

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Profil Lembaga

Perusahaan Sohun Sanjaya merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi mie sohun yang terletak di Dusun Pojok, Desa Pojok, Kecamatan Ngantru, Kabupaten Tulungagung. Usaha ini merupakan usaha keluarga yang dirintis mulai dari tahun 1996 oleh Bapak Herman Susanto selaku pemilik dan penanggung jawab perusahaan Sohun Sanjaya.

Perusahaan Sohun Sanjaya memiliki karyawan yang berjumlah 60 orang. Karyawan perusahaan sohun sanjaya merupakan warga dari Desa Pojok bahkan luar dari desa pojok. Kebanyakan karyawan bekerja diperusahaan ini hampir semuanya bekerja sepuluh tahun lebih bahkan ada yang sejak berdirinya perusahaan Sohun Sanjaya. Daerah pemasaran produk mie sohun ini sudah tersebar seluruh Indonesia dan mancanegara.

Berikut ini data mengenai perusahaan Sohun Sanjaya Tulungagung

Nama Perusahaan	: Sohun Sanjaya Tulungagung
Berdiri tahun	: 1996
Komoditas	: Mie Sohun
Alamat	: Dusun Pojok RT. 16 RW. 05, Desa Pojok, Kecamatan Ngantru, Kabupaten Tulungagung, Provinsi Jawa Timur
No. Telp	: 0355-327828

B. Deskripsi Karakteristik Responden

Identitas responden dalam penelitian ini diidentifikasi berdasarkan faktor-faktor demografi yang meliputi: usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan lama kerja. Dari 60 kuesioner yang disebarakan kepada 60 responden maka diperoleh gambaran dari responden perusahaan Sohun Sanjaya sebagai berikut:

1. Data Responden Berdasarkan Usia

Adapun data mengenai usia responden perusahaan Sohun Sanjaya Tulungagung dapat dijelaskan pada tabel 4.1:

Tabel 4.1
Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
< 20 tahun	0	0%
21 - 30 tahun	1	2%
31 - 40 tahun	14	23%
41 - 50 tahun	28	47%
51 – 60 tahun	17	28%
Lainnya...	0	0%
Total	60	100%

Sumber: Data Penelitian yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.1 memperlihatkan usia responden yang paling banyak adalah 41-50 tahun dengan jumlah 28 orang atau 47%. Responden dengan usia 51-60 tahun dengan jumlah 17 orang atau 28%, selanjutnya 31-40 tahun dengan jumlah 14 orang atau 23%. Kemudian responden dengan usia 21-30 tahun yang berjumlah 1 orang atau 2%. Berdasarkan deskripsi responden menunjukkan bahwa untuk usia responden yang terbanyak adalah usia 41-50 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan

perusahaan Sohun Sanjaya Tulungagung dapat dikatakan masih produktif dalam bekerja.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 ayat 2 yang berbunyi “tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/ atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat”.¹²⁵ Jadi para karyawan perusahaan Sohun Sanjaya Tulungagung merupakan tenaga kerja yang dapat menghasilkan produk, sehingga dapat memenuhi suatu target perusahaan dan juga mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari. Untuk memenuhi target perusahaan usia para karyawan juga dapat mempengaruhi kinerjanya dalam menyelesaikan pekerjaan. Guna meningkatkan kinerja, perusahaan menetapkan karyawan harus pada usia produktif. Biasanya karyawan yang berusia muda masih belum banyak pengalaman sehingga masih butuh belajar dari rekan kerjanya untuk menyelesaikan berbagai persoalan yang dihadapi dalam bekerja. Seseorang yang menginjak usia tua pada umumnya telah mempunyai banyak pengalaman dalam menyelesaikan persoalan yang dihadapi dalam bekerja. Tetapi untuk semangat kerjanya biasanya sedikit menurun seiring dengan menurunnya kekuatan fisik atau tingkat kesehatan para karyawan, sehingga dapat menimbulkan kinerja yang menurun. Kategori usia menurut Badan Pusat Statistik, tenaga kerja atau karyawan dibedakan

¹²⁵ Undang-Undang Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003, dalam https://www.google.co.id/url?q=http://www.kemenperin.go.id/kompetensi/UU_13_2003.pdf&sa=U&ved=2ahUKEwiP95if8JrbAhUBMY8KHRpuAXIQICBAB&usg=AOvVaw1r8aOO78K0pMc982HiN_A9 diakses tanggal 21 April 2018

menjadi dua golongan yaitu, pertama golongan usia tidak produktif (dibawah 15 tahun dan 65 tahun ke atas) dan golongan ke dua usia produktif (antara 15 tahun sampai 64 tahun).

Berdasarkan deskripsi usia responden perusahaan Sohun Sanjaya Tulungagung sebagaimana diketahui pada tabel 4.1 memperlihatkan bahwa dari seluruh karyawan perusahaan Sohun Sanjaya Tulungagung, sebagian besar berusia 41-50 tahun. Hal ini menunjukkan usia para karyawan cukup mudah mengikuti cara dan gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pimpinan sehingga para karyawan mudah meningkatkan kinerjanya. Keadaan ini juga menunjukkan bahwa sebagian besar para karyawan tersebut mempunyai kekuatan fisik atau tingkat kesehatan yang cukup kuat, mempunyai semangat kerja yang baik dan telah berpengalaman, sehingga mereka mempunyai kinerja yang cukup baik.

Dapat diketahui bahwa orang yang berusia 50 tahun ke atas masih tergolong usia produktif tetapi kekuatan fisik atau tingkat kesehatan mulai menurun sehingga mengalami kesakitan, disamping itu juga mempunyai semangat kerja yang menurun. Keadaan ini mengakibatkan orang tersebut tidak optimal dalam menyelesaikan pekerjaan, walaupun demikian pengalaman dalam memecahkan persoalan yang telah dihadapi dalam perusahaan telah begitu banyak.

2. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Adapun data mengenai jenis kelamin responden perusahaan Sohun Sanjaya Tulungagung dapat dijelaskan pada tabel 4.2 :

Tabel 4.2
Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	20	33%
Perempuan	40	67%
Total	60	100%

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui 60 responden, sebagian besar dari responden berjenis kelamin perempuan yang berjumlah 40 orang atau 67% sedangkan responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 20 orang atau 33%. Berdasarkan deskripsi responden menunjukkan bahwa karyawan perusahaan Sohun Sanjaya Tulungagung di dominasi perempuan. Hal ini karena perusahaan Sohun Sanjaya Tulungagung dalam merekrut karyawan lebih memerlukan banyak karyawan perempuan dibandingkan laki-laki.

Berdasarkan deskripsi jenis kelamin responden perusahaan Sohun Sanjaya Tulungagung sebagaimana diketahui pada tabel 4.2 memperlihatkan bahwa dari seluruh karyawan perusahaan Sohun Sanjaya Tulungagung, sebagian besar berjenis kelamin perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa jenis kelamin yang didominasi oleh perempuan biasanya dapat mempengaruhi tingkat emosi yang berubah-ubah dengan adanya gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pimpinan melalui pemberian motivasi-motivasi kerja yang baik sehingga dapat mempengaruhi kinerja yang dihasilkannya. Keadaan ini juga menunjukkan bahwa perusahaan Sohun Sanjaya Tulungagung dalam mempekerjakan

para karyawan membutuhkan tenaga kerja perempuan dibandingkan tenaga kerja laki-laki. Biasanya para karyawan yang berjenis kelamin perempuan lebih teliti dan telatan dalam menyelesaikan pekerjaan dibandingkan dengan laki-laki yang biasanya ingin kerjanya cepet selesai dan tidak telaten.

3. Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Adapun data mengenai riwayat pendidikan terakhir responden perusahaan Sohun Sanjaya Tulungagung dapat dijelaskan pada tabel 4.3 :

Tabel 4.3
Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
SD	40	67%
SMP	13	22%
SMA	2	3%
S1	0	0%
S2	0	0%
Lainnya...	5	8%
Total	60	100%

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui responden berpendidikan SD yaitu berjumlah 40 orang atau 67%, kemudian responden berpendidikan SMP berjumlah 13 orang atau 22%, responden berpendidikan SMA yaitu berjumlah 2 orang atau 3% dan responden yang tidak menempuh pendidikan berjumlah 5 orang atau 8%. Berdasarkan deskripsi responden menunjukkan bahwa sebagian besar berpendidikan SD. Hal ini karena perusahaan Sohun Sanjaya Tulungagung tidak mementingkan tingkat pendidikan tetapi lebih mementingkan kepiawaian dan kecakapan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan deskripsi pendidikan terakhir responden perusahaan Sohun Sanjaya Tulungagung sebagaimana diketahui pada tabel 4.3 memperlihatkan bahwa dari seluruh karyawan perusahaan Sohun Sanjaya Tulungagung, sebagian besar berpendidikan terakhir yaitu sekolah dasar (SD). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang didominasi berpendidikan sekolah dasar (SD) sangat patuh dengan peraturan-peraturan perusahaan. Sehingga gaya kepemimpinan yang dilakukan pemimpin dapat dilaksanakan dengan baik dan pemberian motivasi-motivasi kerja yang dilakukan pimpinan kepada karyawan tidak hanya didengarkan saja melainkan dijalankan dengan semangat sehingga dapat mempengaruhi kinerjanya. Keadaan ini juga menunjukkan bahwa perusahaan Sohun Sanjaya Tulungagung dalam mempekerjakan para karyawan dengan melihat kemampuan yang dimiliki dengan bagian kerja yang akan diterimanya yaitu bagian produksi atau bagian pengemasan (*packing*). Perusahaan Sohun Sanjaya Tulungagung juga mengutamakan untuk mempekerjakan masyarakat sekitar lokasi perusahaan, sehingga tingkat pendidikan bukan menjadi prioritas utama dalam merekrut karyawan. Jadi dengan adanya perusahaan Sohun Sanjaya Tulungagung dapat mengurangi tingkat pengangguran masyarakat di wilayah tersebut. Selain itu, secara umum pekerjaan di perusahaan Sohun Sanjaya Tulungagung dapat dilakukan oleh banyak orang, kecuali untuk bagian mandor. Menjadi seorang mandor harus dapat merekap data-data

perusahaan secara teliti dan tepat seperti keuangan perusahaan, keluar masuk barang yang akan diproduksi ataupun siap jual dan lain-lain.

4. Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Adapun data mengenai lama bekerja responden perusahaan Sohun Sanjaya Tulungagung dapat dijelaskan pada tabel 4.4 :

Tabel 4.4
Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
6 bulan	0	0%
6-11 bulan	1	2%
1-5 tahun	13	22%
5-10 tahun	9	15%
>10 tahun	37	61%
Lainnya...	0	0%
Total	60	100%

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.4 responden yang bekerja selama 6-11 bulan berjumlah 1 orang atau 2%, responden yang bekerja selama 1-5 tahun berjumlah 13 orang atau 22%, responden yang bekerja selama 5-10 tahun berjumlah 9 orang atau 15%, sedangkan responden yang bekerja lebih dari 10 tahun berjumlah 37 orang atau 61%. Berdasarkan deskripsi responden menunjukkan bahwa lama kerja karyawan perusahaan Sohun Sanjaya Tulungagung didominasi karyawan yang bekerja lebih dari 10 tahun. Hal ini karena pimpinan merasa kinerja karyawan yang dilakukan sudah sesuai dengan tujuan atau target perusahaan.

Untuk memenuhi target perusahaan lama kerja para karyawan juga dapat mempengaruhi kinerjanya dalam menyelesaikan pekerjaan. Biasanya karyawan yang bekerja lebih dari 10 tahun banyak pengetahuan dan cepat

dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga dengan kerja yang cepat dan baik akan menghasilkan barang sesuai dengan target perusahaan dalam jangka waktu yang sudah ditentukan. Sedangkan karyawan yang baru bekerja masih sedikit pengalaman, sehingga dalam menyelesaikan pekerjaan masih sedikit lambat karena kurangnya pengetahuan dalam proses bekerja.

Berdasarkan deskripsi lama bekerja responden perusahaan Sohun Sanjaya Tulungagung sebagaimana diketahui pada tabel 4.4 memperlihatkan bahwa dari seluruh karyawan perusahaan Sohun Sanjaya Tulungagung, sebagian besar bekerja lebih dari 10 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja lebih dari 10 tahun merasa puas dengan gaya kepemimpinan yang dilakukan pemimpin perusahaan Sohun Sanjaya Tulungagung sehingga dapat mempengaruhi kinerjanya. Keadaan ini juga menunjukkan bahwa sebagian besar para karyawan tersebut mempunyai pengetahuan dan pengalaman yang memadai, sehingga para karyawan sudah banyak mengetahui kondisi riil persoalan-persoalan yang ada di dalam perusahaan Sohun Sanjaya Tulungagung. Karyawan yang telah lama bekerja mempunyai cara kerja sesuai dengan prosedur perusahaan Sohun Sanjaya Tulungagung. Hal ini dikarenakan karyawan yang bekerja lebih dari 10 tahun memiliki pengalaman kerja yang lebih lama. Jika dibanding dengan karyawan yang lama, maka karyawan baru cenderung masih dalam tahap adaptasi dengan cara bekerja yang cepat dan benar.

C. Deskripsi Variabel

1. Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan

Variabel gaya kepemimpinan pada penelitian ini diukur melalui 8 item indikator dengan 10 item pernyataan. Hasil tanggapan responden terhadap gaya kepemimpinan dapat dijelaskan pada tabel 4.5 berikut:

Tabel 4.5
Distribusi Frekuensi Variabel Gaya Kepemimpinan

No	Item Pernyataan	STS		TS		N		S		SS	
		Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%
Bersifat Adil											
1	X1.1	0	0%	0	0%	2	3%	24	40%	34	57%
2	X1.2	0	0%	0	0%	2	3%	22	37%	36	60%
Memberi Sugesti											
3	X1.3	0	0%	2	3%	6	10%	26	43%	26	43%
Mendukung Tercapainya Tujuan											
4	X1.4	0	0%	0	0%	8	13%	35	58%	17	28%
Sebagai Katalisator											
5	X1.5	0	0%	0	0%	2	3%	40	67%	18	30%
Menciptakan Rasa Aman											
6	X1.6	0	0%	2	3%	4	7%	37	62%	17	28%
Sebagai Wakil Organisasi											
7	X1.7	0	0%	0	0%	4	7%	42	70%	14	23%
8	X1.8	0	0%	0	0%	12	20%	22	37%	26	43%
Sumber Inspirasi											
9	X1.9	0	0%	0	0%	13	22%	27	45%	20	33%
Bersikap Menghargai											
10	X1.10	0	0%	2	3%	16	27%	27	45%	15	25%

