BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Data

1. Deskripsi Latar Objek Penelitian

UD. Abizar Bakery adalah sebuah industri mikro yang berada di Kecamatan Durenan, Kabupaten Trenggalek yang memproduksi beberapa jenis roti. Jumlah karyawan yang berada di perusahaan tersebut saat ini sebanyak 35 orang. Setiap harinya menghabiskan kurang lebih sebanyak 2,5 kwintal tepung terigu untuk memproduksi roti.

Pendiri sekaligus pimpinan UD. Abizar Bakery adalah Bapak Bejo. Pabrik roti ini mulai berdiri tahun 2008 dengan karyawan berjumlah 4 orang. Pabrik skala kecil ini sudah memasarkan produknya tak hanya di Kabupaten Trenggalek saja, tapi juga sudah sampai Nganjuk, Probolinggo, dan Lamongan.

Ide menekuni bisnis ini awalnya dari sang istri, Bu Sumiati yang memiliki keahlian membuat kue dari ibunya. Mulanya, Bu Sumiati hanya menerima pesanan roti skala kecil untuk acara-acara tertentu seperti selamatan. Seiring berjalannya waktu, Pak Bejo membuat keputusan berani untuk memproduksi roti dengan merek.

Semakin hari, bisnis yang dijalankan semakin berkembang dan sampai saat ini bisnis ini masih berjalan dengan jumlah karyawan yang awalnya hanya 4 orang kini menjadi 35 orang. Jenis roti yang diproduksi pabrik ini adalah roti kasur, roti sisir dan roti isi selai.

Melihat keberhasilan Bapak Bejo yang hanya lulusan Sekolah Menengah Pertama mendirikan sekaligus memimpin UD. Abizar Bakery yang sudah berhasil berjalan selama 9 tahun membuktikan bahwa kunci kesuksesan seorang pemimpin sebuah perusahaan tak hanya dari pendidikan saja, tapi juga keuletan, ketekunan, keberanian menghadapi risiko dan kemauan untuk terus belajar dari setiap kesalahan.

2. Deskripsi Responden

Untuk mempermudah dalam mengidentifikasi responden dalam penelitian ini maka diperlukan gambaran mengenai karakteristik responden.

Tabel 4.1

Jenis Kelamin Responden					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	12	34,3	34,3	34,3
	Wanita	23	65,7	65,7	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Dari tabel jenis kelamin respoden di atas dapat diketahui bahwa responden berjenis kelamin wanita memiliki jumlah terbesar yakni sebanyak 23 responden (65,7%). Sedangkan jumlah responden pria yakni sebanyak 12 responden (34,4%).

Tabel 4.2
Umur Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	19	1	2,9	2,9	2,9
	20	5	14,3	14,3	17,1
	21	5	14,3	14,3	31,4
	22	3	8,6	8,6	40,0
	23	3	8,6	8,6	48,6
	24	3	8,6	8,6	57,1
	25	5	14,3	14,3	71,4
	27	2	5,7	5,7	77,1
	28	3	8,6	8,6	85,7
	30	1	2,9	2,9	88,6
	32	2	5,7	5,7	94,3
	35	1	2,9	2,9	97,1
	37	1	2,9	2,9	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Dari tabel Umur Responden di atas diketahui bahwa responden yang berumur 19 tahun sebanyak 1 orang (2,9%). Kemudian responden berumur 20 tahun sebanyak 5 orang (14,3%). Responden berumur 21 tahun juga sebanyak 5 orang (14,3%). Responden yang berumur 22, 23, dan 24 tahun masing-masing sebanyak 3 orang (8,6%). Responden berumur 25 tahun sebanyak 5 orang (14,3%). Kemudian responden yang berumur 27 tahun sebanyak 2 orang (5,7%). Selanjutnya responden berumur 28 tahun sebanyak 3 orang (8,6%). Lalu responden berumur 30 tahun sebanyak 1 orang (2,9%). Terakhir, responden berumur 32, 35, dan 37 tahun masing-masing sebanyak 2 orang (5,7%), dan 1 orang (2,9%).

Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir Responden					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SD	1	2,9	2,9	2,9
	SMA	18	51,4	51,4	54,3
	SMK	6	17,1	17,1	71,4
	SMP	10	28,6	28,6	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa sebanyak 18 orang responden memiliki pendidikan terakhir sampai Sekolah Menengah Atas (51,4%). Kemudian responden yang menamatkan pendidikannya sampai Sekolah Menengah Pertama sebanyak 10 orang (28,6%). Lalu sebanyak 6 orang responden memiliki pendidikan terakhir sampai Sekolah Menengah Kejuruan (17,1%). Terakhir responden dengan tamatan Sekolah Dasar sebanyak 1 orang (2,9%).

