

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat Perusahaan CV. Sinar Jaya Mandiri

CV. Sinar Jaya Mandiri, merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang industri pengolahan limbah padat Non B3 (Bahan Beracun dan Berbahaya). Perusahaan ini telah berdiri selama 3 tahun tepatnya pada bulan Desember 2018 dan memiliki surat ijin mendirikan bangunan dengan Nomor 502.5/466/XII/IMB/2018 dengan luas lahan sebesar 1976 m² dengan luas bangunan sebesar 579,6 m². Lokasinya di Desa Singorojo RT 01, RW 02, Kecamatan Mayong, Kabupaten Jepara.¹

Industri alas sepatu dalam jangka waktu 5 (lima) tahun terakhir berkembang pesat di wilayah Jawa Tengah khususnya di Kabupaten Jepara dan sekitarnya. Dengan berkembangnya industri alas sepatu di Kabupaten Jepara maka sebagai konsekuensi logis proses produksi maka akan timbul limbah produksi terutama limbah padat yang bersifat tidak beracun dan berbahaya. Bahan baku utama pada industri alas sepatu yaitu menggunakan material berbahan *ethylene vinyl acetate* (EVA) yang kemudian diolah menjadi material yang disebut sebagai phylon.

Limbah phylon tersebut masih memiliki manfaat dan nilai ekonomis jika dilakukan daur ulang. Perusahaan ini bekerja sama dengan berbagai perusahaan yang bergerak dalam industri alas sepatu seperti: PT. Handal Sukses Karya, PT. Sung Shin Advance Indonesia, PT. Selalu Cinta Indonesia dan PT. Hwaseung Indonesia. Dengan demikian adanya CV. Sinar Jaya Mandiri sebagai perusahaan yang khusus dalam pengelolaan dan penampungan limbah padat yang dihasilkan dari industri alas sepatu tersebut dengan mengolah bahan phylon menjadi lipatan phylon yang kemudian digunakan sebagai bahan dalam pembuatan sandal. Hasil dari olahan phylon ini yang kemudian dijual berdasarkan permintaan konsumen.

¹ Dokumen Pengelolaan Lingkungan Hidup (DPLH) CV. Sinar Jaya Mandiri, hlm 1-3.

2. Visi dan Misi CV. Sinar Jaya Mandiri

a) Visi

Menjadi salah satu perusahaan terkemuka dibidang pengolahan limbah padat, dengan pengelolaan yang profesional, serta bertanggung jawab terhadap lingkungan untuk menjaga kelestarian sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku.

b) Misi

Sebagai perusahaan dibidang penampungan dan pengelola limbah padat yang dikelola secara profesional serta mampu memenuhi tuntutan pasar dengan mengutamakan kepuasan customer.

3. Jam Operasional CV. Sinar Jaya Mandiri

Jam Operasional CV. Sinar Jaya Mandiri berjalan dalam dua Shift untuk memaksimalkan produksinya. Berikut ini jam operasional di CV. Sinar Jaya Mandiri:

Tabel 4.1 Jam Operasional CV. Sinar Jaya Mandiri

HARI KERJA	SHIFT	JAM KERJA		
		MASUK	PULANG	ISTIRAHAT
SENIN		08.00	16.00	12.00 – 13.00
-				
KAMIS	I			
JUMAT		08.00	16.00	11.30 – 13.00
SABTU		08.00	15.00	12.00 – 13.00
SENIN		20.00	04.00	00.00 – 01.00
-				
KAMIS	II			
JUMAT		20.00	04.00	00.00 – 01.00
SABTU		20.00	02.00	00.00 – 01.00

Sumber : CV. Sinar Jaya Mandiri

4. Alokasi Tenaga Kerja Operasional CV. Sinar Jaya Mandiri

Tenaga kerja berperan penting dan menentukan berjalannya suatu perusahaan. CV. Sinar Jaya Mandiri melakukan penerimaan tenaga kerja dengan mengutamakan pekerja lokal Kabupaten Jepara khususnya dari Kecamatan Mayong. Hal ini bertujuan dapat menyerap kebutuhan tenaga kerja lokal. Adapun tenaga kerja pada CV. Sinar Jaya Mandiri adalah sebagai berikut:²

² Dokumen Pengelolaan Lingkungan Hidup (DPLH) CV. Sinar Jaya Mandiri, hlm 11 – 15.