Sumber : Data penelitian yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.5 peneliti berhasil mendapatkan data, bahwa nilai tertinggi pada indikator bersikap adil diantaranya item pernyataan (X1.1) sebesar 57% dan (X1.2) sebesar 60% berada pada poin SS, yang artinya pemimpin menerapkan sifat adil dan tidak membeda-bedakan bagi semua karyawan. Selanjutnya nilai tertinggi pada indikator memberi

sugesti pada item pernyataan (X1.3) yang besar nilainya sama yaitu 43% pada poin SS dan S, yang artinya karyawan merasakan adanya dorongan semangat yang telah diberikan oleh pimpinan. Nilai tertinggi pada indikator mendukung tercapainya tujuan pada item pernyataan (X1.4) sebesar 58% berada pada poin S, yang artinya karyawan mendukung pemikiran pimpinan dalam pencapaian tujuan atau target perusahaan. Nilai tertinggi pada indikator sebagai katalisator pada item pernyataan (X1.5) sebesar 67% berada pada poin S, yang artinya karyawan dalam melakukan pekerjaan selalu diawasi pimpinan. Nilai tertinggi pada indikator menciptakan rasa aman pada item pernyataan (X1.6) sebesar 62% berada pada poin S, yang artinya karyawan senang ketika pemimpin memberikan peraturan-peraturan demi kelancaran proses bekerja karyawan sehingga dapat meminimalisir terjadinya hal yang tidak diinginkan. Nilai tertinggi pada indikator sebagai wakil organisasi pada item pernyataan (X1.7) sebesar 70% berada pada poin S dan item pernyataan (X1.8) sebesar 43% berada pada poin SS, yang artinya karyawan merasa puas jika pimpinan sebagai wakil organisasi yang siap mengarahkan karyawan dalam proses bekerja. Nilai tertinggi pada indikator sumber inspirasi pada item pernyataan (X1.9) sebesar 45% berada pada poin S, yang artinya karyawan merasa puas ketika pemimpin menerapkan hal yang baik kepada karyawan salah satunya dengan cara berbicara menggunakan bahasa yang santun pada setiap karyawan. Selanjutnya nilai tertinggi pada indikator bersikap menghargai pada item pernyataan (X1.10) sebesar 45% berada

pada poin S, yang artinya karyawan merasa dihargai ketika pimpinan menegur salah satu karyawan yang melakukan kesalahan pada saat tidak dihadapan karyawan lain.

Berdasarkan data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner atau angket kepada seluruh karyawan Perusahaan Sohun Sanjaya Tulungagung maka selanjutnya akan dilakukan pembahasan dari data yang telah diolah dengan program SPSS. Dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap variabel gaya kepemimpinan dengan sepuluh item pernyataan diperoleh nilai yang paling tinggi berada pada poin “sangat setuju” yaitu pada pernyataan “pemimpin tidak membedakan antara karyawan satu dengan yang lainnya dalam melaksanakan pekerjaan” jadi dapat diartinya sebagian besar karyawan sangat setuju dengan pernyataan tersebut karena pemimpin memiliki sifat adil yang diberikan kepada para karyawan sehingga para karyawan memandang seorang pemimpin menganggap semua itu sama sehingga tidak terjadi kecemburuan sosial antara karyawan satu dengan karyawan yang lainnya.

Selanjutnya pada poin “sangat setuju” yang kedua yaitu pada pernyataan “pemimpin memberikan kesempatan pada semua karyawan dalam melakukan pekerjaan” jadi dapat diartikan sebagian besar karyawan sangat setuju dengan pernyataan tersebut karena pemimpin selalu bersikap adil dan tidak membedakan antara karyawan satu dengan karyawan lainnya sebab pimpinan memberikan pekerjaan sesuai dengan keahlian masing-masing karyawan. Poin ”sangat setuju” yang ketiga yaitu pada

pernyataan “pemimpin bertanggung jawab atas jalannya suatu perusahaan” jadi dapat diartikan bahwa sebagian besar karyawan sangat setuju dengan pernyataan tersebut karena pemimpinlah yang bertanggung jawab atas jalannya suatu perusahaan.

Poin ”sangat setuju” dan “setuju” yaitu pada pernyataan “pemimpin memberikan dorongan dan semangat kerja dalam bentuk apapun kepada karyawan” jadi dapat diartikan bahwa para karyawan perusahaan Sohun Sanjaya Tulungagung memiliki pendapat yangimbang antara jawaban sangat setuju dan setuju tentang pernyataan tersebut, sebab pemimpin selalu memberikan dorongan dan semangat kepada karyawan agar bekerja sesuai dengan tujuan sehingga dapat mencapai target perusahaan.

Selanjutnya pada poin “setuju” yaitu pada pernyataan “pemimpin berpartisipasi dalam memberikan contoh dan cara bekerja yang benar kepada karyawan” jadi dapat diartikan sebagian besar karyawan setuju dengan pernyataan tersebut karena pemimpin sering memberikan contoh dan cara bekerja dengan baik dan benar, sehingga para karyawan dapat meniru cara pimpinan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur perusahaan. Poin “setuju” yang kedua yaitu pada pernyataan “pemimpin mengawasi para karyawan pada saat melakukan pekerjaan” jadi dapat diartikan sebagian besar karyawan memilih setuju dengan pernyataan tersebut karena seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan sering diawasi pimpinan dengan tujuan untuk menghindari atau meminimalisir kesalahan kerja yang dilakukan karyawan. Poin “setuju”

yang ketiga yaitu pada pernyataan “pemimpin membuat peraturan yang dapat mengendalikan keamanan dan kenyamanan para karyawan” jadi dapat diartikan sebagian besar karyawan memilih setuju dengan pernyataan tersebut karena seorang pemimpin peduli terhadap para karyawan dengan membuat peraturan-peraturan dalam perusahaan sehingga karyawan merasa diperhatikan dan memperoleh jaminan keamanan dari pimpinan sehingga karyawan memiliki perasaan nyaman dalam melakukan pekerjaan.

Poin “setuju” yang keempat yaitu pada pernyataan “pemimpin mempunyai inisiatif yang tinggi dalam memberikan ide untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik” jadi dapat diartikan sebagian besar karyawan memilih setuju dengan pernyataan tersebut karena seorang pimpinan memiliki pemikiran dan inisiatif yang tinggi dalam pencapaian tujuan perusahaan sehingga perusahaan selalu berkembang lebih modern dan tidak ketinggalan dengan perusahaan yang lainnya. Poin “setuju” yang kelima yaitu pada pernyataan “pemimpin berbicara menggunakan bahasa yang santun kepada karyawan” jadi dapat diartikan sebagian besar karyawan memilih setuju dengan pernyataan tersebut karena pemimpin ketika berkomunikasi dengan para karyawan menggunakan tutur bahasa yang baik dan santun sehingga karyawan merasa dihargai dan dihormati.

Selanjutnya pada poin terendah yaitu poin “setuju” pada pernyataan “pemimpin menegur karyawan jika melakukan kesalahan pada saat tidak di depan temannya” jadi dapat diartikan bahwa karyawan setuju dengan

pernyataan tersebut karena karyawan yang ditegur pimpinan tidak akan minder dengan karyawan lainnya. Tidak ada salahnya ketika pemimpin menegur karyawan yang melakukan kesalahan didapat karyawan lain tetapi hal tersebut kurang baik. Karyawan yang melakukan kesalahan harus ditegur sebab jika tidak ditegur justru akan menimbulkan kesalahan-kesalahan yang tidak diinginkan oleh perusahaan. Dengan pimpinan menegur karyawan yang melakukan kesalahan maka karyawan akan memperbaiki kesalahan yang dilakukannya.

