

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

1. Sejarah Perusahaan Jamu CV. Klanceng

Perusahaan Jamu CV. Klanceng Kudus secara resmi didirikan pada tanggal 1 April 1993, namun cikal bakal dari perusahaan ini sebenarnya sudah dimulai sejak tanggal 15 Oktober 1957.”Perintis perusahaan ini adalah Bapak H. Bachran, seorang ahli pengobatan yang bertempat tinggal di Kauman Kulon Kudus Kecamatan Kota, tepatnya disebelah selatan Masjid Menara Kudus. Pada awalnya usaha jamu yang dilakukan masih merupakan usaha samping selain berdagang. Segala sesuatu yang berhubungan dengan proses pengerjaannya meliputi pembuatan, pengemasan dan pemasaran dilakukan sendiri. Saat ini nama yang digunakan adalah Jamu Olah Raga dan Cespleng. Pemasarannya dilakukan dengan cara dititipkan diwarung-warung disekitar tempat tinggal beliau atau konsumen menemui langsung untuk mendapatkan racikan obat sesuai dengan yang dibutuhkan. Usaha dalam bentuk perusahaan baru dilaksanakan pada tahun 1960 oleh Bapak M. Djaderi yang merupakan putra dari bapak H. Bachran. Bentuk awal dari perusahaan jamu ini adalah perusahaan perseorangan. Untuk mengembangkan usahanya Bapak M. Djadjeri memindahkan lokasi perusahaan dari desa Kauman Kulon Kudus ke desa Panjunan Kudus, 45 tepatnya dijalan KH. Wachid Hasyim No. 36. Pada lokasi yang baru tersebut mulai didirikan bangunan yang dijadikan sebagai pabrik dan tempat tinggal, proses produksi mulai menggunakan mesin dan memiliki beberapa karyawan. Dengan meningkatkan produksi jamu, maka pemasaran jamu tidak hanya di Kudus

saja melainkan mulai merambah ke daerah lain dan perusahaan mulai menggunakan merk dagang Klanceng, untuk mendukung kegiatan pemasaran. Pada tanggal 20 April 1974 Bapak M. Djadjeri meninggal dunia dan digantikan oleh istrinya Ibu Hj. Saudah. Dibawah kepemimpinan Ibu. Hj. Saudah perusahaan mulai mengalami beberapa kemajuan, diantaranya penambahan beberapa transportasi memperlancar dalam memperluas daerah pemasaran. Penambahan beberapa mesin baru untuk peningkatan produksi, penambahan karyawan, serta penambahan dua unit gedung untuk perluasan pabrik. Tidak hanya itu, sejak 1 April 1993 bentuk perusahaan mengalami perubahan dari perusahaan perseorangan menjadi Persero Komanditer dengan nama Perusahaan Jamu CV. Klanceng. Seiring dengan perubahan bentuk perusahaan, juga dilakukan pembenahan dan penataan manajemen. Dalam era globalisasi, pengelolaan perusahaan jamu tidak dapat hanya mengandalkan empiris semata, namun harus didukung dengan teknologi modern untuk menghasilkan jamu yang benar dan bersih. Untuk menjawab tantangan tersebut, pada generasi ke tiga perusahaan ini telah dirintis sistem produksi yang mengarah pada dipenuhinya standar sesuai dengan program pemerintah, yaitu CPOTB (Cara Pembuatan Obat Tradisional yang Baik).

2. Visi dan Misi Perusahaan Jamu CV. Klanceng

a. Visi

Berpartisipasi dalam mewujudkan masyarakat yang sehat dan produktif dengan mengembangkan jamu warisan para leluhur.

b. Misi

Sampai pada tahun 2024 mewujudkan Perusahaan Jamu CAP KLANCENG sebagai perusahaan jamu yang telah melaksanakan

CPOTB sehingga secara maksimal mampu melaksanakan visi perusahaan

c. Kebijakan Mutu

Dalam setiap siklus tahunan disetiap lini departemen mampu meningkatkan standar mutu masing-masing untuk mengembangkan secara dinamis capaian CPOTB secara berkelanjutan dalam rangka melaksanakan Visi-Misi perusahaan

3. Struktur Organisasi Perusahaan Jamu CV. Klanceng

Struktur organisasi Perusahaan Jamu CV. Klanceng Kudus dapat meliputi beberapa bagian dengan tugas dan tanggung jawab pada masing-masing bagian adalah sebagai berikut:

a. Direktur / Pimpinan Perusahaan

- i. Memimpin dan mengkoordinir seluruh kegiatan yang ada di perusahaan.
- ii. Menentukan kebijakan perusahaan, baik yang bersifat umum maupun khusus.
- iii. Bertindak atas nama perusahaan dalam kegiatan perusahaan maupun luar perusahaan, baik berhubungan dengan instansi lain maupun segala sesuatu yang menyangkut keperluan perusahaan.
- iv. Mendelegasikan sebagian tugas dan tanggung jawab kepada bagian masing-masing.

b. Bagian pemasaran

- i. Membantu pemimpin perusahaan dalam mengkoordinis kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan perusahaan.
- ii. Melaksanakan pengiriman barang kepada konsumen.
- iii. Mencari daerah pemasaran baru serta pelanggan baru untuk memperluas pasar.

- iv. Tugas sehari-hari dibantu oleh salesmen yang tugasnya adalah melaksanakan aktivitas pemasaran produk ke agen/pedagang besar, toko-toko/retail/sub agen.
- c. Bagian Produksi
 - i. Membantu pimpinan perusahaan membuat rencana produksi sesuai dengan target pemasaran.
 - ii. Mengadakan produksi meliputi kualitas dan jenis produksi yang dibuat atas petunjuk pimpinan, baik mengarah pada hal baru maupun pengembangan produk yang ada.
 - iii. Mengatur dan mengawasi aktivitas-aktivitas produk dan menentukan standar kualitas dan komposisi pemakaian bahan.
 - iv. Mencatat jumlah barang jadi yang telah diselesaikan dan dikirim ke gudang.
 - v. Tugas sehari-hari dibantu oleh asisten produksi.
 - d. Bagian Pembelian
 - i. Membantu pimpinan membuat rencana pembelian bahan baku, bahan penolong dan alat-alat lainnya sesuai dengan rencana produksi.
 - ii. Mengatur dan mengawasi aktivitas perdagangan barang, termasuk memberikan standar kualitas bahan.
 - iii. Memberi laporan pada pimpinan mengenai jumlah keluar masuknya bahan.
 - iv. Tugas sehari-hari dibantu oleh bagian gudang.
 - e. Bagian Teknik