Tabel 4.2 Alokasi Tenaga Kerja Operasional CV. Sinar Jaya Mandiri

Klasifikasi Pekerjaan	Jenis Kelamin		Jumlah (Orang)	Penduduk
	Laki-Laki	Perempuan		
Staf	1	3	4	Lokal
Mekanik	3	-	3	Lokal
Pekerja Umum	4	9	13	Lokal
Operator Mesin penggiling	32	-	32	Lokal
Operator Mesin Pencacah	13	-	13	Lokal
Jumlah	53	12	65	

Sumber : CV. Sinar Jaya Mandiri

B. Gambaran Umum Responden

1. Deskripsi Identitas Responden

Identitas responden dapat diartikan sebagai segala informasi pribadi yang berkaitan dengan responden secara langsung. Jumlah responden yang digunakan dalam penelitian merupakan keseluruhan karyawan yang bekerja pada CV. Sinar Jaya Mandiri yaitu 65 orang responden.

2. Jenis Kelamin Responden

Berikut ini merupakan data jenis kelamin karyawan pada CV. Sinar Jaya Mandiri:

Tabel 4.3 Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Total	Presentase
1	Laki – laki	53	81,5%
2	Perempuan	12	18,5%
Jumlah		65	100%

Sumber Data: Olah Data Primer, 2022

Berdasarkan pada data tabel 4.3 dapat diperoleh informasi bahwa karyawan yang bekerja pada CV. Sinar Jaya Mandiri terdapat 65 orang dengan jumlah pekerja yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 53 orang dengan presentase 81,5%. Sedangkan karyawan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 12 orang dengan presentase 18,5%. Oleh karena itu, dapat disimpulkan

bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan yang berjenis kelamin laki-laki.

3. Usia Responden

Data mengenai usia responden dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.4 Usia Responden

No	Usia	Total	Presentase
1	20 – 25 Tahun	14	21,5%
2	26 – 35 Tahun	19	29,2%
3	>35 Tahun	32	49,3%
Jumlah		65	100%

Sumber Data: Olah Data Primer, 2022

Dari data tabel 4.4 tersebut dapat diketahui bahwa usia dari keseluruhan responden sebanyak 65 orang, terdapat 14 orang karyawan yang berusia antara 20 – 25 tahun dengan presentase sebesar 21,5%, dengan usia 26 – 35 tahun sebanyak 19 orang dengan presentase 29,2%, sedangkan usia yang >35 tahun sebanyak 32 orang dengan presentase 49,3%. Jadi dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan yang berusia >35 tahun.

4. Pendidikan Responden

Berikut ini merupakan data status pendidikan terakhir karyawan CV. Sinar Jaya Mandiri:

Tabel 4.5 Pendidikan Terakhir Responden

No	Pendidikan Terakhir	Total	Presentase
1	SD	27	41,5%
2	SMP	17	26,2%
3	SMA	18	27,7%
4	Sarjana	3	4,6%
Jumlah		65	100%

Sumber Data: Olah Data Primer, 2022

Berdasarkan data pada tabel 4.5, dapat disimpulkan bahwa mayoritas status pendidikan karyawan CV. Sinar Jaya Mandiri yaitu tingkat SD dengan jumlah 27 orang dengan presentase 41,5%, selain itu karyawan yang memiliki pendidikan terakhir SMP dengan jumlah 17 orang dengan presentase sebesar 26,2%, juga terdapat status pendidikan terakhir karyawan dengan tingkat SMA sebanyak 18 orang dengan presentase sebesar 27,7% dan pada tingkat sarjana terdapat 3 orang karyawan dengan presentase sebesar 4,6%.

5. Masa Kerja Responden

Berikut ini merupakan data mengenai masa kerja karyawan CV. Sinar Jaya Mandiri:

Tabel 4.6 Masa Kerja Responden

No	Masa Kerja	Total	Presentase
1	< 1 Tahun	2	3,1%
2	1 – 2 tahun	22	33,8%
3	>2 Tahun	41	63,1%
Jumlah		65	100%

Sumber Data: Olah Data Primer, 2022

Dari tabel 4.6 tersebut dapat dijelaskan bahwa masa kerja karyawan CV. Sinar Jaya Mandiri mayoritas adalah karyawan yang telah bekerja selama >2 tahun dengan jumlah 41 orang dengan presentase 63,1%, sedangkan karyawan yang masa kerjanya 1 – 2 tahun berjumlah 22 orang dengan presentase sebesar 33,8% dan karyawan baru dengan masa kerja <1 tahun hanya berjumlah 2 orang dengan presentase sebesar 3,1%.

