

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Penelitian

1. Sejarah Singkat Berdirinya UD. Plastik Brontoseno.

UD. Plastik Brontoseno berdiri sejak pada tahun 1985 awalnya dengan nama toko plastik yang menjual plastik. Barang diperjualbelikan masih barang grosir belum memiliki merek sendiri. UD. Plastik Brontoseno sudah berdiri selama 63 tahun sampai sekarang, selama itu UD. Plastik Brontoseno mengalami banyak perubahan dan proses yang sangat panjang dan akhirnya bisa berdiri sendiri dan memiliki merek plastik sendiri. Pada tahun sebelum 1985 belum ada produk atau barang plastik untuk membungkus barang atau jajanan, dulu memakai daun pisang, daun pepaya, untuk membungkus jajanan atau olahan makanan lainnya.

Untuk barang besar seperti beras, bawang, gandum dan lain sebagainya memakai kain goni ataupun karung. Seriring berjalannya waktu UD. Plastik Brontoseno mengalami kemajuan yang pesat, berawal dari sebuah toko yang hanya menjual plastik saja kini berubah menjadi bentuk Usaha Dagang atau UD. Plastik Brontoseno dengan menjual berbagai jenis produk plastik sesuai kebutuhan konsumen. Karena UD. Plastik Brontoseno

adalah salah satu Industri kecil plastik yang terkenal dan terbesar di Desa Singkal Anyar maka setiap hari banyak konsumen atau pelanggan datang membeli produk jenis plastik disana.

Dengan berbagai jenis plastik serta karyawan ramah yang siap melayani para pembeli dalam membeli plastik. Ada juga pelanggan jauh luar kota yang membeli banyak produk plastik tersebut untuk kebutuhan pasar. Dengan sistem pembelian disana dengan cara jika ada barang datang atau ada kemasan baru maka akan ditawarkan kepada pelanggan, jika pelanggan mau membeli produk plastik maka langsung menelepon pembeli atau dengan via whatsAap atau langsung datang ke UD. Plastik Brontoseno setelah itu pembeli membayar di kasir. Dengan berjejer rapi produk plastik yang sudah disediakan maka pembeli maupun pelanggan bisa memilih dan menentukan plastik yang akan digunakan sesuai kebutuhan.⁵⁴

2. Visi dan Misi

a. Visi

Menciptakan lapangan pekerjaan dan juga meningkatkan pendapatan.