Bertanggung jawab terhadap kelancaran produksi dengan pemeliharaan mesin-mesin, penyediaan

- suku cadang, pengusulan penggantian atau penambahan mesin-mesin baru.
- f. Bagian Internal Audit
 - i. Mengawasi pelaksanaan administrasi, menilai hasil laporan administrasi dan pembukuan.
 - ii. Mengawasi job direction dan pendelegasian karyawan untuk masing-masing bagian.
 - g. Bagian Laborat
 - i. Mengadakan Litbang produk baru.
 - ii. Mengawasi pelaksanaan teknis produksi.
 - iii. Mengawasi produk kualitas produksi.
 - iv. Menetapkan standar produksi.
 - v. Membuat dokumen produksi.
 - vi. Membuat internal laporan produksi.
 - vii. Mengawasi pengambilan simplisia produksi.
 - viii. Menetapkan standar kadar air/kelembaban.
 - h. Bagian Keuangan
 - i. Melakukan penyediaan, perencanaan, pengeluaran keuangan yang berhubungan dengan semua kegiatan perusahaan.
 - ii. Melakukan pencatatan mengenai kegiatan administrasi keuangan dan pembuatan yang dilaksanakan.
 - iii. Melakukan pembayaran atas pengeluaran-pengeluaran yang telah disetujui oleh pimpinan.
 - i. Bagian Administrasi dan Pembukuan
 - i. Melaksanakan tugas-tugas administrasi perusahaan dalam kegiatan perusahaan termasuk semua perencanaan dan pelaksanaan kebijakan pemerintah.
 - ii. Membuat laporan baik mengenai kepentingan internal perusahaan maupun untuk eksternal perusahaan.

- iii. Membuat laporan keuangan.
- iv. Kegiatan sehari-hari dibantu oleh sepasang asisten administrasi.
- j. Buruh atau pekerja
Mengerjakan langsung pekerjaan yang diperintahkan oleh atasan masing-masing.

4. Tata Tertib Perusahaan Jamu CV. Klanceng

Sebagian pekerja di perusahaan jamu CV. Klanceng, mereka harus memperhatikan tata tertib yang sudah berlaku diperusahaan tersebut. Tata tertib yang harus dipatuhi yaitu :

- a. Masuk Kerja
 - 1) Karyawan harian dan devisi gudang masuk efektif hari Senin sampai Kamis untuk hari Jum'at dan Sabtu libur. Untuk staf produksi teknik, pembelian, administrasi dan keuangan masuk dari hari Senin sampai hari Sabtu.
 - 2) Seluruh karyawan harian dan gudang harus berada di tempat kerja pada jam 06.55 WIB dan mempersiapkan keperluan kerja.
 - 3) Karyawan harian dan devisi gudang harus sudah mengisi mesin resensi pada jam 06.55 WIB dengan dibantu oleh petugas piket pada hari yang sama dan diperkanankan mewakilkan pada rekan kerja di perusahaan.
 - 4) Generator Zeet siap digunakan pada jam 07.30 WIB. Staf produksi teknik, pembelian, adminsitrasi dan keuangan masuk jam 07.30 WIB.
 - 5) Seluruh karyawan harian dan devisi gudang sudah siap ditempat sesuai bidangnya pada jam 07.30 WIB.
 - 6) Semua karyawan atau karyawan harus berpakaian seragam yang telah ditentukan dengan rapi kecuali dengan alasan khusus

serta tidak menggunakan kaos oblong serta pakaian yang tidak sesuai.

b. Barang Bawaan

- 1) Semua barang bawaan yang dibawa diluar alat perlengkapan untuk pekerjaan harus berada diluar ruangan agar tidak mengganggu kalau sedang bekerja.
- 2) Semua kendaraan bermotor ditempatkan dengan rapi di ruang parkir yang telah disediakan oleh perusahaan.

c. Jam Kerja

- 1) Karyawan harus memakai perlengkapan kerja dan penutup badan.
- 2) Semua karyawan yang bekerja diruang produksi, kecuali yang berada dibagian pengelasan untuk bagian jamu dan madu dan hanya diperkenankan untuk mengelas di ruang pengelasan.
- 3) Semua karyawan tidak diperkenankan makan atau minum serta merokok pada ruang pengisian atau ruang produksi, serta pada tempat yang mengkontaminasi produksi.
- 4) Karyawan yang keluar pada jam kerja ke kamar kecil harus menggunakan alas kaki khusus yang telah disediakan, dan sebelum masuk kembali keruangan kerja dipastikan kaki harus bersih, tidak basah dan lembab sehingga tidak menimbulkan kontaminasi produksi.
- 5) Karyawan yang keluar pada jam kerja untuk keperluan pribadi harus minta ijin kepada kepala bagian masing-masing, sebelum mendapat ijin dari kantor untuk keperluan administrasi disertai dengan mengisi absen pada pengisian absesnsi atas namanya.

- 6) Seluruh karyawan harus ikut menjaga kebersihan dan kerapian tempat kerja yang ada di perusahaan.
 - 7) Semua karyawan harus ikut menjaga kebersihan dan kerapian tempat kerja yang ada diperusahaan.
- d. Jam Istirahat
- 1) Semua karyawan meninggalkan ruangan kerja setelah ada bel istirahat yang pertama, yaitu jam 12.00 sampai 13.00 wib untuk hari Senin sampai Kamis, khusus untuk karyawan administrasi, staf produksi teknik, pembelian dan keuangan untuk hari Jum'at dari jam 11.00 – 13.00 wib pada hari Sabtu hanya bekerja sampai jam 13.00 wib.
 - 2) Seluruh karyawan harus berada dalam lingkungan di ruangan produksi.
 - 3) Mushola hanya digunakan untuk beribadah dan tidak untuk keperluan aktivitas lainnya.
 - 4) Seluruh karyawan harus berada di ruangan kerja kembali setelah ada bunyi bel yang ke dua.
- e. Jam Pulang
- 1) Semua karyawan bagian produksi diperkenankan membersihkan peralatan dan perlengkapan kerja lainnya setelah mendengarkan bel pulang pertama.
 - 2) Semua karyawan pulang kerja dengan memasukkan absen pada mesin absensi setelah bell kerja 15.30 WIB.
 - 3) Jam pulang untuk bagian staf produksi, teknik, pembelian, administrasi dan keuangan serta divisi gudang adalah jam 15.30 WIB.
 - 4) Semua karyawan harus mengisi mesin absen atas nama masing-masing dan tidak

diperkenankan mewakilkan pada rekan-rekan kerjanya.

