

## BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### A. Hasil Penelitian

#### 1. Gambaran Objek penelitian

##### a. Profil Konveksi Goldman Kudus

Nama Perusahaan : Goldman  
 Nama Pemilik : Hj. Mahmudah  
 Tanggal Berdiri : 11 Maret 1990  
 Alamat : Desa Mijen RT 01 RW 04 Kecamatan  
 Kaliwungu  
 Kabupaten Kudus  
 Jenis Usaha : Perusahaan Perseorangan (PO)  
 Produk : Kaos Olahraga, Seragam, Jas  
 Almamater, Polo  
 Shirt, Topi, Dasi, dan lain-lain.

##### b. Sejarah Berdirinya Konveksi Goldman Kudus

Konveksi Goldman merupakan salah satu perusahaan yang bergerak pada pembuatan berbagai macam pakaian seragam. Konveksi Goldman beralamat di Desa Mijen RT.01 RW.04 Kecamatan Kaliwungu Kabupaten Kudus. Perusahaan ini didirikan pada tanggal 11 Maret 1990 oleh Alm. Bapak Tasliman, tetapi sekarang usahanya dipegang oleh putranya sebagai generasi penerus yaitu Abdul Ghani. Saat ini, Goldman mempunyai karyawan sebanyak 57 orang yang terbagi dalam beberapa bidang. Usaha ini memperoleh Surat Tanda Daftar Industri Nomor: 534/149/10.3/2008 dan Surat Izin Usaha Perdagangan (SIUP) Kecil Nomor: 510/173/11.25/PK.DU/10/2008 dan Nomor TDP: 11.25.5.18.05862 dengan status Perusahaan Perseorangan. Konveksi Goldman telah banyak menjalin kerjasama dengan instansi pemerintah seperti perkantoran, perbankan, perusahaan swasta dan lain-lain. Goldman melayani pemesanan berbagai macam pakaian dalam jumlah besar maupun kecil dengan desain sesuai dengan permintaan pelanggan.

##### c. Aspek Pemasaran

Konveksi Goldman Kudus dalam memproduksi pakaian sangat dipengaruhi oleh permintaan konsumen atau berdasarkan pesanan. Daerah pemasarannya dibagi ke dalam area pemasaran, meliputi:

- 1) Area Pemasaran Pulau Jawa
  - a) Area Jawa Tengah dan DIY
  - b) Area Jawa Barat
  - c) Area Jawa Timur
- 2) Area Pemasaran Luar Pulau Jawa (menyesuaikan kondisi pasar)

Kegiatan pemasaran berlangsung berkaitan dengan mengalirnya jasa dari produsen kepada konsumen guna memenuhi dan memuaskan keinginan konsumen. Oleh karena itu perusahaan Konveksi Goldman Kudus ini dalam pemasarannya menggunakan sistem perantara dalam penyaluran. Adapun saluran distribusi yang digunakan adalah sebagai berikut:

- a) Distribusi secara langsung

Produsen secara langsung menjual barang atau jasanya kepada para konsumen perusahaan yang menjual produknya langsung dengan media toko.

- b) Distribusi secara tidak langsung

Menggunakan jasa pengecer yang dimana pengecer membeli produk dengan harga khusus, kemudian produk tersebut dijual kembali kepada konsumen.

- c) Distribusi melalui agen

Distribusi dengan menggunakan jasa agen membeli dengan harga khusus kemudian produk tersebut dijual kembali kepada pengecer dan terakhir pengecer menjual barang kepada konsumen.

## 2. Gambaran Umum Responden

### a. Jenis Kelamin

Bersumber jenis kelamin dalam penelitian ini, responden adalah karyawan Konveksi Goldman, sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.1**  
**Data Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	19	33,3%
Perempuan	38	66,7%
Total	57	100%

*Sumber: Data Penelitian yang Diolah Tahun 2022*

Bersumber informasi pada Tabel 4.1, dapat diketahui jenis kelamin karyawan Konveksi Goldman yang dijadikan responden sebanyak 19 orang laki-laki dengan persentase 33,3%. Sisanya adalah 38 orang perempuan dengan persentase 66,7%.

**b. Usia Responden**

Ciri-ciri karyawan di Konveksi Goldman diketahui juga dari usia. Usia responden dalam penelitian ini mendapatkan hasil yang dibagi dalam empat kelompok, pertama  $\leq 20$  tahun, kedua antara usia 21-30 tahun, ketiga antara usia 31-40 tahun, serta  $>40$  tahun. Bersumber data yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri usia karyawan di Konveksi Goldman adalah:

**Tabel 4.2**  
**Data Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah	Persentase
$\leq 20$ tahun	7	12,3%
21-30 tahun	20	35,1%
31-40 tahun	20	35,1%
$>40$ tahun	10	17,5%
Total	57	100%