2. Deskripsi Variabel Motivasi

Variabel motivasi pada penelitian ini diukur melalui 5 item indikator dengan 10 item pernyataan. Hasil tanggapan responden terhadap motivasi dapat dijelaskan pada tabel 4.6 berikut:

Tabel 4.6
Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi

No	Item Pernyataan	STS		TS		N		S		SS	
		Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%
Hubungan Dengan Rekan Kerja											
1	X2.1	0	0%	0	0%	1	2%	21	35%	38	63%
2	X2.2	0	0%	0	0%	0	0%	22	37%	38	63%
Lingkungan Kerja											
3	X2.3	0	0%	0	0%	4	7%	21	35%	35	58%
4	X2.4	0	0%	0	0%	1	2%	20	33%	39	65%
Kesempatan Meningkatkan Pengetahuan dan Keterampilan											
5	X2.5	0	0%	0	0%	13	22%	40	67%	7	12%
6	X2.6	0	0%	1	2%	22	37%	28	47%	9	15%
Fasilitas Penunjang Pekerjaan Sesuai Dengan Kebutuhan											
7	X2.7	0	0%	0	0%	2	3%	27	45%	31	52%
8	X2.8	0	0%	0	0%	1	2%	34	42%	34	57%
Gaji Dan Pemberian Tunjangan											
9	X2.9	0	0%	0	0%	8	13%	25	42%	27	45%
10	X2.10	0	0%	0	0%	9	15%	25	42%	26	43%

Sumber : Data penelitian yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.6 peneliti berhasil mendapatkan data, bahwa nilai tertinggi pada indikator hubungan dengan rekan kerja dan atasan diantaranya item pernyataan (X2.1) sebesar 63% dan (X2.2) sebesar 63% berada pada poin SS, yang artinya karyawan merasa senang ketika menjalin hubungan yang harmonis kepada rekan kerja maupun atasan baik di tempat kerja maupun diluar perusahaan. Nilai tertinggi pada indikator lingkungan kerja diantaranya item pernyataan (X2.3) sebesar 58% dan (X2.4) sebesar 65% berada pada poin SS, yang artinya karyawan merasa senang ketika lingkungan kerja terasa nyaman sehingga ketika melakukan pekerjaan karyawan tidak terganggu. Nilai tertinggi pada indikator kesempatan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan diantaranya item pernyataan (X2.5) sebesar 67% dan (X2.6) sebesar 47% berada pada poin S, yang artinya karyawan merasa senang ketika perusahaan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan bagi karyawan supaya bekerja sesuai dengan prosedur yang telah diberikan perusahaan. Nilai tertinggi pada indikator fasilitas penunjang pekerjaan sesuai dengan keterampilan diantaranya item pernyataan (X2.7) sebesar 52% dan (X2.8) sebesar 57% berada pada poin SS, yang artinya karyawan merasa sangat puas dengan adanya fasilitas-fasilitas yang diberikan perusahaan, sehingga dapat mempermudah karyawan dalam menjalankan pekerjaan. Selanjutnya nilai tertinggi pada indikator gaji dan pemberian tunjangan diantaranya item pernyataan (X2.9) sebesar 45% dan (X2.10) sebesar 43% berada pada poin SS, yang

artinya karyawan merasa sangat puas ketika perusahaan memberikan gaji dan tunjangan yang layak.

Berdasarkan data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner atau angket kepada seluruh karyawan Perusahaan Sohun Sanjaya Tulungang maka selanjutnya akan dilakukan pembahasan dari data yang telah diolah dengan program SPSS. Dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap variabel motivasi dengan sepuluh item pernyataan diperoleh nilai yang paling tinggi berada pada poin “sangat setuju” yaitu pada pernyataan “lingkungan kerja dengan penerangan atau pencahayaan dalam perusahaan sudah sesuai kebutuhan” jadi dapat diartikan sebagian besar karyawan sangat setuju dengan pernyataan tersebut karena dengan lingkungan kerja yang terang dan pencahayaan yang cukup akan memperlancar proses bekerja sehingga target perusahaan cepat selesai. Ketika penerangan dan pencahayaan dalam lingkungan kerja kurang memadai maka akan menghambat proses bekerja.

Poin “sangat setuju” yang kedua yaitu pada pernyataan “lingkungan kerja yang bersih membuat saudara nyaman dalam melakukan pekerjaan” jadi dapat diartikan sebagian besar karyawan sangat setuju dengan pernyataan tersebut karena lingkungan yang bersih akan membuat semua orang merasa nyaman dan semangat sehingga para karyawan mendapatkan dorongan motivasi kerja yang baik. Ketika lingkungan kerja yang ada di perusahaan kotor akan menurunkan semangat kerja karyawan dan menjadikan sarang penyakit. Poin “sangat setuju” yang ketiga yaitu pada

pernyataan “hubungan harmonis terjalin antara karyawan dengan karyawan dan karyawan dengan pimpinan di tempat kerja” jadi dapat diartikan sebagian besar karyawan sangat setuju karena hubungan silaturahmi antar sesama manusia yaitu karyawan dan pimpinan harus dijalankan dengan baik, sebab hubungan yang harmonis menjadikan para karyawan leluasa untuk melakukan pekerjaan dengan baik sehingga tidak ada yang terbebani oleh suatu hal yang membuat hubungan kerja yang jelek atau tidak harmonis sehingga menjadikan hasil pekerjaan tidak sesuai dengan target yang diinginkan perusahaan.

Poin “sangat setuju” yang ke empat yaitu pada pernyataan “saudara sudah menjalankan kerjasama yang baik dengan rekan kerja” jadi dapat diartikan sebagian besar karyawan sangat setuju dengan pernyataan tersebut karena pada perusahaan Sohun Sanjaya Tulungagung ketika melakukan pekerjaan membutuhkan kerjasama antara karyawan satu dengan karyawan lainnya. Jadi kerjasama karyawan pada perusahaan tersebut sangat terjalin dengan baik sehingga proses bekerja tidak menyita waktu banyak sehingga sesuai dengan target perusahaan. Poin “sangat setuju” yang kelima yaitu pada pernyataan “di ruangan kerja saudara tersedia fasilitas timbangan dan alat-alat lain dalam menunjang pekerjaan” jadi dapat diartikan sebagian besar karyawan sangat setuju dengan pernyataan tersebut karena dalam melakukan pekerjaan para karyawan perusahaan Sohun Sanjaya Tulungagung membutuhkan fasilitas seperti timbangan untuk menakar bahan-bahan yang akan diolah dan

membutuhkan alat-alat lain untuk mempermudah proses produksi dalam perusahaan, jadi karyawan dapat dipermudah dengan adanya fasilitas yang disediakan perusahaan.

