

BAB IV**ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN****A. Gambaran Umum Objek Penelitian****1. Gambaran umum Desa Suwaduk**

Desa Suwaduk adalah sebuah desa yang terletak di Kecamatan Wedarijaksa Kabupaten Pati Provinsi Jawa Tengah. Desa Suwaduk mempunyai luas sekitar 300 ha dengan jumlah penduduk penduduk sekitar 2500 jiwa. Desa-desa yang berada disekitarnya yaitu:

- a. Sebelah selatan Desa Suwaduk berbatasan dengan Desa Koroyo
- b. Sebelah Timur berbatasan dengan Desa Panggungroyom
- c. Sebelah utara berbatasan dengan Desa Trangkil
- d. Sebelah barat berbatasan dengan Desa Wonokerto

Berdasarkan data kependudukan tahun 2015, desa suwaduk memiliki industri konveksi sebanyak 14 konveksi yang terdiri dari 9 konveksi pakaian dan 5 konveksi sepatu.¹ Dari data tersebut peneliti akan mengambil 3 konveksi yang akan dijadikan obyek penelitian yaitu konveksi nanda, konveksi ayu serta konveksi rodhi.

2. Gambaran umum konveksi Nanda Collection**a. Sejarah berdirinya konveksi Nanda Collection**

Industri konveksi Nanda terletak di Desa Suwaduk Rt 07/Rw 03 Kecamatan Wedarijaksa Kabupaten Pati yang dipimpin oleh Bapak H Siswanto. Usaha ini didirikan pada tahun 1997 M di Kecamatan Wedarijaksa tepatnya di Desa Suwaduk, awalnya konveksi ini memproduksi kaos untuk kampanye partai politik sampai pada tahun 1999 M tetapi seiring berjalannya waktu dan terus menjamurnya konveksi yang memproduksi barang yang sama dan pesanan yang datang hanya pada waktu-waktu tertentu saja serta mulai berkurangnya

¹Sebagaimana Hasil Wawancara dengan Ibu Masriah (Penduduk Desa Suwaduk) Pada Hari Selasa, Tanggal 22 Juni 2016, Pukul 11.00 WIB.

pesanan karena banyaknya pesaing maka Pak Siswanto memutar otak untuk memproduksi pakaian lain.²

Akhirnya pada tahun 2000 M Pak Siswanto memutuskan untuk berhenti memproduksi kaos partai tersebut dan beralih untuk memproduksi pakaian dalam anak-anak dan dewasa yang dinilai sangat menguntungkan karena belum banyaknya pesaing pada saat itu. Tantangan lain yang muncul yaitu di bidang pemasaran, Pak Siswanto harus bersaing dengan pengusaha pakaian dalam anak-anak yang telah lebih dulu menekuni bidang tersebut sehingga pak mulai merancang strategi agar produknya dapat diterima oleh pasar. Strategi yang dilakukan adalah dengan mengambil keuntungan serendah mungkin sehingga harga jualnya bisa ditekan tetapi tetap mengedepankan kualitas produk yang dihasilkan. Dengan cara tersebut, Pak Siswanto dapat diterima oleh pasar sehingga pesanan terus berdatangan tetapi cemoohan terus datang baik dari pesaing maupun penjual pakaian tetapi hal itu tak menyurutkan semangat pak untuk terus menciptakan produk yang berkualitas dengan harga terjangkau.³

Awalnya Pak Siswanto hanya mempunyai 4 orang pekerja dengan 2 mesin jahit dan 1 mesin obras. Bagian pemotongan dilakukan sendiri oleh Pak Siswanto dan bagian keuangan dipegang langsung oleh istri beliau, 4 karyawannya yang terdiri dari 2 orang penjahit, 1 orang pengobras serta 1 orang lainnya bertugas untuk pengemasan. Dengan ketekunan dan kegigihan yang dimiliki pak kini telah memiliki 22 karyawan yang bertugas sebagai 10 orang sebagai penjahit, 5 orang sebagai pemotong kain, dan 7 orang bertugas pada bagian pengepakan. Untuk bagian pengadaan barang, pak mengambil dari Bandung dengan kurun waktu 2 minggu sekali. Dalam sehari konveksi Nanda mampu memproduksi hingga 500 lusin pakaian dalam anak-anak. Saat ini produk yang dihasilkan telah dipasarkan oleh pak dan istrinya sendiri

²Sebagaimana Hasil wawancara dengan Pak Siswanto (Pemilik Konveksi Nanda) Pada Hari Selasa Tanggal 21 Juni 2016, Pukul 10.00 WIB.

³*Ibid*, Pukul 10.15 WIB.

di berbagai pasar-pasar yang melayani grosir dalam jumlah besar seperti daerah pati, kudus, solo, serta purwokerto. Untuk memasarkan produknya, beliau juga membuka toko dipasar wedarijaksa dimana produk yang dijual adalah produk konveksi nanda sendiri dan konveksi yang berada di desa suwaduk.⁴

b. StrukturPerusahaan

Perusahaan konveksi Nanda dipimpin oleh Pak Siswanto yang bertugas sebagai pengambil keputusan utama. Pimpinan bertindak sebagai pengambil keputusan dan pembuat kebijakan yang harus dijalankan oleh semua bagian, selain itu bertugas mengawasi kinerja yang dilakukan oleh Manajemen Keuangan dan Manajemen Produksi.

Kemudian bagian Manajemen Keuangan dalam industri konveksinanda Collection memiliki tugas rangkap yaitu, bertugas mengatur bagian keluar masuk barang pada gudang barang jadi dan bagian pemasaran juga berada pada pengaturan Manajemen Keuangan. Demikian tugas Manajemen Keuangan pada industri konveksinanda Collection selain mengatur keuangan untuk operasional perusahaan.