*Sumber: Data Penelitian yang Diolah Tahun 2022*

Bersumber Tabel 4.2 dapat dilihat usia pegawai Konveksi Goldman yang dijadikan responden. Dapat disimpulkan bahwa usia karyawan adalah dibawah 20 tahun berjumlah 7 karyawan dengan persentase 12,3%, usia 21-30 berjumlah 20 orang dengan persentase 35,1%, usia 31-40 berjumlah 20 orang dengan persentase 35,1%, dan usia diatas 40 tahun berjumlah 10 orang dengan persentase 17,5%. Sebuah perusahaan perlu menemukan kembali karyawannya sehingga mereka dapat terus berfungsi serta berada pada kinerja puncak mereka. Pada Konveksi Goldman pegawai yang berusia 21-30 serta 31-40 lebih banyak karena pada usia tersebut masih memiliki etos kerja yang tinggi. Karyawan yang berusia  $>40$  tahun merupakan terbanyak ketiga karena pada usia tersebut

sudah mempunyai pengalaman serta kebanyakan adalah beberapa karyawan yang menjadi karyawan pertama sejak berdirinya Konveksi Goldman. Sementara usia  $\leq 20$  tahun merupakan usia paling sedikit karena pada usia tersebut masa merasakan tantangan atau hal yang baru yang menjadi sebuah pengalaman.

**c. Pendidikan Terakhir**

Karakteristik karyawan di Konveksi Goldman juga dapat diketahui dari pendidikan terakhir. Dalam penelitian ini didapatkan hasil pendidikan yang terbagi dalam dua kelompok, yaitu pertama SMA serta kedua Sarjana (S1). Bersumber dari data yang diperoleh, maka dapat disimpulkan karakteristik karyawan bersumber pendidikan terakhir responden di Konveksi Goldman yaitu:

**Tabel 4.3**  
**Data Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
SMA	45	78,9%
Sarjana (S1)	12	21,1%
Total	57	100%

*Sumber: Data Penelitian yang Diolah Tahun 2022*

Bersumber dari data tabel 4.3, dapat diketahui bahwa pendidikan terakhir karyawan di Konveksi Goldman yang diperoleh sebagai responden. Pendidikan terakhir SMA sebanyak 45 orang dengan persentase 78,9% dan sarjana (S1) sebanyak 12 orang dengan persentase 21,1%.

**3. Deskripsi Data Penelitian**

**a. Gaya Kepemimpinan (X1)**

**Tabel 4.4**  
**Hasil Jawaban Kuesioner Variabel Gaya Kepemimpinan**

Pernyataan		ST	%	T	%	C	%	S	%	S	%
		S		S						S	
X1.1	Perilaku pemimpin	0	0	0	0	1	19,3%	3	57,9%	1	22,8%
X1.2	Mempengaruhi	0	0	0	0	7	12,3%	3	68,4%	1	19,3%

Pernyataan		ST	%	T	%	C	%	S	%	S	%
		S		S						S	
							%				%
X1.3	Kemudahan interaksi	1	1,8%	0	0%	14	24,6%	33	57,9%	9	15,8%
X1.4	Memberikan keputusan	0	0%	1	1,8%	6	10,5%	38	66,7%	12	21,1%

Sumber: Data Penelitian yang Diolah Tahun 2022

Dari hasil tabel 4.4 dapat dipahami terkait tanggapan responden terhadap kuesioner dari variabel gaya kepemimpinan mengenai penelitian ini. Dari data tersebut dapat dijelaskan yakni:

- 1) Perilaku pemimpin Konveksi Goldman. Dari responden yang ada ditabel diperoleh 0 (0%) sangat tidak setuju, 0 (0%) tidak setuju, 11 (19,3%) cukup, 33 (57,9%) setuju, serta 22 (22,8%) sangat setuju.
- 2) Perilaku Mempengaruhi. Dari responden yang ada ditabel diperoleh 0 (0%) sangat tidak setuju, 0 (0%) tidak setuju, 7 (12,3%) cukup, 39 (68,4%) setuju, serta 11 (19,3%) sangat setuju.
- 3) Kemudahan dalam berinteraksi. Dari responden yang ada ditabel diperoleh 1 (1,8%) sangat tidak setuju, 0 (0%) tidak setuju, 14 (24,6%) cukup, 33 (57,9%) setuju, serta 9 (15,8%) sangat setuju.
- 4) Memberikan keputusan. Dari responden yang ada ditabel diperoleh 0 (0%) sangat tidak setuju, 1 (1,8%) tidak setuju, 6 (10,5%) cukup, 38 (66,7%) setuju, serta 12 (21,1%) sangat setuju.