Tabel 4.4 Posisi Responden					
D		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cleaning	2	5,7	5,7	5,7
a	Produksi	24	68,6	68,6	74,3
r	Sales	6	17,1	17,1	91,4
	Sopir	3	8,6	8,6	100,0
i	Total	35	100,0	100,0	

Dari tabel Posisi Responden di atas diketahui bahwa sebanyak 2 orang responden (5,7%) merupakan Cleaning Service, sebanyak 24 orang responden (68,6%) merupakan Karyawan Produksi, sebanyak 6 orang

responden (17,1%) merupakan Sales, dan sebanyak 3 orang responden (8,6%) merupakan Sopir.

B. Hasil Uji Analisis

1. Deskripsi Data Penelitian

Variabel dalam penelitian ini adalah terdiri dari gaya kepemimpinan dan motivasi sebagai variabel bebas sedangkan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Data variabel-variabel tersebut diperoleh dari hasil angket yang telah disebar. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar berikut:

Tabel 4.5
Data Penelitian

		Gaya Kepemimpinan	Motivasi	Kinerja Karyawan
N	Valid	35	35	35
	Missing	0	0	0
Mean		20,2857	21,4571	21,6571
Std. Error of Mean		,46666	,49424	,43761
Median		21,0000	23,0000	23,0000
Mode		22,00	24,00	19,00[a]
Std. Deviation		2,76077	2,92397	2,58892
Variance		7,622	8,550	6,703
Skewness		,369	-,609	-,299
Std. Error of Skewness		,398	,398	,398
Kurtosis		-,497	-,901	-1,710
Std. Error of Kurtosis		,778	,778	,778
Range		11,00	10,00	7,00
Minimum		16,00	16,00	18,00
Maximum		27,00	26,00	25,00
Sum		710,00	751,00	758,00
Percentiles	25	18,0000	19,0000	19,0000
	50	21,0000	23,0000	23,0000
	75	22,0000	24,0000	24,0000

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Analisis:

1. N atau jumlah data yang valid (sah di proses) adalah 35 buah, sedangkan yang hilang (*missing*) adalah nol. Berarti semua data tentang gaya kepemimpinan , motivasi dan kinerja karyawan diproses.
2. *Mean,* adalah jumlah seluruh angka pada data dibagi dengan jumlah data yang ada. *Mean* atau rata-rata gaya kepemimpinan (20,2857), motivasi (21,4571), dan kinerja karyawan (21,6571).
3. Standar kesalahan rata-rata atau *Std.Error of Mean* untuk gaya kepemimpinan (,46666), motivasi (,49424), dan kinerja karyawan (,43761).
4. *Median* adalah angka tengah yang diperoleh apabila angka-angka pada data disusun berdasar angka tertinggi dan terendah. Untuk gaya kepemimpinan (21,0000), motivasi (23,0000), dan kinerja karyawan (23,0000).
5. *Mode* atau modus adalah fenomena yang paling banyak terjadi. Nilai modus gaya kepemimpinan (22,00), motivasi (24,00), dan kinerja karyawan (19,00).
6. *Std.Deviation* adalah suatu ukuran penyimpangan. Pada penelitian ini, perbandingan antara *Mean* dan *Std. Deviation* masing-masing variabel adalah gaya kepemimpinan (20,2857 > 2,76077), motivasi (21,4571 > 2,92397), dan kinerja karyawan (21,6571 > 2,58892). Berarti hasil ini menunjukkan tidak terdapat data *outlier,* karena *Mean* > *Std. Deviation.*

7. *Skewness.* Ukuran *skewness* untuk gaya kepemimpinan (,369), motivasi (-,609), dan kinerja karyawan (-,299).

   Untuk penilaian, nilai *skewness* diubah ke angka rasio dengan rumus:

   Rasio *skewness* = $\frac{\text{Skewness}}{\text{Std.Error Skewness}}$

   Dalam kasus ini, rasio *skewness* untuk:

   Gaya Kepemimpinan = 0,92713567

   Motivasi = -1,53015075

   Kinerja Karyawan = -0,751256

8. *Range,* adalah selisih dari nilai tertinggi dan nilai terendah dalam satu kumpulan data. Secara umum bisa dikatakan, semakin besar *range* data, semakin bervariasi data tersebut. Dalam kasus ini *range* untuk gaya kepemimpinan (11,00), motivasi (10,00), dan kinerja karyawan (7,00).
9. *Minimum*. Data minimum gaya kepemimpinan (16,00), motivasi (16,00), dan kinerja karyawan (18,00).
10. *Maximum.* Data maximum teori gaya kepemimpinan (27,00), motivasi (27,00), dan kinerja karyawan (25,00).
11. *Frequency Table*. Tabel 4.6 frekuensi menyajikan setiap nilai pada variabel yang dianalisis.