Bagian Manajemen Produksi bertugas mengatur kegiatan produksi yang berjalan sesuai kebijakan pemimpin. Dalam kegiatan produksi dikerjakan oleh karyawan harian yang terdiri dari karyawan pengepakan, obras, ngebis, nekuk'i, dan ngaret. Sedangkan karyawan borongan diantaranya jahit dan pemotongan.

Dalam peraturan yang telah ditetapkan di nanda Collection salah satunya adalah masuk jam kerja dimulai pada pukul 07.30 - 16.00 WIB, sedangkan istirahat pada pukul 12.30 – 13.15 WIB.⁵

c. Produkyang dihasilkan

Konveksi nanda memproduksi berbagai macam pakaian dalam anak-anak dan dewasa tetapi lebih menekankan pada produksi pakaian dalam anak-anak. Untuk waktu-waktu tertentu seperti ketika memasuki

⁴*Ibid*, Pukul 10.30 WIB.

⁵*Ibid*, Pukul 10.55 WIB.

bulan ramadhan, konveksi nanda juga memproduksi pakaian muslim wanita. Produk-produk yang dihasilkan konveksi nanda yaitu:

1. Kaos dalam anak-anak
2. Celana anak-anak (bokser)
3. *Legging*
4. Pakaian muslim wanita ketika bulan ramadhan⁶

d. Pengamatan tentang manajemen sumber daya manusia

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting bagi perusahaan dimana keberadaannya sangat dibutuhkan dan tak bisa digantikan meskipun suatu perusahaan telah memiliki peralatan modern sekalipun. Oleh karena itu, dibutuhkan sumber daya yang mumpuni baik dalam bidang keahlian maupun kecermatan dalam bekerja.

Konveksi Nanda mulai berdiri pada tahun 1997 hingga saat ini dan terus menunjukkan perkembangan yang cukup pesat ditengah kondisi ekonomi yang tak menentu tak terlepas dari sumber daya yang dimilikinya. Jumlah sumber daya manusia yang dimiliki terus mengalami peningkatan dari tahun ke tahun untuk memenuhi permintaan pasar yang terus meningkat.

Pak Siswanto merangkul para ibu rumah tangga disekitar rumahnya yang kemudian akan dilatih agar mampu memproduksi produk-produk sesuai standar yang telah ditetapkan perusahaan. Hal ini dilakukan karena Pak Siswanto ingin menciptakan lapangan kerja baru serta tambahan uang belanja bagi ibu rumah tangga tersebut. Pak Siswanto juga merangkul kedua adiknya untuk meningkatkan produksi, dimana kedua adiknya tersebut juga membuka konveksi sendiri dirumahnya masing-masing yang berada dibawah kendali Pak Siswanto sehingga meningkatnya pesanan dapat diatasi dengan cara tersebut.⁷

⁶*Ibid*, Pukul 11.20 WIB.

⁷*Ibid*, Pukul 11.30 WIB.

3. Gambaran umum Konveksi Rodhi

a. Sejarah berdirinya Konveksi Rodhi

Konveksi Rodhi merupakan salah satu konveksi dari sekian banyak konveksi di Desa Suwaduk. Konveksi Rodhi yang beralamat di Rt 07/Rw 02 Desa Suwaduk Kecamatan Wedarijaksa Kabupaten Pati ini didirikan oleh Bapak Ahmad Rodhi pada tahun 2014 dengan tujuan untuk menambah penghasilan serta membuka lapangan usaha baru bagi warga disekitar rumahnya.

Awalnya Pak Rodhi adalah sebuah karyawan konveksi baju tidur wanita di Jakarta, ia mulai bekerja di Jakarta sejak tahun 2000-2014 M. dalam kurun waktu tersebut Pak Rodhi mendapatkan pengalaman, keahlian serta suka duka bekerja di konveksi. Berbekal pengalaman dan keahlian dibidang menjahit yang telah dimiliki, Pak Rodhi memberanikan diri untuk menemui atasannya di konveksi tersebut dan mengatakan bahwa ia akan tetap bekerja tetapi melaksanakan pekerjaannya di rumah yaitu dengan cara mengambil bahan dari tempat konveksi tersebut yang kemudian produk jadi akan dikirim lagi ke tempat konveksi tersebut. Dari penjelasan yang diberikan Pak Rodhi kepada atasannya tersebut maka disepakati kontrak kerja yang telah dijelaskan tadi.

Pada akhir tahun 2014 tepatnya bulan November, Pak Rodhi membuka usaha konveksi pakaian tidur wanita dengan dibantu salah satu temannya yang dulu bekerja di Jakarta yakni Pak Yomo. Awalnya Pak Rodhi hanya memiliki 1 mesin jahit, 1 mesin obras serta 1 setrika. Berkat kegigihan dan ketekunannya, perusahaan konveksi tempat ia bekerja dulu semakin lama terus meningkatkan pesanan sehingga dari hasil tersebut beliau bisa menambah peralatan di konveksinya serta bertambahnya karyawan yang membantu. Saat ini Pak Rodhi telah mempunyai 9 karyawan tetap, 5 mesin jahit, 3 mesin obras serta 1 mesin pemasang kancing. Untuk bagian akhir yang terdiri dari pencabut benang, pengepakan serta setrika menggunakan sistem

harian. Dalam seminggu konveksi ini mampu menghasilkan 378 lusin pakaian tidur wanita yang nantinya akan dikirim ke Jakarta.⁸

b. Struktur perusahaan

Perusahaan Konveksi Rodhi dipimpin oleh Pak Rodhi yang bertugas sebagai pengambil keputusan utama. Pimpinan bertindak sebagai pengambil keputusan dan pembuat kebijakan yang harus dijalankan oleh semua bagian, selain itu bertugas mengawasi kinerja yang dilakukan oleh Manajemen Keuangan dan Manajemen Produksi.