C. Hasil Analisis Data

1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Hasil Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengukur ketepatan instrumen yang digunakan dalam penelitian. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan antara nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, nilai r_{tabel} dapat diketahui dari rumus $(df) = n - 2$, dalam hal ini nilai “n” yang dimaksud adalah jumlah sample.³ Dalam penelitian ini jika dihitung nilai $((df) = 65 - 2 = 63)$ dengan tingkat signifikansi 5% adalah 0,244. Hasil uji validitas dari masing – masing instrumen variabel dalam penelitian ini sebagai berikut:

³ Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariati dengan Program IBM SPSS* (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2018), 51.

1) Gaya Kepemimpinan(X1)

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan(X1)

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	GAYA KEPEMIMPINAN
X1.1	Pearson Correlation	1	,442**	,512**	,335**	,258*	,258*	,653**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,006	,038	,038	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65
X1.2	Pearson Correlation	,442**	1	,338**	,325**	,307*	,307*	,636**
	Sig. (2-tailed)	,000		,006	,008	,013	,013	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65
X1.3	Pearson Correlation	,512**	,338**	1	,529**	,168	,168	,646**
	Sig. (2-tailed)	,000	,006		,000	,181	,181	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65
X1.4	Pearson Correlation	,335**	,325**	,529**	1	,351**	,351**	,707**
	Sig. (2-tailed)	,006	,008	,000		,004	,004	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65
X1.5	Pearson Correlation	,258*	,307*	,168	,351**	1	1,000**	,757**
	Sig. (2-tailed)	,038	,013	,181	,004		,000	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65
X1.6	Pearson Correlation	,258*	,307*	,168	,351**	1,000**	1	,757**
	Sig. (2-tailed)	,038	,013	,181	,004	,000		,000
	N	65	65	65	65	65	65	65
GAYA KEPEMIMPINAN	Pearson Correlation	,653**	,636**	,646**	,707**	,757**	,757**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	65	65	65	65	65	65	65

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: Hasil Olah Data Primer Dengan SPSS, 2022

Dari tabel 4.7 tersebut dapat dilihat bahwa nilai *pearson correlation* dari masing-masing instrumen pada variabel gaya kepemimpinan(X1) yaitu $r_{hitung} \geq r_{tabel}$. Maka dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa r_{hitung} lebih dari r_{tabel} sebesar 0,244 maka variabel gaya kepemimpinan dinyatakan valid.

2) Lingkungan Kerja(X2)

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja(X2)

		Correlations						LINGKUNGAN KERJA
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	
X2.1	Pearson Correlation	1	,461**	,685**	,155	,428**	,555**	,795**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,218	,000	,000	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65
X2.2	Pearson Correlation	,461**	1	,673**	,348**	,473**	,359**	,799**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,005	,000	,003	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65
X2.3	Pearson Correlation	,685**	,673**	1	,273*	,404**	,443**	,839**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,028	,001	,000	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65
X2.4	Pearson Correlation	,155	,348**	,273*	1	,040	,097	,432**
	Sig. (2-tailed)	,218	,005	,028		,752	,442	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65
X2.5	Pearson Correlation	,428**	,473**	,404**	,040	1	,400**	,646**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,752		,001	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65
X2.6	Pearson Correlation	,555**	,359**	,443**	,097	,400**	1	,679**
	Sig. (2-tailed)	,000	,003	,000	,442	,001		,000
	N	65	65	65	65	65	65	65
LINGKUNGAN KERJA	Pearson Correlation	,795**	,799**	,839**	,432**	,646**	,679**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	65	65	65	65	65	65	65

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: Hasil Olah Data Primer Dengan SPSS, 2022

Dari tabel 4.8 tersebut dapat dilihat bahwa nilai *pearson correlation* dari masing-masing instrumen pada variabel lingkungan kerja(X2) yaitu $r_{hitung} \geq r_{tabel}$. Maka dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa r_{hitung} lebih dari r_{tabel} sebesar 0,244 maka variabel lingkungan kerja dinyatakan valid.

