

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Gambaran Umum Perusahaan

#### 1. Nama Instansi dan Alamat

Nama Perusahaan	: PT. Selok Jaya
Nama Pemilik	: Sutomo
Alamat Perusahaan	: Desa. Langgenharjo, RT 05, RW 03, Kecamatan Juwana Kabupaten Pati
Telepon Kantor	: (0295) 471828
Status Badan Hukum	: Industri Produk Makanan Lainnya
Tanggal Berdiri No.	: 03 Oktober 1983 : AHU39228.AH.01.01. Tahun 2010
No. TDP SIUP	: 11, 05, 1, 10, 00415 : 510,41/151/11- 05/PK/111/2012
NPW	: 31.207.516.1-507.000.

#### 2. Sejarah berdirinya

Selok Jaya merupakan pabrik produksi terasi. Dimana terasi merupakan salah satu bahan penyedap rasa makanan yang terbuat dari udang rebon dan tidak mengandung bahan kimia. Di Juwana, terasi telah membudaya mulai sejak dahulu. Di kota kecil inilah terasi banyak di produksi oleh masyarakat, dikarenakan Juwana merupakan daerah pesisir penghasil ikan dan salah satu diantaranya beberapa bahan terasi.

Pada awalnya pabrik ini merupakan tempat tambak udang yang sebelumnya tidak terpikirkan untuk tempat pembuatan terasi. Pada tahun 1980 karena banyaknya rebon yang siap panen, keluarga Bapak Sutomo mempunyai inovasi untuk membuat terasi yang terbuat dari rebon tambak dan karyawannya hanya keluarganya saja.

Didirikan oleh keluarga Bapak Sutomo sejak 3 oktober 1983 yang juga menjabat sebagai komisaris PT. Selok Jaya Juwana dan Bapak Sutomo merupakan generasi ke-2 dan merintis usaha terasi secara mandiri

selama 5 tahun dan juga aktif dalam usaha hasil bumi, seperti beras, jagung, kacang, dan hasil laut seperti ikan tengiri, ikan sarden, dan gereh.

Pada tahun 1980 usaha terasi Bapak Sutomo belum ada pemberian merk dan usaha ini pertam kali dirintis oleh keluarga saja, jadi belum mempunyai karyawan. Karena waktu itu disekitar usaha mereka banyak pesaing-pesaing yang juga memproduksi terasi. Perjuangan awal untuk memasarkan produk terasi mereka sangatlah berat. Mereka ingin menyakinkan konsumen bahwa produksi terasi milik mereka berbeda dengan produksi terasi yang lainnya, atau dengan kata lain mempunyai ciri khas tersendiri. Sehingga kakek dari Bapak Sutomo berinisiatif memberikan merk di produknya dengan merk SELOK JAYA. Nama Selok sendiri diambil dari nama sungai yang ada di depan perusahaan, yaitu sungai Selok.

Mengingat banyak pengusaha sekitar juwana yang membuat terasi secara musiman, namun keluarga Bapak Sutomo konsisten membuat terasi. Terasi yang diproduksi menggunakan komposisi yang berbeda-beda, ada yang terbuat dari rebon tambak, ada yang terbuat dari udang tambak, ada yang terbuat rebon laut, dan ada yang terbuat dari udang laut. Pada tahun 2006 perusahaan Selok Jaya berekspansi menambah produk, yaitu produk kerupuk. Banyak produk kerupuk pada waktu itu kurang laku di pasaran, sehingga perusahaan hanya fokus pada produksi terasi dan menjadi suplayer kerupuk.

Saat ini terdapat 64 karyawan sudah dipekerjakan di perusahaan PT. Selok Jaya tersebut. Sebagian karyawan berasal dari sekitar Juwana seperti Langgenharjo, Kedalon, Tambakharjo dan lain-lain, bahkan ada juga yang berasal dari luar Juwana diantaranya adalah dari Trangkil, Margoyoso, Kayen dan Batangan.

Sehingga pada tahun 2011 perusahaan Selok Jaya bekerjasama dengan perusahaan lain seperti PT. Mamasuka dan perusahaan lainnya. Ketika itu Selok Jaya belum memiliki badan hukum untuk bekerjasama

dengan perusahaan lain yang sudah berbadan hukum, oleh karenanya perusahaan Selok Jaya belum bisa bekerjasama. Untuk itu pada tahun 2012 Bapak Ti Harwi selaku manajer dan kakak dari Bapak Sutomo mendaftarkan Selok Jaya ke pemerintah. Tepat pada tanggal 2 Maret 2012 perusahaan Selok Jaya resmi berbadan hukum menjadi PT. Selok Jaya sampai sekarang.