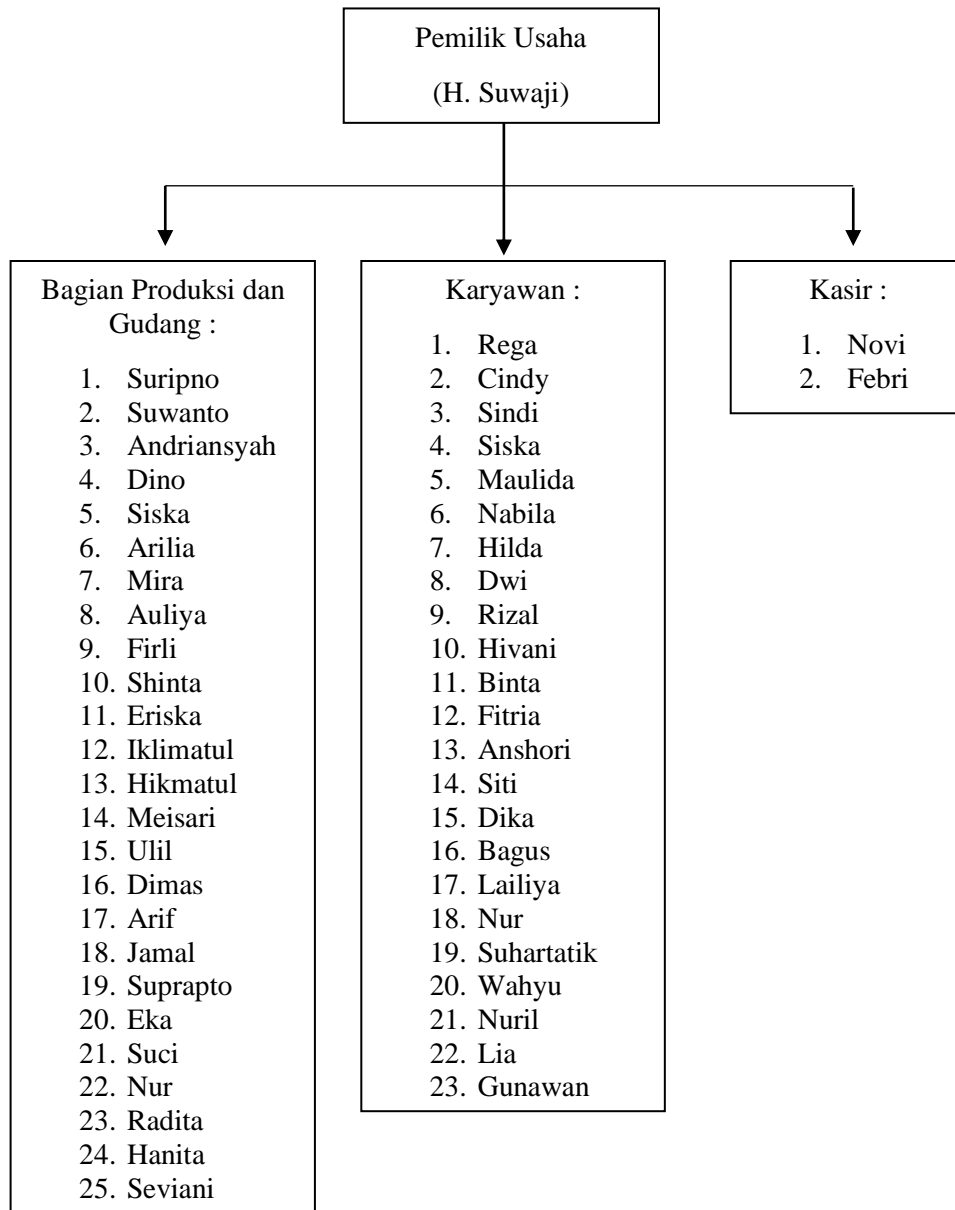
b. Misi

- 1) Menyerap tenaga kerja guna mengurangi pengangguran di lingkungan sekitar lokasi usaha.
- 2) Memaksimalkan output dalam rangka meningkatkan pendapatan.

⁵⁴ Wawancara dengan Bapak Dany selaku pengusaha UD. Plastik Brontoseno. Pada tanggal 22 Desember 2021 di Rumah Bapak Dany

3. Struktur Organisasi

Gambar 4.1
Struktur Organisasi UD. Plastik Brontoseno



Sumber: UD. Plastik Brontoseno

B. Identitas Responden

Dalam penelitian ini, peneliti menyebarkan angket sebanyak 50 yang diisi oleh responden, dimana respondennya yakni karyawan UD.

Plastik Brontoseno Nganjuk. Setiap responden diberikan angket untuk memberikan jawaban atas pernyataan yang telah disediakan yang diukur dengan menggunakan *skala likert*.

C. Karakteristik Responden

1. Usia Responden

Pengumpulan data melalui kuesioner berdasarkan usia terhadap 50 responden diperoleh hasil seperti tabel berikut:

Tabel 4.1
Usia Responden

Usia	Jumlah	Presentase (%)
18-30 tahun	46	92%
31-40 tahun	4	8%
41-50 tahun	-	-
>50 tahun	-	-

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.1 diketahui bahwa jumlah responden yang berusia (18-30 tahun) sebanyak 46 responden atau 92%, kemudian yang berusia (31-40 tahun) sebanyak 4 responden atau 8%.

2. Jenis Kelamin Responden

Pengumpulan data menggunakan kuesioner berdasarkan jenis kelamin terhadap 50 responden diperoleh hasil seperti tabel berikut:

Tabel 4.2
Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
Laki-Laki	14	28%
Perempuan	36	72%
Total	50	100%

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2022

Berdasarkan pada tabel 4.2 diketahui dari 50 responden ternyata sebanyak 14 responden atau 28% berjenis kelamin laki-laki sedangkan sisanya yaitu sebanyak 36 atau 72% berjenis kelamin perempuan.

3. Pendidikan Responden

Pengumpulan data menggunakan kuesioner berdasarkan pendidikan terhadap 50 responde diperoleh hasil seperti tabel berikut:

Tabel 4.3
Pendidikan Responden

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase (%)
SMP	2	4%
SMA	37	74%
Sarjana	11	22%
Total	50	100

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2022

Berdasarkan pada tabel 4.3 diatas, diketahui bahwa dari 50 responden ternyata sebanyak 2 responden atau 4% mempunyai tingkat pendidikan terakhir SMP, kemudian sebanyak 37 responden atau 74% mempunyai tingkat pendidikan terakhir SMA, dan selanjutnya sebanyak 11 responden atau 22% mempunyai tingkat akhir Sarjana.

D. Deskripsi Variabel

Dari angket yang telah disebarkan oleh peneliti kepada responden yang terdiri dari 30 pertanyaan dan dibagi menjadi 4 kategori yaitu:

1. Delapan item pertanyaan digunakan untuk mengukur tentang Gaya Kepemimpinan (X1).

2. Tujuh item pertanyaan digunakan untuk mengukur tentang Motivasi (X2).
3. Tujuh item pertanyaan digunakan untuk mengukur tentang Lingkungan Kerja (X3).
4. Delapan item pertanyaan digunakan untuk mengukur tentang Kinerja Karyawan (Y).