3) Disiplin Kerja

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja(X3)

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	DISIPLIN KERJA
X3.1	Pearson Correlation	1	,479**	,671**	,538**	,387**	,666**	,773**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,001	,000	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65
X3.2	Pearson Correlation	,479**	1	,537**	,763**	,466**	,536**	,804**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65
X3.3	Pearson Correlation	,671**	,537**	1	,490**	,507**	,990**	,861**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65
X3.4	Pearson Correlation	,538**	,763**	,490**	1	,478**	,508**	,804**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65
X3.5	Pearson Correlation	,387**	,466**	,507**	,478**	1	,497**	,694**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000		,000	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65
X3.6	Pearson Correlation	,666**	,536**	,990**	,508**	,497**	1	,862**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	65	65	65	65	65	65	65
DISIPLIN KERJA	Pearson Correlation	,773**	,804**	,861**	,804**	,694**	,862**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	65	65	65	65	65	65	65

** .Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil Olah Data Primer Dengan SPSS, 2022

Dari tabel 4.9 tersebut dapat dilihat bahwa nilai *pearson correlation* dari masing-masing instrumen pada variabel disiplin kerja(X3) yaitu $r_{hitung} \geq r_{tabel}$. Maka dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa r_{hitung} lebih dari r_{tabel} sebesar 0,244 maka variabel disiplin kerja dinyatakan valid.

4) Kinerja Karyawan(Y1)

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan(Y1)

		Correlations						KINERJA KARYAWAN
		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	
Y1.1	Pearson Correlation	1	,538**	,321**	,393**	,604**	,401**	,707**
	Sig. (2-tailed)		,000	,009	,001	,000	,001	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65
Y1.2	Pearson Correlation	,538**	1	,287*	,477**	,666**	,624**	,787**
	Sig. (2-tailed)	,000		,020	,000	,000	,000	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65
Y1.3	Pearson Correlation	,321**	,287*	1	,439**	,512**	,538**	,688**
	Sig. (2-tailed)	,009	,020		,000	,000	,000	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65
Y1.4	Pearson Correlation	,393**	,477**	,439**	1	,558**	,476**	,736**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000		,000	,000	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65
Y1.5	Pearson Correlation	,604**	,666**	,512**	,558**	1	,493**	,848**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65
Y1.6	Pearson Correlation	,401**	,624**	,538**	,476**	,493**	1	,777**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000	,000		,000
	N	65	65	65	65	65	65	65
KINERJA KARYAWAN	Pearson Correlation	,707**	,787**	,688**	,736**	,848**	,777**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	65	65	65	65	65	65	65

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: Hasil Olah Data Primer Dengan SPSS, 2022

Dari tabel 4.10 tersebut dapat dilihat bahwa nilai *pearson correlation* dari masing-masing instrumen pada variabel kinerja karyawan yaitu $r_{hitung} \geq r_{tabel}$. Maka dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa r_{hitung} lebih dari r_{tabel} sebesar 0,244 maka variabel kinerja karyawan dinyatakan valid.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas bertujuan untuk menjamin instrumen yang digunakan menunjukkan konsistensi jika digunakan berkali-kali. Berikut merupakan tabel hasil uji reliabilitas dari masing-masing instrument yang digunakan dalam penelitian ini:

1) Gaya Kepemimpinan(X1)

Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,784	,784	6

Sumber: Hasil Olah Data Primer Dengan SPSS, 2022

Pada tabel 4.11 tersebut dapat disimpulkan bahwa pada variabel gaya kepemimpinan(X1) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,784. Dimana nilai 0,784 ini lebih besar dari tingkat signifikansi sebesar 0,60. Maka pada variabel gaya kepemimpinan(X1) ini dinyatakan reliabel.

2) Lingkungan Kerja(X2)

Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja(X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,799	,791	6

Sumber: Hasil Olah Data Primer Dengan SPSS, 2022

Pada tabel 4.12 tersebut dapat disimpulkan bahwa pada variabel lingkungan kerja(X2) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,799. Dimana nilai 0,799 ini lebih besar dari tingkat signifikansi sebesar 0,60. Maka pada variabel lingkungan kerja(X2) ini dinyatakan reliabel.

3) Disiplin Kerja(X3)

Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja(X3)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,885	,887	6

Sumber: Hasil Olah Data Primer Dengan SPSS, 2022

Pada tabel 4.13 tersebut dapat disimpulkan bahwa pada variabel disiplin kerja(X3) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,885. Dimana nilai 0,885 ini lebih besar dari tingkat signifikansi sebesar 0,60. Maka pada variabel disiplin kerja(X3) ini dinyatakan reliabel.