Poin “sangat setuju” yang keenam yaitu pada pernyataan “di ruangan kerja saudara tersedia fasilitas mesin-mesin untuk menunjang pekerjaan” jadi dapat diartikan sebagian besar karyawan sangat setuju dengan pernyataan tersebut karena dalam melakukan proses produksi para karyawan perusahaan Sohun Sanjaya Tulungagung membutuhkan fasilitas mesin-mesin untuk mengaduk bahan-bahan mie sohun dan mencetak mie sohun, jadi fasilitas mesin-mesin tersebut sangat membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan cepat. Poin “sangat setuju” yang ketujuh yaitu pada pernyataan “perusahaan memberikan tunjangan yang layak kepada karyawan” jadi dapat diartikan sebagian besar karyawan sangat setuju dengan pernyataan tersebut karena perusahaan Sohun Sanjaya Tulungagung memberikan tunjangan atau gaji yang layak bagi para karyawan. Sehingga para karyawan dapat memenuhi kebutuhan dan kelangsungan hidupnya. Poin “sangat setuju” yang kedelapan yang terakhir yaitu pada pernyataan “perusahaan memberikan tunjangan hari raya dan tunjangan kesehatan kepada karyawan” jadi dapat diartikan sebagian besar karyawan sangat setuju dengan pernyataan tersebut karena perusahaan Sohun Sanjaya Tulungagung memberikan tunjangan hari raya yang layak dan tunjangan BPJS untuk berjaga-jaga terjadinya musibah

yang tidak diinginkan pada saat bekerja dan dapat menjadikan asuransi kesehatan pada hari tua.

Selanjutnya pada poin “setuju” yaitu pada pernyataan “perusahaan memberikan pelatihan bagaimana mengoperasikan alat-alat penunjang kerja” jadi dapat diartikan sebagian besar karyawan setuju dengan pernyataan tersebut karena pimpinan memberikan contoh bagaimana cara mengoperasikan alat-alat penunjang pekerjaan jika para karyawan belum memahami cara bekerja alat tersebut sehingga para karyawan dapat bekerja dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan. Yang terakhir pada poin “setuju” yang kedua yaitu pada pernyataan “perusahaan melakukan pengembangan karir kepada karyawan” jadi dapat diartikan sebagian besar karyawan setuju dengan pernyataan tersebut karena perusahaan memberikan pelatihan-pelatihan untuk mempermudah melakukan pekerjaan sehingga para karyawan dapat memiliki pengetahuan baru tentang proses bekerja yang lebih baik lagi.

3. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

Variabel kinerja karyawan pada penelitian ini diukur melalui 5 item indikator dengan 10 item pernyataan. Hasil tanggapan responden terhadap kinerja karyawan dapat dijelaskan pada tabel 4.7 berikut:

Tabel 4.7
Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan

No	Item Pernyataan	STS		TS		N		S		SS	
		Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%
Kualitas											
1	X2.1	0	0%	0	0%	6	10%	24	40%	30	50%
2	X2.2	0	0%	0	0%	2	3%	27	45%	31	52%
Kuantitas											
3	X2.3	0	0%	0	0%	0	0%	30	50%	30	50%
4	X2.4	0	0%	0	0%	1	2%	26	43%	33	55%
Ketepatan Waktu											
5	X2.5	0	0%	0	0%	2	3%	28	47%	30	50%
6	X2.6	0	0%	0	0%	2	3%	32	53%	26	43%
Kehadiran											
7	X2.7	0	0%	0	0%	8	13%	32	53%	20	33%
8	X2.8	0	0%	0	0%	7	12%	30	50%	23	38%
Kemampuan Bekerjasama											
9	X2.9	0	0%	0	0%	14	23%	26	43%	20	33%
10	X2.10	0	0%	3	5%	9	15%	30	50%	18	30%

Sumber : Data penelitian yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.7 peneliti berhasil mendapatkan data, bahwa nilai tertinggi pada indikator kualitas diantaranya item pernyataan (Y.1) sebesar 50% dan (Y.2) sebesar 52% berada pada poin SS, yang artinya kualitas pekerjaan yang dihasilkan karyawan sudah sesuai dengan tujuan perusahaan. Nilai tertinggi pada indikator kuantitas diantaranya item pernyataan (Y.3) yang besar nilainya sama yaitu 43% pada poin SS dan S dan (Y.4) sebesar 55% berada pada poin SS, yang artinya karyawan berusaha melakukan dan menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik mungkin, sehingga kuantitas yang didapatkan sangat baik. Nilai tertinggi pada indikator ketepatan waktu diantaranya item pernyataan (Y.5) sebesar 50% berada pada poin S dan (Y.6) sebesar 55% berada pada poin SS, yang artinya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target

waktu yang telah diberikan perusahaan, sehingga karyawan dalam melakukan pekerjaan yang akan datang tidak akan ditunda-tunda. Nilai tertinggi pada indikator kehadiran diantaranya item pernyataan (Y.7) sebesar 53% dan (Y.8) sebesar 50% berada pada poin S, yang artinya karyawan rajin hadir sesuai dengan jam perusahaan. Nilai tertinggi pada indikator kemampuan bekerjasama diantaranya item pernyataan (Y.9) sebesar 43% dan (Y.10) sebesar 50% berada pada poin S, yang artinya karyawan sering melakukan kerjasama dengan rekan kerjanya dibandingkan bekerja secara individu.

Berdasarkan data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner atau angket kepada seluruh karyawan Perusahaan Sohun Sanjaya Tulungang maka selanjutnya akan dilakukan pembahasan dari data yang telah diolah dengan program SPSS. Dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap variabel kinerja karyawan dengan sepuluh item pernyataan diperoleh nilai yang paling tinggi berada pada poin “sangat setuju” yaitu pada pernyataan “saudara berusaha melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin” jadi dapat diartikan sebagian besar karyawan sangat setuju dengan pernyataan tersebut karena karyawan bekerja dengan semaksimal mungkin untuk mencapai target perusahaan. Karyawan perusahaan Sohun Sanjaya Tulungagung berusaha bekerja dengan sebaik dan serapi mungkin karena untuk meminimalisir kesalahan-kesalahan yang tidak diinginkan oleh perusahaan.

Selanjutnya poin “sangat setuju” yang kedua yaitu pada pernyataan “saudara merasa senang jika dapat mencapai target perusahaan” jadi dapat diartikan sebagian besar karyawan sangat setuju dengan pernyataan tersebut karena karyawan perusahaan Sohun Sanjaya Tulungagung merasa senang jika pekerjaan yang dihasilkan sudah memenuhi target perusahaan sehingga para karyawan tidak terbebani oleh kerja lembur. Poin “sangat setuju” yang ketiga yaitu pada pernyataan “pekerjaan yang dihasilkan saudara sudah sesuai dengan target perusahaan” jadi dapat diartikan sebagian besar karyawan sangat setuju dengan pernyataan tersebut karena karyawan perusahaan Sohun Sanjaya Tulungagung melakukan pekerjaan sesuai dengan target perusahaan.

Poin “sangat setuju” yang keempat yaitu pada pernyataan “saudara dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan rapi” jadi dapat diartikan sebagian besar karyawan sangat setuju dengan pernyataan tersebut karena karyawan perusahaan Sohun Sanjaya Tulungagung dalam menyelesaikan pekerjaan selalu teliti dan rapi, hal ini karena pimpinan perusahaan sohun Sanjaya Tulungagung menuntut para karyawan bekerja dengan sebaik mungkin sehingga tidak terjadi kesalahan yang merugikan perusahaan, jika terjadi kesalahan hanya kesalahan kecil saja. Poin “sangat setuju” yang kelima yaitu pada pernyataan “saudara menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu” jadi dapat diartikan sebagian besar karyawan sangat setuju dengan pernyataan tersebut karena karyawan perusahaan Sohun Sanjaya Tulungagung dalam menyelesaikan pekerjaan dituntut disiplin dengan

tepat waktu, sehingga pekerjaan yang akan datang dapat dikerjakan dengan baik dan teliti.