Dalam menjalankan usahanya PT. Selok Jaya Juwana berpedoman pada Visi dan Misi yang telah dibuat. Adapun Visi dan Misi yang dijalankan diantaranya:

Visi:

Menjadi Perusahaan Besar dan Bermanfaat luas bagi lingkungan.

Misi:

Membangun Bisnis dan Aset Produktif secara terintegrasi guna memberikan Manfaat dan Pelayanan yang luas Kepada pelanggan dengan rasa terasi udang yang murni. Dan mengedepankan kepuasan pelanggan.

### 3. Struktur Organisasi

Struktur organisasi PT. Selok Jaya tidak dibuat secara formal, karena di dalam perusahaan ini menjalankan operasionalnya dengan cara kekeluargaan. Dimana yang dimaksud disini, sistem kekeluargaan dengan cara pendekatan langsung terhadap karyawan, artinya tidak ada pemisahan atau sekat antara pegawai dan pemilik. Semua sistem yang dijalankan secara bersama-sama. Jadi, meskipun tidak ada struktur organisasi yang mengikat perusahaan tetap berjalan dengan lancar. Oleh karena itu teori yang telah kita pelajari mengenai pentingnya struktur organisasi tidak diterapkan di PT. Selok Jaya. Selain perusahaan ini letaknya didaerah yang masih kecil, maka hubungan antara masyarakat masih terjalin kekeluargaan. Direktur dari perusahaan ini adalah Ti Harwi, S.Psi. dan dikelola juga oleh Bapak Sutomo yaitu adik kandung dari Pak Harwi.

## B. Gambaran Umum Responden

Karakteristik responden perlu disajikan dalam penelitian ini guna untuk menggambarkan keadaan atau kondisi responden yang dapat memberikan informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian. Penyajian data deskriptif penelitian ini bertujuan agar dapat dilihat profil dari data penelitian tersebut dan hubungan antar variabel yang digunakan dalam penelitian. Penelitian ini merupakan penelitian lapangan yang cara pengambilan informasi atau data-data yang dibutuhkan peneliti mengenai tanggapan responden adalah dengan menggunakan angket. Dalam hal ini peneliti membagi karakteristik responden menjadi 3 jenis, yaitu:

### 1. Jenis Kelamin Responden

Adapun data mengenai jenis kelamin responden karyawan PT. Selok Jaya Juwana adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.1**  
**Deskripsi jenis kelamin responden**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase (%)
1	Laki-laki	18	28,12 %
2	Perempuan	46	71,88 %
	Jumlah	64	100%

Sumber : *Data primer yang diolah, 2019*

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.1 di atas, dapat diketahui tentang jenis kelamin responden karyawan PT. Selok Jaya Juwana yang diambil sebagai responden, yang menunjukkan bahwa yang berjenis kelamin perempuan, yaitu sebanyak 46 orang atau 71,88%, sedangkan sisanya adalah responden laki-laki sebanyak 18 orang atau 28,12 %.

### 2. Usia Responden

Adapun data mengenai usia responden karyawan PT. Selok Jaya Juwana adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.2**  
**Deskripsi usia Responden**

No.	Usia	Jumlah	Prosentase (%)
1.	17-25 tahun	9	14,06%
2.	26-34 tahun	17	26,56%
3.	35-43 tahun	31	48,44%
4.	44-50 tahun	7	10,94%
	Jumlah	64	100%

Sumber :*Data Primer yang diolah, 2019*

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.2 di atas, dapat dijelaskan bahwa sebagian usia responden yang berusia 17-25 tahun sebanyak 9 orang atau 14,06%, yang berusia 26 -34 tahun sebanyak 17 orang atau 26,56%, yang berusia 35-43 tahun sebanyak 31 orang atau 48,44% dan 44-52 tahun sebanyak 7 orang atau 10,94%.