Manajemen keuangan bertugas untuk mengatur keuangan perusahaan mulai dari penggajian, pengiriman barang serta mengatur persediaan bahan baku. Untuk bagian manajemen keuangan dipegang langsung oleh istri Bapak Rodhi. Manajemen produksi bertugas mengawasi jalannya proses produksi termasuk di dalamnya menegur karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan target yang telah ditentukan perusahaan serta memberikan pelatihan kepada karyawan baru atau karyawan lama ketika ada model pakaian baru yang belum pernah dikerjakan karyawan. Bagian produksi dikerjakan oleh 9 karyawan tetap yang bertugas sebagai 5 penjahit, 3 pengobras serta 1 pemasang kancing. Untuk bagian akhir dilakukan oleh tenaga harian yang terdiri dari penyetrika, pengepakan serta pencabut benang dibutuhkan hanya di minggu terakhir sebelum proses pengiriman dan menggunakan sistem borongan.

Sesuai dengan peraturan yang telah dibuat oleh pemimpin konveksi rodhi, jam kerja yang diterapkan pada hari senin hingga sabtu yaitu mulai pukul 07.30-16.00 wib serta istirahat mulai jam 12.00-13.00 wib untuk hari biasa (selain hari jumat), untuk hari jumat jam kerja dimulai pukul 07.30-16.00 wib dan istirahat lebih awal yaitu pukul 11.30-13.00 wib.

⁸Sebagaimana Hasil wawancara dengan Pak Ahmad Rodhi (Pemilik Konveksi Rodhi) Pada Hari Selasa, Tanggal 21 Juni 2016, Pukul 13.00 WIB.

c. Produk yang dihasilkan

Produk yang dihasilkan oleh Konveksi Rodhi yaitu berbagai macam pakaian wanita tetapi lebih menekankan pada produksi pakaian tidur wanita. Untuk waktu-waktu tertentu seperti ketika memasuki bulan ramadhan, konveksi nanda juga memproduksi pakaian muslim wanita. Produk lainnya yang pernah diproduksi konveksi ini adalah seragam olah raga dan seragam sekolah.⁹

d. Pengamatan tentang Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengelolaan sumber daya manusia adalah suatu aspek yang dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan. Mengingat pentingnya sumber daya manusia terhadap perkembangan dan kemajuan perusahaan. Perusahaan harus berupaya berupaya meningkatkan kinerja sumber daya manusia yang dimiliki untuk mencapai tujuan perusahaan.

Sejak berdirinya pada tahun 2014, Pak Rodhi tetap memegang prinsipnya yaitu menciptakan lapangan kerja baru bagi warga di sekitar rumahnya. Untuk itu, Pak Rodhi menerima dengan tangan terbuka bagi siapa saja yang ingin bekerja ditempatnya meskipun tidak memiliki keahlian sama sekali dibidang menjahit. Pak Rodhi akan dengan senang hati mengajarkan cara menjahit mulai dasar sehingga orang awam sekalipun dapat bekerja dikonveksinya. Berkat keuletan yang dimiliki, kini banyak karyawan yang mempunyai keahlian dibidangnya sehingga proses produksi dapat berjalan dengan baik.¹⁰

4. Gambaran umum Konveksi Ayu kids**a. Sejarah berdirinya Konveksi Ayu kids**

Konveksi ayu kids merupakan konveksi yang memproduksi pakaian anak-anak yang di dirikan pada tahun 2011 di Desa Suwaduk Rt 02/Rw 01 Kecamatan Wedarijaksa Kabupaten Pati oleh Bapak

⁹*Ibid*, Pukul 13.20 WIB.

¹⁰*Ibid*, Pukul 13.50 WIB.

Narji dengan tujuan mengembangkan potensi yang dimiliki warga disekitar rumahnya dan penambahan penghasilan.

Awalnya beliau adalah seorang karyawan konveksi pakaian anak-anak di Jakarta dari tahun 2009 hingga 2011. sama halnya seperti Pak Rodhi, pak juga melakukan hal yang sama yaitu ingin mengerjakan pekerjaannya di rumah dengan cara mengambil bahan baku dari tempatnya bekerja yang kemudian akan dikirim kembali setelah menjadi produk jadi.

Pada pertengahan tahun 2011, Pak Narji memulai usahanya dengan bermodal pinjaman dari Bank Bri yang kemudian digunakan untuk membeli peralatan dan perlengkapan konveksi. Dari pinjaman tersebut Pak Narji memperoleh 1 mesin jahit, dan 1 mesin obras serta karyawan sebanyak 3 orang. Berkat kegigihan dan kerja keras dalam membangun usahanya, kini Pak Narji telah memiliki 10 karyawan pada bagian produksi, 2 orang bagian pemasaran dan distribusi, 5 mesin jahit, dan 3 mesin obras. Selain mengirimkannya ke Jakarta, Pak Narji juga memasarkannya produknya di toko yang dibukanya di pasar wedarijaksa. Selain pakaian anak-anak, konveksi ayu kids juga baru saja meluncurkan produk terbarunya yaitu kaos oblong khas pati dengan brand Ga-ge-Go. Brand tersebut belum dipatenkan karena produk tersebut dinilai masih tergolong baru dan mengingat mahal biaya serta lamanya waktu yang dibutuhkan Untuk bagian produksi kaos ini dilakukan sendiri oleh konveksi ayu dan untuk mempercantik tampilan kaos digunakan sablon sebagai pelengkap, untuk sablon Pak Narji bekerjasama dengan jasa sablon. Untuk memasarkannya kaos, Pak Narji menggunakan media sosial serta dari mulut ke mulut.¹¹

b. Struktur organisasi konveksi Ayu kids

Perusahaan konveksi Ayu kids dipimpin oleh Pak Narji yang bertugas sebagai pengambil keputusan utama. Pimpinan bertindak

¹¹Sebagaimana Hasil Wawancara dengan Pak Narji (Pemilik Konveksi Ayu Kids) Pada Hari Selasa, 21 Juni 2016, Pukul 15.00 WIB.

sebagai pengambil keputusan dan pembuat kebijakan yang harus dijalankan oleh semua bagian, selain itu bertugas mengawasi kinerja yang dilakukan oleh Manajemen Keuangan dan Manajemen Produksi.