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

Tabel 4.4
Distribusi Frekuensi Variabel Gaya Kepemimpinan

Item	Skor Jawaban										Jumlah	
	5 (SS)		4 (S)		3 (KS)		2 (TS)		1 (STS)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X1.1	14	28%	31	62%	5	10%	0	0%	0	0%	50	100%
X1.2	12	24%	31	62%	7	14%	0	0%	0	0%	50	100%
X1.3	16	32%	34	68%	0	0%	0	0%	0	0%	50	100%
X1.4	13	26%	37	74%	0	0%	0	0%	0	0%	50	100%
X1.5	15	30%	32	64%	3	6%	0	0%	0	0%	50	100%
X1.6	11	22%	36	72%	3	6%	0	0%	0	0%	50	100%
X1.7	12	24%	27	54%	8	16%	3	6%	0	0%	50	100%
X1.8	12	24%	36	72%	2	4%	0	0%	0	0%	50	100%

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2022

Berdasarkan pada tabel 4.4 diatas, menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dari 50 responden menyatakan di item (X1.1) yaitu pimpinan di UD. Plastik Brontoseno kurang memperdulikan keadaan karyawan, terdapat 14 responden atau 28% menyatakan sangat setuju, 31

responden atau 62% menyatakan setuju, 5 responden atau 10% menyatakan kurang setuju. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden karyawan UD. Plastik Brontoseno di Kabupaten Nganjuk cenderung memilih setuju dengan pimpinan di UD. Plastik Brontoseno yang kurang memperdulikan keadaan karyawan.

Pada item (X1.2) yaitu pimpinan di UD. Plastik Brontoseno mementingkan diri sendiri, terdapat 12 responden atau 24% menyatakan sangat setuju, 31 responden atau 62% menyatakan setuju, 7 responden atau 14% menyatakan kurang setuju. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden cenderung setuju dengan pimpinan di UD. Plastik Brontoseno mementingkan diri sendiri.

Pada item (X1.3) yaitu Pimpinan di UD. Plastik Bronto seno mengambil keputusan dengan berkomunikasi terlebih dahulu, terdapat 16 responden atau 32% menyatakan sangat setuju, 34 responden atau 68% menyatakan setuju. Sehingga disimpulkan setuju dengan pimpinan di UD. Plastik Brontoseno mengambil keputusan dengan berkomunikasi terlebih dahulu.

Pada item (X1.4) yaitu Pimpinan di UD. Plastik Brontoseno bisa berperilaku adil dalam membuat keputusan, terdapat 13 responden atau 26% menyatakan sangat setuju, 37 responden atau 74% menyatakan setuju. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden cenderung setuju dengan

pimpinan di UD. Plastik Brontoseno bisa berperilaku adil dalam membuat keputusan.

Pada item (X1.5) yaitu Pimpinan di UD. Plastik Brontoseno bisa menjadi teladan untuk bawahannya, terdapat 15 responden atau 30% menyatakan sangat setuju, 32 responden atau 64% menyatakan setuju, 3 responden atau 6% menyatakan kurang setuju. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden cenderung setuju dengan pimpinan di UD. Plastik Brontoseno bisa menjadi teladan untuk bawahannya.

Pada item (X1.6) yaitu pimpinan UD. Plastik Brontoseno mau mendengarkan saran dari karyawan, terdapat 11 responden atau 22% menyatakan sangat setuju, 36 responden atau 72% menyatakan setuju, 3 responden atau 6% menyatakan kurang setuju. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden cenderung setuju dengan pimpinan UD. Plastik Brontoseno mau mendengarkan saran dari karyawan.

Pada item (X1.7) yaitu pimpinan di UD. Plastik Brontoseno mempunyai inisiatif yang tinggi dalam memberikan ide untuk meningkatkan hasil kerja, terdapat 12 responden atau 24% menyatakan sangat setuju, 27 responden atau 54% menyatakan setuju, 8 responden atau 16% menyatakan kurang setuju, 3 responden atau 6% menyatakan tidak setuju. Sehingga disimpulkan bahwa responden cenderung setuju dengan pimpinan di UD. Plastik Brontoseno memiliki inisiatif yang tinggi dalam memberikan ide untuk meningkatkan hasil kerja.

Pada item (X1.8) yaitu pimpinan saudara mau bermusyawarah bersama dengan karyawan untuk tujuan bersama, terdapat 12 responden atau 24% menyatakan sangat setuju, 36 responden atau 72% menyatakan setuju, 2 responden atau 4% menyatakan kurang setuju. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden cenderung setuju dengan pimpinan saudara mau bermusyawarah bersama dengan karyawan untuk tujuan bersama.