**b. Motivasi (X2)**

**Tabel 4.5**  
**Hasil Jawaban Kuesioner Variabel Motivasi**

Pernyataan		S	%	T	%	C	%	S	%	S	%
		T		S						S	
		S								S	
X2.1	Kebutuhan fisiologis	0	0%	0	0%	10	17,5%	22	38,6%	25	43,9%
X2	Kebutuhan	0	0%	0	0%	1	21%	2	38%	2	40%

Pernyataan		S	%	T	%	C	%	S	%	S	%
		T		S						S	
		S								S	
.2	n rasa aman					2	1%	2	6%	3	4%
X2	Kebutuha	0	0	3	5,3	1	22,	2	35,	2	36,
.3	n sosial atau rasa memiliki				%	3	8%	0	1%	1	8%
X2	Kebutuha	0	0	1	1,8	1	21,	2	42,	2	35,
.4	n untuk mengaktualisasi diri				%	2	1%	4	1%	0	1%

Sumber: Data Penelitian yang Diolah Tahun 2022

Dari hasil tabel 4.5 dapat dipahami terkait tanggapan responden terhadap kuesioner dari variabel motivasi mengenai penelitian ini. Dari data tersebut dapat dijelaskan yakni:

- 1) Kebutuhan fisiologis. Dari responden yang ada ditabel diperoleh 0 (0%) sangat tidak setuju, 0 (0%) tidak setuju, 10 (17,5%) cukup, 22 (38,6%) setuju, serta 25 (43,9%) sangat setuju.
- 2) Kebutuhan rasa aman. Dari responden yang ada ditabel diperoleh 0 (0%) sangat tidak setuju, 0 (0%) tidak setuju, 12 (21,1%) cukup, 22 (38,6%) setuju, serta 23 (40,4%) sangat setuju.
- 3) Kebutuhan sosial atau rasa memiliki. Dari responden yang ada ditabel diperoleh 0 (0%) sangat tidak setuju, 3 (5,3%) tidak setuju, 13 (22,8%) cukup, 20 (35,1%) setuju, serta 21 (36,8%) sangat setuju.
- 4) Kebutuhan untuk mengaktualisasi diri. Dari responden yang ada ditabel diperoleh 0 (0%) sangat tidak setuju, 1 (1,8%) tidak setuju, 12 (21,1%) cukup, 24 (42,1%) setuju, serta 20 (35,1%) sangat setuju.

**c. Disiplin Kerja (X3)**

**Tabel 4.6**

**Hasil Jawaban Kuesioner Variabel Disiplin Kerja**

Pernyataan		ST	%	T	%	C	%	S	%	S	%
		S		S						S	
X3	Kehend	0	0	4	7%	9	15,8	3	54,5	1	22,8

Pernyataan	ST	%	T	%	C	%	S	%	S	%
	S		S						S	
.1 iran di tempat kerja						%	1	%	3	%
X3 .2 Ketaat an pada peratur an kerja	0	0	3	5,3 %	1 4	24,6 %	2 9	50,9 %	1 1	19,3 %
X3 .3 Ketaat an pada standa r kerja	0	0	0	0	1 2	21,1 %	3 5	61,4 %	1 0	17,5 %

Sumber: Data Penelitian yang Diolah Tahun 2022

Dari hasil tabel 4.6 dapat dipahami terkait tanggapan responden terhadap kuesioner dari variabel disiplin kerja mengenai penelitian ini. Dari data tersebut dapat dijelaskan yakni:

- 1) Kehadiran di tempat kerja. Dari responden yang ada ditabel diperoleh 0 (0%) sangat tidak setuju, 4 (7%) tidak setuju, 9 (15,8%) cukup, 31 (54,5%) setuju, serta 13 (22,8%) sangat setuju.
- 2) Ketaatan pada peraturan kerja. Dari responden yang ada ditabel diperoleh 0 (0%) sangat tidak setuju, 3 (5,3%) tidak setuju, 14 (24,6%) cukup, 29 (50,9%) setuju, serta 11 (19,3%) sangat setuju.
- 3) Ketaatan pada standar kerja. Dari responden yang ada ditabel diperoleh 0 (0%) sangat tidak setuju, 0 (0%) tidak setuju, 10 (21,1%) cukup, 35 (61,4%) setuju, serta 10 (19,3%) sangat setuju.

**d. Kinerja Karyawan (Y)**

**Tabel 4.7**

**Hasil Jawaban Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan**

Pernyataan	S	%	T	%	C	%	S	%	S	%	
	T		S						S		
	S								S		
Y	Kuantit	0	0	3	5,3	1	33,	2	47,	8	14,

Pernyataan		S	%	T	%	C	%	S	%	S	%
		T		S						S	
		S								S	
1	as				%	9	3%	7	4%		0%
Y	Kualita	0	0	2	3,5	1	31,	2	45,	1	19,
2	s				%	8	6%	6	6%	1	19,
Y	Pelaksa	0	0	2	3,5	1	24,	3	61,	6	10,
3	naan				%	4	6%	5	4%		5%
Y	tugas										
4	Tanggu	0	0	6	10,	2	38,	1	33,	1	17,
	ng				5%	2	6%	9	3%	0	5%
	jawab										

