

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) Systemnabile 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 (X₂)

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 (X₂)

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 X₂ 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 (X₃)

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 (X₃)

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 X₃ 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.⁸¹ 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 ($df = n-2 = 70-2 =$

⁸¹ 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 (X₁)

Variabel	No. Item	<i>Person Correlation</i>	R_{tabel} (N=100) Taraf Signifikansi 5%	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	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 (X₁) adalah valid. Hal ini diketahui dari jumlah r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} .

Tabel 4.9**Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi Kerja (X₂)**

Variabel	No. Item	<i>Person Correlation</i>	R _{tabel} (N=100) Tarf Signifikansi 5%	Keterangan
Motivasi Kerja (X ₂)	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 (X₂) adalah valid. Hal ini diketahui dari jumlah r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} .

Tabel 4.10**Hasil Uji Validitas Instrumen Disiplin Kerja (X₃)**

Variabel	No. Item	<i>Person Correlation</i>	R _{tabel} (N=100) Tarf Signifikansi 5%	Keterangan
Disiplin Kerja (X ₃)	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 (X₃) 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_{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_{hitung} lebih besar dari r_{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 ^{a,b}	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.

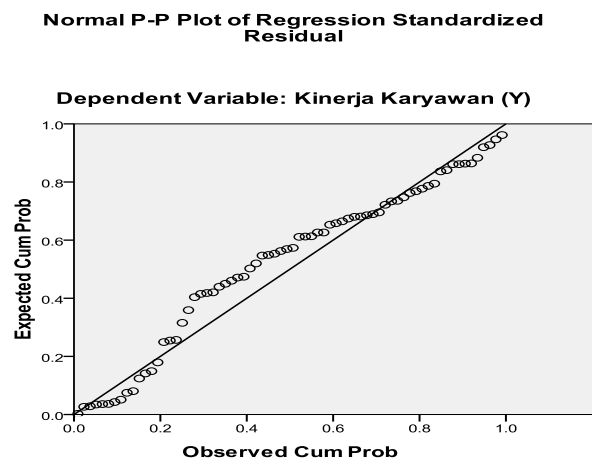
b. Calculated from data.

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:

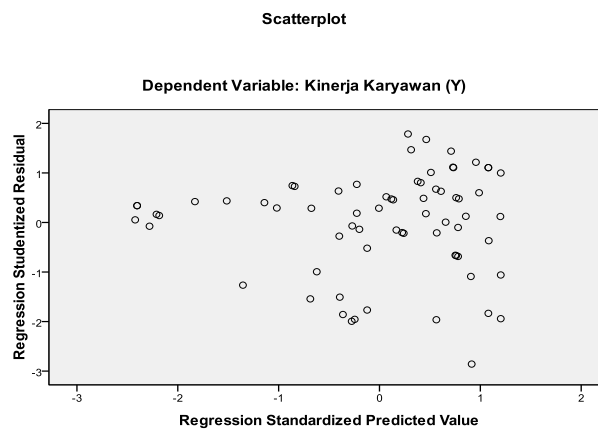
- a. Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.

- 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_{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^b**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	609.711	3	203.237	16.931	.000 ^a
	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^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.659 ^a	.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.