Tabel 4.5
Distribusi Frekuensi variabel Motivasi (X2)

Item	Skor Jawaban										Jumlah	
	5 (SS)		4 (S)		3 (KS)		2 (TS)		1 (STS)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X2.1	14	28%	34	68%	2	4%	0	0%	0	0%	50	100%
X.2	9	18%	32	64%	9	18%	0	0%	0	0%	50	100%
X2.3	11	22%	39	78%	0	0%	0	0%	0	0%	50	100%
X2.4	12	24%	38	76%	0	0%	0	0%	0	0%	50	100%
X2.5	7	14%	43	86%	0	0%	0	0%	0	0%	50	100%
X2.6	12	24%	37	74%	1	2%	0	0%	0	0%	50	100%
X2.7	15	30%	34	68%	1	2%	3	6%	0	0%	50	100%

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2022

Berdasarkan pada tabel 4.5 diatas, menunjukkan bahwa variabel motivasi dari 50 responden menyatakan pada item (X2.1) yaitu apakah saudara mampu menjalankan tugas sesuai target, terdapat 14 responden atau 28% menyatakan sangat setuju, 34 responden atau 68% menyatakan setuju, 2 responden atau 4% menyatakan kurang setuju. Sehingga disimpulkan bahwa responden karyawan UD. Plastik Brontoseno di Kabupaten Nganjuk cenderung setuju dengan karyawan mampu menjalankan tugas sesuai target.

Pada item (X2.2) yaitu pimpinan selalu memberikan pujian kepada karyawan ketika hasil memuaskan, terdapat 9 responden atau 18% menyatakan sangat setuju, 32 responden atau 64% menyatakan setuju, 9 responden atau 18% menyatakan kurang setuju. Sehingga disimpulkan bahwa responden cenderung setuju dengan pimpinan selalu memberikan pujian kepada karyawan ketika hasil memuaskan.

Pada item (X2.3) yaitu pimpinan memberikan kesempatan untuk mengembangkan diri, terdapat 11 responden atau 22% menyatakan sangat setuju, 39 responden atau 78% menyatakan setuju. Sehingga disimpulkan bahwa responden cenderung setuju dengan pimpinan memberikan kesempatan untuk mengembangkan diri.

Pada item (X2.4) yaitu saudara memiliki keterampilan yang memadai dalam menjalankan tugas, sehingga mampu melakukan pekerjaan dengan baik, untuk mencapai tujuan atau target yang telah ditentukan, terdapat 12 responden atau 24% menyatakan sangat setuju, 38 responden atau 76% menyatakan setuju. Sehingga disimpulkan bahwa responden cenderung setuju dengan karyawan memiliki keterampilan yang memadai dalam menjalankan tugas, sehingga mampu melakukan pekerjaan dengan baik, untuk mencapai tujuan atau target yang telah ditentukan.

Pada item (X2.5) yaitu saudara memiliki team yang mampu melakukan kerjasama dengan baik, terdapat 7 responden atau 14% menyatakan sangat setuju, 43 responden atau 86% menyatakan setuju.

Sehingga disimpulkan bahwa responden cenderung setuju dengan saudara memiliki team yang mampu melakukan kerjasama dengan baik.

Pada item (X2.6) yaitu pimpinan melakukan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik (memberikan dukungan dan akan memberikan teguran kepada karyawan yang melanggar aturan), terdapat 12 responden atau 24% menyatakan sangat setuju, 37 responden atau 74% menyatakan setuju, 1 responden atau 2% menyatakan kurang setuju. Sehingga disimpulkan bahwa responden cenderung setuju dengan pimpinan melakukan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik (memberikan dukungan dan akan memberikan teguran kepada karyawan yang melanggar aturan).

Pada item (X2.7) yaitu saudara masuk kerja sesuai dengan peraturan yang berlaku, dan akan melakukan izin jika tidak masuk kerja, terdapat 15 responden atau 30% menyatakan sangat setuju, 34 responden atau 68% menyatakan setuju, 1 responden atau 2% menyatakan kurang setuju, 3 responden atau 6% menyatakan tidak setuju. Sehingga bisa disimpulkan bahwa responden cenderung setuju bahwa saudara masuk kerja sesuai dengan peraturan yang berlaku, dan akan melakukan izin jika tidak masuk kerja pimpinan selalu memberikan pujian kepada karyawan ketika hasil memuaskan.

Tabel 4.6
Distribusi Frekuensi variabel Lingkungan Kerja (X3)

Item	Skor Jawaban										Jumlah	
	5 (SS)		4 (S)		3 (KS)		2 (TS)		1 (STS)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X3.1	11	22%	32	64%	7	14%	0	0%	0	0%	50	100%
X.2	11	22%	38	76%	1	2%	0	0%	0	0%	50	100%
X3.3	8	16%	39	78%	3	6%	0	0%	0	0%	50	100%
X3.4	14	28%	33	66%	2	4%	0	0%	0	0%	50	100%
X3.5	11	22%	36	72%	3	6%	0	0%	0	0%	50	100%
X3.6	12	24%	34	72%	4	8%	0	0%	0	0%	50	100%
X3.7	12	24%	37	74%	1	2%	0	0%	0	0%	50	100%

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2022

Berdasarkan pada tabel 4.6 ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dari 50 responden menyatakan pada item (X3.1) yaitu UD. Plastik Brontoseno memiliki tempat kerja yang nyaman dan aman, terdapat 11 responden atau 22% menyatakan sangat setuju, 32 responden atau 64% menyatakan setuju, 7 responden atau 14% menyatakan kurang setuju. Sehingga disimpulkan bahwa responden UD. Plastik Brontoseno memiliki tempat kerja yang nyaman dan aman.

