

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Objek Penelitian

a. Sejarah Berdirinya Konveksi Lida Jaya

Konveksi Lida Jaya beralamatkan di Desa Padurenan RT IV/RW III, Kecamatan Gebog Kabupaten Kudus. Konveksi tersebut berdiri sejak tahun 1992 dimana pendiri konveksi tersebut adalah pasangan suami istri asli dari Daerah Padurenan, yaitu Bapak H. Asichin beserta Ibu Hj. Suliyana. Dengan latar belakang keahlian yang dimiliki sejak masih menjadi karyawan dari konveksi satu ke konveksi lain sehingga beliau memantapkan diri untuk memilih menjadi produsen yang memproduksi barang sendiri. Kurang lebih Bapak Asichin menjadi karyawan sebuah konveksi di Daerah Kota Malang sekitar 5 tahun, di Semarang 5 tahun dan Bali 1 tahun. Sementara itu, Ibu Suliyana sendiri juga memiliki kemampuan menjahit dari pengalamannya menjadi karyawan di konveksi sekitar rumah beliau yaitu di Desa Padurenan.

Desa Padurenan sendiri memang terkenal karena banyaknya konveksi yang berdiri disana, maka tidak mengherankan kalau sebagian besar penduduk Padurenan memiliki kemampuan di bidang konveksi. Maka oleh karena alasan itulah beliau berdua, Bapak Asichin berniat mendirikan konveksi sendiri setelah menikah dengan Ibu Suliyana yang diberi nama "LIDA JAYA" karena pada saat merintis usaha konveksi ini Bapak H. Asichin dan Ibu Hj. Suliyana sudah memiliki anak perempuan pertama yang bernama "LIDA" Sehingga diharapkan jerih payah yang dilakukan dalam mendirikan usaha yang dibangun ini sesuai dengan anak pertamanya. Selain itu, jaya sendiri bahwa diharapkan nantinya usaha yang dibangun

ini senantiasa Berjaya sepanjang waktu dari tahun ke tahun. Sehingga diperoleh nama itu “LIDA JAYA” sekaligus nama usaha dan nama merk dagang atas barang yang diproduksi oleh kenveksi tersebut.

Pada saat berniat mendirikan konveksi tersebut pada tahun 1992, modal yang dimiliki sebesar Rp. 300.000,00 yang didapatkan dari hasil menjual seekor sapi milik Bapak H.Asichin dan Ibu Hj. Suliyana. Dengan modal itu dapat dibelikan bahan baku berupa kain 3 pcs, benang dan resleting. Sedangkan kebutuhan untuk menjahit dan mengobras masih bekerjasama dengan pihak lain karena pada saat itu belum memiliki mesin jahit sendiri. Seiring dengan kegigihan dari pemilik usaha untuk mengembangkan usahanya, sekarang konveksi Lida Jaya sudah memiliki perlengkapan yang menunjang ke proses produksi. Perkembangan usaha tersebut juga turut membuka lapangan kerja baru di Daerah Padurenan.

Awal mulanya dengan kapasitas terbatas produk yang dihasilkan hanya meliputi bawahan celana seragam untuk SD warna merah dan coklat. Pada saat itu waktu yang digunakan untuk memproduksi sejumlah barang sekitar satu minggu yang menghasilkan barang 100 buah. Setelah barang tersebut jadi, maka akan dipasarkan sendiri oleh Bapak H. Asichin diantaranya pasar Jetak, Tayu, Mayong, Gotri dan Sayung.

Konveksi “LIDA JAYA” mulai terlihat adanya perkembangan sekitar tahun 2000an. Dengan adanya perkembangan itu maka tenaga yang dibutuhkan untuk menghasilkan suatu produk juga ikut bertambah, maka pada tahun itu pula mulai memiliki karyawan sebanyak 4 orang. Demi mengembangkan usaha yang sudah mulai terlihat adanya kemajuan maka pemilik memutuskan untuk mengajukan pinjaman kepada Bank sebesar Rp. 2.000.000,00 yang digunakan untuk

mengajukan bahan baku lebih banyak lagi yaitu, resleting dan benang. Dan setelah sekian lama sekitar 9 tahun berusaha dengan jerih payah akhirnya konveksi “LIDA JAYA” memiliki sentra pemasaran dipasar tradisional terbesar diwilayah Kabupaten Kudus yakni Pasar tradisional Kliwon. Saat ini karyawan yang bekerja dilokasi konveksi Lida Jaya sudah ada 55 orang karyawan.

