

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah berdirinya UD. Jaya Abadi Kabupaten Probolinggo

UD. Jaya Abadi Kabupaten Probolinggo ini didirikan pada tahun 2002 terletak di Desa Jorong Kecamatan Leces Kabupaten Probolinggo, pemilik UD. Jaya Abadi Kabupaten Probolinggo ini bernama Ahmad Sidik, awalnya Bapak Ahmad Sidik ini hanya seorang karyawan penjahit di desanya yang terletak di Desa Jorong Kecamatan Leces. Setelah kurang lebih selama 3 tahun menjadi karyawan, pada akhirnya Bapak Ahmad Sidik mempunyai inisiatif untuk membuka usaha sendiri. Dengan bermodalkan 1 unit mesin jahit dan uang sebesar 750 ribu, Bapak Ahmad Sidik mulai menjalankan usahanya dengan memproduksi seragam sekolah. Pada awalnya Bapak Ahmad Sidik membuka usahanya hanya berdua dengan istrinya.

Seiring berjalannya waktu UD. Jaya Abadi Kabupaten Probolinggo ini berkembang dan permintaan mulai meningkat sehingga Bapak Ahmad Sidik merekrut 2 karyawan, karyawan yang direkrut merupakan saudara dari Bapak Ahmad Sidik sendiri. Setelah itu, berjalan beberapa tahun UD. Jaya Abadi Kabupaten Probolinggo ini berkembang dengan pesat sehingga sudah memiliki 13 karyawan pada tahun 2014, dan sampai saat ini UD. Jaya Abadi Kabupaten Probolinggo memasarkan produknya di berbagai tempat, mulai dari pasar tradisional dan dijual di sekitar daerah tempat

tinggalnya sendiri. UD. Jaya Abadi Kabupaten Probolinggo juga menerima pesanan dari sekolah-sekolah yang berada di sekitar lingkungannya yaitu di Desa Jorong dan Desa tetangga, dan sudah banyak *reseller* yang datang dari beberapa Daerah di Kota dan Kabupaten Probolinggo yang mengambil produk disini untuk dijual kembali.

Seiring dengan berjalannya waktu, UD. Jaya Abadi Kabupaten Probolinggo menginginkan agar kinerja karyawannya menjadi lebih baik sehingga dapat memenuhi permintaan dari pelanggannya, hal tersebut dapat meningkatkan loyalitas pelanggannya. Peningkatan kinerja karyawan, dapat dicapai salah satunya dengan meningkatkan motivasi antar karyawan, juga menerapkan gaya kepemimpinan yang baik serta pemberian kompensasi yang layak bagi setiap karyawan. Hal tersebut diharapkan dapat mempertahankan pelanggannya, sehingga jumlah penjualan pada UD. Jaya Abadi dapat meningkat. Apabila kinerja karyawannya baik maka akan menguntungkan bagi perusahaan dalam hal mencapai tujuannya dan hal tersebut akan menjadi poin lebih untuk dapat memenangkan persaingan dengan perusahaan serupa. Peningkatan kinerja karyawan pada UD. Jaya Abadi antara lain yaitu peningkatan kemampuan atau sikap, serta peningkatan motivasi kerja, penerapan gaya kepemimpinan yang baik, dan pemberian kompensasi yang layak bagi setiap karyawan, sehingga karyawan akan lebih maksimal dalam mengerjakan pekerjaannya.

4.1.2 Visi dan Misi UD. Jaya Abadi Kabupaten Probolinggo

1. Visi

Menjadi perusahaan yang bisa dipercaya dengan kualitas yang baik dan pelayanan yang professional.