Pada item (X3.2) yaitu kebersihan dan Kebisingan tempat kerja UD. Plastik Brontoseno dapat mempengaruhi saya dalam bekerja, terdapat 11 responden atau 22% menyatakan sangat setuju, 38 responden atau 76% menyatakan setuju, 1 responden atau 2% menyatakan kurang setuju. Sehingga disimpulkan bahwa responden cenderung setuju kebersihan dan

Kebisingan tempat kerja UD. Plastik Brontoseno dapat mempengaruhi saya dalam bekerja.

Pada item (X3.3) yaitu suasana kerja yang ada di UD. Plastik Brontoseno yang saya harapkan, terdapat 8 responden atau 16% menyatakan sangat setuju, 39 responden atau 78% menyatakan setuju, 3 responden atau 6% menyatakan kurang setuju. Sehingga disimpulkan bahwa responden cenderung setuju suasana kerja yang ada di UD. Plastik Brontoseno yang saya harapkan.

Pada item (X3.4) yaitu saudara dapat dengan mudah menggunakan peralatan-peralatan yang difasilitasi UD. Plastik Brontoseno, terdapat 14 responden atau 28% menyatakan sangat setuju, 33 responden atau 66% menyatakan setuju, 2 responden atau 4% menyatakan kurang setuju. Sehingga bisa disimpulkan bahwa responden cenderung saudara dapat dengan mudah menggunakan peralatan-peralatan yang difasilitasi UD. Plastik Brontoseno.

Pada item (X3.5) yaitu UD. Plastik Brontoseno memiliki peralatan/fasilitas yang cukup memadai untuk bekerja, terdapat 11 responden atau 22% menyatakan sangat setuju, 36 responden atau 72% menyatakan setuju, 3 responden atau 6% menyatakan kurang setuju. Sehingga disimpulkan bahwa responden cenderung UD. Plastik Brontoseno memiliki peralatan/fasilitas yang cukup memadai untuk bekerja.

Pada item (X3.6) yaitu saudara puas dengan sistem penerangan lampu disekitar tempat kerja, terdapat 12 responden atau 24% menyatakan sangat setuju, 34 responden atau 68% menyatakan setuju, 4 responden atau 8% menyatakan kurang setuju. Sehingga disimpulkan bahwa responden cenderung saudara puas dengan sistem penerangan lampu disekitar tempat kerja.

Pada item (X3.7) yaitu saudara puas dengan sistem penerangan lampu disekitar tempat kerja, terdapat 12 responden atau 24% menyatakan sangat setuju, 37 responden atau 74% menyatakan setuju, 1 responden atau 2% menyatakan kurang setuju. Sehingga disimpulkan bahwa responden cenderung saudara puas dengan sistem penerangan lampu disekitar tempat kerja.

Tabel 4.7

Distribusi Frekuensi variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item	Skor Jawaban										Jumlah	
	5 (SS)		4 (S)		3 (KS)		2 (TS)		1 (STS)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Y.1	20	40%	30	60%	0	0%	0	0%	0	0%	50	100%
Y.2	20	40%	30	60%	0	0%	0	0%	0	0%	50	100%
Y.3	20	40%	29	58%	1	2%	0	0%	0	0%	50	100%
Y.4	14	28%	36	72%	0	0%	0	0%	0	0%	50	100%
Y.5	17	34%	33	66%	0	0%	0	0%	0	0%	50	100%
Y.6	14	28%	36	72%	0	0%	0	0%	0	0%	50	100%
Y.7	19	38%	31	62%	0	0%	0	0%	0	0%	50	100%
Y.8	17	34%	33	66%	0	0%	0	0%	0	0%	50	100%

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2022

Berdasarkan pada tabel 4.7 diatas, menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan dari 50 responden menyatakan pada item (Y.1) yaitu saudara bisa mengerjakan tugas dengan baik dan lebih menekankan pada mutu pekerjaan, terdapat 20 responden atau 40% menyatakan sangat setuju, 30 responden atau 60% menyatakan setuju. Sehingga disimpulkan bahwa responden cenderung setuju saudara bisa mengerjakan tugas dengan baik dan lebih menekankan pada mutu pekerjaan.

Pada item (Y.2) yaitu kualitas hasil kerja yang saudara lakukan sesuai dengan cara kerja yang ditetapkan, terdapat 20 responden atau 40% menyatakan sangat setuju, 30 responden atau 60% menyatakan setuju. Sehingga disimpulkan bahwa responden cenderung setuju dengan kualitas hasil kerja yang saudara lakukan sesuai dengan cara kerja yang ditetapkan.