Manajemen keuangan bertugas untuk mengatur keuangan perusahaan mulai dari penggajian serta mengatur persediaan bahan baku. Untuk bagian manajemen keuangan dipegang langsung oleh istri Pak Narji. Manajemen produksi bertugas mengawasi jalannya proses produksi termasuk di dalamnya menegur karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan target yang telah ditentukan perusahaan serta memberikan pelatihan kepada karyawan baru atau karyawan lama ketika ada model pakaian baru yang belum pernah dikerjakan karyawan. Bagian produksi dikerjakan oleh 10 karyawan tetap yang bertugas sebagai 5 penjahit, 3 pengobras serta 1 pemasang kancing. Untuk bagian akhir dilakukan oleh tenaga harian yang terdiri dari penyetrika, pengepakan serta pencabut benang dibutuhkan hanya di minggu terakhir sebelum proses pengiriman dan menggunakan sistem borongan.

Manajemen pemasaran bertugas untuk mengawasi proses transaksi di toko, pemasaran sertamengenalkan produk baru yang telah diluncurkan yaitu kaos oblong. Sesuai dengan peraturan yang telah dibuat oleh pemimpin konveksi rodhi, jam kerja yang diterapkan pada hari senin hingga sabtu yaitu mulai pukul 07.30-16.00 wib serta istirahat mulai jam 12.00-13.00 wib untuk hari biasa (selain hari jumat), untuk hari jumat jam kerja dimulai pukul 07.30-16.00 wib dan istirahat lebih awal yaitu pukul 11.30-13.00 wib.¹²

c. Produk yang dihasilkan konveksi Ayu kids

Selain memproduksi berbagai macam pakaian anak-anak seperti kaos dan baju anak-anak. Konveksi Ayu kids juga memproduksi kaos oblong dimana produk ini masih tergolong baru

¹²*Ibid*, Pukul 15.12 WIB.

dan masih diproduksi dalam jumlah terbatas mengingat pemasarannya menggunakan media sosial.¹³

d. Pengamatan tentang manajemen sumber daya manusia

Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang paling mahal dibanding dengan aset-aset perusahaan lain karena sumber daya manusia merupakan penggerak utama organisasi perusahaan. Untuk itu, pengelolaan sumber daya manusia harus optimal agar kinerja yang dihasilkan sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.

Sejak didirikannya sejak tahun 2011, Pak Narji tetap memegang prinsipnya yaitu mengembangkan keahlian warga sekitarnya. Untuk itu, pak selalu berusaha agar karyawannya dapat terus tumbuh dan berkembang dengan cara memberikan pelatihan dan penambahan fasilitas yang terus dilengkapi sehingga dapat dihasilkan produk berkualitas yang mampu bersaing di pasar. Usahanya tak sia-sia, berkat pelatihan dan penambahan fasilitas tersebut para karyawannya telah mampu menghasilkan produk baru yaitu kaos oblong khas pati selain itu sampai saat ini pak telah mempunyai 8 orang karyawan dibagian produksi, 5 mesin jahit, 2 mesin obras, 1 mesin setrika serta bagian pemasaran dan distribusi sebanyak 2 orang.¹⁴

B. Deskripsi Data Penelitian

1. Deskripsi Identitas Responden

a. Umur

Berdasarkan tabel karakteristik data responden berdasarkan umur dapat diketahui bahwa karyawan yang dijadikan responden dalam penelitian ini rata rata berumur 18 tahun sampai 29 tahun sebanyak 29 karyawan (70,7%), sedangkan karyawan yang berusia 30 tahun sampai 50 tahun sebanyak 12 karyawan (29,3%).

¹³ *Ibid*, Pukul 15.30 WIB.

¹⁴ *Ibid*, Pukul 15.50 WIB.

b. Jenis kelamin

Berdasarkan tabel karakteristik data responden berdasarkan jenis kelamin karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini rata-rata berjenis kelamin laki-laki sebanyak 13 karyawan (31,7%) dan perempuan sebanyak 28 karyawan (68,3%) Untuk lebih jelasnya, berikut gambar porsi deskripsi responden dilihat dari jenis kelamin para responden yang dapat peneliti peroleh :

c. Lama bekerja

Berdasarkan tabel karakteristik data responden berdasarkan lama bekerja dapat diketahui bahwa karyawan yang dijadikan responden pada penelitian ini rata-rata lama bekerja selama >1 tahun sebanyak 1 karyawan (2,4%), lama bekerja 1-5 tahun sebanyak 29 karyawan (70,7%), lama bekerja 5 tahun sampai 10 tahun sebanyak 11 karyawan (26,8%).

d. Pendidikan Terakhir

Berdasarkan tabel karakteristik data responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat diketahui bahwa karyawan yang dijadikan responden dalam penelitian ini rata-rata pendidikan terakhir SMP sebanyak 18 karyawan (43,9%), pendidikan terakhir SMA sebanyak 12 karyawan (29,3%), pendidikan terakhir SD sebanyak 7 karyawan (17,1%) dan sisanya mempunyai pendidikan terakhir DIPLOMA sebanyak 4 karyawan (9,8%).