5) Karyawan harus antri dalam mengisi absesnsi serta tidak menunjukkan sikap atau perilaku yang tidak patut untuk dilihat atau didengarkan.

f. Sanksi

Semua karyawan yang datang dengan sengaja terlambat atau melanggar ketentuan tata tertib berlaku atau mengabaikan peringatan yang telah diberikan sanksi administrasi.¹

B. Deskripsi Hasil Data Penelitian

1. Deskripsi Identitas Responden

a. Jenis Kelamin Responden

Adapun data mengenai jenis kelamin responden dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	20	47,6%
Perempuan	22	52,4%
Jumlah	42	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan keterangan tabel di atas, dapat diketahui bahwa karyawan yang dijadikan responden dalam penelitian sebanyak 42 orang yang terdiri dari laki-laki dan perempuan. Hasil penelitian berdasarkan jenis kelamin laki-laki sebanyak 20 orang (47,6%) dan berdasarkan jenis kelamin perempuan sebanyak 22 orang (52,4%)

¹ Hasil dokumentasi di Perusahaan Jamu CV. Klanceng Kudus, 30 April 2020

b. Umur Responden

Adapun data mengenai umur responden dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur	Jumlah	Presentase
24-31 tahun	21	50,0%
32-39 tahun	11	26,2%
40-47 tahun	7	16,7%
48-55 tahun	3	7,2%
Jumlah	42	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan keterangan tabel di atas, dapat diketahui bahwa karyawan yang dijadikan responden dalam penelitian ini rata-rata berumur 24 tahun sampai 31 tahun sebanyak 21 orang (50%), karyawan yang berumur 32 tahun sampai 39 tahun sebanyak 11 orang (26,2%), masyarakat yang berumur 40 tahun sampai 47 tahun sebanyak 7 orang (16,7%) dan masyarakat yang berumur 48 tahun sampai 55 tahun sebanyak 3 orang (7,2%)

c. Tingkat Pendidikan Terakhir Responden

Adapun data tingkat pendidikan terakhir responden dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Jumlah	Presentase
SMP	3	7,1%
SMA	29	69,0%
S1	10	23,8%
Jumlah	42	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa karyawan yang dijadikan responden dalam

penelitian ini rata-rata pendidikan terakhir SMP sebanyak 3 orang (7,1%), rata-rata pendidikan terakhir SMA sebanyak 29 orang (69,0%) dan sisanya pendidikan terakhir S1 sebanyak 10 orang (23,8%)

d. Lama Bekerja Responden

Adapun data lama bekerja responden dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Presentase
3-6 tahun	14	33,3%
7-10 tahun	14	33,3%
11-14 tahun	6	14,3%
15-18 tahun	6	14,3%
19-22 tahun	2	4,8%
Jumlah	42	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa karyawan yang dijadikan responden dalam penelitian ini rata-rata pendapatan lama bekerja 3 – 6 tahun sebanyak 14 orang (33,3%), rata-rata lama bekerja 7 – 10 tahun sebanyak 14 orang (33,3%), rata-rata lama bekerja 11 -14 tahun sebanyak 6 orang (14,3%), rata-rata lama bekerja 15-18 tahun sebanyak 6 orang (14,3%), dan rata-rata lama bekerja 19 – 22 tahun sebanyak 2 orang (4,8%)

2. Deskripsi Angket

a. Variabel Gaya Kepemimpinan Delegatif (X1)

Adapun pendapatan dapat dilihat tabel di bawah ini :

Tabel 4.5²
Frekuensi Variabel Gaya Kepemimpinan Delegatif (X1)

Item Pernyataan	Tot al ST S	%	Tot al TS	%	Tot al N	%	Tot al S	%	Tot al SS	%
GKD 1	0	0%	3	7,1 %	5	11,9%	29	69,0%	5	11,9%
GKD 2	0	0%	2	4,8 %	7	16,7%	19	45,2%	14	33,3%
GKD 3	0	0%	1	2,4 %	13	31,0%	17	40,5%	11	26,2%
GKD 4	0	0%	0	0%	10	23,8%	26	61,9%	6	14,3%
GKD 5	0	0%	4	9,5 %	10	23,8%	21	50,0%	7	16,7%

Berdasarkan pada tabel di atas, data hasil angka untuk variabel Gaya Kepemimpinan Delegatif (X1) akan dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Pada item pernyataan gaya kepemimpinan delegatif pertama, 7,1% responden menyatakan tidak setuju bahwa atasan menyerahkan semua keputusan dan kebijaksanaan menyangkut pekerjaan kepada bawahan, sedangkan 11,9% menyatakan netral, 69,0% menyatakan setuju dan 11,9% menyatakan sangat setuju.
- 2) Pada item pernyataan gaya kepemimpinan delegatif kedua, 4,8% responden menyatakan tidak setuju bahwa atasan melimpahkan sepenuhnya tanggung jawab mengenai pekerjaan kepada bawahan bilamana dibutuhkan, sedangkan 16,7% menyatakan

² Hasil olah SPSS berdasarkan frekuensi variabel gaya kepemimpinan delegatif (X1)

netral, 45,2% menyatakan setuju dan 33,3% menyatakan sangat setuju.

- 3) Pada item pernyataan gaya kepemimpinan delegatif ketiga, 2,4% responden menyatakan tidak setuju bahwa atasan tidak banyak melakukan komunikasi dengan bawahan mengenai pekerjaan, kecuali dalam hal-hal tertentu saja yang dianggap penting, sedangkan 31,0% menyatakan netral, 40,5% menyatakan setuju dan 26,2% menyatakan sangat setuju.
- 4) Pada item pernyataan gaya kepemimpinan delegatif keempat, 23,8% responden menyatakan netral bahwa atasan percaya dengan kemampuan bawahan untuk melakukan pekerjaan dengan baik, sedangkan 61,9% menyatakan setuju dan 14,3% menyatakan sangat setuju.
- 5) Pada item pernyataan gaya kepemimpinan delegatif kelima, 9,5% responden menyatakan tidak setuju bahwa atasan memberikan semua pekerjaan dan tanggung jawab untuk dilaksanakan bawahannya, sedangkan 23,8% menyatakan netral, 50,0% menyatakan setuju dan 16,7% menyatakan sangat setuju.