Selanjutnya poin “setuju” yaitu pada pernyataan “Saudara tidak pernah menunda-nunda waktu dalam melakukan pekerjaan” jadi dapat diartikan sebagian besar karyawan setuju dengan pernyataan tersebut karena karyawan perusahaan Sohun Sanjaya Tulungagung dalam menyelesaikan pekerjaan tidak ditunda-nunda sebab karyawan dituntut disiplin dalam bekerja sehingga para karyawan dapat menghasilkan produk sesuai dengan target perusahaan. Kalaupun karyawan menunda-nunda pekerjaan maka karyawan tersebut akan kebingungan untuk menyelesaikan pekerjaan sebab karyawan setiap hari harus menghasilkan produk yang sesuai dengan target perusahaan. Poin “setuju” yang kedua yaitu pada pernyataan “Saudara masuk dan keluar dari perusahaan sesuai dengan jam kantor” jadi dapat diartikan sebagian besar karyawan setuju dengan pernyataan tersebut karena karyawan perusahaan Sohun Sanjaya Tulungagung masuk kerja sesuai dengan jam perusahaan dan pulang kerja sesuai dengan jam perusahaan, jika ada keperluan diluar maka harus izin terdahulu kepada atasan karyawan. Hal ini diterapkan diperusahaan karena pimpinan perusahaan menginginkan para karyawan memiliki sikap disiplin dan tanggung jawab.

Poin “setuju” yang ketiga yaitu pada pernyataan “saudara tidak pernah keluar tanpa izin pada saat jam kerja berlangsung” jadi dapat diartikan sebagian besar karyawan setuju dengan pernyataan tersebut karena

pimpinan tidak mengizinkan karyawan keluar masuk perusahaan tanpa izin pada saat jam kerja berlangsung sehingga para karyawan selalu mematuhi peraturan yang ada perusahaan tersebut. Jika para karyawan ada urusan diluar perusahaan maka para karyawan dapat minta izin keluar perusahaan kepada atasan karyawan yaitu mandor perusahaan. Poin “setuju” yang keempat yaitu pada pernyataan “saudara sering melakukan koordinasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan” jadi dapat diartikan sebagian besar karyawan setuju dengan pernyataan tersebut karena pada perusahaan Sohun Sanjaya Tulungagung dalam melakukan pekerjaan para karyawan sering melakukan koordinasi kerjasama sebab jika tidak dilakukan koordinasi kerjasama maka pekerjaan tidak akan cepet selesai. Poin “setuju” yang terakhir yaitu pada pernyataan “Sudara sering mengutamakan kerjasama dengan rekan kerja pada saat menyelesaikan pekerjaan” jadi dapat diartikan sebagian besar karyawan setuju dengan pernyataan tersebut karena pada perusahaan Sohun Sanjaya Tulungagung para karyawan sering mengutamakan kerjasama, karena dengan kerjasama maka akan mempermudah karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga perusahaan dapat mencapai target permintaan produk mie tersebut.

D. Hasil Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

Alat analisis yang digunakan adalah analisis jalur (*Path Analysis*) dan data penelitian yang digunakan adalah data primer, maka untuk memenuhi

syarat yang ditentukan dalam menggunakan model analisis jalur (*Path Analysis*) perlu dilakukan pengujian diantaranya yaitu:

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Tujuan dari uji validitas yaitu untuk mengetahui sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrumen pengukuran dalam melakukan fungsi ukurannya. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Berikut hasil uji validitas instrumen dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 4.8
Hasil Validitas Instrumen Gaya Kepemimpinan

Item Pernyataan	<i>Pearson Correlation</i>	Keterangan
X1.1	0,450	Valid
X1.2	0,444	Valid
X1.3	0,557	Valid
X1.4	0,339	Valid
X1.5	0,444	Valid
X1.6	0,566	Valid
X1.7	0,368	Valid
X1.8	0,394	Valid
X1.9	0,280	Valid
X1.10	0,335	Valid

Sumber: Data yang diolah peneliti, 2018

Berdasarkan tabel 4.8 hasil validitas instrument gaya kepemimpinan di atas dapat dilihat bahwa semua item soal instrument dari soal nomor 1 sampai dengan soal nomor 10 mendapatkan hasil yang valid. Karena semua indikator pada tabel di atas mempunyai nilai *pearson correlation* lebih besar dari r tabel yaitu 0,254 Jadi dapat disimpulkan bahwa semua instrumen gaya kepemimpinan adalah valid.

Tabel 4.9
Hasil Validitas Instrumen Motivasi

Item Pernyataan	<i>Pearson Correlation</i>	Keterangan
X2.1	0,519	Valid
X2.2	0,634	Valid
X2.3	0,564	Valid
X2.4	0,488	Valid
X2.5	0,538	Valid
X2.6	0,650	Valid
X2.7	0,641	Valid
X2.8	0,655	Valid
X2.9	0,560	Valid
X2.10	0,475	Valid

Sumber: Data yang diolah peneliti, 2018

Berdasarkan tabel 4.9 hasil validitas instrument motivasi di atas dapat dilihat bahwa semua item soal instrument dari soal nomor 1 sampai dengan soal nomor 10 mendapatkan hasil yang valid. Karena semua indikator pada tabel di atas mempunyai nilai pearson correlation lebih besar dari r tabel yaitu 0,254 Jadi dapat disimpulkan bahwa semua instrumen motivasi adalah valid.

Tabel 4.10
Hasil Validitas Instrumen Kinerja Karyawan

Item Pernyataan	<i>Pearson Correlation</i>	Keterangan
Y.1	0,547	Valid
Y.2	0,495	Valid
Y.3	0,361	Valid
Y.4	0,458	Valid
Y.5	0,419	Valid
Y.6	0,411	Valid
Y.7	0,399	Valid
Y.8	0,410	Valid
Y.9	0,564	Valid
Y.10	0,594	Valid

Sumber: Data yang diolah peneliti, 2018

Berdasarkan tabel 4.10 hasil validitas instrument kinerja karyawan di atas dapat dilihat bahwa semua item soal instrument dari soal nomor 1 sampai dengan soal nomor 10 mendapatkan hasil yang valid. Karena semua indikator pada tabel di atas mempunyai nilai *pearson correlation* lebih besar dari r tabel yaitu 0,254. Jadi dapat disimpulkan bahwa semua instrumen kinerja karyawan adalah valid.

b. Reliabilitas

Tujuan dari reliabilitas yaitu untuk mengetahui dan menguji sejauh mana item soal instrument yang mendapatkan hasil reliabel atau tidaknya dari suatu penelitian. Berikut hasil uji reliabilitas instrumen dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Gaya Kepemimpinan

Item Pernyataan	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
X1.1	0,643	Reliabel
X1.2	0,643	Reliabel
X1.3	0,625	Reliabel
X1.4	0,654	Reliabel
X1.5	0,644	Reliabel
X1.6	0,626	Reliabel
X1.7	0,651	Reliabel
X1.8	0,649	Reliabel
X1.9	0,664	Reliabel
X1.10	0,659	Reliabel

Sumber: Data yang diolah peneliti, 2018

Berdasarkan tabel 4.11 hasil reliabilitas instrument gaya kepemimpinan di atas menunjukkan *Cronbach' Alpha* untuk variabel gaya kepemimpinan yang memiliki item soal nomor 1 sampai dengan item soal nomor 10 adalah lebih besar dari 0,61. Jadi dapat

disimpulkan bahwa semua instrumen gaya kepemimpinan adalah reliabel.