Sumber: Data Penelitian yang Diolah Tahun 2022

Dari hasil tabel 4.7 dapat dipahami terkait tanggapan responden terhadap kuesioner dari variabel kinerja karyawan mengenai penelitian ini. Dari data tersebut dapat dijelaskan yakni:

- 1) Kuantitas. Dari responden yang ada ditabel diperoleh 0 (0%) sangat tidak setuju, 3 (5,3%) tidak setuju, 19 (33,3%) cukup, 27 (47,4%) setuju, serta 8 (14,0%) sangat setuju.
- 2) Kualitas. Dari responden yang ada ditabel diperoleh 0 (0%) sangat tidak setuju, 2 (3,5%) tidak setuju, 18 (31,6%) cukup, 26 (45,6%) setuju, serta 11 (19,3%) sangat setuju.
- 3) Pelaksanaan tugas. Dari responden yang ada ditabel diperoleh 0 (0%) sangat tidak setuju, 2 (3,5%) tidak setuju, 14 (24,6%) cukup, 35 (61,4%) setuju, serta 6 (10,5%) sangat setuju.
- 4) Tanggung jawab. Dari responden yang ada ditabel diperoleh 0 (0%) sangat tidak setuju, 6 (10,5%) tidak setuju, 22 (38,6%) cukup, 19 (33,3%) setuju, serta 10 (17,5%) sangat setuju.

#### 4. Analisis Data Penelitian

##### a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menghitung kebenaran pernyataan kuesioner. Adapun hasil dari penelitian ini dengan menggunakan program SPSS yaitu:

1) Gaya Kepemimpinan (X1)

**Tabel 4.8**

**Uji Validitas Gaya Kepemimpinan**

Variabel	Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	GK1	0,809	0,343	Valid
	GK2	0,747	0,343	Valid
	GK3	0,743	0,343	Valid
	GK4	0,717	0,343	Valid

Sumber : Data Penelitian yang Diolah Tahun 2022

Hasil yang diperoleh adalah uji validitas variabel gaya kepemimpinan (X1), serta semua item valid karena terdapat 4 item proposisi yang menunjukkan bahwa skor  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  (0,343).

2) Motivasi (X2)

**Tabel 4.9**

**Uji Validitas Motivasi**

Variabel	Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Motivasi (X2)	M1	0,867	0,343	Valid
	M2	0,888	0,343	Valid
	M3	0,865	0,343	Valid
	M4	0,895	0,343	Valid

Sumber : Data Penelitian yang Diolah Tahun 2022

Hasil yang diperoleh adalah uji validitas variabel motivasi (X2), serta semua item valid karena terdapat 4 item proposisi yang menunjukkan bahwa skor  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  (0,343).

3) Disiplin Kerja (X3)

**Tabel 4.10**  
**Uji Validitas Disiplin Kerja**

Variabel	Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Disiplin Kerja (X3)	DK1	0,844	0,343	Valid
	DK2	0,789	0,343	Valid
	DK3	0,730	0,343	Valid

Sumber : Data Penelitian yang Diolah Tahun 2022

Hasil yang diperoleh adalah uji validitas variabel disiplin kerja (X3), serta semua item valid karena terdapat 3 item proposisi yang menunjukkan bahwa skor  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  (0,343).

4) Kinerja Karyawan (Y)

**Tabel 4.11**  
**Uji Validitas Kinerja Karyawan**

Variabel	Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	KK1	0,772	0,343	Valid
	KK2	0,769	0,343	Valid
	KK3	0,702	0,343	Valid
	KK4	0,708	0,343	Valid

Sumber : Data Penelitian yang Diolah Tahun 2022

Hasil yang diperoleh adalah uji validitas variabel kinerja karyawan (Y), serta semua item valid karena terdapat 4 item proposisi yang menunjukkan bahwa skor  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  (0,343).

**b. Uji Reliabilitas**

Hasil pengujian reliabilitas penelitian ini menggunakan program SPSS. Dalam hal ini, reliabilitas kuesioner ditunjukkan ketika nilai *alpha* dari *cronbunch* lebih besar dari (0,70). Uji reliabilitas memberikan hasil yaitu:

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Jumlah Item	Cronbach Alpha	Skor Batas	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	4 Item	0,779	0,70	Reliabel
Motivasi (X2)	4 Item	0,836	0,70	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	3 Item	0,821	0,70	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	4 Item	0,792	0,70	Reliabel

*Sumber : Data Penelitian yang Diolah Tahun 2022*

Bersumber dari uji reliabilitas di atas, semua nilai *cronbach alpha* menunjukkan di atas 0,70, sehingga semua variabel yang digunakan dinyatakan reliabel.