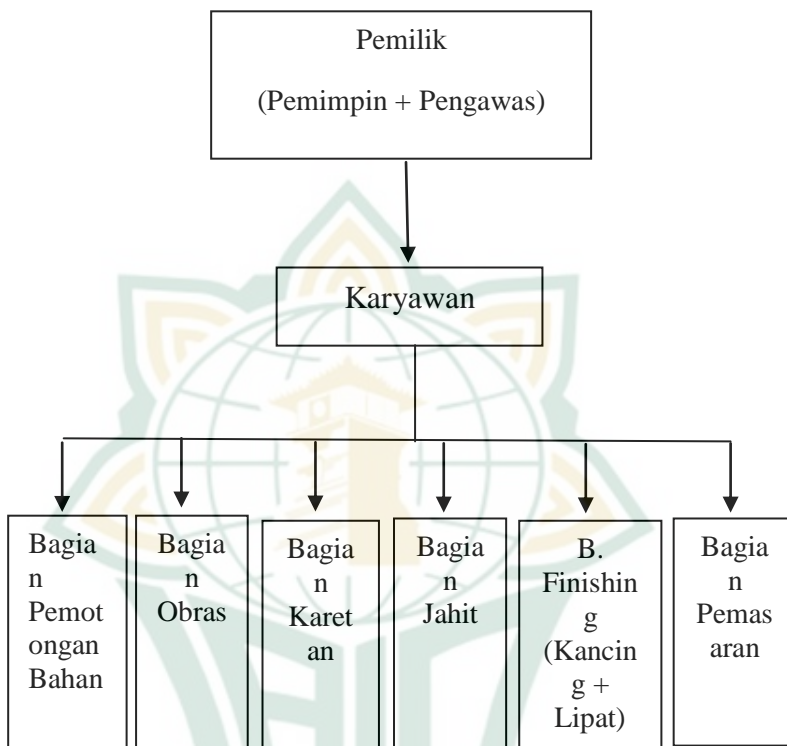
Setiap hari dilakukan pengiriman barang ke pasar Kliwon dengan volume pengiriman yang tergolong besar. Hampir perharinya pengiriman barang bisa sampa 6 dan 7 karung besar, itu dikarenakan jumlah pelanggan tetap harus di pasok oleh konveksi tersebut. Sedangkan ketika musim tahun ajaran baru sekolah, proses pengiriman barang ke pasar bisa lebih besar hingga 3 kali lipat dari hari biasanya. Kini usaha yang sudah berjalan hampir 25 tahun ini sudah banyak pelanggan bahkan pengiriman sudah mampu menembus pasar luar Jawa seperti: Kalimantan, Sumatera, Papua, dan juga Bali.

Selain itu, produk yang dihasilkan oleh konveksi juga sudah banyak yang diproduksi tapi produk yang di hasilkan masih tetap berupa bawahan seragam sekolah seperti: bawahan TK, SD/MI, SMP/MTs, SMA/SMK/MA. Dan untuk warna seragam yang diproduksi tidak hanya warna merah dan coklat, tetapi sekarang sudah memproduksi bawahan warna abu-abu, putih, dongker, hijau dan hitam.

b. Struktur Perusahaan

Karena konveksi tergolong kedalam UMKM maka struktur organisasi yang dimiliki masih cukup sederhana.

Tabel 4.1
Struktur Perusahaan Lida Jaya Konveksi



Konveksi Lida Jaya dipimpin langsung oleh pemilik usaha, yakni Bapak H. Asichin yang sekaligus sebagai pengawas setiap kegiatan yang berlangsung di konveksi tersebut. Pengawasan ditujukan agar setiap perencanaan yang telah ditentukan perusahaan dapat dicapai dengan baik. Selain pengawasan juga diperlukan adanya penentuan beban kerja yang diatur sedemikian rupa sesuai standar. Karena konveksi tersebut bergerak pada bidang produksi seragam yang notabene bersifat musiman maka penentuan beban kerja dirasa sangat diperlukan bagi seorang pimpinan perusahaan. Keduanya yakni pengawasan dan beban kerja semata-mata ditujukan agar karyawan

yang bekerja di konveksi tersebut memiliki kinerja yang tinggi sehingga akan berpengaruh pula pada perkembangan perusahaan.

Produksi yang dilakukan oleh konveksi tersebut berjalan setiap hari dengan libur kerja pada hari jum'at. Sedangkan sistem kerja yang diterapkan adalah dengan sistem kerja borongan. Sistem kerja borongan sendiri merupakan sistem kerja dengan jumlah upah yang diterima sesuai dengan hasil kerja yang diberikan karyawan kepada perusahaan. Pemberian upah dilakukan setiap hari kamis satu minggu sekali.

Dengan jumlah karyawan yang lumayan banyak, maka konveksi tersebut membagi karyawan menjadi 6 bagian sesuai dengan kemampuan dan keahlian karyawan. Mulai dari bagian pemotongan bahan baku/kain, bagian obras, bagian karetan/memberi karet kain yang selesai diobras sesuai dengan model, kemudian bagian jahit, bagian finishing yang merupakan gabungan dari proses pembuatan kancing dan pelipatan baju/seragam yang siap dipasarkan, dan bagaian terakhir adalah bagian pemasaran.

c. Ruang Lingkup Produk Yang Dihasilkan

Ruang lingkup produk yang dihasilkan dari konveksi Lida Jaya terfokus pada pembuatan produk seragam sekolah dan itupun khusus untuk bawahan. Mulai dari seragam SD/MI, SMP/MTs, SMA/SMK/MA dan TK jika ada pesanan. Sedangkan jenis/model produk diantaranya ialah:

- 1) Model Pliskit (Maxi Pliskit dan Pliskit Cucuk)
- 2) Model Turun Pinggang
- 3) Model Kulot
- 4) Model Rompi
- 5) Model Celana
- 6) Model Span/Floi (Maxi dan Span Tutup Karet)
- 7) Model Karetan/Celana Pendek
- 8) Model Levis (Levis Racis)
- 9) Model Pan.