Tabel 4.6 Gaya Kepemimpinan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	16,00	1	2,9	2,9	2,9
	17,00	7	20,0	20,0	22,9
	18,00	4	11,4	11,4	34,3
	19,00	3	8,6	8,6	42,9
	20,00	2	5,7	5,7	48,6
	21,00	4	11,4	11,4	60,0
	22,00	9	25,7	25,7	85,7
	23,00	1	2,9	2,9	88,6
	24,00	1	2,9	2,9	91,4
	25,00	2	5,7	5,7	97,1
	27,00	1	2,9	2,9	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Pada variabel gaya kepemimpinan ditampilkan presentasi setiap frekuensi yang muncul setiap nilai. Dalam kasus ini masing-masing nilai, yaitu nilai 22 memiliki frekuensi muncul sebanyak 9 kali dengan presentasi sebanyak 25,7%. Berikut ini tabel hasil untuk tiap-tiap butir pertanyaan pada variabel gaya kepemimpinan:

1) Pimpinan selalu menuntut karyawan untuk bekerja dengan lebih baik

Tabel 4.7 G1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	19	54,3	54,3	54,3
	5,00	16	45,7	45,7	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa dari 35 orang responden, 19 orang setuju dan 16 orang sangat setuju terhadap pertanyaan nomor

1 variabel Gaya Kepemimpinan dengan *mean* sebesar 4,4571 yang tergolong tinggi.

2) Pemimpin akan memberikan sanksi jika karyawan melakukan kesalahan

Tabel 4.8
G2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	17	48,6	48,6	48,6
	3,00	8	22,9	22,9	71,4
	4,00	9	25,7	25,7	97,1
	5,00	1	2,9	2,9	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa dari 35 orang responden, 17 orang tidak setuju, 8 orang ragu-ragu, 9 orang setuju, dan 1 orang sangat setuju terhadap pertanyaan nomor 2 variabel Gaya Kepemimpinan dengan *mean* sebesar 2,8286 yang tergolong rendah.

3) Pimpinan mendengarkan pendapat atau masukan dari karyawan

Tabel 4.9
G3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	15	42,9	42,9	42,9
	3,00	6	17,1	17,1	60,0
	4,00	13	37,1	37,1	97,1
	5,00	1	2,9	2,9	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa sebanyak 15 orang responden tidak setuju, 6 orang ragu-ragu, 13 orang setuju, dan 1 orang sangat

setuju terhadap pertanyaan nomor 3 variabel Gaya Kepemimpinan dengan mean sebesar 3,00.

4) Pimpinan membebaskan karyawan untuk bekerja dengan caranya sendiri asalkan tetap mencapai hasil yang ditargetkan

Tabel 4.10
G4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	7	20,0	20,0	20,0
	3,00	21	60,0	60,0	80,0
	4,00	7	20,0	20,0	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa sebanyak 7 orang responden tidak setuju, 21 orang ragu-ragu, dan 7 orang setuju, terhadap pertanyaan nomor 4 variabel Gaya Kepemimpinan dengan *mean* sebesar 3,00.

5) Pemimpin bermusyawarah dengan karyawan untuk bertukar pendapat

Tabel 4.11
G5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	3	8,6	8,6	8,6
	3,00	15	42,9	42,9	51,4
	4,00	17	48,6	48,6	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa sebanyak 3 orang responden menjawab tidak setuju, 15 orang responden ragu-ragu, dan 17 orang

setuju terhadap pertanyaan nomor 5 variabel Gaya Kepemimpinan dengan *mean* sebesar 3,40.

6) Pimpinan dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan

Tabel 4.12
G6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	14	40,0	40,0	40,0
	4,00	21	60,0	60,0	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa sebanyak 14 orang responden menjawab ragu-ragu, dan 21 orang setuju terhadap pertanyaan nomor 6 variabel Gaya Kepemimpinan dengan *mean* sebesar 3,60.