b. Variabel Komunikasi (X2)

Adapun komunikasi dapat dilihat tabel di bawah ini :

Tabel 4.6³
Frekuensi Variabel Komunikasi (X2)

Item Peryataan	Total STS	%	Total TS	%	Total N	%	Total S	%	Total SS	%
K 1	0	0%	3	7,1%	4	9,5%	18	42,9%	17	40,5%
K 2	0	0%	2	4,8%	5	11,9%	20	47,6%	15	35,7%
K 3	0	0%	0	0%	8	19,0%	20	47,6%	14	33,3%

³ Hasil olah SPSS berdasarkan frekuensi variabel komunikasi (X2)

Berdasarkan pada tabel di atas, data hasil angka untuk variabel komunikasi (X2) akan dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Pada item pernyataan komunikasi pertama, 7,1% responden menyatakan tidak setuju bahwa sesama pegawai sudah melakukan komunikasi secara baik, sedangkan 9,5% menyatakan netral, 42,9% menyatakan setuju dan 40,5% menyatakan sangat setuju.
- 2) Pada item pernyataan komunikasi kedua, 4,8% responden menyatakan tidak setuju bahwa informasi dari atasan dapat saya pahami, sedangkan 11,9% menyatakan netral, 47,6% menyatakan setuju dan 35,7% menyatakan sangat setuju.
- 3) Pada item pernyataan komunikasi ketiga, 19,0% reponden menyatakan netral bahwa komunikasi antar bagian di dalam lingkup kantor terjalin dengan baik, sedangkan 47,6% menyatakan setuju dan 33,3% menyatakan sangat setuju.

c. Variabel Etos Kerja Islami (X3)

Adapun etos kerja Islami dapat dilihat tabel di bawah ini :

Tabel 4.7⁴

Frekuensi Variabel Etos Kerja Islami (X3)

Item Pernyataan	Tot al ST S	%	Tot al TS	%	Tot al N	%	Tot al S	%	Tot al SS	%
EKI 1	0	0 %	0	0%	8	19,0 %	24	57,1 %	10	23,8 %
EKI 2	0	0 %	1	2,4 %	10	23,8 %	20	47,6 %	11	26,2 %
EKI 3	0	0 %	3	7,1 %	7	16,7 %	18	42,9 %	14	33,3 %

⁴ Hasil olah SPSS berdasarkan frekuensi variabel etos kerja Islami (X3)

		%		%		%		%		%
EKI 4	0	0	4	9,5	5	11,9	19	45,2	14	33,3
		%		%		%		%		%
EKI 5	0	0	1	2,4	2	4,8	29	69,0	10	23,8
		%		%		%		%		%

Berdasarkan pada tabel di atas, data hasil angka untuk variabel etos kerja Islami (X3) akan dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Pada item pernyataan etos kerja Islami, 19,0% responden menyatakan netral bahwa karyawan selalu memulai pekerjaan dengan niat untuk beribadah hanya kepada Allah SWT, sedangkan 57,1% menyatakan setuju dan 23,8% menyatakan sangat setuju.
- 2) Pada item pernyataan etos kerja Islami kedua, 2,4% responden menyatakan tidak setuju bahwa Karyawan mampu membedakan antara tujuan yang benar dan salah, baik atau buruk, sedangkan 23,8% menyatakan netral, 47,6% menyatakan setuju dan 26,2% menyatakan sangat setuju.
- 3) Pada item pernyataan etos kerja Islami, 7,1% responden menyatakan tidak setuju bahwa dalam bekerja karyawan selalu bertawakkal kepada Allah SWT, sedangkan 16,7,% menyatakan netral, 42,9% menyatakan setuju dan 33,3% menyatakan sangat setuju.
- 4) Pada item pernyataan etos kerja Islami keempat, 9,5% responden menyatakan tidak setuju bahwa karyawan merasa tidak canggung berada diantara teman-teman kerja yang memiliki prestasi kerja, sedangkan 11,9% menyatakan netral, 45,2% menyatakan setuju dan 33,3% menyatakan sangat setuju.
- 5) Pada item pernyataan etos kerja Islami kelima, 2,4% responden menyatakan tidak

setuju bahwa karyawan mempunyai kehidupan motivasi, terutama digerakkan oleh motivasi ibadah dan hasrat memperoleh kehidupan surgawi kelak, sedangkan 4,8% menyatakan netral, 69,0% menyatakan setuju dan 23,8% menyatakan sangat setuju.

d. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Adapun kinerja karyawan dapat dilihat tabel di bawah ini :

Tabel 4.8⁵
Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item Pernyataan	Total STS	%	Total TS	%	Total N	%	Total S	%	Total SS	%
KK 1	0	0%	0	0%	10	23,8%	21	50,0%	11	26,2%
KK 2	0	0%	2	4,8%	6	14,3%	19	45,2%	15	35,7%
KK 3	0	0%	3	7,1%	4	9,5%	20	47,6%	15	35,7%
KK 4	0	0%	1	2,4%	2	4,8%	29	69,0%	10	23,8%
KK 5	0	0%	0	0%	7	16,7%	28	66,7%	7	16,7%

Berdasarkan pada tabel di atas, data hasil angka untuk variabel kinerja karyawan (Y) akan dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Pada item pernyataan kinerja karyawan pertama, 23,8% responden menyatakan netral bahwa karyawan mampu meningkatkan target pekerjaan, sedangkan 50,0% menyatakan setuju dan 26,2% menyatakan sangat setuju.
- 2) Pada item pernyataan kinerja karyawan kedua, 4,8% responden menyatakan tidak setuju bahwa karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, sedangkan 14,3% menyatakan netral, 45,2% menyatakan setuju dan 35,7% menyatakan sangat setuju.

⁵ Hasil olah SPSS berdasarkan frekuensi variabel kinerja karyawan (Y)

- 3) Pada item pernyataan kinerja karyawan ketiga, 7,1% responden menyatakan tidak setuju bahwa karyawan mampu menciptakan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan, sedangkan 9,5% menyatakan netral, 47,6% menyatakan menyatakan setuju dan 35,7% menyatakan sangat setuju.
- 4) Pada item pernyataan kinerja karyawan keempat, 2,4% responden menyatakan tidak setuju bahwa karyawan mampu menciptakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan, sedangkan 4,8% menyatakan netral, 69,0% menyatakan setuju dan 23,8% menyatakan sangat setuju.
- 5) Pada item pernyataan kinerja karyawan kelima, 16,7% responden menyatakan netral bahwa karyawan mampu meminimalkan kesalahan pekerjaan, sedangkan 66,7% menyatakan setuju dan 16,7% menyatakan sangat setuju.

C. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

1. Uji Validitas Instrumen

Validitas adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrument dalam mengukur apa yang ingin diukur. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid, jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur. Untuk keperluan ini maka diperlukan bantuan komputer yaitu dengan menggunakan SPSS.

a. Uji Validitas Instrumen Variabel Gaya Kepemimpinan Deleatif (X1)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
GKD1	15.97	4.792	.364	.614
GKD2	16.13	5.223	.385	.660
GKD3	16.10	4.162	.406	.546
GKD4	16.00	3.862	.486	.501
GKD5	15.80	3.476	.567	.445

Nilai validitas masing-masing butir pernyataan dapat dilihat pada nilai korelasi skor item dengan skor total masing-masing butir adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9

Hasil Uji Validitas Instrumen Gaya Kepemimpinan Deleatif (X1)

No. Item	r Korelasi	N=30, Tabel r Product Moment	Keterangan Validitas
1	0,364	0,361	Valid
2	0,385	0,361	Valid
3	0,406	0,361	Valid
4	0,486	0,361	Valid
5	0,567	0,361	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Dari hasil analisis didapat nilai korelasi antar skor item dengan skor total. Nilai ini kemudian kita bandingkan dengan nilai r tabel, r tabel dicari pada signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n)=30 maka didapat r tabel sebesar 0,361. Berdasarkan hasil didapat nilai korelasi masing-masing item lebih besar dari r tabel dan nilai positif. Dengan demikian maka semua item variable dapat dilakukan pengujian ke tahap selanjutnya.

b. Uji Validitas Instrumen Variabel Komunikasi (X2)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
K1	8.13	1.085	.703	.686
K2	8.17	1.040	.665	.725
K3	8.43	1.151	.599	.791

Nilai validitas masing-masing butir pernyataan dapat dilihat pada nilai korelasi skor item dengan skor total masing-masing butir adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Instrumen Komunikasi (X2)

No. Item	r Korelasi	N=30, Tabel r Product Moment	Keterangan Validitas
1	0,703	0,361	Valid
2	0,665	0,361	Valid
3	0,599	0,361	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Dari hasil analisis didapat nilai korelasi antar skor item dengan skor total. Nilai ini kemudian kita bandingkan dengan nilai r tabel, r tabel dicari pada signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n)=30 maka didapat r tabel sebesar 0,361. Berdasarkan hasil didapat nilai korelasi masing-masing item lebih besar dari r tabel dan nilai positif. Dengan demikian maka semua item variable dapat dilakukan pengujian ke tahap selanjutnya.

c. Uji Validitas Instrumen Variabel Etos Kerja Islami (X3)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
EKI1	15.53	2.533	.788	.523
EKI2	15.37	2.930	.600	.614
EKI3	15.37	3.413	.509	.662
EKI4	15.57	2.806	.470	.674
EKI5	15.23	3.909	.377	.797

Nilai validitas masing-masing butir pernyataan dapat dilihat pada nilai korelasi skor item dengan skor total masing-masing butir adalah sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Instrumen Etos Kerja Islami (X3)

No. Item	r Korelasi	N=30, Tabel r Product Moment	Keterangan Validitas
1	0,788	0,361	Valid
2	0,600	0,361	Valid
3	0,509	0,361	Valid
4	0,470	0,361	Valid
5	0,377	0,361	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Dari hasil analisis didapat nilai korelasi antar skor item dengan skor total. Nilai ini kemudian kita bandingkan dengan nilai r tabel, r tabel dicari pada signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n)=30 maka didapat r tabel sebesar 0,361. Berdasarkan hasil didapat nilai korelasi masing-masing item lebih besar dari r tabel dan nilai positif. Dengan demikian maka semua item variable dapat dilakukan pengujian ke tahap selanjutnya.

d. Uji Validitas Instrumen Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KK1	16.07	2.616	.486	.617
KK2	15.97	2.930	.363	.661
KK3	15.73	2.547	.386	.574
KK4	15.77	1.840	.561	.463
KK5	15.93	2.064	.520	.494

Nilai validitas masing-masing butir pernyataan dapat dilihat pada nilai korelasi skor item dengan skor total masing-masing butir adalah sebagai berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan (Y)

No. Item	r Korelasi	N=30, Tabel r Product Moment	Keterangan Validitas
1	0,486	0,361	Valid
2	0,363	0,361	Valid
3	0,386	0,361	Valid
4	0,561	0,361	Valid
5	0,520	0,361	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Dari hasil analisis didapat nilai korelasi antar skor item dengan skor total. Nilai ini kemudian kita bandingkan dengan nilai r tabel, r tabel dicari pada signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n)=30 maka didapat r tabel sebesar 0,361. Berdasarkan hasil didapat nilai korelasi masing-masing item lebih besar dari r tabel dan nilai positif. Dengan demikian maka semua item variable dapat dilakukan pengujian ke tahap selanjutnya

2. Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variable atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal, jika jawaban seseorang terhadap kenyataan konsisten atau stabil dari waktu-kewaktu.

Untuk melakukan uji reliabilitas dapat digunakan SPSS dengan menggunakan uji statistic Cronbach Alpha. Adapun kriteria bahwa instrument itu dikatakan reliabel, maka nilai yang didapat dalam proses pengujian dengan uji statistik Cronbach Alpha $> 0,60$. Dan sebaliknya jika Cronbach Alpha diketemukan angka koefisien lebih kecil ($< 0,60$), maka dikatakan tidak reliabel. Berikut hasil pengujian reliabilitas:

Tabel 4.13
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach Alpha
Gaya Kepemimpinan Delegatif (X1)	0,618
Komunikasi (X2)	0,807
Etos Kerja Islami (X3)	0,714
Kinerja Karyawan (Y)	0,628

Berdasarkan tabel bahwa semua pernyataan untuk masing-masing variable dapat dinyatakan reliabel karena nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir pernyataan merupakan pernyataan yang reliabel.