2. Gambaran Umum Responden

Gambaran umum responden yang 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 untuk mengetahui profil dari data penelitian tersebut dan hubungan antara variabel yang digunakan. Penelitian ini merupakan penelitian lapangan yang cara pengambilan informasi atau data-data yang dibutuhkan peneliti mengenai tanggapan responden adalah dengan menggunakan angket. Untuk penyebaran kuisisionernya dilakukan dengan cara peneliti langsung mendatangi karyawan di Konveksi Lida Jaya Gebog Kudus dan menyerahkan kuesisionernya untuk diisi responden.

a. Usia Responden

Adapun data mengenai usia responden dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 4.2

Deskripsi Responden berdasarkan Usia Responden

Usia	Jumlah	Persentase (%)
19 – 24	13	23,6 %
25 – 30	25	45,5 %
31 – 36	12	21,8 %
>37	5	9,1 %
Jumlah	55	100 %

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2019.

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa sebagian usia responden 19 – 24 tahun sebanyak 13 orang (23,6%), 25 – 30 tahun sebanyak 25 orang (45,5%), 31 – 36 tahun sebanyak 12 orang (21,8%), dan 37 tahun ke atas sebanyak 5 orang (9,1%).

b. Jenis Kelamin Responden

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

Tabel 4.3
Deskripsi Responden berdasarkan Jenis Kelamin Responden

Keterangan	Jumlah	Persentase(%)
Laki-laki	15	27,3 %
Perempuan	40	72,7 %
Jumlah	55	100 %

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa dari 55 responden, yang berjenis kelamin laki-laki sebesar 15 orang atau 27,3% dan yang berjenis kelamin perempuan sebesar 40 orang atau 72,7%.

c. Pendidikan Terakhir Responden

Adapun data mengenai pendidikan terakhir responden dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 4.4
Deskripsi Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase (%)
SD	15	27,3 %
SMP	27	49,1 %
SMA	11	20 %
S1	2	3,6 %
Jumlah	55	100 %

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa sebagian pendidikan terakhir responden jenjang SD sebanyak 15 orang (27,3%), jenjang SMP sebanyak 27 orang (49,1%), jenjang SMA sebanyak 11 orang (20%), dan jenjang S1 sebanyak 2 orang (3,6%).

d. Masa Kerja Responden

Adapun data mengenai masa kerja responden dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 4.5
Deskripsi Responden berdasarkan Masa Kerja Responden

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase (%)
< 1 tahun	5	9,1 %
1 – 2 tahun	18	32,7 %
2 – 3 tahun	12	21,8 %
>4 tahun	20	36,4 %
Jumlah	55	100 %

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui bahwa lama bekerja responden < 1 tahun sebanyak 5 orang (9,1%), lama bekerja 1 – 2 tahun sebanyak 18 orang (32,7%), lama bekerja 2 – 3 tahun sebanyak 12 orang (21,8%), dan lama bekerja > 4 tahun sebanyak 20 orang (36,4%).

3. Deskripsi Data Penelitian

a. Variabel Kepemimpinan

Tabel 4.6
Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kepemimpinan (X1)

Variabel	Soal	S	%	S	%	N	%	T	%	S	%
Kepemimpinan (X1)	X1.1	1	1,8 %	1	29,6 %	2	47,3 %	1	21,8 %	0	0 %
	X1.2	0	0 %	1	30,7 %	2	49,1 %	1	20 %	0	0 %
	X1.3	2	3,6 %	1	18,0 %	3	54,5 %	1	23,6 %	0	0 %
	X1.4	0	0 %	1	29,6 %	2	50,8 %	1	20 %	0	0 %
	X1.5	0	0 %	1	21,8 %	2	52,9 %	1	25,5 %	0	0 %

Pada item X1.1:

Yang menjawab sangat setuju sebanyak 1 orang (1,8%), setuju sebanyak 16 orang (29,1%), netral sebanyak 26 orang (47,3%), tidak setuju sebanyak 12 orang (21,8%), sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%). Jadi, dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan memilih netral jika pimpinan menggerakkan dan mendorong serta memotivasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Pada item X1.2:

Yang menjawab sangat setuju sebanyak 0 orang (0%), setuju sebanyak 17 orang (30,9%), netral sebanyak 27 orang (49,1%), tidak setuju sebanyak 11 orang (20%), sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%). Jadi, dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan memilih netral jika pimpinan menunjukkan sikap tegas, berani, dan mengayomi dalam memberikan suatu arahan.

Pada item X1.3:

Yang menjawab sangat setuju sebanyak 2 orang (3,6%), setuju sebanyak 10 orang (18,2%), netral sebanyak 30 orang (54,5%), tidak setuju sebanyak 13 orang (23,6%), sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%). Jadi, dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan memilih netral jika pimpinan memberikan petunjuk dan masukan terhadap pekerjaan.

Pada item X1.4:

Yang menjawab sangat setuju sebanyak 0 orang (1,8%), setuju sebanyak 16 orang (29,1%), netral sebanyak 28 orang (47,3%), tidak setuju sebanyak 11 orang (21,8%), sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%). Jadi, dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan memilih netral jika pimpinan

melakukan komunikasi dengan karyawan terhadap tugas yang diberikan.