### 3. Pendidikan Responden

Pendidikan yang ditempuh oleh responden karyawan PT. Selok Jaya Juwana dalam penelitian ini bisa dilihat dalam tabel berikut:

**Tabel 4.3**  
**Deskripsi pendidikan terakhir Responden**

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Prosentase (%)
1	Sekolah Dasar (SD)	23	35,94%
2	Sekolah Menengah Pertama (SMP)	36	56,25%
3	Sekolah Menengah Atas (SMA)	5	7,81%
	Jumlah	64	100%

Sumber :*Data Primer yang diolah, 2019*

Dari data tabel 4.3 diketahui bahwa pendidikan terakhir dari 64 responden yaitu lulus Sekolah Dasar (SD) sebanyak 23 orang atau 35,94%, SMP sebanyak 36 orang atau 56,25%, dan SMA sebanyak 5 orang atau 7,81%.

#### 4. Deskripsi Angket

##### a. Variabel Gaya Kepemimpinan

**Tabel 4.4**

#### Hasil Jawaban Responden Gaya Kepemimpinan

Variabel	Item	Total S (1)	Total TS (2)	Total R (3)	Total S (4)	Total SS (5)	Total
Gaya Kepemimpinan (X1)	P1	5 7,8 %	12 18,8 %	15 23,4 %	28 43,8 %	4 6,2%	64 100 %
	P2	5 7,8 %	14 21,9 %	2 3,1 %	26 40,6 %	17 26,6 %	64 100 %
	P3	6 9,4 %	10 15,6 %	21 32,8 %	26 40,6 %	1 1,6%	64 100 %
	P4	5 7,8 %	13 20,3 %	20 31,3 %	21 32,8 %	5 7,8%	64 100 %
	P5	6 9,4 %	11 17,2 %	11 17,2 %	24 37,5 %	12 18,7 %	64 100 %

*Sumber data: output SPSS yang diolah, 2019*

Dari hasil penelitian pada tabel 4.4 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju terhadap item-item gaya kepemimpinan, yang berarti karyawan PT. Selok Jaya Juwana menginginkan gaya kepemimpinan yang baik di PT tersebut.

b. Variabel Kompensasi

**Tabel 4.5**  
**Hasil Jawaban Responden Kompensasi**

Variabel	Item	Total STS (1)	Total TS (2)	Total R (3)	Total S (4)	Total SS (5)	Total
Kompensasi (X2)	P1	5 7,8 %	16 25,0%	12 18,8 %	21 32,8 %	10 15,6%	64 100%
	P2	3 4,7 %	19 29,7%	8 12,5 %	26 40,6 %	8 12,5%	64 100%
	P3	4 6,3 %	15 23,4%	19 29,7 %	16 25,0 %	10 15,6%	64 100%

Sumber data: output SPSS yang diolah, 2019

Dari hasil penelitian pada tabel 4.5 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan sangat setuju dan setuju terhadap item-item kompensasi, yang berarti karyawan PT. Selok Jaya Juwana menginginkan adanya kompensasi yang baik dalam PT tersebut.

c. Variabel Motivasi

**Tabel 4.6**  
**Hasil Jawaban Responden Motivasi**

Variabel	Item	Total STS (1)	Total TS (2)	Total R (3)	Total S (4)	Total SS (5)	Total
Motivasi (X3)	P1	3 4,7%	15 23,4 %	16 25,0 %	23 35,9 %	7 11%	64 100 %
	P2	0 0%	19 29,7 %	12 18,7 %	28 43,8 %	5 7,8%	64 100 %

P3	3	19	17	23	2	64
	4,7%	29,7	26,6	35,9	3,1%	100
		%	%	%		%

Sumber data: output SPSS yang diolah, 2019

Dari hasil penelitian pada tabel 4.6 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju terhadap item-item motivasi, yang berarti karyawan PT. Selok Jaya Juwana menginginkan adanya motivasi dari atasan untuk para karyawannya.

d. Variabel Kinerja Karyawan

**Tabel 4.7**

**Hasil Jawaban Responden Kinerja Karyawan**

Variabel	Item	Total STS (1)	Total TS (2)	Total R (3)	Total S (4)	Total SS (5)	Total
Kinerja Karyawan (Y)	P1	4 6,3%	16 25,0%	16 25,0%	25 39,0%	3 4,7%	64 100%
	P2	5 7,8%	15 23,4%	12 18,8%	28 43,7%	4 6,3%	64 100%
	P3	2 3,1%	20 31,2%	14 21,9%	24 37,5%	4 6,3%	64 100%
	P4	5 7,8%	14 21,9%	19 29,7%	23 35,9%	3 4,7%	64 100%
	P5	4 6,3%	19 29,7%	28 43,7%	12 18,7%	1 1,6%	64 100%

Sumber data: output SPSS yang diolah, 2019

Dari hasil penelitian pada tabel 4.7 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju terhadap item-item kinerja karyawan, yang berarti karyawan PT.