Tabel 4.13
Statistics

		G1	G2	G3	G4	G5	G6
N	Valid	35	35	35	35	35	35
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4,4571	2,8286	3,0000	3,0000	3,4000	3,6000
Mode		4,00	2,00	2,00	3,00	4,00	4,00

Dari keenam pertanyaan tersebut, terlihat besarnya *mean* paling tinggi adalah pada jawaban pertanyaan nomor 1 dan 6 (4,4571 dan 3,60). Dimana pertanyaan nomor 1 termasuk dalam indikator gaya kepemimpinan otokratis dan pertanyaan nomor 6 termasuk dalam indikator gaya kepemimpinan demokratis. Ini berarti para karyawan UD. Abizar Bakery setuju dengan gaya kepemimpinan kombinasi antara kepemimpinan yang otokratis dan demokratis.

Tabel 4.14 Motivasi					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	16,00	3	8,6	8,6	8,6
	17,00	2	5,7	5,7	14,3
	18,00	3	8,6	8,6	22,9
	19,00	1	2,9	2,9	25,7
	20,00	3	8,6	8,6	34,3
	21,00	3	8,6	8,6	42,9
	22,00	2	5,7	5,7	48,6
	23,00	6	17,1	17,1	65,7
	24,00	10	28,6	28,6	94,3
	25,00	1	2,9	2,9	97,1
	26,00	1	2,9	2,9	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Pada variabel motivasi ditampilkan presentasi setiap frekuensi yang muncul setiap nilai. Dalam kasus ini masing-masing nilai, yaitu nilai 24 memiliki frekuensi muncul sebanyak 10 kali dengan presentasi sebanyak 28,6%. Berikut ini tabel hasil untuk tiap-tiap butir pertanyaan pada variabel motivasi:

1) Saya mendapat pengakuan dan penghargaan dari rekan kerja dan atasan saat saya berhasil melakukan pekerjaan dengan baik

Tabel 4.15 M1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	8	22,9	22,9	22,9
	3,00	10	28,6	28,6	51,4
	4,00	17	48,6	48,6	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa sebanyak 8 orang responden menjawab tidak setuju, 10 orang ragu-ragu, dan 17 orang setuju

terhadap pertanyaan nomor 1 variabel Motivasi dengan *mean* sebesar 3,5271.

2) Saya merasa bahwa saya harus mengerjakan pekerjaan saya dengan maksimal karena bagi saya itu adalah suatu kebutuhan

Tabel 4.16
M2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	10	28,6	28,6	28,6
	3,00	4	11,4	11,4	40,0
	4,00	20	57,1	57,1	97,1
	5,00	1	2,9	2,9	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa sebanyak 10 orang responden menjawab tidak setuju, dan 4 orang ragu-ragu, dan 20 orang setuju terhadap pertanyaan nomor 2 variabel Motivasi dengan *mean* sebesar 3,3429.

3) Saya bekerja dengan sungguh-sungguh karena kualitas produksi perusahaan bergantung pada kualitas kerja dari setiap karyawan

Tabel 4.17
M3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	18	51,4	51,4	51,4
	5,00	17	48,6	48,6	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa sebanyak 18 orang responden menjawab setuju, dan 17 orang menjawab sangat setuju terhadap pertanyaan nomor 3 variabel Motivasi dengan *mean* sebesar 4,4857.

4) Saya akan mendapat kesempatan untuk memperoleh kenaikan gaji jika saya bekerja dengan baik

Tabel 4.18
M4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	10	28,6	28,6	28,6
	3,00	12	34,3	34,3	62,9
	4,00	13	37,1	37,1	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa sebanyak 10 orang responden menjawab tidak setuju, 12 orang menjawab ragu-ragu, dan 13 orang menjawab setuju terhadap pertanyaan nomor 4 variabel Motivasi dengan *mean* sebesar 3,0857.

5) Saya merasa senang karena karyawan di perusahaan ini bisa menerima saya sebagai rekan kerja yang baik

Tabel 4.19
M5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	2	5,7	5,7	5,7
	3,00	14	40,0	40,0	45,7
	4,00	18	51,4	51,4	97,1
	5,00	1	2,9	2,9	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa sebanyak 2 orang responden menjawab tidak setuju, 14 orang menjawab ragu-ragu, 18 orang menjawab setuju, dan 1 orang menjawab sangat setuju terhadap pertanyaan nomor 5 variabel Motivasi dengan *mean* sebesar 3,5143.

6) Saya melakukan pekerjaan saya dengan baik karena saya terlibat dalam peningkatan atau penurunan produktivitas pabrik

Tabel 4.20
M6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	8	22,9	22,9	22,9
	4,00	27	77,1	77,1	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa sebanyak 8 orang responden menjawab ragu-ragu, dan 27 orang menjawab setuju terhadap pertanyaan nomor 6 variabel Motivasi dengan *mean* sebesar 3,7714.