Pada item X1.5:

Yang menjawab sangat setuju sebanyak 0 orang (1,8%), setuju sebanyak 12 orang (29,1%), netral sebanyak 29 orang (47,3%), tidak setuju sebanyak 14 orang (21,8%), sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%). Jadi, dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan memilih netral jika pimpinan menciptakan kenyamanan dalam bekerja.

b. Variabel Komunikasi

Tabel 4.7

Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Komunikasi (X2)

Varia bel	So al	S S	%	S	%	N	%	T S	%	S T S	%
Komu nikasi (X2)	X 2. 1	1 8	32, 7%	2 3	41, 8%	1 1	20 %	3	5,5 %	0	0 %
	X 2. 2	9	16, 4%	1 8	32, 7%	2 5	45, 5%	3	5,5 %	0	0 %
	X 2. 3	9	16, 4%	2 3	41, 8%	1 5	27, 3%	8	14, 5%	0	0 %
	X 2. 4	4	7,3 %	2 1	38, 2%	2 7	49, 1%	3	5,5 %	0	0 %
	X 2. 5	5	9,1 %	2 1	38, 2%	2 5	45, 5%	4	7,3 %	0	0 %
	X 2. 6	8	14, 5%	1 7	30, 9%	2 5	45, 5%	5	9,1 %	0	0 %

Pada item X2.1:

Yang menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang (32,7%), setuju sebanyak 23 orang (41,8%), netral sebanyak 11 orang (20%), tidak setuju sebanyak 3 orang (5,5%), sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%). Jadi, dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan memilih setuju dengan adanya kepercayaan sesama karyawan.

Pada item X2.2:

Yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 orang (16,4%), setuju sebanyak 18 orang (32,7%), netral sebanyak 25 orang (45,5%), tidak setuju sebanyak 3 orang (5,5%), sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%). Jadi, dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan memilih netral adanya rekan sekerja dapat bergaul dengan baik.

Pada item X2.3:

Yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 orang (16,4%), setuju sebanyak 23 orang (41,8%), netral sebanyak 15 orang (27,3%), tidak setuju sebanyak 8 orang (14,5%), sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%). Jadi, dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan memilih setuju adanya hubungan yang terjalin dengan rekan kerja memuaskan.

Pada item X2.4:

Yang menjawab sangat setuju sebanyak 4 orang (7,3%), setuju sebanyak 21 orang (38,2%), netral sebanyak 27 orang (49,1%), tidak setuju sebanyak 3 orang (5,5%), sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%). Jadi, dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan memilih netral dengan adanya keterbukaan komunikasi sesama rekan kerja maupun pimpinan.

Pada item X2.5:

Yang menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang (9,1%), setuju sebanyak 21 orang (38,2%), netral sebanyak 25 orang (45,5%), tidak setuju sebanyak 4 orang (7,3%), sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%). Jadi, dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan memilih netral jika hubungan karyawan dan pimpinan baik.

Pada item X2.6:

Yang menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang (14,5%), setuju sebanyak 17 orang (30,9%), netral sebanyak 25 orang (45,5%), tidak setuju sebanyak 5 orang (9,1%), sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%). Jadi, dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan memilih netral jika menanggapi pendapat dari rekan kerja maupun pimpinan.

c. Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4.8

Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Varia bel	So al	S S	%	S	%	N	%	T S	%	S T S	%
Kinerj a Karya wan (Y)	Y. 1	2 0	36, 4%	3 4	61, 8%	1	1,8 %	0	0 %	0	0 %
	Y. 2	1 3	23, 6%	2 9	52, 7%	1 3	23, 6%	0	0 %	0	0 %
	Y. 3	1 5	27, 3%	3 4	61, 8%	6	10, 9%	0	0 %	0	0 %
	Y. 4	1 0	18, 2%	2 3	41, 8%	2 2	40, 8%	0	0 %	0	0 %
	Y. 5	5	9,1 %	3 4	61, 8%	1 6	29, 1%	0	0 %	0	0 %

Y. 6	10	18,2%	20	36,4%	25	45,5%	0	0%	0	0%
Y. 7	8	14,5%	21	28,2%	26	47,3%	0	0%	0	0%
Y. 8	5	9,1%	23	41,8%	27	49,1%	0	0%	0	0%
Y. 9	9	16,4%	34	61,8%	11	20%	1	1,8%	0	0%
Y. 10	6	10,9%	33	60%	16	29,1%	0	0%	0	0%
Y. 11	9	16,4%	36	65,4%	10	18,2%	0	0%	0	0%
Y. 12	10	18,2%	37	67,3%	8	14,5%	0	0%	0	0%

Pada item Y.1:

Yang menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang (36,4%), setuju sebanyak 34 orang (61,8%), netral sebanyak 1 orang (1,8%), tidak setuju sebanyak 0 orang (0%), sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%). Jadi, dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan memilih setuju dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti.

Pada item Y.2:

Yang menjawab sangat setuju sebanyak 13 orang (23,6%), setuju sebanyak 29 orang (52,7%), netral sebanyak 13 orang (23,6%), tidak setuju sebanyak 0 orang (0%), sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%). Jadi, dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan memilih setuju jika mereka dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan pimpinan.