Selok Jaya Juwana menginginkan adanya kinerja karyawan yang baik di PT tersebut.

### C. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan dengan menghitung korelasi antar skor atau butir pertanyaan dengan skor konstruk atau variabel. Hal ini dilakukan dengan cara uji signifikansi yang membangun  $r$  hitung dengan  $r$  tabel untuk *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n-k$ , dalam hal ini,  $n$  adalah jumlah sampel dan  $k$  adalah konstruk. Apabila  $r$  hitung untuk  $r$  tiap butir dapat dilihat pada kolom *Corrected Item Total Correlation* lebih besar dari  $r$  tabel dan nilai  $r$  positif, maka butir atau pertanyaan tersebut dikatakan valid.

Untuk menguji validitas, penulis menggunakan analisis SPSS 16. Berikut ini hasil pengujian validitas responden sebesar 64 responden, Adapun hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Validitas Responden**

Variabel	Item	<i>Corrected Item- Total Correlation (r hitung)</i>	r table	Ket
Gaya Kepemimpinan (X1)	P1	0,806	0,246	Valid
	P2	0,871	0,246	Valid
	P3	0,864	0,246	Valid
	P4	0,824	0,246	Valid
	P5	0,822	0,246	Valid
Kompensasi (X2)	P1	0,762	0,246	Valid
	P2	0,794	0,246	Valid
	P3	0,733	0,246	Valid

Motivasi (X3)	P1	0,789	0,246	Valid
	P2	0,841	0,246	Valid
	P3	0,759	0,246	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	P1	0,841	0,246	Valid
	P2	0,846	0,246	Valid
	P3	0,831	0,246	Valid
	P4	0,861	0,246	Valid
	P5	0,643	0,246	Valid

Sumber: *Data Primer yang Diolah, 2019*

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa masing-masing item memiliki r hitung lebih besar dari r tabel (0.246) dan bernilai positif. Dengan demikian, butiran pertanyaan tersebut dikatakan valid.

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Reliabilitas Responden**

Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Kritis	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,937	0,6	Reliabel
Kompensasi (X2)	0,877	0,6	Reliabel
Motivasi (X3)	0,896	0,6	Reliabel

Kinerja Karyawan (Y)	0,925	0,6	Reliabel
----------------------	-------	-----	----------

Sumber: *Data Primer yang Diolah, 2019*

Berdasarkan tabel 4.9 dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6. Dengan demikian semua variabel (X1, X2, X3 dan Y) dapat dikatakan reliabel.

#### D. Hasil Uji Asumsi Klasik

##### 1. Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*), model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Deteksi terhadap ada tidaknya multikolinieritas yaitu dengan menganalisis matrik korelasi variabel-variabel bebas, dan nilai tolerance serta nilai *variance inflation factor* (VIF).

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
(X1)	0,287	3,486	Bebas multikolinieritas
(X2)	0,276	3,624	Bebas multikolinieritas
(X3)	0,289	3,459	Bebas multikolinieritas

Sumber: *Data Primer yang Diolah, 2019*

Dari tabel 4.10 diatas, terlihat pada uji multikolinieritas menunjukkan bahwa tidak ada variabel bebas yang memiliki tolerance kurang dari 10% dan tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi dalam model regresi.

##### 2. Hasil Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pada periode  $t-1$  (sebelumnya). Jika terjadi korelasi maka dinamakan ada problem autokorelasi. Untuk mengetahui apakah model regresi mengandung autokorelasi dapat digunakan pendekatan Durbin Waston. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Autokorelasi dengan Metode Durbin-Watson**