D. Hasil Uji Asumsi Klasik

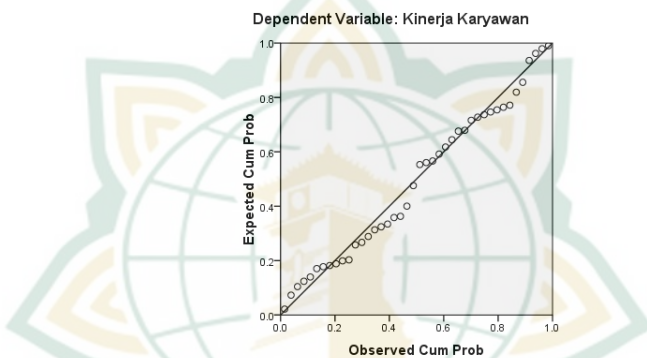
1. Uji Normalitas

Uji normalitas untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas

data ini menggunakan metode normal probability plot, yaitu dengan cara melihat normal probability plot.

Gambar 4.1

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

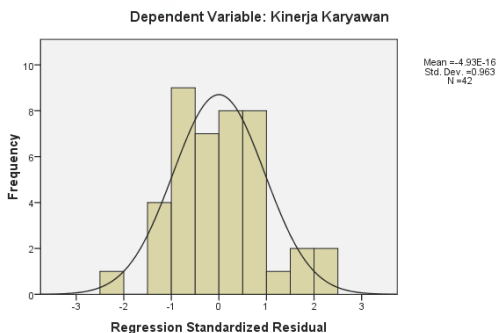


Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan *normal probability plot* pada gambar tersebut menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

Gambar 4.2

Histogram



Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Selain itu juga dapat dilihat grafik histogram gambar menunjukkan hasil uji normalitas yang menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik tentu tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Cara yang dipakai untuk mendeteksi gejala multikolinieritas adalah dengan melihat VIF, jika VIF kurang dari angka 10, maka tidak terjadi multikolinieritas. Berdasarkan uji multikolinieritas dengan SPSS didapatkan output sebagai berikut :

Tabel 4.14
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Toleranc e	VIF	Keterangan
Gaya kepemimpinan delegatif (X1)	0,958	1,043	Tidak terjadi multikolonieritas
Komunikasi (X2)	0,878	1,140	Tidak terjadi multikolonieritas
Etos Kerja Islami (X3)	0,882	1,134	Tidak terjadi multikolonieritas

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* untuk semua variabel adalah lebih dari 0,1 dan nilai VIF untuk semua variabel mempunyai nilai kurang dari 10, sehingga terbebas dari gejala multikolinieritas.

3. Uji Autokorelasi

Untuk melihat gejala autokorelasi dalam penelitian ini digunakan Uji *Durbin-Watson* yang mana hasilnya diperoleh sebagai berikut :

Tabel 4.15
Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.890 ^a	.793	.776	.980	2.121

a. Predictors: (Constant), Etos Kerja Islami, Gaya Kepemimpinan Delegatif, Komunikasi

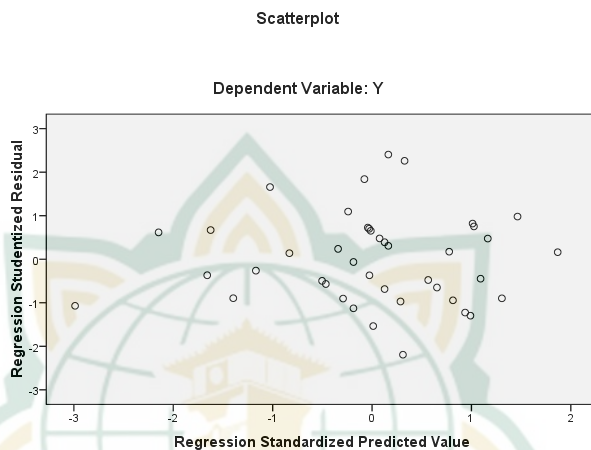
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Dari tabel diatas menunjukkan nilai Durbin-Watson (d-hitung) sebesar 2,121. Kemudian nilai tersebut dibandingkan dengan tabel Durbin-Watson dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$. Jumlah sampel (n) = 42, dan jumlah variabel independen 3 ($k = 3$), maka dari tabel Durbin-Watson didapat nilai batas bawah (d_l) sebesar 1,357 dan nilai batas atas (d_u) sebesar 1,661. Karena hasil pengujiannya adalah $d_u < d < 4-d_u$ ($1,661 < 2,121 < 4-1,661$) atau ($1,661 < 2,121 < 2,339$), maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian menunjukkan tidak ada autokorelasi positif maupun negatif untuk signifikan $\alpha = 5\%$ sehingga model regresi layak digunakan.

4. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan di mana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi.

Gambar 4.3

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan grafik scatterplot tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat pola yang jelas serta titik-titik menyebar secara acak yang tersebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak digunakan.

E. Hasil Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Fungsi analisis deskriptif adalah untuk memberikan gambaran umum tentang data yang telah diperoleh. Gambaran umum ini bisa menjadi acuan untuk melihat karakteristik data yang kita peroleh. Statistik deskriptif lebih berhubungan dengan pengumpulan dan peringkasan data, serta penyajian hasil peringkasan tersebut. Berikut ini merupakan analisis statistik deskriptif dari variabel penelitian yang meliputi pendapatan, kebutuhan modal, tingkat pendidikan dan keputusan meminjam.

Tabel 4.16
Hasil Analisis Deskriptif Statistics

		Gaya Kepemimpi nan Delegatif	Komunika si	Etos Kerja Islami	Kinerja Karyawan
N	Valid	42	42	42	42
	Missing	0	0	0	0
Mean		19.48	12.45	20.21	20.40
Std. Error of Mean		.326	.258	.322	.320
Median		20.00	12.50	20.00	21.00
Mode		21	12	20	21
Std. Deviation		2.110	1.670	2.090	2.073
Variance		4.451	2.790	4.368	4.296
Range		9	6	10	10
Minimum		14	9	14	14
Maximum		23	15	24	24
Sum		818	523	849	857

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel tersebut diperoleh keterangan sebagai berikut :

- a. N atau jumlah data yang valid (sah untuk diproses) adalah 42 data, sedangkan yang hilang (*missing*) adalah nol. Berarti semua data tentang gaya kepemimpinan delegatif, komunikasi, etos kerja Islami dan kinerja karyawan diproses.
- b. *Mean* / Nilai Rata-rata, adalah jumlah keseluruhan angka pada data dibagi dengan jumlah data yang ada. Mean atau rata-rata untuk variabel gaya kepemimpinan delegatif adalah 19,48, mean atau rata-rata untuk variabel komunikasi adalah 12,5, mean atau rata-rata untuk variabel etos kerja Islami adalah 20,21 dan mean atau rata-rata untuk variabel kinerja karyawan adalah 20,40.