2. Deskripsi Angket

a. Variabel Kepemimpinan transformasional

Pemimpin transformasional merupakan pemimpin yang menginspirasi para pengikut untuk mengesampingkan kepentingan pribadi demi kebaikan organisasi dan mereka mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri pengikutnya. Indikator yang¹⁵digunakan untuk meneliti kepemimpinan transformasional yaitu: *charismatic leadership*, *inspirational leadership*, *belief*,

¹⁵Danang Sunyoto, *Perilaku Organisasional*, CAPS, Yogyakarta, 2011, Hal., 108.

intellectual stimulation dan individualized consideration. Berdasarkan pada tabel frekuensi variabel kepemimpinan transformasional menunjukkan bahwa data hasil angka untuk variabel kepemimpinan transformasional (X_1) adalah sebagai berikut:

- 1) Pada item kepemimpinan transformasional yang pertama, 12,2% responden menyatakan sangat tidak setuju bahwa pemimpin peka terhadap lingkungan, sedangkan 36,6% menyatakan setuju dan 51,2% menyatakan sangat setuju.
- 2) Pada item kepemimpinan transformasional yang kedua, 7,3% responden menyatakan sangat tidak setuju bahwa pemimpin peka terhadap kebutuhan karyawan, sedangkan 46,3% menyatakan setuju dan 46,3% menyatakan sangat setuju.
- 3) Pada item kepemimpinan transformasional yang ketiga, 9,8% responden menyatakan sangat tidak setuju bahwa Pemimpin menjanjikan imbalan atas kinerja yang baik sedangkan 53,7% menyatakan setuju dan 36,6% menyatakan sangat setuju.
- 4) Pada item kepemimpinan transformasional yang keempat, 7,3% responden menyatakan sangat tidak setuju bahwa Pemimpin mengakui pencapaian kinerja karyawan baik sedangkan 43,9% menyatakan setuju dan 48,8% menyatakan sangat setuju.
- 5) Pada item kepemimpinan transformasional yang kelima, 7,3% responden menyatakan sangat tidak setuju bahwa Pemimpin mampu membangkitkan semangat karyawan sedangkan 36,6% menyatakan setuju dan 56,1% menyatakan sangat setuju.
- 6) Pada item kepemimpinan transformasional yang keenam, 7,3% responden menyatakan sangat tidak setuju bahwa Pemimpin mempunyai pengetahuan luas, 2,4% menyatakan tidak setuju sedangkan 51,2% menyatakan setuju dan 39% menyatakan sangat setuju.

- 7) Pada item kepemimpinan transformasional yang ketujuh, 9.8% responden menyatakan sangat tidak setuju bahwa Pemimpin mampu menciptakan tujuan yang jelas, 56.1% menyatakan setuju dan 34.1% menyatakan sangat setuju.
- 8) Pada item kepemimpinan transformasional yang kedelapan, 7,3% responden menyatakan sangat tidak setuju bahwa Pemimpin mampu melaksanakan tujuan yang telah ditetapkan, 51.2% menyatakan setuju dan 36.6% menyatakan sangat setuju.
- 9) Pada item kepemimpinan transformasional yang kesembilan, 7,3% responden menyatakan sangat tidak setuju bahwa Pemimpin mampu menjaga nama baik perusahaan, 2.4% menyatakan ragu-ragu, 39,2% menyatakan setuju dan 51.2% menyatakan sangat setuju.

b. Variabel Pelatihan

Pelatihan merupakan sarana yang diberikan oleh perusahaan untuk karyawan yang bertujuan menambah pengetahuan serta keahlian karyawan sehingga dapat melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik serta sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan. Indikator yang digunakan untuk meneliti variabel pelatihan antara lain: Kesesuaian materi pelatihan, penyampaian materi, Lama waktu pelaksanaan pelatihan, Fasilitas pendukung, Presentasi serta metode simulasi.

Berdasarkan tabel frekuensi variabel pelatihan menunjukkan bahwa data hasil angka untuk variabel pelatihan (X_2) adalah sebagai berikut:

- 1) Pada item pelatihan yang pertama, 7,3% responden menyatakan sangat tidak setuju bahwa organisasi melakukan pelatihan dan pengembangan dengan berbagai macam cara, 22% menyatakan ragu-ragu, 64,7% menyatakan setuju dan 19,1% menyatakan sangat setuju.

- 2) Pada item pelatihan yang kedua, 7,3% responden menyatakan sangat tidak setuju bahwa organisasi melatih karyawan tentang cara melaksanakan pekerjaan, 22% menyatakan ragu-ragu, 46,3% menyatakan setuju dan 22% menyatakan sangat setuju.
- 3) Pada item pelatihan yang ketiga, 7,3% responden menyatakan sangat tidak setuju bahwa proses belajar dari seseorang yang lebih berpengalaman, 9,8% menyatakan ragu-ragu, 65,9% menyatakan setuju dan 14,6% menyatakan sangat setuju.
- 4) Pada item pelatihan yang keempat, 7,3% responden menyatakan sangat tidak setuju bahwa alat-alat yang digunakan saat pelatihan, 70% menyatakan setuju dan 19,5% menyatakan sangat setuju.
- 5) Pada item pelatihan yang kelima, 7,3% responden menyatakan sangat tidak setuju bahwa penyampaian pelatihan dengan cara presentasi, 14,6% menyatakan ragu-ragu, dan 65,9% menyatakan setuju dan 9,8% menyatakan sangat setuju.
- 6) Pada item pelatihan yang keenam, 7,3% responden menyatakan sangat tidak setuju bahwa adanya praktek setelah pelatihan, 24,4% menyatakan ragu-ragu, dan 48,8% menyatakan setuju dan 17,1% menyatakan sangat setuju.

c. Variabel Motivasi Kerja

Motivasi merupakan motivasi, dorongan atau semangat kerja yang ada pada diri seorang karyawan sehingga karyawan tersebut dapat bekerja untuk mencapai tujuan tertentu. Indikator yang digunakan untuk meneliti variabel motivasi kerja yaitu Karyawan bekerja untuk mendapatkan bonus, Karyawan bekerja untuk mendapatkan imbalan, kinerja yang dihasilkan karyawan memenuhi standar yang ditentukan perusahaan, Hasil kinerja yang dihasilkan karyawan telah memenuhi target yang ditentukan perusahaan, Karyawan mampu bekerja dalam situasi yang sulit, serta Karyawan mampu menyelesaikan masalah yang dihadapi.