Pada item (Y.3) yaitu hasil pekerjaan saya sesuai yang diharapkan pimpinan, terdapat 20 responden atau 40% menyatakan sangat setuju, 29 responden atau 58% menyatakan setuju, 1 responden atau 2% menyatakan kurang setuju. Sehingga disimpulkan bahwa responden cenderung setuju dengan hasil pekerjaan saya sesuai yang diharapkan pimpinan.

Pada item (Y.4) yaitu saudara dapat melayani konsumen dengan penuh tanggung jawab, terdapat 14 responden atau 28% menyatakan sangat setuju, 36 responden atau 72% menyatakan setuju. Sehingga disimpulkan bahwa responden cenderung setuju dengan saudara dapat melayani konsumen dengan penuh tanggung jawab.

Pada item (Y.5) yaitu saudara dapat menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang di berikan dengan tepat waktu, terdapat 17 responden atau 34% menyatakan sangat setuju, 33 responden atau 66% menyatakan setuju. Sehingga disimpulkan bahwa responden cenderung setuju dengan saudara dapat menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang di berikan dengan tepat waktu.

Pada item (Y.6) yaitu kuantitas (hasil) yang saya peroleh sesuai target yang diberikan, terdapat 14 responden atau 28% menyatakan sangat setuju, 36 responden atau 72% menyatakan setuju. Sehingga disimpulkan bahwa responden cenderung setuju dengan kuantitas (hasil) yang saya peroleh sesuai target yang diberikan.

Pada item (Y.7) yaitu sesama rekan kerja, pekerjaan dilakukan secara kerja sama dapat dengan mudah selesai, terdapat 19 responden atau 38% menyatakan sangat setuju, 31 responden atau 62% menyatakan setuju. Sehingga disimpulkan bahwa responden cenderung setuju dengan sesama rekan kerja, pekerjaan dilakukan secara kerja sama dapat dengan mudah selesai.

Pada item (Y.8) yaitu saudara bersedia mengajari dan menolong karyawan lain dalam kesulitan menyelesaikan pekerjaannya, terdapat 17 responden atau 34% menyatakan sangat setuju, 33 responden atau 66% menyatakan setuju. Sehingga disimpulkan bahwa responden cenderung

setuju dengan saudara bersedia mengajari dan menolong karyawan lain dalam kesulitan menyelesaikan pekerjaannya.

E. Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Suatu data kuesioner dikatakan valid apabila dari setiap pernyataan pada kuesioner penelitian dapat dilihat berdasarkan perbandingan r_{hitung} dan r_{tabel} . Pada tingkat signifikansi 5% dengan jumlah $N=50$, nilai r_{tabel} dari suatu kuesioner adalah 0,235. Apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,235) maka pernyataan dari kuesioner tersebut dinyatakan valid. Validitas dari indikator dianalisis menggunakan *df* (*degree of freedom*) dengan rumus $df=n-2$, dimana n =jumlah sampel. Jadi *df* yang dipergunakan $50-2 = 48$ dengan α sebesar 5% maka hasil r_{tabel} 0,235. Berikut ini merupakan hasil pengujian data yang diolah menggunakan SPSS.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X1)

No. Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X1.1	0,767	0,235	Valid
X1.2	0,649	0,235	Valid
X1.3	0,643	0,235	Valid
X1.4	0,577	0,235	Valid
X1.5	0,504	0,235	Valid
X1.6	0,696	0,235	Valid
X1.7	0,745	0,235	Valid
X1.8	0,478	0,235	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah tahun 2022

Berdasarkan hasil validitas pada tabel 4.8, diketahui r_{hitung} lebih besar dari pada r_{tabel} . Jadi, bisa disimpulkan bahwa semua indikator dari gaya kepemimpinan dalam penelitian ini adalah valid.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Motivasi (X2)

No. Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X2.1	0,490	0,235	Valid
X2.2	0,678	0,235	Valid
X2.3	0,824	0,235	Valid
X2.4	0,701	0,235	Valid
X2.5	0,576	0,235	Valid
X2.6	0,490	0,235	Valid
X2.7	0,694	0,235	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah tahun 2022

Berdasarkan hasil validitas pada tabel 4.9, diketahui r_{hitung} lebih besar dari pada r_{tabel} . Jadi, dapat disimpulkan bahwa semua indikator dari motivasi dalam penelitian ini adalah valid.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X3)

No. Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X3.1	0,504	0,235	Valid
X3.2	0,686	0,235	Valid
X3.3	0,713	0,235	Valid
X3.4	0,618	0,235	Valid
X3.5	0,754	0,235	Valid
X3.6	0,819	0,235	Valid
X3.7	0,785	0,235	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah tahun 2022

Berdasarkan dari hasil validitas pada tabel 4.10, diketahui r_{hitung} lebih besar dari pada r_{tabel} . Jadi dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator dari lingkungan kerja dalam penelitian ini adalah valid.