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Motivasi

Item Pernyataan	Cronbach Alpha	Keterangan
X2.1	0,725	Reliabel
X2.2	0,719	Reliabel
X2.3	0,719	Reliabel
X2.4	0,727	Reliabel
X2.5	0,722	Reliabel
X2.6	0,708	Reliabel
X2.7	0,715	Reliabel
X2.8	0,715	Reliabel
X2.9	0,717	Reliabel
X2.10	0,724	Reliabel

Sumber: Data yang diolah peneliti, 2018

Berdasarkan tabel 4.12 hasil reliabilitas instrument motivasi di atas menunjukkan *Cronbach' Alpha* untuk variabel motivasi yang memiliki item soal nomor 1 sampai dengan item soal nomor 10 adalah lebih besar dari 0,61. Jadi dapat disimpulkan bahwa semua instrumen motivasi adalah reliabel.

Tabel 4.13
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Kinerja Karyawan

Item Pernyataan	Cronbach Alpha	Keterangan
Y.1	0,673	Reliabel
Y.2	0,681	Reliabel
Y.3	0,693	Reliabel
Y.4	0,684	Reliabel
Y.5	0,687	Reliabel
Y.6	0,688	Reliabel
Y.7	0,689	Reliabel
Y.8	0,688	Reliabel
Y.9	0,669	Reliabel
Y.10	0,664	Reliabel

Sumber: Data yang diolah peneliti, 2018

Berdasarkan tabel 4.13 hasil reliabilitas instrument kinerja karyawan di atas menunjukkan *Cronbach' Alpha* untuk variabel kinerja karyawan yang memiliki item soal nomor 1 sampai dengan item soal nomor 10 adalah lebih besar dari 0,61. Jadi dapat disimpulkan bahwa semua instrumen kinerja karyawan adalah reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas digunakan untuk mengetahui sebaran data yang diperoleh dari hasil penelitian apakah data tersebut berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Pada penelitian ini pengujian normalitas dilakukan secara statistik dan grafik. Uji normalitas dapat diketahui dengan melihat hasil pengujian output SPSS secara statistik *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dan grafik *P-P Plots*. Uji normalitas menggunakan grafik *P-P Plots* dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Apabila data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Apabila data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal menunjukkan data tidak berdistribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Hasil uji normalitas dengan menggunakan uji statistik *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Tets* dengan kriteria nilai signifikansi $> 0,05$ yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.14
Hasil Uji Normalitas statistik *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Tets*

		One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Gaya Kepemimpinan	Motivasi	Kinerja Karyawan
N		60	60	60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	42.37	43.68	43.40
	Std. Deviation	2.743	3.412	2.981
	Most Extreme Differences			
	Absolute	.092	.076	.108
	Positive	.092	.076	.108
	Negative	-.091	-.068	-.071
Test Statistic		.092	.076	.108
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	.200 ^{c,d}	.078 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

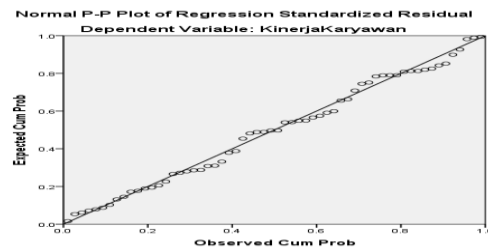
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: pengolahan data SPSS 23, 2018

Berdasarkan tabel 4.14 menunjukkan bahwa uji statistik *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Tets* nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* di atas menunjukkan nilai signifikansi gaya kepemimpinan $0,200 > 0,05$ dan nilai signifikansi motivasi $0,200 > 0,05$ sedangkan nilai signifikansi kinerja karyawan $0,078 > 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal karena memiliki nilai signifikansi dengan setiap variabel lebih besar dari $0,05$.

Hasil uji normalitas dengan menggunakan grafik normal probability plot ditunjukkan pada gambar dibawah ini:

Gambar 4.1
Grafik normal probability plot



Sumber: Pengolahan Data SPSS 23, 2018

Berdasarkan gambar 4.1 menunjukkan bahwa titik data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian data tersebut dapat dikatakan normal.

b. Uji Linieritas

Tujuan uji linieritas digunakan untuk melihat apakah variabel bebas (independen) dengan variabel terikat (dependen) memiliki hubungan linier atau tidak memiliki hubungan linier. Kriteria yang digunakan dalam pengujian linieritas adalah nilai signifikansi yang digunakan dalam penelitian dengan taraf signifikansi sebesar 0,05.

Hasil uji linieritas dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4.15
Hasil Uji Linieritas

Hubungan Variabel	<i>Deviation from Linierity</i>	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1) – Kinerja Karyawan (Y)	0,073	Linier
Motivasi (X2) – Kinerja Karyawan (Y)	0,061	Linier

Sumber: Pengolahan Data SPSS 23, 2018

Berdasarkan tabel 4.15 hasil uji linieritas menunjukkan bahwa kedua variabel independen diatas memiliki nilai signifikasi lebih besar dari 0,05. Dengan demikian data tersebut menunjukkan variabel penelitian memiliki hubungan yang linier.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji dan mengetahui apakah ada tidaknya multikolinieritas dengan menyelidiki besarnya variabel bebas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi, pengujian ini menggunakan nilai *tolerance* dan lawannya *Variance Inflation Factor* (VIF).

- 1) Jika nilai *tolerance* di atas 0,1 dan $VIF < 10$ maka dapat dikatakan tidak terdapat gejala multikolinieritas.
- 2) Jika nilai *tolerance* di bawah 0,1 dan $VIF > 10$ maka dapat dikatakan terdapat gejala multikolinieritas.

Hasil dari uji multikolinieritas dapat dilihat dari tabel berikut

Tabel 4.16
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	GayaKepemimpinan	.636	1.571
	Motivasi	.636	1.571

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber: Pengolahan Data SPSS 23, 2018

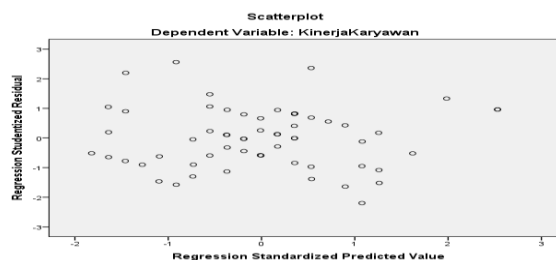
Pada model regresi yang baik seharusnya antar variabel independen tidak terjadi korelasi, Berdasarkan tabel 4.16 dapat dilihat bahwa variabel gaya kepemimpinan dan motivasi memiliki nilai *tolerance* yang sama yaitu sebesar 0,636 yang lebih besar dari 0,10 dan VIF gaya kepemimpinan dan motivasi sebesar 1,571 yang lebih kecil dari 10 dengan demikian dalam model ini tidak terdapat gejala multikolinieritas.

d. Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas dan model regresi layak digunakan.

Hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan grafik *scatterplot* sebagai berikut:

Gambar 4.2
Grafik *Scatterplot*



Sumber: Pengolahan Data SPSS 23, 2018

Berdasarkan gambar 4.2 yang ditunjukkan oleh grafik *Scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. hal

tersebut menunjukkan bahwa model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil pengujian regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.17
Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.148	5.146		3.138	.003
GayaKepemimpinan	.318	.146	.293	2.175	.034
Motivasi	.315	.118	.361	2.684	.010

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber: Pengolahan Data SPSS 23, 2018

Berdasarkan keterangan dari hasil analisis tabel 4.17 dapat diinterpretasikan dengan hasil sebagai berikut:

- Hasil *Costant* sebesar 16,148, artinya yaitu jika gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan (Y) nilai sebesar 16,148.
- Variabel gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,318 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% gaya kepemimpinan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,318 atau 31,8%. Dan sebaliknya jika gaya kepemimpinan menurun 1% maka kinerja karyawan akan diprediksi menurun sebesar 0,318 atau 31,8%.