- c. *Std Error of Mean* / standar kesalahan nilai rata-rata untuk variabel gaya kepemimpinan delegatif adalah 0,326, standar kesalahan nilai rata-rata untuk variabel komunikasi adalah 0,258, standar kesalahan nilai rata-rata untuk variabel etos kerja Islami adalah 0,322, standar kesalahan nilai rata-rata untuk variabel kinerja karyawan adalah 0,320.
- d. *Median* / Nilai tengah adalah nilai angka tengah yang diperoleh apabila angka-angka pada data disusun berdasarkan angka tertinggi dan terendah. Untuk variabel gaya kepemimpinan delegatif adalah 20,00, nilai angka tengah komunikasi adalah 12,50, nilai angka tengah etos kerja Islami adalah 20,00 dan nilai angka tengah kinerja karyawan adalah 21,00.
- e. *Modus* / Nilai yang sering muncul adalah fenomena yang paling banyak terjadi. Nilai modus untuk variabel gaya kepemimpinan delegatif adalah 21, nilai modus untuk variabel komunikasi adalah 12, nilai modus untuk variabel etos kerja Islami adalah 20 dan nilai modus untuk variabel kinerja karyawan adalah 21.
- f. *Std. Deviation* / Standar penyimpangan deviasi, adalah suatu ukuran penyimpangan. Jika nilainya kecil, maka data yang digunakan mengelompok di sekitar nilai rata-rata. *Std Deviation* variabel gaya kepemimpinan delegatif adalah 2,110, *std Deviation* variabel komunikasi adalah 1,670, *std Deviation* variabel etos kerja Islami adalah 2,090 dan *std Deviation* variabel kinerja karyawan adalah 2,073.
- g. *Minimum*, Data minimum atau nilai data paling kecil untuk variabel gaya kepemimpinan delegatif adalah 14, nilai data paling kecil untuk variabel komunikasi adalah 9, nilai data paling kecil untuk

variabel etos kerja Islami adalah 14 dan nilai data paling kecil untuk variabel kinerja karyawan adalah 14.

- h. *Maximum*, Data maksimum atau nilai data paling besar untuk variabel gaya kepemimpinan delegatif adalah 23, nilai data paling besar untuk variabel komunikasi adalah 15, nilai data paling besar untuk variabel etos kerja Islami adalah 24 dan nilai data paling besar untuk variabel kinerja karyawan adalah 24.
- i. *Range*, Adalah selisih dari nilai tertinggi dan nilai terendah dalam suatu kumpulan data. Secara umum bisa dikatakan, semakin besar range data, semakin bervariasi data tersebut. Dalam kasus ini range untuk variabel gaya kepemimpinan delegatif adalah 9, variabel komunikasi adalah 6, variabel etos kerja Islami adalah 10 dan variabel kinerja karyawan adalah 10.
- j. *Sum*, Adalah jumlah keseluruhan data yaitu jumlah keseluruhan 42 data untuk masing-masing variabel. Nilai *sum* untuk variabel gaya kepemimpinan delegatif adalah 818, variabel komunikasi adalah 523, variabel etos kerja Islami adalah 849 dan variabel kinerja karyawan adalah 857.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Model analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan delegatif (X1), komunikasi (X2) dan etos kerja Islami (X3) terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Jamu CV. Klanceng Kudus. Dari estimasi diperoleh sebagai berikut :

Tabel 4.17
Hasil Analisis Regresi Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.016	1.983		2.025	.050		
Gaya Kepemimpinan Delegatif	.163	.074	.166	2.201	.034	.958	1.043
Komunikasi	.257	.098	.207	2.626	.012	.878	1.140
Etos Kerja Islami	.810	.078	.816	10.383	.000	.882	1.134

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Dari tabel di atas diperoleh persamaan regresi pengaruh gaya kepemimpinan delegatif (X1), komunikasi (X2) dan etos kerja Islami (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebagai berikut :

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

$$Y = 4,016 + 0,163X_1 + 0,257X_2 + 0,810X_3 + e$$

Berdasarkan nilai koefisien regresi dari variabel-variabel yang mempengaruhi keputusan mengambil pinjaman dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- Nilai konstanta dari hasil penelitian menunjukkan nilai yang positif, yaitu sebesar 4,016, dapat diartikan bahwa jika terdapat pengaruh dari variabel bebas seperti gaya kepemimpinan delegatif, komunikasi dan etos kerja Islami maka variabel terikat kinerja karyawan mengalami perubahan.

- b. Apabila terjadi kenaikan pada gaya kepemimpinan delegatif, maka akan meningkat kinerja karyawan sebesar 0,163. Apabila terjadi penurunan variabel gaya kepemimpinan delegatif maka akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,163 pula.
- c. Apabila terjadi kenaikan pada komunikasi, maka akan meningkat kinerja karyawan sebesar 0,257. Apabila terjadi penurunan variabel komunikasi maka akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,257 pula.
- d. Apabila terjadi kenaikan pada etos kerja Islami, maka akan meningkat kinerja karyawan sebesar 0,810. Apabila terjadi penurunan variabel etos kerja Islami maka akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,810 pula.
- e. Persamaan $Y = 4,016 + 0,163X_1 + 0,257X_2 + 0,810X_3 + e$, dapat disimpulkan bahwa faktor terbesar yang mempengaruhi kinerja” karyawan di Perusahaan Jamu CV. Klanceng Kudus adalah etos kerja Islami. Hal ini dapat dibuktikan dengan bila koefisien regresinya yang paling besar jika dibandingkan dengan koefisien regresi pada variabel independen lainnya.

3. Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi R^2 digunakan untuk mengetahui prosentase sumbangan pengaruh variabel dependen secara serentak terhadap variabel dependen. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar prosentase variasi variabel dependen. Untuk memperkirakan atau meramalkan nilai variabel dependen (Y), perlu dilakukan perhitungan variabel-variabel lain yang ikut mempengaruhi Y. Dengan demikian antara variabel baik dependen dan independen tentunya mempunyai hubungan atau korelasi. Dalam penelitian ini variabel dependen atau

terikat (Y) adalah kinerja karyawan, selanjutnya variabel independen atau bebas adalah gaya kepemimpinan delegatif (X1), komunikasi (X2) dan etos kerja Islami (X3). Hasil analisis korelasi dan regresi berganda dengan menggunakan SPSS adalah sebagai berikut :

Tabel 4.18
Hasil Koefisien Determinasi
Model Summary^p

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.890 ^a	.793	.776	.980	2.121

a. Predictors: (Constant), Etos Kerja Islami, Gaya Kepemimpinan Delegatif, Komunikasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Dari hasil analisis regresi linier berganda tersebut, diketahui bahwa koefisien determinasi yang dinotasikan dengan Adjusted R Square besarnya 0,776, hal ini berarti 77,6% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi ketiga variabel independen, gaya kepemimpinan delegatif, komunikasi dan etos kerja Islami, dan sisanya ($100\% - 77,6\% = 22,4\%$) dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain. *Standart Error of Estimate* (SEE) sebesar 0,980 semakin kecil SEE akan membuat model regresi semakin tepat memprediksi variabel dependen.

4. Hasil Uji Signifikansi Parameter Parsial (Uji t)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen (X1,X2,X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Dari tabel berikut hasil persamaan regresi pada variabel-variabel penelitian akan diperlihatkan satu persatu dengan memperlihatkan t_{hitung} dari olah data SPSS.

Tabel 4.19
Hasil Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.016	1.983		2.025	.050		
Gaya Kepemimpinan Delegatif	.163	.074	.166	2.201	.034	.958	1.043
Komunikasi	.257	.098	.207	2.626	.012	.878	1.140
Etos Kerja Islami	.810	.078	.816	10.383	.000	.882	1.134

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

- a. Pengujian terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan Delegatif (X1)

Hasil pengujian ini yang menggunakan tingkat signifikansi sebesar $\alpha = 5\%$ dan dengan derajat kebebasan $df (n-k-1) = 42-3-1 = 38$ diperoleh $t_{tabel} = 2,024$. Hasil perhitungan pada regresi linier berganda diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,201. Dengan demikian nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,201 > 2,024$) maka H_0 ditolak artinya terdapat pengaruh gaya kepemimpinan delegatif terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Jamu CV. Klanceng Kudus, sehingga H_1 diterima. Didukung dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu menunjukkan nilai sebesar 0,034.

- b. Pengujian terhadap Variabel Komunikasi (X2)

Hasil pengujian ini yang menggunakan tingkat signifikansi sebesar $\alpha = 5\%$ dan dengan derajat

kebebasan $df (n-k-1) = 42-3-1 = 38$ diperoleh $t_{tabel} = 2,024$. Hasil perhitungan pada regresi linier berganda diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,626. Dengan demikian nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,626 > 2,024$) maka H_0 ditolak artinya terdapat pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Jamu CV. Klanceng Kudus, sehingga H_2 diterima. Didukung dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu menunjukkan nilai sebesar 0,012.

c. Pengujian terhadap Variabel Etos Kerja Islami (X3)

Hasil pengujian ini yang menggunakan tingkat signifikansi sebesar $\alpha = 5\%$ dan dengan derajat kebebasan $df (n-k-1) = 42-3-1 = 38$ diperoleh $t_{tabel} = 2,024$. Hasil perhitungan pada regresi linier berganda diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 10,383. Dengan demikian nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($10,383 > 2,024$) maka H_0 ditolak artinya terdapat pengaruh etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Jamu CV. Klanceng Kudus, sehingga H_3 diterima. Didukung dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu menunjukkan nilai sebesar 0,000.

5. Hasil Uji Signifikansi Parameter Simultan (Uji f)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X_1, X_2, X_3) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y). Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Tabel distribusi F dicari pada derajat kebebasan df_1 (jumlah variabel-1) atau $4-1 = 3$, dan df_2 ($n-k-1$) atau $42-3-1 = 38$ (n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel independen). Sehingga nilai F_{tabel} diperoleh sebesar

2,851. Secara lebih rinci hasil F_{hitung} dijelaskan dalam tabel berikut ini.

Tabel 4.20
Hasil Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	139.632	3	46.544	48.474	.000 ^a
	Residual	36.487	38	.960		
	Total	176.119	41			

a. Predictors: (Constant), Etos Kerja Islami, Gaya Kepemimpinan Deleгатif, Komunikasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Dari hasil uji F diperoleh F_{hitung} sebesar 48,474 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Karena F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($48,474 > 2,851$) maka H_0 ditolak, artinya gaya kepemimpinan delegatif, komunikasi dan etos kerja Islami secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Jamu CV. Klanceng Kudus.

F. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Deleгатif terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Jamu CV. Klanceng Kudus

Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan delegatif terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Jamu CV. Klanceng. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien regresi sebesar 0,163 dan nilai t_{hitung} sebesar 2,201 dan tingkat signifikansi sebesar 0,034 lebih kecil dari 0,05. Nilai koefisien beta adalah positif, yang berarti bahwa berbagai item yang terdapat dalam gaya kepemimpinan delegatif berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Jamu CV. Klanceng Kudus.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Doni Wisnu Prasetya, Inti Wasiati, dan Abdul Kholiq Azhari tentang: *“Pengaruh Kepemimpinan Delegatif terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember”*. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa kepemimpinan delegatif mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember.

2. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Jamu CV. Klanceng Kudus

Terdapat pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Jamu CV. Klanceng Kudus. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien regresi sebesar 0,257 dan dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,626 dan tingkat signifikansi sebesar 0,012 lebih kecil dari 0,05. Nilai koefisien beta adalah positif, yang berarti bahwa berbagai item yang terdapat dalam komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sri Hastuti, Andi Sularso, dan Siti Komariyah tentang: *“Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai Koordinator Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendapatan Provinsi Jawa Timur di Probolinggo”*. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Etos Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Jamu CV. Klanceng Kudus

Terdapat pengaruh etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Jamu CV. Klanceng Kudus. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien regresi sebesar 0,810 dan dengan nilai t_{hitung} sebesar 10,383 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Nilai koefisien beta adalah positif, yang berarti bahwa berbagai item yang terdapat dalam tingkat pendidikan ada yang tidak berpengaruh terhadap keputusan mengambil pinjaman.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Harjoni Desky tentang: *“Pengaruh Etos Kerja Islami dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Ayam Lepas Lhokseumawe”*. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan bahwa etos kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Makan Ayam Lepas di kota Lhokseumawe.