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

No. Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Y1.1	0,677	0,235	Valid
Y1.2	0,734	0,235	Valid
Y1.3	0,817	0,235	Valid
Y1.4	0,782	0,235	Valid
Y1.5	0,750	0,235	Valid
Y1.6	0,767	0,235	Valid
Y1.7	0,680	0,235	Valid
Y1.8	0,706	0,235	Valid

Sumber : Data Primer yang dioalah tahun 2022

Berdasarkan dari hasil validitas pada tabel 4.11, diketahui r_{hitung} lebih besar dari pada r_{tabel} . jabi dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator dari kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan mempunyai konsistensi sebagai alat ukur atau tidak. Variabel yang dikatakan memiliki reliabilitas tinggi reliable, jika mempunyai koefisien *Cronbach's alpha* lebih besar 0,6 berikut ini hasil uji reliabilitas Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan kerja dan Kinerja Karyawan.

Tabel 4.12
Hasil Uji Realiabilitas Variabel

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Item	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,791	8	Reliabel
Motivasi (X2)	0,743	7	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,827	7	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,881	8	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah tahun 2022

Berdasarkan pada tabel 4.12 diatas, diketahui bahwa *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Maka menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian yang digunakan pada variabel independen (gaya kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja) dan variabel dependen (kinerja karyawan) dikatakan reliabel digunakan sebagai alat ukur penelitian.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

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

Tabel 4.13
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Kolmogorov-Smirnov	Nilai Sig.	Status
0,107	0,200	Normal

Sumber : Data Primer yang diolah tahun 2022

Berdasarkan dari hasil pengolahan data menggunakan *One Sample Kolmogorov – Smirnow Test* menunjukkan nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* sebesar 0,200, artinya nilai $Sig > 0,05$. Maka dari

hasil analisis diketahui sudah memenuhi uji prasyarat normalitas, karena data tersebut berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah uji untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel independen. Pengambilan keputusan uji multikolinieritas yaitu *tolerance* > 0,05 atau nilai VIF < 10 tidak terjadi multikolinieritas. Sedangkan apabila nilai *tolerance* < 0,05 atau nilai VIF > 10 maka terjadi multikolinieritas.⁵⁵ Hasil uji multikolinieritas dengan menggunakan *software* SPSS sebagai berikut:

Tabel 4.14
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF
Gaya Kepemimpinan	0,987	1,014
Motivasi	0,625	1,600
Lingkungan kerja	0,618	1,617

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2022

Berdasarkan dari hasil uji multikolinieritas pada variabel gaya kepemimpinan (X1) diperoleh nilai *tolerance* sebesar 0,987 dan VIF sebesar 1,014, variabel motivasi (X2) nilai *tolerance* sebesar 0,625 dan VIF sebesar 1.600, dan variabel lingkungan kerja (X3) nilai *tolerance* sebesar 0,618 dan VIF sebesar 1,617. Maka disimpulkan pada uji multikolinieritas tidak terjadi gejala

⁵⁵ Slamet Riyanto dan Aglis Andhita Hatmawan, *Metode Riset Penelitian Kauntitatif Penelitian di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen*, (Yogyakarta: DEEPUBLISH, 2002), hlm. 186.

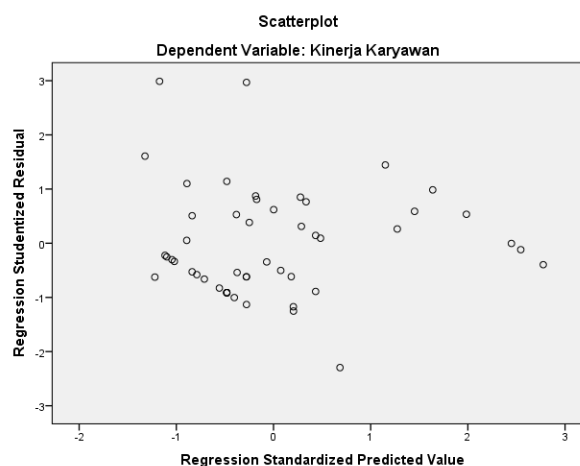
multikolinieritas artinya sudah memenuhi uji prasyarat, karena semua variabel independen nilai *tolerance* $> 0,05$ dan *VIF* < 10 .

c. Uji Heteroskedastisitas

Dalam penelitian ini uji heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat *Scatterplot* dengan dasar analisis sebagai berikut ini:

- 1) Jika terdapat pola tertentu seperti titik yang akan membentuk pola tertentu yang teratur yaitu bergelombang, melebar kemudian menyempit. Maka artinya terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika terdapat pola yang jelas dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka artinya tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 4.2
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.1 diatas, *Scatterplot* model penyebaran titik-titik yang tidak berpola, titik-titik pada data menyebar disekitar angka 0,

titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0. Maka bisa disimpulkan artinya tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan (X1), motivasi (X2), dan lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada UD. Plastik Brontoseno Nganjuk. Hasil analisis regresi linier berganda selengkapnya bisa dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.15
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients B
Constant	11,323
Gaya Kepemimpinan	-0,164
Motivasi	0,431
Lingkungan kerja	0,652

