat apakah nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) tidak lebih dari 10, maka model terbebas dari heteroskedastisitas. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas atau variabel independen. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel ini tidak orthogonal.

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Multinolinearitas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Gaya Kepemimpinan (X1)	.726	1.377
Motivasi Kerja (X2)	.847	1.180
Disiplin Kerja (X3)	.716	1.398

Sumber: Hasil dari data penelitian (Angket), 2021

Berdasarkan tabel 4.14 dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* dari gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) adalah 0,726 dan nilai VIF sebesar 1,377, variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,847 dan nilai VIF 1,180, dan disiplin kerja ( $X_3$ ) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,716 dan nilai VIF 1,398. Sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel terbebas dari multikolinearitas karena nilai *tolerance* masing-masing variabel lebih dari 0,1 dan nilai VIF masing masing variabel kurang dari 10.

**c. Uji Heterokedastisitas**

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda maka disebut heterokedastisitas. Berdasarkan hasil olahan data dalam penelitian ini, pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat *Scatterplot*, dengan dasar analisis sebagai berikut:

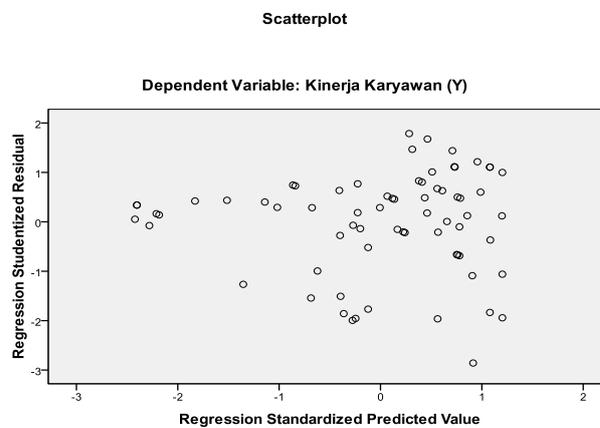
- a. Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.

- b. Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0.

Hasil uji heterokedastisitas sebagai berikut:

**Gambar 4.3**

**Hasil Uji Heteroskedastisitas**



Sumber: Hasil dari data penelitian (Angket), 2021

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada gambar 4.3, dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak di atas maupun dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y (kinerja karyawan), tidak membentuk suatu pola yang jelas. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi ini layak untuk dipakai.

### 3. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini ialah analisis regresi linier berganda. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui

pengaruh secara sendiri-sendiri (parsial) maupun bersama-sama (simultan) antara variabel bebas dengan variabel terikat. Secara ringkas hasil uji regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.313	2.520		.124	.901		
	Gaya Kepemimpinan (X1)	.366	.120	.330	3.042	.003	.726	1.377
	Motivasi Kerja (X2)	.286	.098	.294	2.927	.005	.847	1.180
	Disiplin Kerja (X3)	.229	.109	.230	2.104	.039	.716	1.398

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil dari data penelitian (Angket), 2021

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda pada tabel 4.16 diatas, maka diperoleh regresi sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

$$Y = 0,313 + (0,366)X_1 + (0,286)X_2 + (0,229)X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas, maka dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 0,313 menyatakan bahwa jika variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja dalam keadaan tetap atau konstan maka nilai kinerja karyawan akan naik sebesar 0,313.
- b. Koefisien regresi gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) sebesar 0,366 artinya setiap penambahan 1 satuan pada gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), maka

akan menaikkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,336. Sebaliknya jika terjadi penurunan 1 satuan pada gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), maka akan menurunkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,366 dengan asumsi nilai variabel lain tetap.

- c. Koefisien regresi motivasi kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,286 artinya setiap penambahan 1 satuan pada motivasi kerja ( $X_2$ ), maka akan menaikkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,286. Sebaliknya jika terjadi penurunan 1 satuan pada motivasi kerja ( $X_2$ ), maka akan menurunkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,286 dengan asumsi nilai variabel lain tetap.
- d. Koefisien regresi disiplin kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,229 artinya setiap penambahan 1 satuan pada disiplin kerja ( $X_3$ ), maka akan menaikkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,229. Sebaliknya jika terjadi penurunan 1 satuan pada disiplin kerja ( $X_3$ ), maka akan menurunkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,229 dengan asumsi nilai variabel lain tetap.