2. Misi

- a. Memberikan layanan dan produk seragam terbaik kepada setiap pelanggan.
- b. Memiliki produk seragam berstandar internasional.
- c. Membentuk karyawan yang jujur, tulus, dan profesional.
- d. Memberikan manfaat bagi masyarakat sekitar

4.1.3 Tujuan Berdirinya UD. Jaya Abadi Kabupaten Probolinggo

Mendapatkan keuntungan yang digunakan sebagai sumber penghasilan yang digunakan untuk kelangsungan hidup pemilik :

1. Membuka lapangan pekerjaan untuk saudara pemilik perusahaan dan masyarakat disekitar perusahaan
2. Meningkatkan kesejahteraan daerah khususnya di Desa Jorong

4.1.4 Lokasi UD. Jaya Abadi Kabupaten Probolinggo

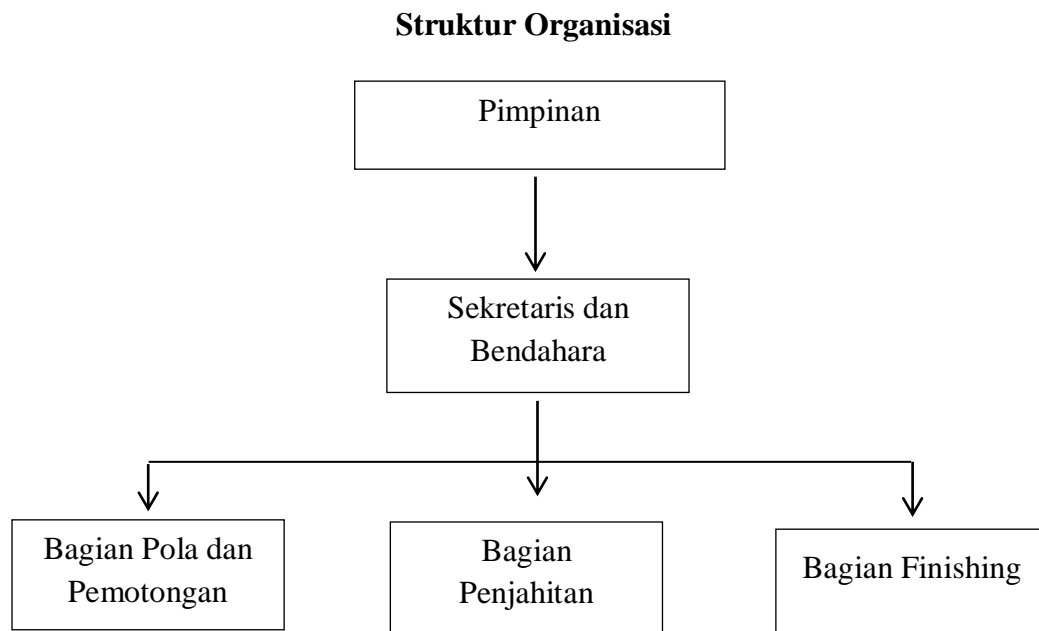
Lokasi perusahaan sangatlah penting bagi suatu perkembangan perusahaan. UD. Jaya Abadi ini terletak di RT 003/RW 004 Dusun Krajan II Desa Jorong Kecamatan Leces Kabupaten Probolinggo tepat berada di bagian selatan Pondok Pesantren AL-Amin. Lokasi perusahaan tersebut memiliki keuntungan, yaitu :

1. Penduduknya sangat padat, sehingga banyak masyarakat yang dapat langsung membeli pada UD tersebut.
2. Terdapat beberapa sekolah swasta yang dekat dengan lokasi perusahaan, sehingga sebagian pihak sekolah tersebut memesan seragam ke UD tersebut.

4.1.5 Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi adalah suatu sistem yang digunakan untuk mendefinisikan suatu hirarki dalam suatu organisasi. Ini mengidentifikasi setiap pekerjaan, fungsinya dan ke mana ia melapor ke dalam organisasi. Struktur ini dikembangkan untuk menetapkan bagaimana bisnis beroperasi dan membantu usaha dalam mencapai tujuannya untuk memungkinkan pertumbuhan di masa depan. Struktur diilustrasikan menggunakan bagan organisasi.