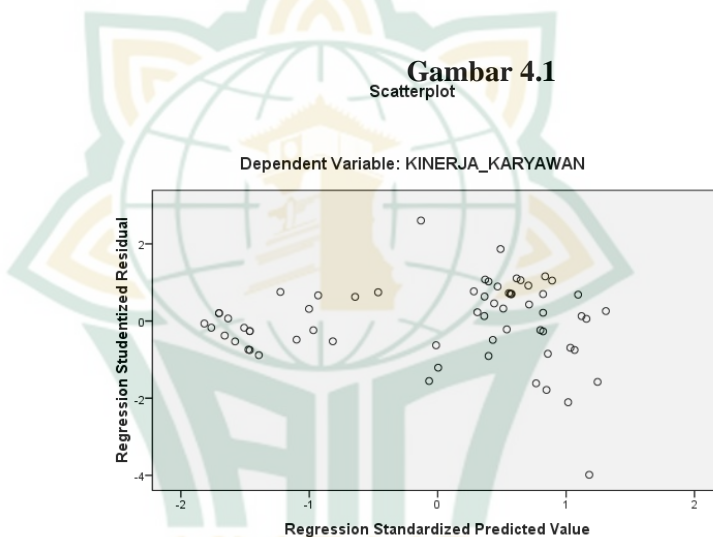
Koefisien	Nilai
Durbin-Waston	1,709
Dl	1,499
Du	1,694

Sumber: *Data Primer yang Diolah, 2019*

Dari data diatas menunjukkan nilai Durbin Watson d-dihitung sebesar 1,709. Untuk menguji gejala autokorelasi, maka angka d-dihitung sebesar 1,709 tersebut dibandingkan dengan nilai d-teoritis dalam tabel statistik Durbin Watson dengan tingkat signifikansi  $\alpha = 5\%$ . Jumlah sampel ( $n$ ) = 64, dan jumlah variable independen 3 ( $k-3$ ), maka dari tabel Durbin Watson didapat batas bawah (dl) sebesar 1,499 dan nilai batas atas (du) sebesar 1,694. Karena hasil pengujiannya adalah  $Du < DW < 4 - Du$  ( $1,694 < 1,709 < 2,306$ ), maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian menunjukkan tidak ada autokorelasi positif/negatif, sehingga keputusan diterima.

### 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variabel dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan *scatterplot*. Dengan asumsi apabila titik-titik menyebar diatas dan dibawah sumbu dan tidak membentuk suatu pola maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Sumber: *Data Primer yang Diolah, 2019*

Hasil out put *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### 4. Hasil Uji Normalitas

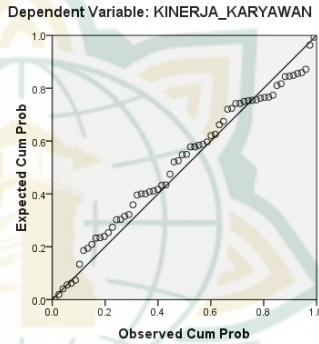
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel berdistribusi normal atau tidak normal. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.

Salah satu cara untuk normalitas residual adalah berdasarkan normal *probability plot* dimana data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal atau grafik histogram yang menunjukkan pola

distribusi normal, maka model regresinya memenuhi asumsi normalitas. Berdasarkan hasil pengolahan SPSS 16 di peroleh hasil sebagai berikut:

**Gambar 4.2**  
**Uji Normalitas I**

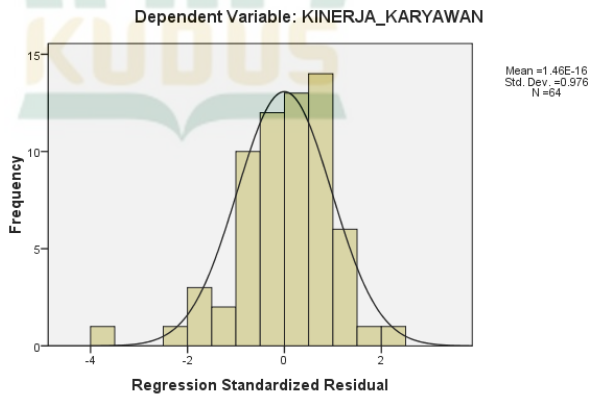
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: *Data Primer yang Diolah, 2019*

**Gambar 4.3**  
**Uji Normalitas II**

Histogram



Sumber: *Data Primer yang Diolah, 2019*

Dengan melihat tampilan grafik **Histogram** maupun grafik **Normal P-Plot of Regression Standardized Residual** dapat disimpulkan bahwa grafik

histogram memberikan pola distribusi yang normal. Sedangkan pada grafik normal plot terlihat model regresi tidak menyalahi asumsi normalitas. Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini memenuhi syarat untuk menjadi model regresi yang baik karena merupakan model regresi yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.