Pada item Y.3:

Yang menjawab sangat setuju sebanyak 15 orang (27,3%), setuju sebanyak 34 orang (61,8%), netral sebanyak 6 orang (10,9%), tidak setuju sebanyak 0

orang (0%), sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%). Jadi, dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan memilih setuju jika mereka mampu mencapai target yang ditetapkan pimpinan.

Pada item Y.4:

Yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang (18,2%), setuju sebanyak 23 orang (41,8%), netral sebanyak 22 orang (40,8%), tidak setuju sebanyak 0 orang (0%), sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%). Jadi, dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan memilih setuju jika mereka dapat memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan pimpinan.

Pada item Y.5:

Yang menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang (9,1%), setuju sebanyak 34 orang (61,8%), netral sebanyak 16 orang (29,1%), tidak setuju sebanyak 0 orang (0%), sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%). Jadi, dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan memilih setuju jika tidak pernah menunda pekerjaan.

Pada item Y.6:

Yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang (18,2%), setuju sebanyak 20 orang (36,4%), netral sebanyak 25 orang (45,5%), tidak setuju sebanyak 0 orang (0%), sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%). Jadi, dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan memilih netral dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Pada item Y.7:

Yang menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang (14,5%), setuju sebanyak 21 orang (28,2%), netral sebanyak 26 orang (47,3%), tidak setuju sebanyak

0 orang (0%), sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%). Jadi, dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan memilih netral dalam bekerja menggunakan pikiran dan keahlian secara optimal.

Pada item Y.8:

Yang menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang (9,1%), setuju sebanyak 23 orang (41,8%), netral sebanyak 27 orang (49,1%), tidak setuju sebanyak 0 orang (0%), sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%). Jadi, dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan memilih setuju netral dalam melaksanakan kerja dengan seksama dan teliti.

Pada item Y.9:

Yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 orang (16,4%), setuju sebanyak 34 orang (61,8%), netral sebanyak 11 orang (20%), tidak setuju sebanyak 1 orang (1,8%), sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%). Jadi, dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan memilih setuju jika dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa meminta bantuan orang lain.

Pada item Y.10:

Yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang (10,9%), setuju sebanyak 33 orang (60%), netral sebanyak 16 orang (29,1%), tidak setuju sebanyak 0 orang (0%), sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%). Jadi, dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan memilih setuju jika mereka bertanggung jawab atas pekerjaan dan menyelesaikan pekerjaan dengan kerja keras sendiri.

Pada item Y.11:

Yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 orang (16,4%), setuju sebanyak 36 orang (65,4%), netral

sebanyak 10 orang (18,2%), tidak setuju sebanyak 0 orang (0%), sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%). Jadi, dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan memilih setuju jika perusahaan tempat bekerja menginspirasi untuk selalu bekerja keras

Pada item Y.12:

Yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang (18,2%), setuju sebanyak 37 orang (67,3%), netral sebanyak 8 orang (14,5%), tidak setuju sebanyak 0 orang (0%), sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%). Jadi, dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan memilih setuju bahwa merasa menjadi bagian keluarga pada perusahaan.

4. Hasil Uji Instrumen Data

a. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

1) Hasil Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. 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. Taraf signifikan ditentukan 5%. Jika diperoleh hasil korelasi (r) hitung yang lebih besar dari r tabel pada taraf signifikan 0,05 berarti valid.

Uji Instrumen angket ini disebarkan kepada 30 orang responden terlebih dahulu untuk mengetahui angket pantas digunakan untuk penelitian ini atau tidak setelah itu angket akan disebarkan kepada seluruh responden untuk tahap penelitian selanjutnya pada uji asumsi klasik dan regresi linier berganda yaitu dengan sampel 55 orang responden.

Keputusan pada sesuatu butir pertanyaan dinyatakan valid, yaitu apabila koefisien korelasi product moment $>$ r-tabel dengan *degree of freedom* (df) = n-k, n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah konstruk. Pada penelitian ini *degree of freedom* (df) = 30-2 hasilnya df=28 dengan alpha 0,05, maka didapat r-tabel 0,361. Adapun hasil pengujian validitas pada setiap variabel adalah sebagai berikut:

(a) Kepemimpinan

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Kepemimpinan

Variabel	Item	<i>Corrected item total Correlation (r hitung)</i>	R Tabel	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	X1.1	0,662	0,361	Valid
	X1.2	0,696	0,361	Valid
	X1.3	0,810	0,361	Valid
	X1.4	0,716	0,361	Valid
	X1.5	0,795	0,361	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Pada variabel kepemimpinan terdiri dari 5 item pernyataan, dimana hasil uji validitas adalah *valid*, karena R_{hitung} lebih besar dari R_{tabel} (0,361) dan bernilai positif.

(b) Komunikasi

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Komunikasi

Variabel	Item	<i>Corrected item total Correlation (r hitung)</i>	R Tabel	Keterangan
Komunikasi (X2)	X2.1	0,754	0,361	Valid
	X2.2	0,673	0,361	Valid

	X2.3	0,815	0,361	<i>Valid</i>
	X2.4	0,673	0,361	<i>Valid</i>
	X2.5	0,616	0,361	<i>Valid</i>
	X2.6	0,707	0,361	<i>Valid</i>

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Pada variabel kepemimpinan terdiri dari 6 item pernyataan, dimana hasil uji validitas adalah *valid*, karena R_{hitung} lebih besar dari R_{tabel} (0,361) dan bernilai positif.