Berdasarkan data frekuensi variabel motivasi kerja menunjukkan bahwa data hasil angka untuk variabel pelatihan (X_3) adalah sebagai berikut:

- 1) Pada item motivasi yang pertama, 9,8% responden menyatakan sangat tidak setuju bahwa karyawan bekerja untuk mendapatkan bonus, 29,3 menyatakan tidak setuju, 7,3% menyatakan ragu-ragu, 41.5% menyatakan setuju dan 12.2% menyatakan sangat setuju.
- 2) Pada item motivasi yang kedua, 2.4% responden menyatakan sangat tidak setuju bahwa karyawan bekerja untuk mendapatkan imbalan, 17.1% menyatakan tidak setuju, 2,4% menyatakan ragu-ragu, 31,7% menyatakan setuju dan 46.3% menyatakan sangat setuju.
- 3) Pada item motivasi yang ketiga, 2.4% responden menyatakan sangat tidak setuju bahwa karyawan bekerja sesuai dengan standar perusahaan, 2,4% menyatakan ragu-ragu, 58.5% menyatakan setuju dan 34.1% menyatakan sangat setuju.
- 4) Pada item motivasi yang keempat, 2.4% responden menyatakan sangat tidak setuju bahwa karyawan bekerja sesuai target perusahaan, 2,4% menyatakan tidak setuju, 2.4% ragu-ragu, 68.3% menyatakan setuju dan 24.4% menyatakan sangat setuju.
- 5) Pada item motivasi yang kelima, 4.9% responden menyatakan sangat tidak setuju bahwa karyawan mampu bekerja pada situasi yang sulit, 7.3% menyatakan tidak setuju, 19.5% ragu-ragu, 51.2% menyatakan setuju dan 17.1% menyatakan sangat setuju.
- 6) Pada item motivasi yang ke enam, 2.4% responden menyatakan sangat tidak setuju bahwa karyawan mampu bekerja pada situasi yang sulit, 2.4% ragu-ragu, 65.9% menyatakan setuju dan 29.3% menyatakan sangat setuju.

d. Variabel kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan karyawan sesuai dengan tanggung

jawab yang diberikan kepadanya. Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja adalah ketrampilan, pengetahuan, hasil kerja sesuai yang diinginkan perusahaan, proses kerja sesuai dengan standar perusahaan, penyelesaian pekerjaan dengan tepat waktu, penyelesaian pekerjaan lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan.

Berdasarkan pada tabel frekuensi variabel kinerja karyawan yang dapat dilihat dalam lampiran menunjukkan bahwa data hasil angka untuk variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebagai berikut:

- 1) Pada item kinerja yang pertama, 2.4% responden menyatakan tidak setuju bahwa karyawan bekerja sesuai ketrampilan yang dimiliki, 58.5% menyatakan setuju, dan 39% menyatakan sangat setuju.
- 2) Pada item kinerja yang kedua, 17,1% responden menyatakan ragu-ragu bahwa karyawan mempunyai pengetahuan yang luas, 61% menyatakan setuju, dan 22% menyatakan sangat setuju.
- 3) Pada item kinerja yang ketiga, 14.6% responden menyatakan ragu-ragu bahwa karyawan menghasilkan kualitas produk yang diinginkan perusahaan, 65.9% menyatakan setuju, dan 19.5% menyatakan sangat setuju.
- 4) Pada item kinerja yang keempat, 2.4% responden menyatakan tidak setuju bahwa karyawan menghasilkan kualitas produk yang diinginkan perusahaan, 2.4% menyatakan ragu-ragu, 70.7% menyatakan setuju, dan 24.4% menyatakan sangat setuju.
- 5) Pada item kinerja yang kelima, 2.4% responden menyatakan sangat tidak setuju bahwa karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, 2.4% menyatakan tidak setuju, 78% menyatakan setuju, dan 17,1% menyatakan sangat setuju.
- 6) Pada item kinerja yang keenam, 7,3% responden menyatakan tidak setuju bahwa karyawan menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari yang lain, 4.9% menyatakan ragu-ragu, 61% menyatakan setuju, dan 26.8% menyatakan sangat setuju.

C. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

1. Uji Validitas Instrumen

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Sedangkan untuk mengetahui tingkat validitas instrumen dari masing-masing variabel, maka dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n - k$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan k adalah konstruk dengan α 0,05. Apabila nilai r hitung $>$ r tabel dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid.¹⁶

Pada kasus ini, besarnya df dapat dihitung $41-3$ atau df 38 dengan α 0,05 didapat r tabel 0,320 jika r hitung (untuk r tiap butir dapat dilihat pada kolom *Corrected Item Total Corelation*) lebih besar dari r tabel dan nilai r positif, maka butir atau pertanyaan tersebut dikatakan valid. Hasil analisis validitas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Berdasarkan uji validitas yang telah dilakukan menyatakan bahwa nilai hitung lebih dari r tabel (0,320) yang bernilai positif, sehingga butir pertanyaan dikatakan *valid* .

2. Uji reliabilitas instrumen

Uji reliabilitas dilakukan untuk menguji konsistensi internal instrumen pengukuran dengan menggunakan *cronbach alpha*. Instrumen untuk mengukur masing-masing variabel dikatakan reliabel jika memiliki *cronbach alpha* lebih dari 0,60.