## E. Hasil Analisis Data

### 1. Analisis Linear Berganda

Analisis ini dilakukan untuk menguji hipotesis dari penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya, yaitu untuk mengetahui apakah ada pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Selok Jaya Juwana, dari estimasi diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.12**  
**Hasil Regresi Linear Berganda**

Keterangan	Nilai Koefisien	Sig.
Konstanta	1,624	0,099
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,279	0,005
Kompensasi (X2)	0,452	0,006
Motivasi (X3)	0,494	0,007

Sumber: *Data Primer yang Diolah, 2019*

Data hasil diatas, maka bentuk persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

$$Y = 1,624 + 0,279 X_1 + 0,452 X_2 + 0,494 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel *dependen* (Kinerja Karyawan)

a = konstanta

b = koefisien regresi variabel

X<sub>1</sub> = Variabel *Independen* (Gaya Kepemimpinan)

X<sub>2</sub> = Variabel *Independen* (Kompensasi)

$X_3 =$  Variabel *Independen* (Motivasi)

$e =$  *error estimasi*

Dari persamaan diatas, dapat dianalisis beberapa hal, antara lain:

- a. Konstanta sebesar  $\alpha = 1,624$  memberikan arti bahwa jika tanpa adanya pengaruh dari variabel independen, persepsi gaya kepemimpinan (X1) kompensasi (X2) dan motivasi (X3) nilainya adalah 0, maka rata-rata variabel dependen kinerja karyawan (Y) mempunyai nilai konstanta sebesar 1,624.
- b. Nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan 0,279. Hal ini berarti bahwa jika persepsi gaya kepemimpinan (X1) terjadi kenaikan 100% maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 27,9%. Jika variabel lain dianggap konstan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan, semakin baik gaya kepemimpinan maka kinerja karyawan semakin meningkat.
- c. Koefisien regresi kompensasi 0,452. Hal ini berarti bahwa jika kompensasi (X2) terjadi kenaikan 100%, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 45,2%. Jika variabel lain dianggap konstan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kompensasi dengan kinerja karyawan, semakin baik kompensasi maka kinerja karyawan semakin meningkat.
- d. Koefisien regresi motivasi 0,494. Hal ini berarti bahwa jika motivasi (X3) terjadi kenaikan 100%, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami



peningkatan sebesar 49,4%. Jika variabel lain dianggap konstan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara pelayanan konsumen motivasi dengan kinerja karyawan, semakin baik motivasi maka kinerja karyawan semakin meningkat.

## 2. Uji Parsial (Uji T)

Uji statistik T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji signifikansi 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  $df = (64 - 3 - 1)$  dengan signifikansi 5% adalah 2,000. Secara lebih rinci hasil t hitung dijelaskan dalam tabel berikut ini:

**Tabel 4.13**

**Hasil uji parsial (uji statistik t)**

Variabel	t hitung	t tabel	Sig.	Interprestasi
Gaya Kepemimpinan (X1)	2,893	2,000	0,005	Berpengaruh dan signifikan
Kompensasi (X2)	2,843	2,000	0,006	Berpengaruh dan signifikan
Motivasi (X3)	2,796	2,000	0,007	Berpengaruh dan signifikan

Sumber: *Data Primer yang Diolah, 2019*

- a. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Selok Jaya Juwana.  
Berdasarkan hasil statistik pada tabel 4.13 diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar 2,893 dan  $t$  tabel 2,000, ini berarti nilai  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel ( $2,893 > 2,000$ ) dengan  $p$  value (sig) sebesar 0,005 (lebih kecil dari 0,05). dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Selok Jaya Juwana.  
Oleh karena itu, hipotesis pertama (H1) yang menyatakan Gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Selok Jaya Juwana.  
**Diterima.**
- b. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Selok Jaya Juwana.  
Berdasarkan hasil statistik pada tabel 4.13 diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar 2,843 dan  $t$  tabel sebesar 2,000, ini berarti nilai  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel ( $2,843 > 2,000$ ) dengan  $p$  value (sig) sebesar 0,006 (lebih kecil dari 0,05). Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Selok Jaya Juwana.  
Oleh karena itu, hipotesis kedua (H2) yang menyatakan bahwa kompensasi (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Selok Jaya Juwana.  
**Diterima.**
- c. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Selok Jaya Juwana.  
Berdasarkan hasil statistik pada tabel 4.13 diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar 2,796 dan  $t$  tabel sebesar 2,000, ini berarti nilai  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel ( $2,796 > 2,000$ ) dengan  $p$  value (sig) sebesar 0,007 (lebih kecil dari 0,05). Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Selok Jaya Juwana.  
Oleh karena itu, hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Selok Jaya Juwana.  
**Diterima.**