(c) Kinerja Karyawan

Tabel 4.11

Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Variabel	Item	<i>Corrected item total Correlation (r hitung)</i>	R Tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,515	0,361	<i>Valid</i>
	Y.2	0,646	0,361	<i>Valid</i>
	Y.3	0,562	0,361	<i>Valid</i>
	Y.4	0,662	0,361	<i>Valid</i>
	Y.5	0,629	0,361	<i>Valid</i>
	Y.6	0,579	0,361	<i>Valid</i>
	Y.7	0,553	0,361	<i>Valid</i>
	Y.8	0,507	0,361	<i>Valid</i>
	Y.9	0,783	0,361	<i>Valid</i>
	Y.10	0,771	0,361	<i>Valid</i>
	Y.11	0,649	0,361	<i>Valid</i>
	Y.12	0,681	0,361	<i>Valid</i>

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2019

Pada variabel kinerja karyawan terdiri dari 12 item pernyataan, dimana hasil uji validitas adalah *valid*, karena R_{hitung} lebih besar dari R_{tabel} (0,361) dan bernilai positif.

2) Hasil Uji Reliabilitas

Untuk melakukan uji reliabilitas dapat digunakan program SPSS 16.0 dengan menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu instrumen dikatakan *reliable*, apabila nilai yang didapat dalam proses pengujian dengan uji statistik *Cronbach Alpha* $> 0,60$. Sebaliknya jika *Cronbach Alpha* ditemukan angka koefisien lebih kecil $< 0,60$ maka dikatakan tidak *reliable*. Adapun hasil pengujian reliabilitas pada variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Konstan	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0,790	0,60	<i>Reliabel</i>
Komunikasi (X2)	0,800	0,60	<i>Reliabel</i>
Kinerja Karyawan (Y)	0,856	0,60	<i>Reliabel</i>

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2019

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa :

(a) Kepemimpinan

Pada variabel kepemimpinan terdiri dari 5 item pernyataan, dimana hasil uji reliabilitas untuk variabel kepemimpinan adalah sebesar $0,790 > 0,60$ dengan demikian pernyataan tersebut dikatakan *reliable*.

(b) Komunikasi

Pada variabel komunikasi terdiri dari 6 item pernyataan, dimana hasil uji reliabilitas untuk variabel komunikasi adalah sebesar $0,800 > 0,60$ dengan demikian pernyataan tersebut dikatakan *reliable*.

(c) Kinerja Karyawan

Pada variabel kinerja karyawan terdiri dari 12 item pernyataan, dimana hasil uji reliabilitas untuk variabel kinerja karyawan adalah sebesar 0,856 > 0,60 dengan demikian pernyataan tersebut dikatakan *reliable*.

5. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolonieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan korelasi antara variabel bebas. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Metode untuk menguji adanya multikolinieritas ini dapat dilihat dari *tolerance value* atau *variance inflantion factor* (VIF). Batas dari toleransi value > 0,10 atau nilai VIF lebih kecil dari 10 maka tidak terjadi multikolinearitas

Tabel 4.13
Hasil Uji Multikolonieritas
Coefficient Correlations^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepemimpinan	,744	1,344
	Komunikasi	,744	1,344

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2019

Berdasarkan hasil pengujian multikolonieritas yang dilakukan diketahui bahwa nilai *tolerance* variabel kepemimpinan dan komunikasi sebesar 0,744 dan 0,744 dan VIF masing-masing sebesar 1,344 dan 1,344. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada variabel bebas yang memiliki *tolerance* kurang dari 10 dan tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai VIF lebih besar

dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

b. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya). Adapun hasil pengujian autokorelasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.14
Hasil Uji Autokorelasi

Koefisien	Nilai
Durbin-Waston	1,750
Dl	1,490
Du	1,640

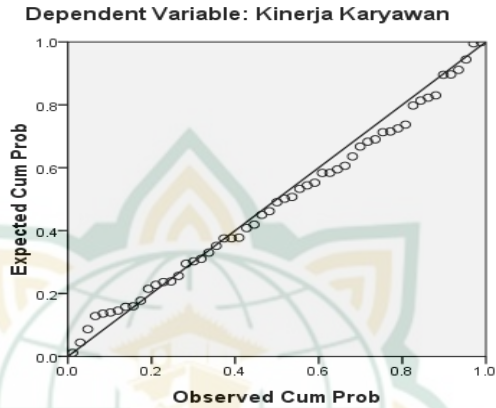
Sumber: Data Primer yang Diolah, 2019

Dari data diatas menunjukkan nilai Durbin-Watson d-hitung sebesar 1,750. Untuk menguji gejala autokorelasi, maka angka d-hitung sebesar 1,750 tersebut dibandingkan dengan nilai d-teoritis dalam tabel statistik Durbin Watson dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$. Jumlah sampel ($n = 55$), dan jumlah variable independen 2 ($k = 2$), maka dari tabel Durbin Watson didapat batas bawah (dl) sebesar 1,490 dan nilai batas atas (du) sebesar 1,640. Karena hasil pengujiannya adalah $Du < Dw < 4 - Du$ ($1,640 < 1,750 < 4 - 2,360$), maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian menunjukkan tidak ada autokorelasi.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Adapun hasil pengujian normalitas adalah sebagai berikut:

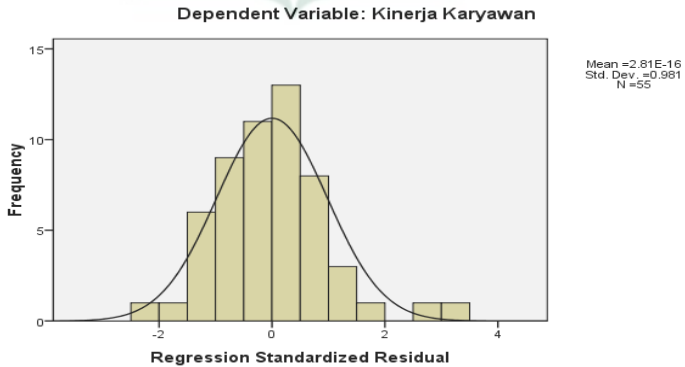
Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas dengan Normal Probability Plot
 Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Data Primer yang Diolah, 2019

Berdasarkan gambar 4.1 *Normal Probability Plot* menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal atau grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal maka model regresinya memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 4.2
Hasil Uji Normalitas dengan Histogram
 Histogram



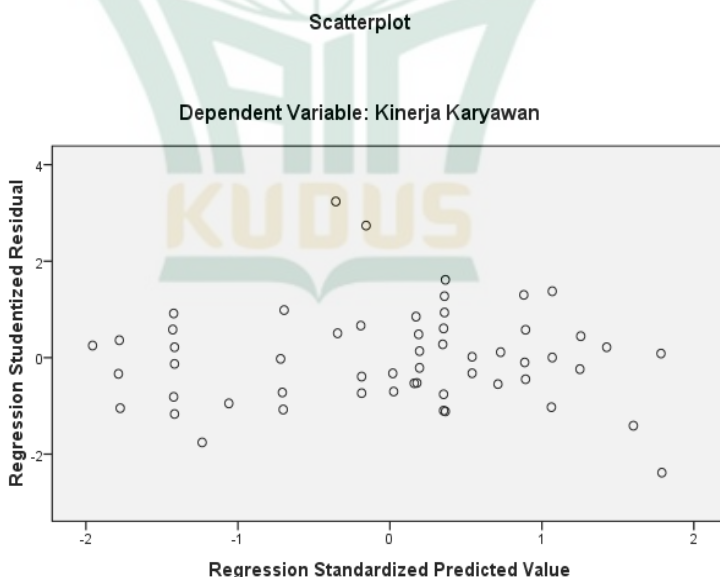
Sumber: Data Primer yang Diolah, 2019

Selain itu juga dapat dilihat grafik histogram pada gambar 4.2 residual data telah menunjukkan kurva normal yang membentuk lonceng sempurna. Dengan demikian, data yang digunakan telah memenuhi asumsi klasik dan dapat dikatakan data terdistribusi normal.

d. Uji Heterokedastisitas

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.

Gambar 4.3
Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber: Data Primer yang Diolah, 2019

Berdasarkan gambar 4.3 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.

6. Hasil Uji Analisis Data

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini dilakukan untuk menguji hipotesis dari penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya. Yaitu untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan, maka dapat diketahui hasilnya pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.15
Hasil Analisis Regresi Berganda
Coefficients^a

	Model	B
1	(Constant)	21,348
	Kepemimpinan	,703
	Komunikasi	,680

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: *Data Primer yang Diolah, 2019*

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda pada tabel diatas diperoleh koefisien untuk variabel bebas $X_1 = 0.703$, $X_2 = 0,680$ dan konstanta sebesar 21,348. Sehingga model regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

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

$$Y = 21,348 + 0,703X_1 + 0,680X_2 + e$$

Dimana:

Y = Variabel Dependen (Kinerja Karyawan)

X_1 = Variabel Independen (Kepemimpinan)

X_2 = Variabel Independen (Komunikasi)

e = *StandartrError*

Dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa:

- 1) Konstanta sebesar 21,348 memberikan arti bahwa jika variabel kepemimpinan (X_1) dan

variabel komunikasi (X_2) nilainya adalah 0 maka kinerja karyawan (Y) nilainya adalah sebesar 21,348.

- 2) Koefisien regresi variabel kepemimpinan (X_1) sebesar 0,703 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan kepemimpinan mengalami kenaikan satu, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,703. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan, semakin meningkat kepemimpinan maka semakin meningkat kinerja karyawan.
- 3) Koefisien regresi variabel komunikasi (X_2) sebesar 0,680 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan citra komunikasi mengalami kenaikan satu, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,680. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara komunikasi dengan kinerja karyawan.

b. Uji t Parsial

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Uji signifikansi parameter individual ini yang terdapat dalam hasil perhitungan statistic 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 $df = (55-2-1)$ dengan signifikansi 5% adalah 2,006, secara lebih rinci hasil t_{hitung} dijelaskan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.16
Hasil Analisis Uji t (parsial)

Coefficients ^a			
Model		T	Sig.
1	(Constant)	7,766	,000
	Kepemimpinan	3,775	,000
	Komunikasi	5,661	,000

a. Dependent Variabel : Kinerja Karyawan

Sumber: *Data Primer yang Diolah, 2019*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui sebagai berikut:

1) Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian statistic kepemimpinan terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t_{hitung} 3,775 dengan nilai t_{tabel} 2,006 ini berarti nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,775 > 2,006$) maka H_0 ditolak artinya secara parsial kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan hasil T_{hitung} positif artinya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Maka dengan ini, hipotesis 1 yang berbunyi: Terdapat pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Konveksi Lida Jaya Kudus, diterima.

2) Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian statistik komunikasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t_{hitung} 5,661 dengan nilai t_{tabel} 2,006 ini berarti nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($5,661 > 2,006$) maka H_0 ditolak artinya secara parsial komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan hasil T_{hitung} positif artinya komunikasi berpengaruh

positif terhadap kinerja karyawan. Maka dengan ini, hipotesis 2 yang berbunyi: Terdapat pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Konveksi Lida Jaya Kudus, diterima.

c. Uji F Simultan

Uji F digunakan untuk menjawab pertanyaan apakah variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. 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)= n-k, (n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel independen). Sehingga F_{tabel} diperoleh df= (55-2) dengan signifikansi 5% adalah 3,17. Secara lebih rinci hasil F_{hitung} dijelaskan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.17
Hasil Analisis Uji F
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	808,244	2	404,122	45,625	,000
	Residual	460,593	52	8,858		
	Total	1268,836	54			

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2019

Dari hasil uji F diperoleh F_{hitung} sebesar 45,625 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($45,625 > 3,17$) maka H_0 ditolak, artinya kepemimpinan dan komunikasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

d. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah diantara 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. Adapun hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.18
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	,798 ^a	,637	,623

a. Predictor: (Constant), Komunikasi, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: *Data Primer yang Diolah, 2019*

Dari hasil tabel 4.18 dapat dilihat bahwa besarnya Adjusted R Square sebesar 0,623, hal ini berarti 62,3% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi kedua variabel independen, kepemimpinan dan komunikasi ($100\% - 62,3\% = 37,7\%$) dan sisanya 37,7% dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain diluar penelitian.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis regresi yang dilakukan dalam penelitian ini maka dapat dijelaskan hal-hal sebagai berikut:

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini, variabel kepemimpinan (X_1) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan

yaitu sebesar 0,703. Hal ini menyatakan bahwa nilai kepemimpinan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,703 dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$. Selain itu juga dibuktikan dengan hasil hipotesis yang ternyata nilai t_{hitung} lebih besar jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} ($3,775 > 2,006$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga hipotesis pertama H_a diterima, bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini memberikan bukti bahwa kepemimpinan akan mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin meningkat kepemimpinan maka kinerja karyawan juga meningkat. Penelitian yang dilakukan oleh Aurelia Potu tahun 2013 yang berjudul Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado.¹ Pada penelitian ini juga kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian Konveksi Lida Jaya Gebog Kudus dapat menerapkan strategi kepemimpinan ini untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Variabel komunikasi (X_2) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 0,680. Hal ini menyatakan bahwa setiap terjadi adanya komunikasi yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,680 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Selain itu juga dibuktikan dari hasil hipotesis

¹ Aurelia Potu, "Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado."

yang ternyata nilai t_{hitung} lebih besar jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} ($5,661 > 2,006$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga hipotesis kedua diterima, bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan.

Hal ini memberikan bukti bahwa komunikasi akan mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin meningkat komunikasi maka kinerja karyawan juga meningkat. Penelitian yang dilakukan oleh Srimiatun dan Triana Prihatinta tahun 2017 yang berjudul Pengaruh Komunikasi dan Konflik terhadap Kinerja Karyawan pada Tenaga Kependidikan Politeknik Negeri Madiun. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, hasil dari penelitiannya dapat disimpulkan bahwa komunikasi dan konflik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi hasil regresi adalah 0,503 artinya bahwa variabel komunikasi dan konflik menjelaskan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan sebesar 50,3%. Secara parsial, ternyata variabel komunikasi memiliki pengaruh yang dominan dibandingkan variabel konflik.² Pada penelitian ini juga komunikasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian Konveksi Lida Jaya Kudus dapat meningkatkan strategi komunikasi ini untuk meningkatkan kinerja karyawan.

3. Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji F diperoleh F_{hitung} sebesar 45,625 dengan nilai signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($45,625 > 3,17$) sehingga H_0 ditolak, artinya kepemimpinan dan komunikasi secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

² Srimiatun dan Triana Prihatinta, "Pengaruh Komunikasi dan Konflik terhadap Kinerja Karyawan pada Tenaga Kependidikan Politeknik Negeri Madiun."

Dalam penelitian ini hasil analisis regresi linier berganda (*linear multiple regression*) yang dinotasikan dengan Adjusted R Square besarnya 0,623, ini berarti variabel kepemimpinan (X_1) dan komunikasi (X_2) yang diturunkan dalam model sebesar 62,3% atau dengan kata lain sumbangan efektif (kontribusi) variabel independen terhadap tingkat kinerja karyawan (Y) sebesar 37,7%. Jadi sisanya sebesar 37,7% variabel kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