#### **a. Uji Normalitas**

Uji normalitas digunakan untuk mengukur apakah nilai residual berdistribusi normal. Dalam uji normalitas, peneliti menggunakan *One Sample Kolmogrof-Smirnov Test*. Apabila yang melakukan pelanggaran terhadap perkiraan ini maka pengujian statistik akan menjadi tidak valid untuk total dengan sampel rendah. Untuk mengetahui apakah residual berkontribusi normal atau tidak adalah dengan cara melakukan uji statistik. Berikut adalah hasil dari pengujian normalitas menggunakan analisis statistik seperti dibawah ini:

**Gambar 4.1**  
**Hasil Pengujian Kolmogorov-Smirnov Test**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual	
N		57	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.8741724	
Most Extreme Differences	Absolute	.074	
	Positive	.072	
	Negative	-.074	
Test Statistic		.074	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.897 <sup>e</sup>	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.890
		Upper Bound	.905

*Data Penelitian yang Diolah Tahun 2022*

Begitu juga dengan pengujian *Kolmogorov-Smirnov Test* pada tabel tersebut menunjukkan skor Sig. >  $\alpha$  (0,05) dilihat dari Asymp. Sig. (2-tailed) dengan nilai sig. 0,200 > 0,05 maka dikatakan data penelitian berdistribusi secara normal.

**b. Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas digunakan untuk mencari tanda-tanda kaitan antar variabel bebas. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai toleransi serta nilai VIF. Bila nilai toleransi lebih besar dari 0,1 serta nilai VIF kurang dari 10, tidak ada tanda multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas tercantum dalam tabel berikut:

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.789	2.673		1.417	.162		
GAYA. KEPEMIMPINAN.X1	.146	.152	.115	.958	.342	.861	1.162
MOTIVASI.X2	.055	.095	.067	.579	.565	.930	1.076
DISIPLIN.KERJA.X3	.668	.160	.513	4.163	.000	.814	1.228

Sumber : Data Penelitian yang Diolah Tahun 2022

Bersumber dari tabel uji multikolinieritas dapat diketahui bahwa nilai toleransi variabel gaya kepemimpinan sebesar  $0,861 > 0,1$ , variabel motivasi sebesar  $0,930 > 0,1$ , variabel disiplin kerja sebesar  $0,814 > 0,1$ . Sementara nilai VIF variabel gaya kepemimpinan  $1,162 < 10$ , variabel motivasi sebesar  $1,076 < 10$ , serta variabel disiplin kerja sebesar  $1,228 < 10$  maka dapat diketahui bila tidak terdapat multikolinieritas antar variabel bebas.

**c. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas yaitu suatu pengujian yang digunakan sebagai pengujian dalam mengetahui varian residual suatu periode pengamatan relatif terhadap periode pengamatan yang lain, ada dan tidaknya terjadi

perbedaan. Dalam model regresi yang sudah memenuhi syarat adalah terdapat kesamaan varian dari residual. Dari pengamatan satu ke pengamatan lainnya dan bisa disebut sebagai homoskedastisitas. Maka dalam penelitian ini menggunakan uji heteroskedastisitas dengan menggunakan *Rank Spearman* untuk mengetahui ada dan tidak adanya heteroskedastisitas:

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**  
**Correlations**

			GAYA.KEPE MIMPINAN. X1	MOTI VASI. X2	DISIPLI N.KERJ A.X3	KINER JA.KA RYAW AN.Y
Spe arm an's rho	GAYA .KEP EMIM PINA N.X1	Correlatio n Coefficie nt Sig. (2- tailed) N	1,000	,152  ,258  57	,338*  ,010  57	,315*  ,171  57
	MOTI VASI. X2	Correlatio n Coefficie nt Sig. (2- tailed) N	,152  ,258  57	1,000  .  57	,197  ,141  57	,149  ,268  57
	DISIP LIN.K ERJA .X3	Correlatio n Coefficie nt Sig. (2- tailed) N	,338*  ,010  57	,197  ,141  57	1,000  .  57	,531**  ,210  57

KINE	Correlatio				
RJA.	n	,315*	,149	,531**	1,000
KARY	Coefficie				
AWA	nt				
N.Y	Sig. (2-	,017	,268	,000	,231
	tailed)				
	N	57	57	57	57

Sumber : Data Penelitian yang Diolah Tahun 2022

Dapat dilihat tabel di atas menunjukkan nilai Sig 2 - tailed pada variabel gaya kepemimpinan sebanyak 0,268, variabel motivasi sebanyak 0,210 dan variabel daya tarik iklan sebanyak 0,231 yang mana melebihi 0,05 maka dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas terhadap variabel tersebut.