4) Kinerja Karyawan(Y1)

Tabel 4.14 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan(Y1)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,852	,851	6

Sumber: Hasil Olah Data Primer Dengan SPSS, 2022

Pada tabel 4.14 tersebut dapat disimpulkan bahwa pada variabel kinerja karyawan(Y1) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,852. Dimana nilai 0,852 ini lebih besar dari tingkat signifikansi sebesar 0,60. Maka pada variabel kinerja karyawan(Y1) ini dinyatakan reliabel.

2. Hasil Uji Asumsi Klasik**a. Hasil Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi yang digunakan terdapat korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak

memiliki korelasi antar variabel independen.⁴ Untuk mengetahui jika terjadi gejala multikolinearitas dengan melihat nilai tolerance method dan VIF. Jika nilai tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF $< 10,00$, maka dapat dikatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas. Berikut ini merupakan hasil dari perhitungan nilai tolerance dan VIF dalam penelitian ini:

Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6,550	3,086		2,123	,038		
	GAYA KEPEMIMPINAN	,380	,140	,320	2,704	,004	,665	1,503
	LINGKUNGAN KERJA	,144	,128	,250	2,591	,003	,534	1,874
	DISIPLIN KERJA	,253	,087	,339	2,921	,005	,690	1,449

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hasil Olah Data Primer Dengan SPSS, 2022

Dari tabel 4.15 tersebut, dapat dilihat bahwa nilai tolerance pada variabel gaya kepemimpinan(X1) yaitu, 0,665, nilai tolerance variabel lingkungan kerja(X2) yaitu 0,534, dan nilai tolerance pada variabel disiplin kerja(X3) yaitu 0,690. Dari ketiga variabel tersebut bahwa nilai tolerance $> 0,10$. Sedangkan untuk nilai VIF untuk variabel gaya kepemimpinan(X1) 1,503, nilai VIF variabel lingkungan kerja(X2) 1,874, dan nilai VIF untuk variabel disiplin kerja 1,449. Dari ketiga variabel tersebut nilai VIF lebih kecil dari 10,00.

Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antar variabel independen atau dapat diartikan juga tidak ada korelasi antar variabel gaya kepemimpinan(X1), lingkungan kerja(X2), disiplin kerja(X3).

⁴ Ce Gunawan, *Mahir Menguasai SPSS Praktik Mengolah Data Penelitian* (Yogyakarta: CV. Budi Utama, 2020), 119, diakses pada 26 Februari 2022 https://books.google.com/books?id=babXDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Ce+Gunawan,+Mahir+Menguasai+SPSS+Praktik+Mengolah+Data+Penelitian&hl=id&newbks=1&newbks_redir=1&sa=X&ved=2ahUKEwi8mdPzt6n2AhUplNgFHePBArwQ6AF6BAgIEAI

b. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya kesamaan varian dari nilai residual pada model regresi. Model regresi yang baik ditandai dengan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Untuk mengetahui gejala heteroskedastisitas perhatikan tabel berikut ini:

Tabel 4.16 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,790	1,640		2,921	,005
	GAYA KEPEMIMPINAN	-,010	,075	-,020	-,132	,896
	LINGKUNGAN KERJA	-,054	,068	-,134	-,799	,427
	DISIPLIN KERJA	-,053	,046	-,170	-1,148	,255

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Hasil Olah Data Primer Dengan SPSS, 2022

Dari tabel 4.16 tersebut dapat disimpulkan bahwa pada model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas karena nilai signifikansi $> 0,05$, dengan keterangan berikut ini:

- a. Variabel gaya kepemimpinan(X1) memiliki nilai signifikansi 0,896, nilai tersebut lebih besar dari 0,05.
- b. Variabel lingkungan kerja(X2) memiliki nilai signifikansi 0,427, nilai tersebut lebih besar dari 0,05.
- c. Variabel disiplin kerja(X3) memiliki nilai signifikansi 0,255, nilai tersebut lebih besar dari 0,05.

c. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas pada dasarnya bertujuan untuk mengetahui apakah residual pada model regresi berdistribusi normal atau tidak normal. Uji normalitas dapat dikatakan normal jika nilai Signifikan $> 0,05$. Berikut merupakan hasil uji normalitas:

**Tabel 4.17 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,47878123
Most Extreme Differences	Absolute	,074
	Positive	,052
	Negative	-,074
Test Statistic		,074
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil Olah Data Primer Dengan SPSS, 2022

Dari tabel 4.17 tersebut, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari hasil penelitian ini sebesar 0,200, nilai ini lebih besar dari tingkat signifikansi yang dijadikan pedoman yaitu sebesar 0,05. Maka dengan demikian dapat dinyatakan bahwa nilai residul pada model regresi dalam penelitian ini berdistribusi normal.