#### **4. Uji Hipotesis**

##### **a. Uji Koefisien Regresi Parsial (Uji T)**

Uji T digunakan untuk menguji secara parsial masing-masing variabel independen (gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja) apakah berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) dan membuktikan apakah pernyataan dalam hipotesis itu benar. Pada  $t_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi  $\alpha = 5\%$

$t_{\text{tabel}} = (\alpha/2 ; n-k-1) = (0,05 / 2 ; 70 - 4 - 1) = 0,025 ; 65$  maka  $t_{\text{tabel}}$ ;

adalah 1,995. Adapun prosedurnya sebagai berikut :

$H_0$  = Artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_1$  = Artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Adapun dasar keputusannya adalah sebagai berikut:

- 1)  $H_0$  diterima  $H_1$  ditolak, jika  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$  dengan  $\alpha = 5\%$
- 2)  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima, jika  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  dengan  $\alpha = 5\%$

Dengan probabilitas sebagai berikut:

- 1) Jika sig.  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima
- 2) Jika sig.  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak

Adapun hasil uji T adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.16**

**Hasil Uji T**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.313	2.520		.124	.901
Gaya Kepemimpinan (X1)	.366	.120	.330	3.042	.003
Motivasi Kerja (X2)	.286	.098	.294	2.927	.005
Disiplin Kerja (X3)	.229	.109	.230	2.104	.039

Sumber: Hasil dari data penelitian (Angket), 2021

Berdasarkan hasil uji T pada tabel 4.16, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

1) Pengaruh Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

$H_0$  = Tidak terdapat pengaruh secara signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada CV. Tanoshi d/h Mulia Jaya.

$H_1$  = Terdapat pengaruh secara signifikan antara antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada CV. Tanoshi d/h Mulia Jaya.

Berdasarkan hasil analisis regresi secara parsial diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu ( $3,042 > 1,995$ ) dan  $Sig. < 0,05$  yaitu  $0,003 < 0,05$ . Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, yang artinya ada pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada CV. Tanoshi d/h Mulia Jaya.

2) Pengaruh Motivasi Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

$H_0$  = Tidak terdapat pengaruh secara signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Tanoshi d/h Mulia Jaya.

$H_1$  = Terdapat pengaruh secara signifikan antara antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Tanoshi d/h Mulia Jaya.

Berdasarkan hasil analisis regresi secara parsial diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu ( $2,927 > 1,995$ ) dan  $Sig. < 0,05$  yaitu  $0,005 < 0,05$ . Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, yang artinya ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Tanoshi d/h Mulia Jaya.

### 3) Pengaruh Disiplin Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

$H_0$  = Tidak terdapat pengaruh secara signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Tanoshi d/h Mulia Jaya.

$H_1$  = Terdapat pengaruh secara signifikan antara antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Tanoshi d/h Mulia Jaya.

Berdasarkan hasil analisis regresi secara parsial diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu ( $2,104 > 1,995$ ) dan  $Sig. < 0,05$  yaitu  $0,039 < 0,05$ . Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, yang artinya ada pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Tanoshi d/h Mulia Jaya.

#### **b. Uji Koefisien Regresi secara Simultan (Uji F)**

Uji simultan atau uji F adalah uji statistik yang digunakan untuk menilai apakah uji regresi yang dilakukan mempunyai

pengaruh yang signifikan atau tidak, Adapun dasar keputusannya sebagai berikut :

- 1) 1) Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  , maka  $H_0$  diterima, dengan  $\alpha = 5\%$
- 2) Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  , maka  $H_0$  diterima, dengan  $\alpha = 5\%$

Dengan probabilitas sebagai berikut:

- 1) Jika sig.  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima
- 2) Jika sig.  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak

Nilai  $F_{tabel}$  didapat dari perhitungan:

$$df_1 = 4 - 1 = 3$$

$$df_2 = n - k = 70 - 4 = 66$$

maka  $F_{tabel}$

$$= \text{FINV}(\text{probability} ; \text{deg\_freedom1} ; \text{deg\_freedom2})$$

$$= \text{FINV}(0,05 ; 3 ; 66)$$

Maka dalam penelitian ini diperoleh  $F_{tabel}$  2,74.

**Tabel 4.17****Hasil Uji F****ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	609.711	3	203.237	16.931	.000 <sup>a</sup>
	Residual	792.232	66	12.004		
	Total	1401.943	69			

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X3), Motivasi Kerja (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil dari data penelitian (Angket), 2021

$H_0$  = Tidak ada pengaruh antara gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Tanoshi d/h Mulia Jaya.

$H_1$  = Terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Tanoshi d/h Mulia Jaya.

Berdasarkan hasil uji f pada tabel 4.17, diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $16,931 > 2,74$  atau  $Sig. F < 0,05$  yaitu  $0,000 < 0,05$ . Dari hasil tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, yang artinya secara bersama-sama (simultan) ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Tanoshi d/h Mulia Jaya.