Tabel 4.21
Statistics

		M1	M2	M3	M4	M5	M6
N	Valid	35	35	35	35	35	35
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		3,2571	3,3429	4,4857	3,0857	3,5143	3,7714
Mode		4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00

Dari keenam pertanyaan tersebut, terlihat besarnya *mean* paling tinggi adalah pada jawaban pertanyaan nomor 3 dan 6 (4,4857 dan 3,7714). Ini berarti para karyawan UD. Abizar Bakery termotivasi untuk bekerja

dengan baik karena mereka menganggap bahwa kemajuan pabrik dipengaruhi oleh kinerja mereka.

Tabel 4.22
Kinerja Karyawan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18,00	5	14,3	14,3	14,3
	19,00	9	25,7	25,7	40,0
	22,00	1	2,9	2,9	42,9
	23,00	8	22,9	22,9	65,7
	24,00	9	25,7	25,7	91,4
	25,00	3	8,6	8,6	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Pada variabel kinerja karyawan ditampilkan presentasi setiap frekuensi yang muncul setiap nilai. Dalam kasus ini masing-masing nilai, yaitu nilai 19 dan 24 sama-sama memiliki frekuensi muncul sebanyak 9 kali dengan presentasi sebanyak 25,7%. Berikut ini tabel hasil untuk tiap-tiap butir pertanyaan pada variabel kinerja karyawan:

1) Saya bekerja dengan cermat dan mengerjakan sesuai dengan standar yang ditetapkan pabrik

Tabel 4.23
K1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	14	40,0	40,0	40,0
	4,00	21	60,0	60,0	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa sebanyak 14 orang responden menjawab ragu-ragu, dan 21 orang menjawab setuju terhadap pertanyaan nomor 1 variabel Kinerja Karyawan.

2) Saya bekerja sesuai dengan kapasitas saya untuk meningkatkan produktivitas pabrik

Tabel 4.24
K2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	15	42,9	42,9	42,9
	4,00	20	57,1	57,1	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa sebanyak 15 orang responden menjawab ragu-ragu, dan sisanya 20 orang menjawab setuju terhadap pertanyaan nomor 2 variabel Kinerja Karyawan.

3) Saya memulai dan menyelesaikan pekerjaan saya dengan tepat waktu

Tabel 4.25
K3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	14	40,0	40,0	40,0
	3,00	6	17,1	17,1	57,1
	4,00	15	42,9	42,9	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa sebanyak 14 orang responden menjawab tidak setuju, 6 orang menjawab ragu-ragu, dan 15 orang menjawab setuju terhadap pertanyaan nomor 3 variabel Kinerja Karyawan.

4) Saya berusaha untuk menggunakan sebaik-baiknya sumber daya pabrik yang ada (tenaga, uang, teknologi, bahan baku)

Tabel 4.26
K4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	20	57,1	57,1	57,1
	4,00	15	42,9	42,9	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa sebanyak 20 orang responden menjawab ragu-ragu, dan 15 orang menjawab setuju terhadap pertanyaan nomor 4 variabel Kinerja Karyawan.

5) Saya bekerja dengan maksimal sesuai dengan kemampuan diri saya

Tabel 4.27
K5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	22	62,9	62,9	62,9
	5,00	13	37,1	37,1	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa sebanyak 22 orang responden menjawab setuju, dan 13 orang menjawab sangat setuju terhadap pertanyaan nomor 5 variabel Kinerja Karyawan.

6) Saya akan bekerja dengan baik dengan dan atau tanpa diawasi oleh atasan

Tabel 4.28
K6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	12	34,3	34,3	34,3
	4,00	23	65,7	65,7	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa sebanyak 12 orang responden menjawab ragu-ragu, dan sebanyak 23 orang menjawab setuju terhadap pertanyaan nomor 6 variabel Kinerja Karyawan.

Tabel 4.29
Statistics

		K1	K2	K3	K4	K5	K6
N	Valid	35	35	35	35	35	35
	Missing	0	0	0	0	0	0
	Mean	3,6000	3,5714	3,0286	3,4286	4,3714	3,6571
	Mode	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00

Dari keenam pertanyaan tersebut, terlihat besarnya *mean* paling tinggi adalah pada jawaban pertanyaan nomor 5 dan 6 (4,3714 dan 3,6571). Ini berarti keinginan para karyawan UD. Abizar Bakery untuk bekerja maksimal dengan atau tanpa diawasi oleh atasan cukup tinggi.