Berdasarkan Uji reliabilitas instrument diketahui bahwa variabel kepemimpinan transformasional (X1) memiliki nilai *cronbach alpha* 0,875, pada variabel pelatihan (X2) memiliki nilai *cronbach alpha* 0,834 variabel motivasi (X3) memiliki nilai *cronbach alpha* 0,804 dan pada

¹⁶Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*, Undip, Semarang, 2001, Hal., 52-53.

variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai *cronbaach alpha* 0,816. Sehingga masing-masing variabel memiliki nilai *cronbaach alpha* > 0,60 dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua variabel (X_1 , X_2 , X_3 , dan Y) dapat dikatakan reliabel.

D. Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal.¹⁷ Cara untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolinieritas antara lain dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance*, apabila nilai VIF kurang dari 10 dan *Tolerance* lebih dari 0,10, maka dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.¹⁸

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas yang dilakukan diketahui bahwa variabel kepemimpinan transformasional, pelatihan, motivasi memiliki nilai *tolerance* masing-masing sebesar 0,982, 0,114 dan 0,113 dan VIF masing-masing sebesar 1,018, 8,809, dan 8,831. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada variabel bebas yang memiliki *tolerance* lebih dari 10% dan tidak ada variabel bebas yang memiliki VIF kurang dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

2. Uji autokorelasi

Uji Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model linier terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan periode $t-1$. Untuk mendeteksi terjadinya autokorelasi atau tidak dalam suatu model regresi dilakukan dengan melihat nilai statistic Durbin

¹⁷Imam Ghozali, *Op. Cit.*, Hal., 105-106.

¹⁸Duwi Priyatno, *SPSS 22: Pengolahan Data Terpraktis*, ANDI, Yogyakarta, 2014, Hal., 103.

Watson (DW). Dikatakan tidak ada autokorelasi yaitu jika $(du < dw < 4-du)^{19}$. Test pengambilan keputusan dilakukan dengan cara membandingkan nilai DW dengan du dan dl pada tabel.

Hasil pengujian dengan menggunakan uji Durbin Watson atas residual persamaan atas regresi diperoleh angka d -hitung sebesar 1,429 untuk menguji gejala autokorelasi maka angka d -hitung sebesar 1,429 tersebut dibandingkan dengan nilai d -teoritis dalam t -tabel d -statistik. Dari tabel d -statistik Durbin Watson dengan titik signifikan $\alpha = 5\%$ dan jumlah data $(n) = 41$ dan $k = 3$ diperoleh nilai dl sebesar 1,348 dan du sebesar 1,6603, dan $4-du$ sebesar 2,3397. Karena hasil pengujiannya adalah $du < dw < 4-du$ ($1,6603 < 1,429 < 2,3397$), maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian tidak ada autokorelasi.

3. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas.²⁰ Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dengan uji glejser. Uji glejser dilakukan dengan cara meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya. Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolut residual lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.²¹ Adapun hasil pengujian heterokedastisitas adalah sebagai berikut:

Berdasarkan grafik *scatterplot* yang dapat dilihat pada lampiran menunjukkan bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, dan titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

¹⁹ Duwi priyatno, *Op.Cit.*, Hal., 111.

²⁰ Imam Ghozali, *Op. Cit.*, Hal., 139.

²¹ Duwi Priyatno, *Op. Cit.*, Hal., 115.

4. Uji Normalitas

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal.²²

Dari grafik histogram yang dapat dilihat pada lampiran, residual data telah menunjukkan kurva normal yang membentuk lonceng yang membentuk lonceng sempurna. Selain menggunakan histogram, juga dapat dilihat uji normalitas dengan menggunakan grafik normal P-P Plot berdasarkan gambar di atas, terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian, data yang digunakan telah memenuhi asumsi klasik dan dapat dikatakan data terdistribusi normal.

E. Hasil Analisis Data

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini dilakukan untuk menguji hipotesis dari penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya, yaitu untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel kepemimpinan transformasional, pelatihan, dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan data yang diperoleh dari kuesioner dan ditabulasi kemudian dianalisis menggunakan spss, maka didapatkan hasil pengujian regresi yang dapat dilihat pada lampiran. Dari hasil olah data tersebut dapat diketahui bahwa:

$$Y = 19,617 + 0,452X_1 + 0,474X_2 + 0,726X_3 + e$$

²²Duwi Priyatno, *Op. Cit*, Hal., 90.

Dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- a) Nilai konstanta (a) sebesar 19,617. Artinya jika kepemimpinan transformasional, pelatihan dan motivasi kerja nilainya adalah 0 maka kinerja karyawan nilainya positif yaitu 19,617.
- b) Nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan transformasional (b_1) bernilai positif yaitu sebesar 0,452. Artinya bahwa setiap penambahan kepemimpinan transformasional sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,452 dengan asumsi variabel lainnya tetap.
- c) Nilai koefisien regresi variabel pelatihan (b_2) bernilai positif yaitu sebesar 0,474. Artinya bahwa setiap penambahan pelatihan sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,474 dengan asumsi variabel lainnya tetap.
- d) Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja (b_3) bernilai positif yaitu sebesar 0,726. Artinya bahwa setiap penambahan motivasi kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,726 dengan asumsi variabel lainnya tetap.

2. Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Dari tabel diatas terlihat bahwa korelasi yang terjadi antara variabel bebas terhadap variabel terikat diketahui nilai *Adjusted R Square* 0,352, hal ini mengindikasikan bahwa variabel bebas (kepemimpinan transformasional, pelatihan dan motivasi) memiliki hubungan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Adapun hubungan yang terjadi adalah

positif dan searah dengan tingkat hubungan yang kuat. Positif dikarenakan tidak bernilai negatif, karena positif maka dikatakan searah dengan interpretasi jika variabel (X) meningkat, maka variabel (Y) juga meningkat.