Struktur organisasi juga menentukan bagaimana informasi mengalir antar level dalam perusahaan. Memiliki struktur organisasi memungkinkan perusahaan untuk tetap efisien dan fokus. Jenis struktur yang digunakan UD. Jaya Abadi yaitu struktur organisasi fungsional, struktur fungsional memungkinkan adanya spesialisasi tingkat tinggi bagi karyawan, dan mudah diskalakan jika organisasi berkembang. Adapun gambaran strukturnya sebagai berikut pada UD. Jaya Abadi.



Gambar 2 : Struktur Organisasi UD. Jaya Abadi

Sumber Data : UD. Jaya Abadi Kabupaten Probolinggo, 2022

Keterangan :

1. Nama : Ahmad Sidik

Jabatan : Pimpinan

Deskripsi Kerja :

a. Memimpin dan mengontrol pelaksanaan operasional.

b. Membina, mengawasi, mengontrol, dan mengevaluasi kinerja bawahannya.

c. Memasarkan hasil produk yang sudah jadi.

d. Bertanggung jawab terhadap operasional dan kerusakan mesin.

2. Nama : Nur Hasanah, Widya Wati

Jabatan : Sekertaris dan Bendahara

- Deskripsi kerja :
- a. Mencatat pesanan dan mengontrol stok produk.
 - b. Mengatur keuangan, termasuk penggajian karyawan.
3. Nama : Lukman Hakim, Abdul Rahman, Agus, Jono, Wulan, Suro, Ayu, Amir.
- Jabatan : Bagian pola dan pemotongan
- Deskripsi kerja :
- a. Membuat pola yang telah di tentukan pada kain.
 - b. Memotong kain mengikuti pola yang telah ada.
4. Nama : Mus, Lilik, Asma, Warda, Biana, Ru, Fadila, Buni, Seho, Nurul, Mansur, Anggara, Wiwik, Jana, Nanik.
- Jabatan : Bagian Penjahitan
- Deskripsi kerja :
- a. Menjahit kain yang telah di potong sesuai dengan ketentuan produk.
 - b. Memasang cap atau logo sesuai dengan ketentuan.
5. Nama : Sanusi, Rofiah, Nur Siti, Udin, Doni, Lely, Dian, Saiful, Mustofa, Halim.
- Jabatan : *Finishing*
- Deskripsi kerja :

- a. Memasang kancing baju.
- b. Melakukan penyertikaan .
- c. Melakukan pembungkusan

4.1.6 Data Produksi UD. Jaya Abadi Kabupaten

Tabel 2
Data Produksi
UD. Jaya Abadi Kabupaten Probolinggo

NO	BULAN	2019 (Unit)	2020 (Unit)	2021 (Unit)	2022 (Unit)
1	JANUARI	1450	1500	1400	1390
2	FEBRUARI	1300	1450	1325	1400
3	MARET	1325	1420	1370	1375
Jumlah 3 Triwulan		4.075	4.370	4.095	4.140
4	APRIL	1250	1430	1350	1270
5	MEI	1450	1450	1320	-
6	JUNI	1400	1400	1390	-
Jumlah 3 Triwulan		4.100	4.280	4.060	-
7	JULI	1410	1395	1375	-
8	AGUSTUS	1400	1400	1350	-
9	SEPTEMBER	1390	1415	1360	-
Jumlah 3 triwulan		4.200	4.210	4.085	-
10	OKTOBER	1420	1450	1400	-
11	NOVEMBER	1400	1420	1450	-
12	DESEMBER	1500	1550	1430	-
Jumlah 3 Triwulan		4.320	4.420	4.280	-

Sumber data : Volume Produksi UD. Jaya Abadi Per Tahun 2022

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Deskripsi data Responden

Responden dalam penelitian Pengaruh Motivasi Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada UD. Jaya Abadi Kabupaten Probolinggo sebagaimana telah diuraikan terlebih dahulu bahwa responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada UD. Jaya Abadi Kabupaten Probolinggo sebanyak 35 orang. Adapun identitas responden dalam penelitian ini dapat kita lihat dari distribusi responden menurut jenis kelamin, usia, pendidikan, dan lama bekerja. Dapat dilihat pada uraian berikut :