2. Uji Instrumen Data

a. Uji Validitas

Uji validitas yaitu analisis untuk mengukur valid atau tidaknya butir-butir kuesioner menggunakan metode *Pearson's Product Moment Correlation*. Yaitu dengan cara pengambilan keputusan sebagai berikut: jika R hitung > dari nilai r tabelnya, maka data

dikatakan valid. Dengan jumlah responden sebanyak 35 orang, maka dapat dihitung dengan :

df = N – 2

df = 35 – 2 = 33

Jadi nilai r tabel dapat dilihat di tabel r nomor 33 (0.3338).

Berikut hasil dari pengujian validitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.30
Tabel Validitas

Variabel	No. Item Pertanyaan	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	1	0,335*	Valid
	2	0,889**	Valid
	3	0,781**	Valid
	4	0,387*	Valid
	5	0,667**	Valid
	6	0,337*	Valid
Motivasi	7	0,601**	Valid
	8	0,817**	Valid
	9	0,361*	Valid
	10	0,562**	Valid
	11	0,778**	Valid
	12	0,388*	Valid
Kinerja Karyawan	13	0,968**	Valid
	14	0,941**	Valid
	15	0,944**	Valid
	16	0,751**	Valid
	17	0,339*	Valid
	18	0,341*	Valid

Berdasarkan tabel di atas, seluruh item adalah valid karena nilai *Corrected Item- Total Correlation* lebih besar dibanding 0.3338. Nilai

tersebut diperoleh dari Dalam penelitian ini berarti semua item dalam instrumen memenuhi persyaratan validitas atau shahih secara statistik serta dapat mengukur dengan tepat dan cermat.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrumen diperlukan untuk mendapatkan data sesuai dengan tujuan pengukuran. Untuk mencapai hal tersebut, dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan skala *Alpha Cronbach's* 0 sampai dengan 1. Berikut hasil dari pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

1) Gaya Kepemimpinan

Tabel 4.31
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,707	6

Gaya kepemimpinan adalah reliabel. Hal ini dapat diketahui dari nilai Alpha yang reliabel yaitu 0,61-0,80. Hasil uji realibilitas menunjukkan bahwa untuk variabel demokratis nilai α = 0,707

2) Motivasi

Tabel 4.32
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,767	6

Motivasi adalah reliabel. Hal ini dapat diketahui dari nilai Alpha yang reliabel yaitu 0,61-0,80. Hasil uji realibilitas menunjukkan bahwa untuk variabel demokratis nilai α = 0,767

3) Kinerja Karyawan

Tabel 4.33
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,828	6

Kinerja Karyawan adalah reliabel. Hal ini dapat diketahui dari nilai Alpha yang reliabel yaitu 0,61- 0,80. Hasil uji realibilitas menunjukkan bahwa untuk variabel demokratis nilai α = 0,828

c. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji untuk mengukur apakah data kita memiliki distribusi normal sehingga dapat dipakai dalam statistik parametrik. Untuk mengetahui apakah data dalam penelitian ini berdistribusi normal atau tidak maka dilakukan pengujian dengan pendekatan *Kolmogorow-Smirnov*. Berikut adalah hasil pengujian dengan pendekatan *Kolmogorow-Smirnov*:

Tabel 4.34 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,32803176
Most Extreme Differences	Absolute	,093
	Positive	,085
	Negative	-,093
Test Statistic		,093
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200[c,d]
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Dari tabel One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test diperoleh angka probabilitas atau *Asym. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,2 > 0,05. Berarti dapat diketahui bahwa data berdistribusi normal.

b) Uji Multikolinearitas

Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas pada model regresi, dapat dilihat dari beberapa hal, diantaranya :

1) Jika Nilai VIF *(Variance Inflation Factor)* tidak lebih dari 10, maka model regresi bebas dari multikolinieritas.
2) Jika Nilai Torelance kurang dari 1, maka model regresi bebas dari multikolinieritas.

Tabel 4.35
Coefficients[a]

Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
,577	1,732
,577	1,732

Berdasarkan tabel *Coefficients* diatas dapat diketahui bahwa VIF (*variance inflation factor)* sebesar 1, 732 yang berarti bahwa nilai VIF tidak lebih dari 10 (1, 732 < 10) maka tidak terjadi multikoleniaritas. Selain itu untuk nilai *tolerance* sebesar dari kedua variabel independent sebesar 0,577 yang berarti bahwa nilai *tolerance* kurang dari 1 (0,577 < 1) maka data dari kedua variabel independent tersebut terbebas dari multikoleniaritas. Dengan mengacu pada VIF dan *tolerance* maka dapat disimpulkan bahwa data layak untuk dipakai.

c) Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas menguji terjadinya perbedaan varian residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain. Pengujian ini digunakan untuk melihat apakah variabel pengganggu mempunyai varian yang sama atau tidak.