**d. Uji Autokorelasi**

Data tanpa masalah autokorelasi merupakan persamaan regresi yang baik. Dengan adanya autokorelasi, persamaan yang tidak dapat diprediksi serta kurang cocok digunakan. Masalah autokorelasi muncul ketika ada korelasi linear antara periode kesalahan t (saat ini) serta periode kesalahan t1 (sebelumnya). Hasil pengolahan data dengan program SPSS pada komputer des DW yaitu:

**Tabel 4.15 Hasil Uji Autokorelasi Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.587 <sup>a</sup>	.345	.308	1.92648	1.605

Sumber : Data Penelitian yang Diolah Tahun 2022

Bersumber tabel *output* SPSS tersebut dapat diperoleh angka *Durbin Watson* 1,605. Nilai T = 57, k = 3, selanjutnya pada tabel dL serta dU pada T = 57, k = 3, yaitu nilai DL = 1,4637 serta DU = 1,6845, nilai DW = 1,605. Dari analisis diketahui bahwa DL : 1,4637 < DW : 1,605 < DU : 1,6845, sehitudak ada ngga data yang digunakan tidak ada kesimpulan yang pasti. Maka dilakukan *Run Test* sebagai alternatif selanjutnya dengan ketentuan Asymp. Sig. (2-tailed) > 0,05. Hasil *Run Test* yaitu:

**Gambar 4.2**  
**Hasil Run Test**

**Run Test**

	Unstandardized Residual
Test Value <sup>a</sup>	,26244
Cases < Test Value	28
Cases >= Test Value	29
Total Cases	57
Number of Runs	24
Z	-1,468
Asymp. Sig. (2-tailed)	,142

Sumber : Data Penelitian yang Diolah Tahun 2022

Hasil *Run Test* didapatkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) 0,142 > 0,05. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa tidak ada autokorelasi.

**e. Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis linier berganda digunakan untuk menarik kesimpulan tentang karakteristik populasi dengan menggunakan data sampel. Regresi linier berganda juga digunakan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama dengan persamaan regresi berganda. Tahap kepercayaan yang dipakai dalam analisis ini adalah 5%. Tipe yang memenuhi syarat asumsi klasik adalah tipe persamaan regresi yang baik. Hasil pengolahan data dari analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS versi 23 yaitu:

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1   (Constant)	,746	1,803		3,186	,002

GAYA.KEPEMIMPINAN.X1	,147	,125	,168	2,182	,024
MOTIVASI.X2	,283	,142	,349	3,999	,005
DISIPLIN.KERJA.X3	,349	,127	,430	2,741	,008

Sumber : Data Penelitian yang Diolah Tahun 2022

Dapat dilihat pada tabel diatas bahwa terdapat nilai koefisien regresi dengan melihat hasil pada tabel koefisien pada kolom tidak ternormalisasi kolom B. Pada sub kolom terdapat nilai konstanta (*Constant*), dengan nilai 0,746, sedangkan nilai koefisien regresi untuk gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) = 0,147, nilai koefisien regresi motivasi ( $X_2$ ) = 0,283, sedangkan kinerja karyawan ( $X_3$ ) = 0,349. Dari hasil diatas dapat dirumuskan tipe persamaan regresi berganda dalam penelitian ini. Tipe persamaan regresinya adalah:

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

$$Y = 0,746 + 0,147 X_1 + 0,283 X_2 + 0,349 X_3 + e$$

- a) Nilai konstanta sebesar 0,746 menyatakan bahwa apabila gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja diabaikan atau sama dengan nol, maka kinerja karyawan bernilai sebesar 0,746.
- b) Koefisien regresi dari gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) bernilai 0,147. Dengan kata lain, untuk setiap kenaikan gaya kepemimpinan 1%, kinerja karyawan meningkat sebesar 0,147. Sebaliknya, penurunan gaya kepemimpinan sebesar 1% mengurangi kinerja karyawan sebesar 0,147. Misalkan variabel independen lain dari tipe regresi adalah konstan.
- c) Koefisien regresi dari motivasi ( $X_2$ ) bernilai 0,283. Dengan kata lain, untuk setiap kenaikan motivasi 1%, kinerja karyawan meningkat sebesar 0,283. Sebaliknya, penurunan motivasi sebesar 1% mengurangi kinerja karyawan sebesar 0,283. Misalkan variabel independen lain dari tipe regresi adalah konstan.
- d) Koefisien regresi dari disiplin kerja ( $X_3$ ) bernilai 0,349. Dengan kata lain, untuk setiap kenaikan disiplin kerja 1%, kinerja karyawan meningkat sebesar 0,349. Sebaliknya, penurunan disiplin kerja sebesar 1% mengurangi kinerja karyawan sebesar 0,349. Misalkan variabel independen lain dari tipe regresi adalah konstan.