Tabel 3
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah responden	Persentase
1	Laki-laki	15	43%
2	Perempuan	20	57%
Jumlah		35	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 3 di atas data responden berdasarkan jenis kelamin (*gender*), dapat diketahui bahwa karyawan pada UD. Jaya Abadi Kabupaten Probolinggo yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 15 orang dengan persentase sebesar 43%, sedangkan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 20 orang dengan persentase 57%. Dengan demikian kelompok responden yang berjenis kelamin perempuan lebih banyak daripada responden yang berjenis kelamin laki-laki.

Tabel 4
Responden Berdasarkan Tingkat Usia

No	Usia (tahun)	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	21-30	10	29%
2	31-40	17	49%
3	41-45	8	22%
Jumlah		35	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4 di atas data responden berdasarkan usia, dapat diketahui bahwa jumlah responden yang berusia 21-30 tahun sebanyak 10 orang dengan persentase sebesar 29%, responden yang berusia 31-40 tahun sebanyak 17 orang dengan persentase sebesar 49%, responden yang berusia 41-45 tahun sebanyak 8 orang dengan persentase sebesar 22%, responden. Jadi jumlah karyawan pada UD. Jaya Abadi Kabupaten Probolinggo yang paling banyak adalah karyawan yang berusia antara 31-40.

Tabel 5
Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	SD	2	6%
2	SMP	12	34%
3	SMA	21	60%
Jumlah		35	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 5 di atas data responden berdasarkan jenjang pendidikan, dapat diketahui bahwa jumlah karyawan yang berpendidikan SD sebanyak 2 orang dengan persentase 6%, karyawan yang berpendidikan SMP sebanyak 12 orang dengan persentase 34%, karyawan yang berpendidikan SMA sebanyak 21 orang dengan persentase 60%, Dari data tersebut, dapat dikatakan bahwa karyawan pada UD. Jaya Abadi Kabupaten

Probolinggo menunjukkan jenjang pendidikan terbesar adalah pendidikan SMA.

4.2.2 Deskripsi Variabel Dependen dan Independen

1. Deskripsi Variabel Motivasi

Untuk mengetahui distribusi skor masing-masing pernyataan dari variabel motivasi yang termasuk dalam jawaban sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Berikut ini disajikan data hasil penyebaran kuesioner (angket) tentang variabel motivasi dalam bentuk tabel yaitu :

Tabel 6
Rekapitulasi Hasil Kuesioner Motivasi

No	Item Pernyataan	Pernyataan (X_1)					Jumlah
		SS	S	KS	TS	STS	
1	Pernyataan 1	11	24	0	0	0	35
2	Pernyataan 2	5	29	1	0	0	35
3	Pernyataan 3	3	29	3	0	0	35
4	Pernyataan 4	0	27	8	0	0	35
5	Pernyataan 5	0	17	18	0	0	35
Jumlah		19	126	30	0	0	175
Persentase (%)		11%	72%	17%	0	0	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 6 di atas rekapitulasi hasil kuesioner motivasi menunjukkan bahwa jumlah jawaban responden “Sangat Setuju” sebesar 11% dan “Setuju” sebesar 72%, sedangkan untuk responden “Kurang Setuju” sebesar 17%. Adapun responden yang menyatakan “Tidak Setuju” dan “Sangat Tidak Setuju” sebesar 0%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab pernyataan kuesioner

paling banyak pada jawaban “Setuju” sebesar 72%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan UD. Jaya Abadi memiliki tingkat motivasi yang baik.

2. Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan

Untuk mengetahui distribusi skor masing-masing pernyataan dari variabel Gaya Kepemimpinan yang termasuk dalam jawaban sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Berikut ini disajikan data hasil penyebaran kuesioner (angket) tentang variabel Gaya Kepemimpinan dalam bentuk tabel, sebagai berikut :

Tabel 7
Rekapitulasi Hasil Kuesioner Gaya Kepemimpinan

No	Item Pernyataan	Pernyataan (X_2)					Jumlah
		SS	S	KS	TS	STS	
1	Pernyataan 1	13	22	0	0	0	35
2	Pernyataan 2	10	25	0	0	0	35
3	Pernyataan 3	1	29	5	0	0	35
4	Pernyataan 4	0	27	8	0	0	35
5	Pernyataan 5	0	20	15	0	0	35
Jumlah		24	123	28	0	0	175
Persentase (%)		14%	70%	16%	0	0	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 7 di atas rekapitulasi hasil kuesioner lingkungan kerja menunjukkan bahwa jumlah jawaban responden “Sangat Setuju” sebesar 14% dan “Setuju” sebesar 70%, sedangkan untuk responden “Kurang Setuju” sebesar 16%. Adapun responden yang menyatakan “Tidak Setuju dan “Sangat Tidak Setuju” sebesar 0%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab pernyataan kuesioner paling banyak pada jawaban “Setuju” sebesar 70%. Hal ini menunjukkan

bahwa UD. Jaya Abadi Kabupaten Probolinggo memiliki Gaya Kepemimpinan yang baik dan nyaman bagi seluruh karyawannya.

3. Deskripsi Variabel Kompensasi

Untuk mengetahui distribusi skor masing-masing pernyataan dari variabel Kompensasi yang termasuk dalam jawaban sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Berikut ini disajikan data hasil penyebaran kuesioner (angket) tentang variabel Kompensasi dalam bentuk tabel, sebagai berikut

Tabel 8
Rekapitulasi Hasil Kuesioner Kompensasi

No	Item Pernyataan	Pernyataan (Y)					Jumlah
		SS	S	KS	TS	STS	
1	Pernyataan 1	24	10	1	0	0	35
2	Pernyataan 2	14	20	1	0	0	35
3	Pernyataan 3	9	21	5	0	0	35
4	Pernyataan 4	6	23	6	0	0	35
Jumlah		53	74	13	0	0	140
Persentase (%)		38%	53%	9%	0	0	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 8 di atas rekapitulasi hasil kuesioner kompensasi menunjukkan bahwa jumlah jawaban responden “Sangat Setuju” sebesar 38% dan “Setuju” sebesar 53%, sedangkan untuk responden “Kurang Setuju” sebesar 9%. Adapun responden yang menyatakan “Tidak Setuju” dan “Sangat Tidak Setuju” sebesar 0%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab pernyataan kuesioner paling banyak pada jawaban “Setuju” sebesar 53%. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat Kompensasi yang diberikan pada karyawan UD. Jaya Abadi Kabupaten Probolinggo sudah baik.

d. Deskripsi Variabel Kinerja

Untuk mengetahui distribusi skor masing-masing pernyataan dari variabel Kinerja yang termasuk dalam jawaban sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Berikut ini disajikan data hasil penyebaran kuesioner (angket) tentang variabel Kinerja dalam bentuk tabel, sebagai berikut :

Tabel 9
Rekapitulasi Hasil Kuesioner Kinerja

No	Item Pernyataan	Pernyataan (Y)					Jumlah
		SS	S	KS	TS	STS	
1	Pernyataan 1	29	6	0	0	0	35
2	Pernyataan 2	23	12	0	0	0	35
3	Pernyataan 3	15	20	0	0	0	35
4	Pernyataan 4	4	29	2	0	0	35
Jumlah		71	67	2	0	0	140
Persentase (%)		51%	48%	1%	0	0	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 9 di atas rekapitulasi hasil kuesioner kinerja menunjukkan bahwa jumlah jawaban responden “Sangat Setuju” sebesar 51% dan “Setuju” sebesar 48%, sedangkan untuk responden “Kurang Setuju” sebesar 1%. Adapun responden yang menyatakan “Tidak Setuju dan “Sangat Tidak Setuju” sebesar 0%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab pernyataan kuesioner paling banyak pada jawaban “ Sangat Setuju” sebesar 51%. Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja karyawan UD. Jaya Abadi Kabupaten Probolinggo sudah baik.