Hal ini menunjukkan bahwa presentase sumbangan pengaruh variabel independen (kepemimpinan transformasional, pelatihan dan Motivasi) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 35,2%. Atau kedua variasi variabel independen yang digunakan dalam model (kepemimpinan transformasional, pelatihan dan Motivasi) mampu menjelaskan sebesar 35,2%. variasi variabel dependen (kinerja karyawan). Sedangkan sisanya 64,8% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

3. Hasil Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Uji signifikan parameter individual ini yang terdapat dalam hasil perhitungan statistik ditunjukkan dengan t_{hitung} . Tabel distribusi t dicari pada derajat kebebasan (df) $n-k-1$. (n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel independen). Sehingga t_{tabel} diperoleh $df=(41-3-1)$ atau derajat kebebasan 37 dengan signifikan 5% hasil t_{tabel} sebesar 1,687. Secara lebih rinci hasil t_{hitung} adalah sebagai berikut:

a. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian statistik kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t_{hitung} 2.722 dengan nilai t_{tabel} 1,687, ini berarti nilai t_{hitung} lebih dari t_{tabel} ($2.722 > 1,687$) dan p value sebesar 0.013 yang berada di bawah 5% tingkat signifikansi. nilai signifikansi 0.013 lebih kecil dari 5%. yang artinya pengaruh gaya kepemimpinan merupakan variabel bebas yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian statistik pelatihan terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t_{hitung} 3.149 dengan t_{tabel} 1,687, ini berarti nilai t_{hitung} lebih dari t_{tabel} ($3.149 > 1,687$) dan p value sebesar 0.028 yang berada di bawah 5% tingkat signifikansi. nilai signifikansi 0.028 lebih kecil dari 5%, yang artinya pengaruh pelatihan merupakan variabel bebas yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian statistik motivasi terhadap kinerja menunjukkan nilai t_{hitung} 2.572 dengan t_{tabel} 1,687, ini berarti nilai t_{hitung} lebih dari t_{tabel} ($2.572 > 1,687$) dan p value sebesar 0.014 yang berada di bawah 5% tingkat signifikansi. nilai signifikansi 0.014 lebih kecil dari 5%, yang artinya pengaruh motivasi kerja merupakan variabel bebas yang berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Uji Statistik F

Uji F digunakan untuk menjawab pertanyaan apakah variabel independen (kepemimpinan transformasional, pelatihan dan motivasi kerja) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel *dependen* (kinerja karyawan). Jika:

- Ho diterima jika : $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ atau $Sig. > 0,05$
- Ha diterima jika : $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig. \leq 0,05$.²³

Dalam penelitian ini, F tabel pada *level of significance* (tingkat signifikan) 5% atau 0,05 dapat diperoleh dengan rumus sebagai berikut:

$$F_{tabel} = (\alpha : (n-k-1))$$

Dimana

$$\alpha = 0,05$$

$$k = \text{jumlah variabel bebas}$$

$$n = \text{jumlah sampel.}$$

$$F_{tabel} = (0,05 : (41-3-1))$$

²³*Ibid.*, Hal.,. 266.

$$\begin{aligned} &= (0,05 : (37)) \\ &= 2,859 \end{aligned}$$

Dari hasil analisis uji F pada tabel 2.7 di dapat $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($8.252 > 2,859$) maka H_a diterima, dan H_0 ditolak jadi dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional, pelatihan dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada karyawan konveksi pakaian di desa suwaduk).

F. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian statistik kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai $t_{hitung} 2.722$ dengan nilai $t_{tabel} 1,687$ dan p value sebesar 0.013 yang berada di bawah 5% tingkat signifikansi. nilai signifikansi 0.013 lebih kecil dari 5%. Ini berarti nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2.266 > 1,687$), yang artinya pengaruh gaya kepemimpinan merupakan variabel bebas yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis pertama (H_1) yang menyatakan “Diduga terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap Kinerja karyawan konveksi pakaian di Desa Suwaduk”. Hasil penelitian ini memberikan bukti bahwa kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang mampu membantu mengelola dan mengembangkan suatu perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang mampu mendorong, mempengaruhi serta meningkatkan kerja bawahan sehingga kinerja serta tujuan organisasi dapat dimaksimalkan.

2. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian statistik pelatihan terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai $t_{hitung} 3.149$ dengan $t_{tabel} 1,687$, ini berarti nilai t_{hitung} lebih dari t_{tabel} ($3.149 > 1,687$) dan p value sebesar 0.028 yang berada di bawah

5% tingkat signifikansi. nilai signifikansi 0.028 lebih kecil dari 5%, yang artinya pengaruh pelatihan merupakan variabel bebas yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis kedua (H_2) yang menyatakan “Diduga terdapat pengaruh signifikan antara Pelatihan terhadap Kinerja karyawan konveksi pakaian di Desa Suwaduk”. Hasil penelitian ini memberikan bukti bahwa alasan penting untuk mengelola dan mengembangkan faktor Pelatihan merupakan faktor daya pendorong yang mengakibatkan seorang karyawan konveksi pakaian di Desa Suwaduk mau dan rela untuk belajar mengerahkan kemampuannya, dalam bentuk keahlian ataupun ketrampilan dalam meningkatkan tanggungjawabnya masing-masing.

3. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian statistik motivasi terhadap kinerja menunjukkan nilai t_{hitung} 2.572 dengan t_{tabel} 1,687, ini berarti nilai t_{hitung} lebih dari t_{tabel} ($2.572 > 1,687$) dan p value sebesar 0.014 yang berada di bawah 5% tingkat signifikansi. nilai signifikansi 0.014 lebih kecil dari 5%, yang artinya pengaruh motivasi kerja merupakan variabel bebas yang berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis ketiga (H_3) yang menyatakan “Diduga terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan konveksi pakaian di Desa Suwaduk”. Hasil penelitian ini memberikan bukti bahwa motivasi kerja yang semakin tinggi akan meningkatkan secara signifikan kinerja karyawan pada pkonveksi pakaian di Desa Suwaduk.