- c. Variabel motivasi (X2) sebesar 0,315 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% motivasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,315 atau 31,5%. Dan sebaliknya jika motivasi menurun 1% maka kinerja karyawan akan diprediksi menurun sebesar 0,315 atau 31,5%.

Tabel 4.18
Uji regresi linier sederhana

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.907	5.532		2.152	.036
GayaKepemimpinan	.750	.130	.603	5.756	.000

a. Dependent Variable: Motivasi

Sumber: Pengolahan Data SPSS 23, 2018

Berdasarkan tabel 4.18 dapat diinterpretasikan dengan hasil sebagai berikut:

- Hasil *Constant* sebesar 11,907, artinya yaitu jika gaya kepemimpinan (X1) nilainya adalah 0, maka motivasi (X2) nilai sebesar 11,907.
- Variabel gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,750 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% gaya kepemimpinan maka akan meningkatkan motivasi sebesar 0,750 atau 75%. Dan sebaliknya jika gaya kepemimpinan menurun 1% maka motivasi akan diprediksi menurun sebesar 0,750 atau 75%.

4. Uji Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

1) Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian secara parsial menggunakan uji t (pengujian signifikansi secara parsial) dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (independen) yaitu gaya kepemimpinan (X1) secara individu terhadap kinerja karyawan (Y). Dimana jika t hitung lebih besar dari t tabel maka uji regresi dikatakan signifikan, dan begitu juga sebaliknya jika t hitung lebih kecil dari t tabel maka uji regresi dikatakan tidak signifikan.

Hasil uji parsial dapat dilihat pada tabel 4.17 menyatakan bahwa tabel *Coefficients* di atas diperoleh nilai t hitung variabel gaya kepemimpinan yaitu sebesar 2,175. Sedangkan untuk t tabel diperoleh nilai sebesar 1,672 dengan taraf signifikansi 0,05. Perbandingan keduanya menghasilkan t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $2,175 > 1,672$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hasil gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan.

2) Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian secara parsial menggunakan uji t (pengujian signifikansi secara parsial) dimaksudkan untuk mengetahui seberapa

jauh variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (independen) yaitu motivasi (X2) secara individu terhadap motivasi (Y). Dimana jika t hitung lebih besar dari t tabel maka uji regresi dikatakan signifikan, dan begitu juga sebaliknya jika t hitung lebih kecil dari t tabel maka uji regresi dikatakan tidak signifikan.

Hasil uji parsial dapat dilihat pada tabel 4.17 menyatakan bahwa tabel *Coefficients* di atas diperoleh nilai t hitung variabel motivasi yaitu sebesar 2,684. Sedangkan untuk t tabel diperoleh nilai sebesar 1,672 dengan taraf signifikansi 0,05. Perbandingan keduanya menghasilkan t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $2,684 > 1,672$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hasil motivasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan.

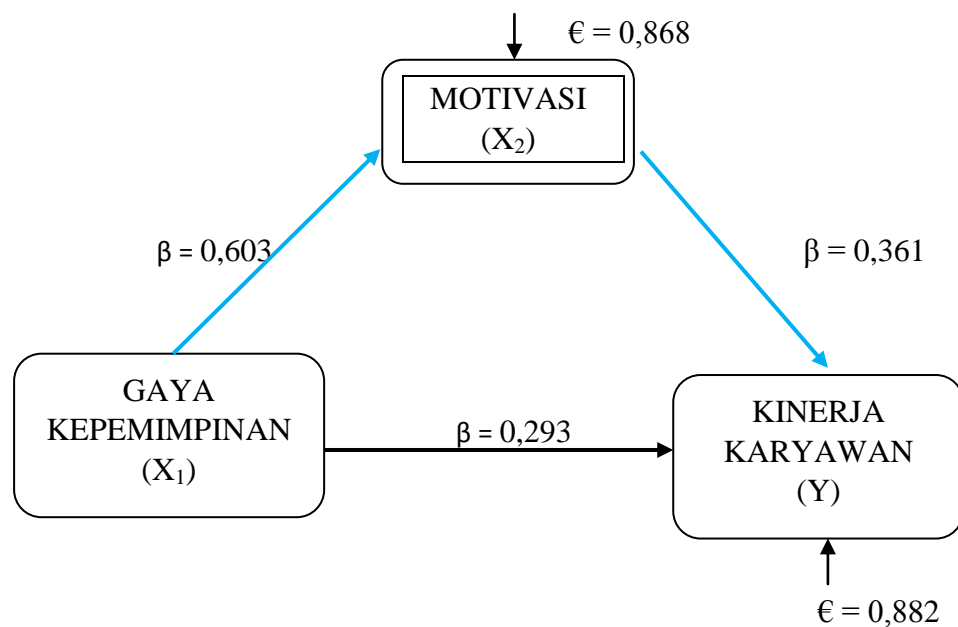
b. Path Analysis (Analisis Jalur)

1) Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening

Analisis jalur merupakan analisis yang digunakan untuk melihat pengaruh langsung maupun tidak langsung antara variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen). Analisis jalur cenderung membentuk model pengaruh hubungan sebab-akibat. Analisis jalur pada penelitian ini untuk mengetahui hubungan langsung maupun tidak langsung antara variabel gaya

kepemimpinan, motivasi dan kinerja kinerja karyawan. Adapun penjelasan analisis jalur yaitu sebagai berikut:

Gambar 4.3
Hubungan Strukur Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Melalui Motivasi (X2)



Berdasarkan gambar 4.3 dapat dijelaskan bahwa gaya kepemimpinan (X₁) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai beta 0,293 artinya setiap penambahan 1% gaya kepemimpinan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 29,3%. Selanjutnya gaya kepemimpinan (X₁) berpengaruh terhadap motivasi (X₂) dengan nilai beta 0,603 artinya setiap penambahan 1% gaya kepemimpinan maka akan meningkatkan motivasi sebesar 60,3%. Dan motivasi (X₂) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai beta 0,361 artinya setiap

penambahan 1% motivasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 36,1%.

Dengan demikian pengujian *path analysis* untuk membuktikan bahwa variabel motivasi mampu menjadi variabel intervensi maka akan dilakukan perhitungan pengaruh langsung maupun tidak langsung antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

$$\text{Pengaruh langsung} = 0,293$$

$$\begin{aligned} \text{Pengaruh tidak langsung} &= (0,603 \times 0,361) \\ &= 0,218 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Total pengaruh kinerja perusahaan} &= 0,293 + 0,218 \\ &= 0,511 \end{aligned}$$

Dari hasil pengujian *path analysis* diperoleh nilai pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,293 atau 29,3%. Dan nilai pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebesar 0,218 atau 21,8%. Sedangkan nilai total pengaruh gaya kepemimpinan secara langsung maupun tidak langsung diperoleh nilai total sebesar 0,511 atau 51,1%.

Dari hasil pengujian dapat ditarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan dapat berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan maupun tidak langsung melalui motivasi sebagai variabel mediasi.

Besarnya nilai eror pada masing-masing pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat melalui perhitungan sebagai berikut:

$$e = \sqrt{1 - R^2}$$

$$e1 = \sqrt{1 - 0,362^2} = 0,868$$

$$e2 = \sqrt{1 - 0,343^2} = 0,882$$