4.3 Analisis Data

4.3.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Pengujian validitas dilakukan menggunakan analisis korelasi *product moment* yang terkorelasi (*correlate bivariate*).

Tabel 10
Data Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Motivasi

Variabel	No. Item	r_{hitung}	$r_{tabel\ 5\%}$ (35-2=33)	Keterangan
Motivasi (X_1)	1	0,824	0,333	Valid
	2	0,769	0,333	Valid
	3	0,760	0,333	Valid
	4	0,672	0,333	Valid
	5	0,773	0,333	Valid

Sumber : Data hasil *Output SPSS 22, 2022*

Berdasarkan tabel 10 di atas menunjukkan bahwa r_{hitung} variabel Motivasi lebih besar dari r_{tabel} , sehingga dapat dikatakan bahwa semua konsep pengukuran variabel motivasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Uji validitas untuk masing-masing item dari variabel menunjukkan nilai yang berada diatas nilai r_{tabel} yaitu sebesar 0,333.

Tabel 11
Data Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Gaya Kepemimpinan

Variabel	No. Item	r_{hitung}	$r_{tabel\ 5\%}$ (35-2=33)	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X_2)	1	0,844	0,333	Valid
	2	0,784	0,333	Valid
	3	0,706	0,333	Valid
	4	0,766	0,333	Valid
	5	0,850	0,333	Valid

Sumber : Data hasil *Output SPSS 22, 2022*

Berdasarkan tabel 11 di atas menunjukkan bahwa r_{hitung} variabel gaya kepemimpinan lebih besar dari r_{tabel} , sehingga dapat dikatakan bahwa semua

konsep pengukuran variabel gaya kepemimpinan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Uji validitas untuk masing-masing item dari variabel menunjukkan nilai yang berada diatas nilai r_{tabel} yaitu sebesar 0,333.

Tabel 12
Data Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kompensasi

Variabel	No. Item	r_{hitung}	$r_{tabel} 5\%$ (35-2=33)	Keterangan
Kompensasi (X_3)	1	0,747	0,333	Valid
	2	0,842	0,333	Valid
	3	0,890	0,333	Valid
	4	0,859	0,333	Valid

Sumber : Data hasil *Output* SPSS 22, 2022

Berdasarkan tabel 12 di atas menunjukkan bahwa r_{hitung} variabel kompensasi lebih besar dari r_{tabel} , sehingga dapat dikatakan bahwa semua konsep pengukuran variabel kompensasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Uji validitas untuk masing-masing item dari variabel menunjukkan nilai yang berada diatas nilai r_{tabel} yaitu sebesar 0,333.

Tabel 13
Data Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kinerja

Variabel	No. Item	r_{hitung}	$r_{tabel} 5\%$ (35-2=33)	Keterangan
Kinerja (Y)	1	0,758	0,333	Valid
	2	0,855	0,333	Valid
	3	0,811	0,333	Valid
	4	0,708	0,333	Valid

Sumber : Data hasil *Output* SPSS 22, 2022

Berdasarkan tabel 13 di atas menunjukkan bahwa r_{hitung} variabel kinerja lebih besar dari r_{tabel} , sehingga dapat dikatakan bahwa semua konsep pengukuran variabel kinerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Uji validitas untuk masing-masing item dari variabel menunjukkan nilai yang berada diatas nilai r_{tabel} yaitu sebesar 0,333.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Tabel 14
Data Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Jumlah Butir Pernyataan (N)	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
X ₁	5 item	0,831	Reliabel
X ₂	5 item	0,851	Reliabel
X ₃	4 item	0,859	Reliabel
Y	4 item	0,790	Reliabel

Sumber : Data hasil *Output SPSS 22, 2022*

Berdasarkan tabel 14 di atas menunjukkan bahwa semua nilai *Cronbach's Alpha* variabel yang digunakan lebih besar dari 0,6 maka *reliability* dapat diterima.