Uji heteroskedastisitas ini menggunakan Uji Glejser. Uji Glejser dilakukan dengan cara meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya (ABS_RES). Jika

nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolut residual lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Berikut adalah hasil uji heteroskedastisitas:

Tabel 4.36

Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,360	1,056		,341	,735
	Gaya Kepemimpinan	-,070	,062	-,251	-1,126	,269
	Motivasi	,099	,058	,377	1,693	,100
a. Dependent Variabel : RES2						

Dari data tabel diatas kedua variabel memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 (0,269 & 0,1 > 0,05), maka tidak terjadi masalah heteroskesdasitas.

Kesimpulan dari uji Heteroskedastisitas yang dilakukan peneliti menunjukkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi. Sehingga model regresi ini layak untuk dipakai.

d) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara variabel pengganggu pada periode tertentu dengan variabel sebelumnya. Auto korelasi adalah keadaan dimana pada model regresi ada korelasi antara residual pada periode t dengan

residual pada (t-1). Model regresi yang baik adalah tidak terdapat masalah autokorelasi. Metode pengujian dengan menggunakan uji Durbin-Watson (DW test). Pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- DU < DW < 4-DU maka Ho diterima, artinya tidak terjadi autokorelasi.
- DU < DL < 4- DL maka Ho ditolak, artinya terjadi autokorelasi.
- DL < DW < DU atau 4- DU < DW < 4- DL, artinya tidak ada kepastian atau kesimpulan yang tidak pasti.[1]

Tabel 4.37
Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,858[a]	,737	,720	1,36890	1,769

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Gaya Kepemimpinan
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari tabel 4.16 dapat dilihat bahwa hasil pengujian regresi mengahasilkan nilai Durbin- Watson sebesar 1,769. Sedangkan dengan signifikansi 0,05 dan jumlah data 35, serta memiliki 2 variabel independent, maka:

Diketahui:

[1] Duwi Priyatno, *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20,* (Yogyakarta: C.V Andi Offset, 2012), hlm. 72

dL = 1.343

dU = 1.584

Rumus yang digunakan :

du < dw < 4-du

1,584 < 1,769 < 4 – (1.584)

1,584 < 1,769 < 2,416

Jadi dengan perhitungan tersebut dapat dilihat bahwa Durbin Watson (1,769) lebih besar dari dU (1,584) dan lebih kecil dari 4-dU (2,416) sehingga dalam penelitian ini tidak terjadi *autokorelasi* dan data layak untuk digunakan.

3. Analisis Data

Hasil pengujian pengaruh variabel independen gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap variabel dependen kinerja karyawan dengan menggunakan uji regresi linier berganda disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.38
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,773	1,912		1,973	,057
	Gaya Kepemimpinan	,351	,112	,374	3,133	,004
	Motivasi	,502	,106	,567	4,751	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari tabel di atas diperoleh:

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

$Y = 3,773 + (0,351)\ X_1 + (0,502)\ X_2$

Produktivitas Kinerja = 3,773 + 0,351 (Gaya Kepemimpinan) + 0,502 (Motivasi)

Keterangan:

a. Konstanta sebesar 3,773 menunjukkan jika variabel gaya kepemimpinan dan motivasi konstan maka nilai kinerja karyawan sebesar 3,773
b. Koefisien b1= 0,351 menunjukkan peningkatan 1 skor gaya kepemimpinan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,351 dengan asumsi variabel-variabel bebas lainnya konstan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan, semakin pemimpin meningkatkan gaya kepemimpinannya maka semakin meningkat kinerja karyawannya.
c. Koefisien b2 = 0,502 menunjukkan peningkatan 1 skor motivasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,502 dengan asumsi variabel-variabel bebas lainnya konstan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara motivasi dengan produktivitas kinerja, semakin perusahaan meningkatkan motivasinya maka semakin meningkat pula kinerja karyawannya.