**f. Uji t ( Parsial)**

Pengujian secara individual atau disebut test t (parsial) digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ), disiplin kerja ( $X_3$ ) secara parsial maupun individual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Untuk menetapkan derajat independen dapat dipakai rumus  $df = n - k = 57 - 3 - 1 = 53$  dengan tahap signifikansi  $\alpha = 5\%$ . Dalam mencari  $t_{tabel}$  signifikansi  $0,05 : 2 = 0,025$  (tes dua sisi). Maka  $df = n - k = 57 - 3 - 1 = 53$ , ditemukan  $t_{tabel}$  adalah 2,00575. Bila nilai Sig.  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak serta  $H_a$  diterima. Test t (parsial) dapat dilihat pada tabel yaitu:

**Tabel 4.17**  
**Hasil Uji t (Parsial)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	,746	1,803		3,186	2,00575	,002
GAYA.KEPEMIMPINAN.X1	,147	,125	,168	2,182	2,00575	,024
MOTIVASI.X2	,283	,142	,349	3,999	2,00575	,005
DISIPLIN.KERJA.X3	,349	,127	,430	2,741	2,00575	,008

*Sumber : Data Penelitian yang Diolah Tahun 2022*

- a) Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan  
Variabel gaya kepemimpinan menunjukkan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,182 > 2,00575$ ) atau  $sig. < \alpha$  ( $0,024 < 0,05$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan Konveksi Goldman.
- b) Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan  
Variabel motivasi menunjukkan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,999 > 2,00575$ ) atau  $sig. < \alpha$  ( $0,005 < 0,05$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif

serta signifikan terhadap kinerja karyawan Konveksi Goldman.

c) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Variabel disiplin kerja menunjukkan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,741 > 2,00575$ ) atau  $sig. < \alpha$  ( $0,008 < 0,05$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan Konveksi Goldman.

**g. Uji f (Simultan)**

Uji f atau uji signifikansi simultan, dilakukan untuk menguji apakah variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Dalam hal ini uji F digunakan untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh variabel gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Konveksi Goldman. Aturan keputusan dalam uji F dibuat dengan menggunakan program SPSS, yaitu:

- a) Bila nilai signifikansi  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima serta  $H_a$  ditolak.
- b) Bila nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka  $H_a$  diterima serta  $H_0$  ditolak.

Tabel distribusi F dicari pada derajat kebebasan (df)  $n-k-1$  dimana (n) adalah jumlah sampel serta (k) adalah jumlah variabel independen. Maka  $f_{tabel}$  diperoleh  $df = 57-3-1 = 53$  dengan tahap signifikansi sebesar  $\alpha = 0,05$  diperoleh  $f_{tabel}$  sebesar 2,779. Adapun lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.18**  
**Hasil Uji f (Simultan)**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	20,613	3	6,871	4,739	,005 <sup>b</sup>
Residual	78,301	53	1,450		
Total	98,914	56			

Sumber : Data Penelitian yang Diolah Tahun 2022

Bersumber hasil uji F diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 4,739 > dari  $F_{tabel}$  2,779 serta tahap signifikansi sebesar  $0,005 < \alpha$  0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak serta  $H_a$  diterima yang berarti bahwa variabel independen gaya

kepemimpinan, motivasi, serta disiplin kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Konveksi Goldman. Sehingga dinyatakan bahwa hipotesis diterima.

**h. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi atau  $R^2$  bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi pengaruh variabel gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Konveksi Goldman. Dengan semakin besar kondisi  $R^2$ , maka semakin besar pula persentase perubahan variabel terikat (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X) serta sebaliknya. Nilai  $R^2$  dapat dilihat dari tabel ringkasan tipe yaitu:

**Tabel 4.19**  
**Hasil Koefisien Determinasi**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,857 <sup>a</sup>	,708	,764	1,20416

*Sumber: Data Penelitian yang Diolah Tahun 2022*

Bersumber tabel 4.19 di atas, variabel kinerja karyawan diperoleh dari nilai *S Square* sebesar  $0,708 = 70,8\%$ . Hal ini menunjukkan bila kinerja karyawan pada Konveksi Goldman dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja sebesar  $70,8\%$ . Sementara untuk  $29,2\%$  ( $100\% - 70,8\%$ ) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas pada penelitian ini.

**B. Pembahasan dan Analisis Hasil Penelitian**

**1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Konveksi Goldman.**

Hipotesis pertama pengujian dalam SPSS versi 23 dengan hasil perhitungan koefisien  $0,147$ , kemudian hasil uji T pada bobot sendiri variabel bebas, besaran  $t_{hitung}$  sebesar  $2,182$  dengan  $t_{tabel}$  diperoleh  $2,00575$  serta taraf signifikansi  $0,002$  di bawah  $5\%$ . Sehingga menunjukkan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,182 > 2,00575$ ) serta taraf signifikansi sebesar  $0,002 < 0,05$  serta skor koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan untuk nilai positif adalah  $0,147$ . Hasil pengujian penelitian ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, yang berarti gaya kepemimpinan berpengaruh

positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan Konveksi Goldman. Oleh karena itu, semakin tinggi tahap gaya kepemimpinan dari pemimpin maka semakin tinggi tahap kinerja karyawan, karena bila pemimpin konveksi memiliki gaya kepemimpinan yang baik dan bisa memberikan contoh pada karyawannya maka kinerja karyawan akan semakin baik.

Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian. Sejalan dengan penerapan pada teori TRA yang memberikan penjelasan bahwa gabungan antara perilaku dan sikap pada suatu tindakan individu yang dipergunakan untuk meramalkan bagaimana manusia akan bertingkah laku didasarkan pada niat dan sikap perilaku yang telah ada. Seseorang pemimpin merupakan seseorang yang memiliki suatu program dan yang berperilaku secara bersama-sama dengan anggota-anggota kelompok dengan mempergunakan cara atau gaya tertentu, sehingga kepemimpinan mempunyai peranan sebagai kekuatan dinamik yang mendorong, motivasi dan mengkoordinasikan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.<sup>1</sup>

Penelitian ini telah membuktikan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Bagaimana cara pemimpin itu mengatur dan memberikan contoh yang baik kepada karyawannya akan membuat karyawan termotivasi dan semangat dalam bekerja. Penelitian ini juga memperkuat hasil penelitian terdahulu dari Soulthan S. Batubara yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Pengadaan PT. Inalum Persero” yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Apabila semakin tinggi kualitas gaya kepemimpinan akan semakin tinggi pula kinerja karyawan.

## **2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Konveksi Goldman**

Hipotesis kedua pengujian dalam SPSS versi 23 dengan hasil perhitungan koefisien 0,283, kemudian hasil uji T pada bobot sendiri variabel bebas, besaran  $t_{hitung}$  sebesar 3,999 dengan

---

<sup>1</sup> Susilo Martoyo, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, 180.

$t_{\text{tabel}}$  diperoleh 2,00575 serta taraf signifikansi 0,024 di bawah 5%. Sehingga menunjukkan  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  ( $3,999 > 2,00575$ ) serta taraf signifikansi sebesar  $0,024 < 0,05$  serta skor koefisien regresi variabel motivasi untuk nilai positif adalah 0,283. Hasil pengujian penelitian ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, yang berarti motivasi berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan Konveksi Goldman. Oleh karena itu, semakin tinggi tahap motivasi kerja maka semakin tinggi tahap kinerja karyawan, karena bila motivasi kerja karyawan baik maka kinerja karyawan akan semakin baik.

Motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menyebabkan seseorang melakukan suatu tindakan atau aktivitas yang memerlukan motivasi. Dalam penerapan teori (TRA) *Theory of Reasoned Action* yang menjelaskan bahawa keterkaitan antara perilaku dan sikap pada tindakan individu yang dipakai untuk meramalakan cara manusia akan berperilaku atas dasar niat dan sikap perilaku yang telah sebelumnya direncanakan. Ini juga dapat didefinisikan sebagai proses kesediaan untuk mengarahkan upaya tingakat tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, dan kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi kebutuhan orang yang berbeda.<sup>2</sup>

Penelitian ini telah membuktikan bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga memperkuat hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hendri Sembiring dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sinar Mas Medan” yang menunjukkan hasil bahwa motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Apabila pemimpin rajin memberikan motivasi dan semangat kepada karyawannya hal itu dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan.

### 3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Konveksi Goldman

Hipotesis ketiga pengujian dalam SPSS versi 23 dengan hasil perhitungan koefisien 0,349, kemudian hasil uji T pada bobot sendiri variabel bebas, besaran  $t_{\text{hitung}}$  sebesar 2,741 dengan

---

<sup>2</sup> Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE, 2000), 164.

$t_{\text{tabel}}$  diperoleh 2,00575 serta taraf signifikansi 0,008 di bawah 5%. Sehingga menunjukkan  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  ( $2,741 > 2,00575$ ) serta taraf signifikansi sebesar  $0,008 < 0,05$  serta skor koefisien regresi variabel disiplin kerja untuk nilai positif adalah 0,349. Hasil pengujian penelitian ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, yang berarti disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Konveksi Goldman. Oleh karena itu, semakin tinggi disiplin kerja karyawan menunjukkan bahwa karyawan tersebut memiliki kinerja yang baik. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang maksimal.

Menurut Hasibuan, disiplin kerja adalah kesadaran dan keadilan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggungjawab. Jadi, dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Sedangkan menurut Hartatik, disiplin kerja adalah suatu alat atau sarana bagi organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Penerapan teori TRA yang mendeskripsikan bahwa hubungan antara perilaku dan sikap pada tindakan manusia yang dipakai untuk meramalkan cara manusia akan bertindak atas dasar niat dan sikap tindakan yang telah ada sebelumnya. Dengan disiplin yang tinggi, para pegawai akan menaati semua peraturan yang ada, sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.<sup>3</sup>

Penelitian ini telah membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan. Semakin disiplin karyawan maka karyawan akan semakin semangat dalam bekerja. Dengan begitu produk yang dihasilkan akan semakin banyak dan menguntungkan bagi perusahaan. Penelitian ini juga memperkuat hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Burhanuddin, dkk dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin” yang menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja yang baik dapat mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab

---

<sup>3</sup> Hartatik, I. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*, 12.

karyawan pada tugas yang telah diberikan kepadanya. Hal tersebut akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan.