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2022

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda pada tabel 4.18 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

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

$$Y = 11,323 - 0,164 X_1 + 0,431 X_2 + 0,652 X_3 + e$$

Hasil dari persamaan regresi linier berganda diatas dapat diartikan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta pada tabel *coefficient* sebesar 11,323 menunjukkan bahwa ketika variabel gaya kepemimpinan (X1), motivasi (X2), dan lingkungan kerja (X3) dalam kondisi konstan

atau tetap, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 11,323.

- b. Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan (X1) sebesar -0,164 menyatakan setiap penambahan 1 satuan pada variabel gaya kepemimpinan (X1) maka meningkatkan kinerja karyawan sebesar -0,164 dengan syarat variabel lain (X2, X3) dianggap konstan.
- c. Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan (X2) sebesar 0,431 menyatakan setiap penambahan 1 satuan pada variabel motivasi (X2) maka meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,431 dengan syarat variabel lain (X1, X3) dianggap konstan.
- d. Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan (X3) sebesar 0,652 menyatakan setiap penambahan 1 satuan pada variabel gaya kepemimpinan (X3) maka meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,652 dengan syarat variabel lain (X1, X2) dianggap konstan.

4. Uji Hipotesis

a. Uji T

Uji t (parsial) ini digunakan untuk mengetahui hubungan secara parsial antara variabel independen yaitu gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen kinerja karyawan. Pengambilan keputusan pada uji t yaitu jika nilai Sig. < 0,05 maka H_0 ditolak, artinya H_a diterima, dan apabila nilai Sig. >

0,05 maka H_0 diterima, artinya H_a ditolak. Selain itu membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya H_a diterima, dan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima, berarti H_a ditolak.

Nilai t_{tabel} didapat dari t tabel dengan taraf signifikan (α) sebesar 5% dengan derajat kebebasan ($df = n - k - 1 = 50 - 3 - 1 = 46$, adalah sebesar 2,012).

Tabel 4.17

Hasil Uji T

Model	T	Sig.
Gaya Kepemimpinan	-1,680	0,100
Motivasi	2,511	0,016
Lingkungan kerja	4,012	0,000

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2022

- 1) Pengaruh gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan pada hasil analisis regresi secara parsial diperoleh nilai t_{hitung} gaya kepemimpinan (X1) sebesar $-1,680 < 2,012$ ($t_{hitung} < t_{tabel}$) dan nilai Sig $> 0,050$ yaitu 0,100. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak artinya variabel gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Plastik Brontoseno di Kabupaten Nganjuk.

- 2) Pengaruh motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan dari hasil analisis regresi secara parsial didapat nilai t_{hitung} gaya kepemimpinan (X1) sebesar $2,511 >$

2,012 ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dan nilai Sig $< 0,050$ yaitu 0,016. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya variabel motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Plastik Brontoseno di Kabupaten Nganjuk.

3) Pengaruh lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis regresi secara parsial diperoleh nilai t_{hitung} gaya kepemimpinan (X1) sebesar 4,012 $> 2,012$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dan nilai Sig $< 0,050$ yaitu 0,000. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya variabel lingkungan kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Plastik Brontoseno di Kabupaten Nganjuk.

b. Uji F

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

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

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

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

Nilai F_{tabel} dicari pada F_{tabel} dengan patokan signifikansi 5% dan derajat bebas $df_1 = k$ (jumlah variabel bebas) = 3(kolom ke 3) dan $df_2 = n-k = 50-3-1 = 46$ yaitu sebesar 2,81.

Tabel 4.16
Hasil Uji F

Model	F	Sig.
Regression	18,875	0,000

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2022

Berdasarkan pada hasil dari uji F diatas, didapat nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak berarti H_1 diterima, karena nilai signifikansi < 0,05. Nilai F_{hitung} sebesar 18,863 > 2,81 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$. Sehingga dapat disimpulkan secara bersama-sama (simultan) terdapat pengaruh positif signifikan antara variabel gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada UD. Plastik Brontoseno di Kabupaten Nganjuk.

5. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam mempengaruhi variabel besar kemampuan variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen. R^2 semakin kuat apabila mendekati 1, sedangkan R^2 semakin lemah apabila mendekati 0. Hasil koefisien determinasi antara

gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada UD. Plastik Brontoseno di Kabupaten Nganjuk.

Tabel 4.18
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the estimate
1	0,743	0,552	0,522	1,980

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.18 diketahui bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,522 hal ini menunjukkan 52,2% bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja secara simultan, sedangkan sisanya sebesar 47,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.