4. Uji Hipotesis

1) Uji Secara Parsial (Uji t-test)

Uji t-test digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara signifikan. Dalam penelitian ini uji t-test untuk melihat pengaruh secara parsial antara Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) . Pengambilan keputusan dapat dilakukan dengan 2 cara yaitu:

Cara 1 :

a) Jika sig < 0,05 maka H_0 ditolak yang berarti variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
b) Jika sig > 0,05 maka H_0 diterima yaitu variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. [2]

Cara 2:

a) Jika t-hitung < t-tabel maka H_0 diterima yaitu variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
b) Jika t-hitung > t-tabel maka H_0 ditolak yang berarti variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

[2] Agus Eko Sujianto, *Aplikasi Statistik*… hlm. 65-66

Tabel 4.39 Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,773	1,912		1,973	,057
	Gaya Kepemimpinan	,351	,112	,374	3,133	,004
	Motivasi	,502	,106	,567	4,751	,000
a. Dependent Variable: Produktivitas Kinerja						

a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H_0 = Tidak ada pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Ha = Ada pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji regresi menunjukkan bahwa dari tabel 4.20 nilai signifikan pada Gaya Kepemimpinan sebesar 0,004 < 0,05 yang berarti H_0 ditolak dan menerima Ha, maka ada pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan t tabel didapat nilai sebesar 1.694 (df=n-k-1 =35-2-1=32), dan t-hitung sebesar 3,133. Maka t-hitung lebih besar dari pada t-tabel (3,133 > 1,694), jadi uji hipotesis ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.

b. Pengaruh Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H_0 = Tidak ada pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Ha = Ada pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji regresi menunjukkan bahwa dari tabel 4.20 nilai signifikan pada Motivasi sebesar ,000 < 0,05 yang berarti H_0 ditolak dan menerima Ha, maka ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan t tabel didapat nilai sebesar 1.694 (df=n-k-1 =35-2-1=32), dan t-hitung sebesar 4,751. Maka t-hitung lebih besar dari pada t-tabel (4,751 > 1,694), jadi uji hipotesis ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

2) Uji secara bersama-sama/simultan (Uji F)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (Gaya Kepemimpinan dan Motivasi) terhadap Kinerja Karyawan. Kriteria pengujian adalah sebagai berikut.

Cara 1:

a) Jika sig < 0,05 maka H_0 ditolak yang berarti variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
b) Jika sig > 0,05 maka H_0 diterima yaitu variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Cara 2:

a) Jika F-hitung < F-tabel maka Ho diterima yaitu variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

b) Jika F-hitung > F-tabel maka Ho ditolak yang berarti variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 4.40
ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	167,921	2	83,960	44,805	,000[b]
	Residual	59,965	32	1,874		
	Total	227,886	34			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Gaya Kepemimpinan

Hipotesis:

H_0 = Tidak ada pengaruh secara simultan antara gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan

Ha = Ada pengaruh secara simultan antara antara gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan

Dari tabel pengujian regresi diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansinya sebesar 0,000. Hal ini berarti nilai signifikansinya kurang dari 0,05 (0,000 < 0,05). Uji hipotesis menunjukkan ada pengaruh secara simultan antara gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Jika menggunakan F-tabel diperoleh angkat F-tabel sebesar 3.295 (df2 = n-k-1= 35-2-1= 32), sedangkan F-hitung sebesar 44,805. Maka F-hitung lebih besar dari pada F-tabel (44,805 > 3.295), maka

hipotesis teruji secara signifikan, yaitu ada pengaruh secara simultan antara gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan UD. Abizar Bakery Trenggalek.

3) Uji Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R^2)

Koefisien korelasi (R) digunakan untuk menerangkan keeratan hubungan antara variabel-variabel bebas (gaya kepemipinan dan motivasi) dengan variabel terikat (kinerja karyawan). Sedangkan uji determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase sumbangan pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan . Perolehan nilai R dan R^2 dapat dilihat pada tabel 4.11 berikut:

Tabel 4.41
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,858[a]	,737	,720	1,36890
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Gaya Kepemimpinan				

Berdasarkan hasil pengujian koefisien korelasi dan determinasi diatas, dapat dijelaskan bahwa besarnya koefisien korelasi (R) sebesar 0,858 termasuk dalam kategori hubungan sangat kuat (rentang 0,8 s/d 1,00) dan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,737 atau 73,7%. Angka R *Square* (R^2) menunjukkan bahwa presentase sumbangan pengaruh variabel independen (gaya

kepemimpinan dan motivasi) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 73,7%. Sedangkan sisanya sebesar 26,3% (100%-73,7%) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini seperti kepuasan kerja, budaya organisasi, politik organisasi, dll.