4.3.3 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menentukan apakah suatu data mengikuti distribusi normal atau tidak adalah dengan menilai nilai signifikannya. Pengujian normalitas menggunakan uji statistik *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*.

Tabel 15
Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,88097712
Most Extreme Differences	Absolute	,111
	Positive	,069
	Negative	-,111
Test Statistic		,111
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 : Data hasil Output SPSS 22, 2022

Berdasarkan tabel 15 di atas hasil pengujian normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan bahwa Asymp. Sig. (2-tailed) menunjukkan angka 0,200 yang berarti lebih besar dari 0,05 atau $0,200 > 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal.

2. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara variabel pengganggu pada periode tertentu dengan variabel sebelumnya. Pengujian autokorelasi menggunakan pengujian Durbin Watson.

Tabel 16
Uji Autokolerasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,778 ^a	,606	,568	,923	1,947

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data hasil Output SPSS 22, 2022

Berdasarkan tabel 16 di atas hasil pengujian autokorelasi *model summary^b* menunjukkan jika hasil Durbin Warson atau DW hitung = 1,947 karena angka DW berada di antara -2 dan +2 yang berarti dapat disimpulkan jika model regresi tidak ada autokorelasi.

3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. Pengujian multikolinieritas dapat dilihat dari *tolerance value* atau *variance inflation factor (VIF)*.

Tabel 17
Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Motivasi	,789	1,267
	Gaya Kepemimpinan	,879	1,138
	Kompensasi	,886	1,129

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data hasil Output SPSS 22, 2022

Berdasarkan tabel 17 di atas hasil pengujian multikolinieritas dapat diketahui nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* ketiga variabel yaitu motivasi 1,267, gaya kepemimpinan 1,138 dan kompensasi 1,129.

Menggunakan besaran *tolerance* (α) dan *Variance Inflation Factor* (*VIF*). Dengan menggunakan *alpha* atau *tolerance* = 10% atau 0,1 maka *VIF* = 10. Dari output besar *VIF* hitung (*VIF* motivasi = 1,267, *VIF* gaya kepemimpinan = 1,138, kompensasi 1,129 < *VIF* 10) dan semua *tolerance* variabel bebas, (motivasi = 0,789 atau 78,9%, gaya kepemimpinan = 0,879 atau 87,9%) dan kompensasi = 886 atau 86,6% diatas 10%. Maka dapat disimpulkan bahwa antar variabel bebas tidak terjadi multikolinieritas.

4. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 18
Uji Glejser

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,568	1,360		1,153	,258
	Motivasi	-,048	,060	-,156	-,805	,427
	Gaya Kepemimpinan	,048	,055	,160	,871	,390
	Kompensasi	-,052	,052	-,182	-,994	,328

a. Dependent Variable: ABS

Sumber : Data hasil Output SPSS 22, 2022

Berdasarkan tabel 18 di atas hasil output spss uji glejser diatas diketahui bahwa nilai signifikansi Motivasi = 0,427, Gaya Kepemimpinan = 0,390, Kompensasi = 0,328 lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

4.3.4 Analisis Regresi Berganda

Dalam penelitian ini digunakan analisis regresi berganda yang diolah dengan perangkat lunak SPSS. Untuk mengetahui hubungan fungsional

antara beberapa variabel bebas (*independent*) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (*dependent*) digunakan regresi linier.