## 5. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi memiliki fungsi untuk mengetahui besarnya variabel-variabel independen dalam menerangkan variabel dependen

atau untuk menjelaskan sejauh mana kemampuan variabel independen (gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Besarnya determinasi ( $R^2$ ) mempunyai nilai antara 0 sampai 1 atau  $1 > R > 0$ . Dari uji analisis koefisien determinasi didapatkan hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.18**

**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.659 <sup>a</sup>	.435	.409	3.46461

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X3), Motivasi Kerja (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil dari data penelitian (Angket), 2021

Berdasarkan hasil perhitungan uji koefisien determinasi dengan menggunakan program IBM SPSS *Statistics versi 22* pada tabel 4.18, dapat diketahui nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,409 yang artinya 40,9% variabel dependen (kinerja karyawan) dijelaskan oleh variabel independen yang terdiri dari gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya sebesar 59,1% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

## **BAB V**

### **PEMBAHASAN**

Peneliti telah melakukan penelitian di CV. Tanoshi dan sudah menyebarkan kuesioner yang diisi oleh karyawan CV. Tanoshi. Setelah itu peneliti mengolah data hasil jawaban dari responden menggunakan SPSS versi 22, dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ) dan disiplin kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada seluruh karyawan CV. Tanoshi d/h Mulia Jaya, berdasarkan hasil analisis data, maka dapat dibuat pembahasan sebagai berikut :

#### **A. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan CV. Tanoshi d/h Mulia Jaya.**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan koefisien regresi mempunyai nilai positif yang berarti bahwa penelitian ini membuktikan hipotesis pertama yang menyatakan bahwa “terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan CV. Tanoshi d/h Mulia Jaya”.

Artinya bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor gaya kepemimpinan. Jika dirasa gaya kepemimpinan CV. Tanoshi kurang baik maka akan berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan namun apabila kepemimpinan yang dijalankan dirasa sesuai dengan prosedur kerja Tanoshi maka akan menjadikan

karyawan mudah dalam mengerjakan pekerjaan sesuai tujuan. Apalagi untuk saat ini persaingan bisnis yang banyak mengharuskan perusahaan untuk memberdayakan para karyawan agar bekerja lebih baik lagi sehingga karyawan dapat termotivasi dan terdorong untuk memaksimalkan pekerjaannya. Penggunaan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi bawahan dapat lebih mempengaruhi mereka agar mengikuti intruksi pimpinan dengan baik. Semakin terpengaruh bawahan terhadap intruksi pimpinan dalam melaksanakan pekerjaan, semakin mudah karyawan dalam menyelesaikannya pekerjaan tersebut.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Miftah Thoha yang berpendapat bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.<sup>82</sup>

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aidil Amin Effendy dan Juwita Ramadani Fitria pada tahun 2020 dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Modernland Realty, Tbk)”<sup>83</sup> diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian ini menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan pada dasarnya menekankan untuk menghargai tujuan individu sehingga

---

<sup>82</sup> Miftah Thoha, *Kepemimpinan dalam Manajemen*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2012), hlm. 49

<sup>83</sup> Aidil Amin Effendy Dan Juwita Ramadani Fitria, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Modernland Reality, Tbk)”, *Jurnal Ilmiah : Manajemen Sumber Daya Manusia*, Vol.3, No.3, 2020.

nantinya para individu akan memiliki keyakinan bahwa kinerja aktual akan melampaui harapan kinerja mereka.

## **B. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Tanoshi d/h Mulia Jaya.**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan koefisien regresi mempunyai nilai positif yang berarti bahwa penelitian ini membuktikan hipotesis kedua yang menyatakan “terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV. Tanoshi d/h Mulia Jaya”

Dari fakta penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor yang tidak dapat terpisah untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pemberian motivasi akan meningkatkan mutu dan kualitas kerja. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi terhadap pekerjaannya secara umum akan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab. Dengan demikian pekerjaan akan lebih mudah mencapai target yang ditentukan dan lebih siap bersaing dengan perusahaan lain karena hasil yang diberikan karyawan lebih maksimal.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan yang berpendapat bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan. Pengertian motivasi menurut hasibuan tersebut lebih bersifat “internal”, karena faktor pendorong yaitu muncul

dari dalam diri seseorang yang merangsangnya untuk melakukan tindakan.<sup>84</sup> Serta didukung oleh teori dari Robbins yang menyebutkan bahwa motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual.<sup>85</sup>

Dari teori tersebut terlihat bahwa motivasi sangat berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi perlu mendapatkan perhatian yang besar guna mencapai tujuan dari perusahaan. Tujuan atau motiv sama fungsinya dengan wawasan, aspirasi, hasrat atau cita-cita. Perusahaan harus memberikan dukungan berupa motivasi dengan diadakannya pelatihan kerja yang akan meningkatkan kualitas kerja karyawan, adanya penghargaan yang diberikan ataupun hal lainnya yang dapat meningkatkan gairah karyawan dalam bekerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hendrawati Hamid dan Kurniawaty pada tahun 2020 dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja ASN” bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja Aparatur Pemerintah Kecamatan Bajeng Kabupaten Gowa.<sup>86</sup> Motivasi kerja mendapatkan perhatian yang besar agar setiap pegawai dapat memiliki integritas yang tinggi dalam menjunjung