### 3. Uji Simultan (Uji F)

**Tabel 4. 14**

**Hasil Uji F (Simultan)**

Model	Sun Of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	983,109	3	327,70	74,29	0,00
Residual	264,641	6	44,11	8	0
Total	1.247,75	0	4,411		
	0	6			
		3			

Sumber: *Data Primer yang Diolah, 2019*

Uji F (Simultan) digunakan untuk menjawab pertanyaan apakah variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sedangkan jika sebaliknya  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Tabel distribusi F dicari pada  $df = n-k-1$  atau  $F(k; n-k)$ .

$$\begin{aligned} F_{tabel} &= F(k; n-k) \\ &= F(3; 64-3) \\ &= F(3; -61) \end{aligned}$$

$$F_{tabel} = 2,76$$

Dari uji F diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 74,298 dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$  karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $74,298 > 2,76$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya gaya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Selok Jaya Juwana.

### 4. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara tiga variabel. Besarnya koefisien determinasi adalah nol sampai dengan satu. Semakin mendekati 0 suatu persamaan regresi, maka semakin kecil pula pengaruh semua variabel independen terhadap nilai variabel dependen. Sebaliknya, semakin mendekati suatu persamaan regresi, maka semakin besar pula pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen.

Dalam penelitian ini, variabel dependen atau terikat (Y) adalah kinerja karyawan. Selanjutnya variabel independen atau bebas adalah gaya kepemimpinan (X1), kompensasi (X2) dan motivasi (X3). Hasil analisis dengan menggunakan SPSS 16 adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.15**  
**Hasil Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,888 <sup>a</sup>	0,788	0,777	2,10016

Sumber: *Data Primer yang Diolah, 2019*

Dari hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat bahwa nilai *R Square* dalam tabel adalah 0,788. Angka *R Square* disebut juga dengan koefisien determinasi. Besarnya angka koefisien determinasi 0,788 sama dengan 78,8%. Angka tersebut berarti bahwa sebesar 78,8% tingkat kinerja karyawan yang terjadi dapat dijelaskan dengan menggunakan gaya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi. Sedangkan sisanya (100% - 78,8% = 21,2 %) disebabkan oleh faktor-faktor lainnya. Sedangkan *Standar Error of Estimate* (SEE) sebesar 2,100, semakin kecil SEE akan membuat model regresi semakin tepat memprediksi variabel dependen.

## F. Pembahasan

Responden terdiri dari karyawan di PT. Selok Jaya Juwana. Untuk memperoleh data penelitian, dilakukan penyebaran kuesioner ke karyawan di PT. Selok Jaya Juwana yang menjadi fokus penelitian. Adapun teknik yang digunakan penulis dalam menyebarkan kuesioner adalah dengan cara membagikan kuesioner kepada seluruh karyawan di PT. Selok Jaya Juwana karena sampel dari penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Selok Jaya Juwana.

## 1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Selok Jaya Juwana

Variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) PT. Selok Jaya Juwana sebesar 0,279. Hal ini menyatakan bahwa setiap adanya gaya kepemimpinan yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan di PT. Selok Jaya Juwana tanpa dipengaruhi oleh faktor lain.

Selain itu juga dibuktikan dari hasil hipotesis yang ternyata nilai  $T_{hitung}$  lebih besar di bandingkan dengan nilai  $T_{tabel}$  ( $2,893 > 2,000$ ) Artinya  $H_a$  (hipotesis alternatif) diterima dan  $H_0$  (hipotesis nihil) ditolak. **Sehingga hipotesis pertama  $H_1$  diterima**, bahwa terdapat pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) terdapat kinerja karyawan ( $Y$ ) di PT. Selok Jaya Juwana.