3. Hasil Uji Statistik

a. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda bertujuan untuk mengetahui seberapa besar nilai pengaruh antara dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan CV. Sinar Jaya Mandiri. Berikut merupakan tabel hasil uji regresi berganda:

Tabel 4.18 Tabel Uji Analisis Regresi Berganda**Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	6,550	3,086		2,123	,038
	GAYA KEPEMIMPINAN	,380	,140	,320	2,704	,004
	LINGKUNGAN KERJA	,144	,128	,250	2,591	,003
	DISIPLIN KERJA	,253	,087	,339	2,921	,005

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hasil Olah Data Primer Dengan SPSS, 2022

Berdasarkan dari tabel 4.18 tersebut dapat dilihat nilai constanta (nilai α) sebesar 6,550, nilai gaya kepemimpinan($\beta_1 X_1$) sebesar 0,380, untuk nilai lingkungan kerja($\beta_2 X_2$) sebesar 0,144, dan untuk nilai disiplin kerja($\beta_3 X_3$) sebesar 0,253. Sehingga dapat diperoleh nilai regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 6,550 + 0,380X_1 + 0,144X_2 + 0,253X_3 + e$$

1. Nilai konstanta bernilai 6,550 yang artinya berpengaruh positif. Jika variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja dianggap bisa berubah, maka akan memberikan peningkatan pada kinerja karyawan pada CV. Sinar Jaya Mandiri.
2. Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,380 artinya mempunyai arah positif berarti apabila gaya kepemimpinan mengalami peningkatan, maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan pada CV. Sinar Jaya Mandiri sebesar 0,380.
3. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,144 artinya mempunyai arah positif berarti apabila lingkungan kerja mengalami peningkatan, maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan pada CV. Sinar Jaya Mandiri sebesar 0,144.
4. Koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,253, artinya mempunyai arah positif berarti apabila disiplin kerja mengalami peningkatan, maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan pada CV. Sinar Jaya Mandiri sebesar 0,253.

b. Uji T (Parsial)

Uji T bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antar variabel independen. Untuk mengetahui nilai tabel distribusi t atau t tabel maka terlebih dahulu menentukan derajat kebebasan (df) dengan rumus $df = n - k - 1$, berarti dapat dituliskan dalam penelitian ini nilai (df) = $65 - 3 - 1$, maka menghasilkan nilai df 61, dengan tingkat signifikansi sebesar 5% yaitu 1,999. Berikut merupakan hasil uji t:

Tabel 4.19 Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,550	3,086		2,123	,038
	GAYA KEPEMIMPINAN	,380	,140	,320	2,704	,004
	LINGKUNGAN KERJA	,144	,128	,250	2,591	,003
	DISIPLIN KERJA	,253	,087	,339	2,921	,005

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hasil Olah Data Primer Dengan SPSS, 2022

Berdasarkan pada tabel 4.19 tersebut maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1) Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Hasil dari pengujian statistik secara parsial tersebut pada pengujian variabel gaya kepemimpinan(X1) memperoleh hasil sebesar 2,704. Yang berarti $T_{hitung} < T_{tabel}$ ($2,704 > 1,999$) dengan nilai sig ($0,004 \leq 0,05$). Hal ini dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian variabel gaya kepemimpinan(X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil dari pengujian statistik secara parsial tersebut pada pengujian variabel lingkungan kerja(X2) memperoleh hasil sebesar 2,591. Yang berarti $T_{hitung} < T_{tabel}$ ($2,591 > 1,999$) dengan nilai sig ($0,003 \leq 0,05$). Hal ini dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian variabel lingkungan

kerja(X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil dari pengujian statistik secara parsial tersebut pada pengujian variabel disiplin kerja(X3) memperoleh hasil sebesar 2,921. Yang berarti $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($2,921 > 1,999$) dengan nilai sig ($0,005 \leq 0,05$). Hal ini dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Uji F (Simultan)

Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama – sama terhadap variabel dependen. Syarat untuk terjadinya pengaruh secara simultan adalah nilai signifikansi $\leq 0,05$ dan dengan melihat nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka dapat dikatakan terdapat pengaruh secara bersama-sama dari variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam menentukan F_{tabel} dapat dicari pada derajat kebebasan yang pertama untuk pembilang dengan menggunakan rumus ketentuan $df = (k-1)$, $df = (4-1) = 3$, dan dengan menggunakan nilai df yang ke dua sebagai penyebut dengan rumus $df = (n-k)$ yaitu $df = (65-4) = 61$. Sehingga nilai F_{tabel} dalam penelitian ini sebesar 2,76. Berikut merupakan tabel hasil peroleh nilai F_{hitung} dalam penelitian ini:

Tabel 4.20 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	298,207	3	99,402	15,420	,000 ^b
	Residual	393,239	61	6,447		
	Total	691,446	64			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA

Sumber: Hasil Olah Data Primer Dengan SPSS, 2022

Dari hasil tabel 4.20 tersebut menyatakan nilai signifikansi menunjukkan nilai sebesar 0,000 yang artinya $< 0,05$, dengan memperoleh hasil nilai ($F_{hitung} > F_{tabel}$), yaitu

sebesar ($15,420 > 2,76$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Sinar Jaya Mandiri

d. Uji Koefisiensi Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen. Untuk mengetahui koefisien determinasi dapat diketahui dari Adjusted R Square dimana nilai koefisien antara 0 sampai 1 dikatakan baik dan jika mendekati angka 1 maka nilai Adjusted E Square semakin baik.

Tabel 4.21 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,657 ^a	,431	,403	2,539

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hasil Olah Data Primer Dengan SPSS, 2022

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel 4.21 tersebut dapat diketahui bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,431% atau 43,1%. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan selaku variabel terikat sebesar 43,1%, sedangkan sisanya sebesar 56,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

G. Pembahasan

Pembahasan dalam penelitian ini menjelaskan mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Sinar Jaya Mandiri

Gaya Kepemimpinan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil perhitungan koefisien

regresi sebesar 0,380 dan dengan hasil nilai T_{hitung} sebesar 2,704 dengan tingkat signifikansi 0,004 lebih kecil dari 0,05. Nilai koefisien beta yang positif yang berarti bahwa berbagai item indikator yang terdapat di dalam variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan CV. Sinar Jaya Mandiri.

Hasil penelitian ini berarti bahwa gaya kepemimpinan memberikan pengaruh yang besar dalam peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu, pimpinan diharapkan untuk selalu memberikan arahan, contoh sikap yang baik yang dapat menjadi panutan untuk para bawahannya. Sehingga dalam proses mempengaruhi para bawahannya untuk mencapai target dan tujuan perusahaan dapat berjalan dengan mudah. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan M.H Matondang dalam bukunya Fatahullah Jurdi yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola sikap dan perilaku yang ditunjukkan oleh pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya.⁵

Penelitian ini mendukung dan searah dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Karnila Ali dan Didiek Wijaya Agustian yang meneliti tentang “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan (Di Rumah Sakit Muhammadiyah Metro)” menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.⁶

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Sinar Jaya Mandiri

Lingkungan Kerja terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil perhitungan koefisien regresi sebesar 0,144 dan dengan hasil nilai T_{hitung} sebesar 2,591 dengan tingkat signifikan 0,003 lebih kecil dari 0,05. Nilai koefisien beta yang positif yang berarti bahwa berbagai item dalam indikator yang terdapat dalam variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan CV. Sinar Jaya Mandiri.

⁵Fatahullah Jurdi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Pengelolaan SDM Berkualitas dan Berdaya Saing* (Jawa Timur: Intrans Publishing, 2018), 143.

⁶ Karnila Ali dan Didiek Wijaya Agustian, “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Muhammadiyah Metro,” *Jurnal Ilmiah FE-UMM Vol. 12 No.2*, (2018): 7.