---

<sup>84</sup> Agus Suryono, *Manajemen Sumber Daya Manusia Etika dan Standar Professional Sektor Publik...* Hlm. 100

<sup>85</sup> Eddy Sanusi Silitonga, *Peningkatan Kinerja SDM Melalui Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen dan Lingkungan Kerja*, (Yogyakarta : Penerbar Media Pustaka, 2020), Hlm. 21

<sup>86</sup> Hendrawati Hamid dan Kurniawaty, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja ASN”, *Jurnal Ekonomika*, Vol.4, No.1, 2020

nama baik organisasi dan dapat melaksanakan tugas yang lebih professional terutama dalam menjaga nama baik perusahaan.

### **C. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Tanoshi d/h Mulia Jaya.**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan koefisien regresi mempunyai nilai positif yang berarti bahwa penelitian ini membuktikan hipotesis kedua yang menyatakan “terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Tanoshi d/h Mulia Jaya”

Artinya bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja. Perusahaan yang menerapkan sikap disiplin mendorong karyawannya untuk patuh dan mengerjakan pekerjaan sesuai dengan tata tertib perusahaan. Perusahaan dapat mengontrol karyawan dan menyeleksi karyawan apabila melakukan tindakan yang dirasa menyeleweng. Fokus utama dari adanya kedisiplinan adalah harapan akan ketaatan dalam melaksanakan tugas sesuai ketentuan yang berlaku.

Penelitian ini sejalan dengan teori Hasibuan yang menjelaskan bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma berlaku. Kesadaran merupakan sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan kesediaan merupakan suatu sikap tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan

peraturan perusahaan, baik tertulis maupun tidak.<sup>87</sup> Begitu pula dengan terori dari Handoko yang menyebutkan bahwa disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional.<sup>88</sup> Karyawan akan bersedia menjalankan peraturan dan melaksanakan tugas dengan sukarela maupun terpaksa. Ini akan memudahkan perusahaan dalam mengontrol segala kegiatan karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan.

Hal tersebut selaras dengan hasil penelitian Noto Susanto pada tahun 2020 dengan judul “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT ISS Indonesia” bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT ISS Indonesia.<sup>89</sup> Pada penelitian ini menyebutkan bahwa kedisiplinan bagi karyawan perlu ditingkatkan agar kinerja pegawai dapat berkembang secara optimal.

#### **D. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Tanoshi d/h Mulia Jaya.**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil penelitian secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh secara simultan antara gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Tanoshi d/h Mulia Jaya. Adanya gaya kepemimpinan yang

---

<sup>87</sup> Muhamad Ekhsan, “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”, *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, Vol.13, No. 1, 2019, Hlm. 2

<sup>88</sup> Nazaruddin Malik, *Dinamika Pasar Tenaga Kerja Indonesia*,.. hlm. 168

<sup>89</sup> Noto Susanto, Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT ISS Indonesia, *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, Vol. 6, No. 1, 2020

tepat, motivasi kerja yang diberikan secara menyeluruh dan disiplin dalam bekerja secara tertib mampu mempengaruhi kinerja karyawan dalam melakukan tugas pekerjaannya.

Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan Mangkunegara menyebutkan istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang).<sup>90</sup> Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>91</sup> Peningkatan kinerja karyawan yang tinggi sangat penting bagi perusahaan, karena dengan adanya kinerja karyawan yang tinggi akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dengan produktivitas yang meningkat maka tujuan dari perusahaan akan tercapai dengan sendirinya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ila Rohmatun Nisyak pada tahun 2016 yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.”<sup>92</sup> Pada penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan akan meningkat jika mempunyai pemimpin yang dapat memberikan dorongan motivasi yang tepat sehingga karyawan akan melakukan

---

<sup>90</sup> Gabrilla Nur Intan, dkk, Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Kepala Desa Trisinar Lampung Timur, *Jurnal Manajemen Bisnis (JMB)*, Vol. 22, No. 2, 2020, Hlm. 111

<sup>91</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia* ..., Hlm 67

<sup>92</sup> Ila Rohmatun Nisyak, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”, *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, Vol. 5, No.4, 2016

pekerjaan sesuai yang diharapkan perusahaan. Disamping itu adanya pendisiplinan pegawai yang berupa imbalan bertujuan untuk memperkuat dan mempertahankan kinerja baiknya. Bagi pegawai yang bekerja buruk, pendisiplinan dilakukan agar kedepannya pegawai bisa memperbaiki kinerjanya.