Hal ini memberikan bukti bahwa gaya kepemimpinan akan mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin baiknya gaya kepemimpinan atasan seperti ramah, melakukan hubungan baik dengan karyawan maka kinerja karyawan juga meningkat. Sarita Permata Dewi dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta” menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.<sup>1</sup> Pada penelitian ini gaya kepemimpinan juga mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian PT. Selok Jaya Juwana dapat menerapkan strategi gaya kepemimpinan ini untuk meningkatkan kinerja karyawan.

---

<sup>1</sup> Sarita Permata Dewi, “Pengaruh pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta,” 14-15.

## 2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Selok Jaya Juwana

Variabel kompensasi (X2) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Selok Jaya Juwana sebesar 0,452. Hal ini menyatakan bahwa semakin bagus kompensasi yang diberikan maka akan meningkatkan kinerja karyawan di PT. Selok Jaya Juwana tanpa dipengaruhi oleh faktor lain.

Selain itu juga dibuktikan dari hasil hipotesis yang ternyata nilai  $T_{hitung}$  lebih besar di bandingkan dengan nilai  $T_{tabel}$  ( $2,843 > 2,000$ ) Artinya  $H_a$  (hipotesis alternatif) diterima dan  $H_o$  (hipotesis nihil) ditolak. **Sehingga hipotesis kedua  $H_2$  diterima**, bahwa terdapat pengaruh antara variabel kualitas produk kompensasi (X2) terdapat kinerja karyawan (Y) di PT. Selok Jaya Juwana.

Hal ini memberikan bukti bahwa kompensasi akan mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin bagus kompensasi yang diberikan maka kinerja karyawan juga semakin baik dan meningkat. Yuli Suwati dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda” membuktikan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>2</sup> Pada penelitian ini kompensasi juga mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian PT. Selok Jaya Juwana dapat menerapkan strategi kompensasi ini untuk meningkatkan kinerja karyawan.

## 3. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Selok Jaya Juwana

Variabel motivasi (X3) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Selok Jaya Juwana sebesar 0,494 Hal ini menyatakan bahwa semakin baik motivasi yang diberikan maka akan

---

<sup>2</sup>Yuli suwati, “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tunas Hijau Samarinda”, 50-51.

semakin meningkatnya kinerja karyawan tanpa ada faktor lain.

Selain itu juga dibuktikan dari hasil hipotesis yang ternyata nilai  $T_{hitung}$  lebih besar di dibandingkan dengan nilai  $T_{tabel}$  ( $2,796 > 2,000$ ) Artinya  $H_a$  (hipotesis alternatif) diterima dan  $H_0$  (hipotesis nihil) ditolak. **Sehingga hipotesis ketiga  $H_3$  diterima**, bahwa terdapat pengaruh antara variabel motivasi ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) di PT. Selok Jaya Juwana.

Hal ini memberikan bukti bahwa motivasi akan mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin baiknya motivasi yang diberikan kepada karyawan maka kinerja karyawan juga semakin baik dan meningkat. Tanto Wijaya dan Fransisca Andreani dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama” membuktikan bahwa kompensasi dan motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>3</sup> Pada penelitian ini motivasi juga mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian PT. Selok Jaya Juwana dapat menerapkan strategi motivasi ini untuk meningkatkan kinerja karyawan.

#### **4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Selok Jaya Juwana**

Dari hasil komparasi teori ketiga diatas menunjukkan bahwa adanya pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Dari uji F diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 74,298 dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$  karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $74,298 > 2,76$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, jadi gaya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Selok Jaya Juwana. **Sehingga hipotesis**

---

<sup>3</sup>Tanto Wijaya dan Fransisca Andreani, “Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama”, 44.

**keempat H<sub>4</sub> diterima**, bahwa terdapat pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan (X1), kompensasi (X2) dan motivasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Selok Jaya Juwana.

Hal ini memberikan bukti bahwa gaya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi akan mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin baiknya gaya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi yang diberikan kepada karyawan maka kinerja karyawan juga semakin baik dan meningkat. Setiyono dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Konstruksi PT. Pundikarya Sejahtera Bekasi” membuktikan bahwa gaya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>4</sup> Pada penelitian ini gaya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi juga mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian PT. Selok Jaya Juwana dapat menerapkan strategi gaya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi ini untuk meningkatkan kinerja karyawan.

---

<sup>4</sup>Setiyono, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Konstruksi PT. Pundikarya Sejahtera Bekasi”, *EKSIS*, Vol. 12, No. 1 (2017): 30.