Hasil penelitian ini berarti bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh dalam kinerja karyawan. Oleh karena itu perusahaan harus selalu memberikan kenyamanan dan keamanan pada lingkungan kerja sehingga karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Meskipun lingkungan kerja tidak melakukan aktivitas kerja secara langsung namun lingkungan kerja dapat memberikan dampak yang cukup besar terhadap karyawan yang sedang melakukan pekerjaannya. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Lestari et al, dalam bukunya Mukson yang menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas sehari-hari yang mampu memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal.⁷

Penelitian ini mendukung dan searah dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yuli Yantika, dkk., melakukan peneliti tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso) menyatakan hasil penelitiannya bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.⁸

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Sinar Jaya Mandiri.

Disiplin kerja terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan hasil koefisien regresi sebesar 0,253 dan dengan hasil nilai T_{hitung} sebesar 2,921 dengan nilai signifikansi sebesar 0,005 lebih kecil dari 0,05. Nilai koefisien beta yang positif yang berarti bahwa berbagai item dalam indikator yang terdapat dalam variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan CV. Sinar Jaya Mandiri.

Hasil penelitian ini berarti bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh dalam kinerja karyawan sebesar 25,3%. Oleh karena itu, perusahaan harus mempertahankan kedisiplinan karyawannya

⁷ Mukson, dkk., *Lingkungan Kerja Orientasi Kewirausahaan Kinerja UMKM Melalui Komitmen Organisasi* (Klaten: Lakeisha, 2020), 68, di akses pada 12 Januari 2022, https://books.google.com/books?id=SLtHEAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Lingkungan+Kerja+Orientasi+Kewirausahaan+Kinerja+UMKM+Melalui+Komitmen+Organisasi&hl=id&newbks=1&newbks_redir=1&sa=X&ved=2ahUKEwjttdeSo_z2AhXA4zgGHY9PDicQ6AF6BAgFEAI

⁸ Yuli Yantika, dkk., “Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso),” *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia* Vol.4 No.2, (2018): 174.

agar tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan tujuan perusahaan. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Singodimedjo yang menyatakan bahwa disiplin kerja sebagai sikap kesiapan dan kerelaan karyawan mengikuti dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di perusahaan.

Hasil penelitian ini mendukung dan searah dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Bachtiar Arifudin Husain meneliti tentang “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro)” menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.⁹

4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Karyawan Pada Perusahaan CV. Sinar Jaya Mandiri

Berdasarkan hasil penelitian secara simultan, memperoleh hasil nilai F_{hitung} sebesar 15,420 nilai ini lebih besar dari F_{tabel} sebesar 2,76. Maka variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi pada variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,380, nilai koefisien regresi pada variabel lingkungan kerja sebesar 0,144, sedangkan nilai koefisien regresi pada variabel disiplin kerja sebesar 0,253.

Dalam penelitian ini nilai koefisien regresi tertinggi terdapat dalam variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,380 yang berarti ketika gaya kepemimpinan meningkat maka akan diikuti dengan kinerja karyawan yang meningkat sebesar 38%. Selain gaya kepemimpinan terdapat juga variabel lingkungan kerja yang mana bila lingkungan kerja meningkat maka akan diikuti dengan kinerja karyawan yang meningkat dengan peningkatan sebesar 14,4%. Disamping itu disiplin kerja menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 0,253 dimana hal ini berarti ketika kinerja karyawan meningkat maka variabel disiplin kerja cenderung mengalami peningkatan sebesar 25,3%. Penyebab naik turunnya kinerja karyawan merupakan hal yang sering terjadi dalam perusahaan. Dalam hal ini diharapkan perusahaan untuk lebih memperhatikan dan menganalisa faktor-faktor yang menjadi penyebab peningkatan kinerja karyawan agar dalam bekerja karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang dilakukan

⁹ Bachtiar Arifudin Husain, “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro),” *Jurnal Disrupsi Bisnis* Vol.1 No.1, (2018): 1.

dengan optimal dan kondusif sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Hasil penelitian ini mendukung dan searah dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Achyas Hidayat & Farida Elmi dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Di PT. Gapura Angkasa Cabang Bandara Halim Perdana Kusuma Jakarta” dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara bersama antara gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.¹⁰



¹⁰ Achyas Hidayat Purwaganda & Farida Elmi, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Di PT. Gapura Angkasa Cabang Bandara Halim Perdana Kusuma Jakarta” Jurnal Sains Terapan Pariwisata Vol.4 No.3, (2019): 1.