Tabel 19
Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,111	2,319		,910	,370
	Motivasi	,316	,102	,394	3,105	,004
	Gaya Kepemimpinan	,265	,093	,342	2,841	,008
	Kompensasi	,256	,088	,347	2,895	,007

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data hasil *Output* SPSS 22, 2022

Bentuk persamaan regresi linier berganda, sebagai berikut :

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

$$Y = 2,111 + 0,316 X_1 + 0,265 X_2 + 0,256 X_3 + 2,319$$

Dari hasil persamaan regresi linier berganda di atas dapat dijelaskan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, sebagai berikut :

- 1) Diketahui nilai konstanta (a) sebesar 2,111 menyatakan bahwa jika tidak ada variabel motivasi (X_1) gaya kepemimpinan (X_2) dan kompensasi (X_3), maka diperoleh nilai kinerja karyawan sebesar 2,111.
- 2) Koefisien regresi b_1 (motivasi) = 0,316 menyatakan bahwa setiap penambahan nilai motivasi akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan sebesar 0,316 dengan variabel bebas lainnya berupa gaya kepemimpinan dan kompensasi dianggap konstan.

- 3) Koefisien regresi b_2 (gaya kepemimpinan) = 0,265 menyatakan bahwa setiap penambahan nilai gaya kepemimpinan akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan sebesar 0,265 dengan variabel bebas lainnya motivasi dan kompensasi dianggap konstan.
- 4) Koefisien regresi b_3 (kompensasi) = 0,256 menyatakan bahwa jika ada penambahan nilai kompensasi akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan sebesar 0,256 dengan variabel bebas lainnya motivasi dan gaya kepemimpinan dianggap konstan.

4.3.5 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi bertujuan untuk menghitung besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian koefisien determinasi dapat dilihat dari nilai *Adjusted R Square*.

Tabel 20
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,778 ^a	,606	,568	,923

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data hasil *Output SPSS 22, 2022*

Berdasarkan tabel 20 di atas hasil uji koefisien determinasi *model summary* dapat diketahui bahwa koefisien determinasi *Adjusted R Square* memiliki nilai sebesar $0,568 \times 100\% = 56,8\%$ sehingga dapat dinyatakan bahwa kinerja karyawan 56,8% dipengaruhi oleh motivasi, gaya

kepemimpinan dan kompensasi, sedangkan sisanya sebesar 33,2% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti saat ini.

4.3.6 Pengujian Hipotesis

1. Uji F (Uji signifikan secara simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (X_1 , X_2 , X_3) secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas (Y).

Tabel 21
Uji F (Uji Sgnifikan secara Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	40,583	3	13,528	15,892	,000 ^b
	Residual	26,388	31	,851		
	Total	66,971	34			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Motivasi

Sumber : Data hasil *Output* SPSS 22, 2022

Berdasarkan tabel 21 di atas hasil pengujian signifikan simultan ANOVA diketahui bahwa hasil $F_{hitung} = 15,892$ dan $F_{tabel} = 3,268$ sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan tingkat signifikan = $0,000 < 0,05$.. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima yang artinya motivasi (X_1) gaya kepemimpinan (X_2) dan kompensasi (X_3) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Uji t (Uji signifikan secara parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) secara individual mempengaruhi variabel dependen (Y).

Tabel 22
Uji t (Uji Sgnifikan secara Parsial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,111	2,319		,910	,370
Motivasi	,316	,102	,394	3,105	,004
Gaya Kepemimpinan	,265	,093	,342	2,841	,008
Kompensasi	,256	,088	,347	2,895	,007

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data hasil *Output* SPSS 22, 2022

Berdasarkan tabel 22 di atas maka dapat dijelaskan hasil pengujian signifikan parsial, sebagai berikut :

- a. Hasil uji t untuk variabel motivasi (X_1), $t_{hitung} = 3,105 > t_{tabel} = 1,690$ dan tingkat signifikan $0,004 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima yang artinya variabel motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- b. Hasil uji t untuk variabel gaya kepemimpinan (X_2) $t_{hitung} = 2,841 > t_{tabel} = 1,690$ dan tingkat signifikan $0,008 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima yang artinya variabel gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- c. Hasil uji t untuk variabel kompensasi (X_3) $t_{hitung} = 2,895 > t_{tabel} = 1,690$ dan tingkat signifikan $0,007 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima yang artinya variabel kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Uji Dominan (Standardized beta coefficients)

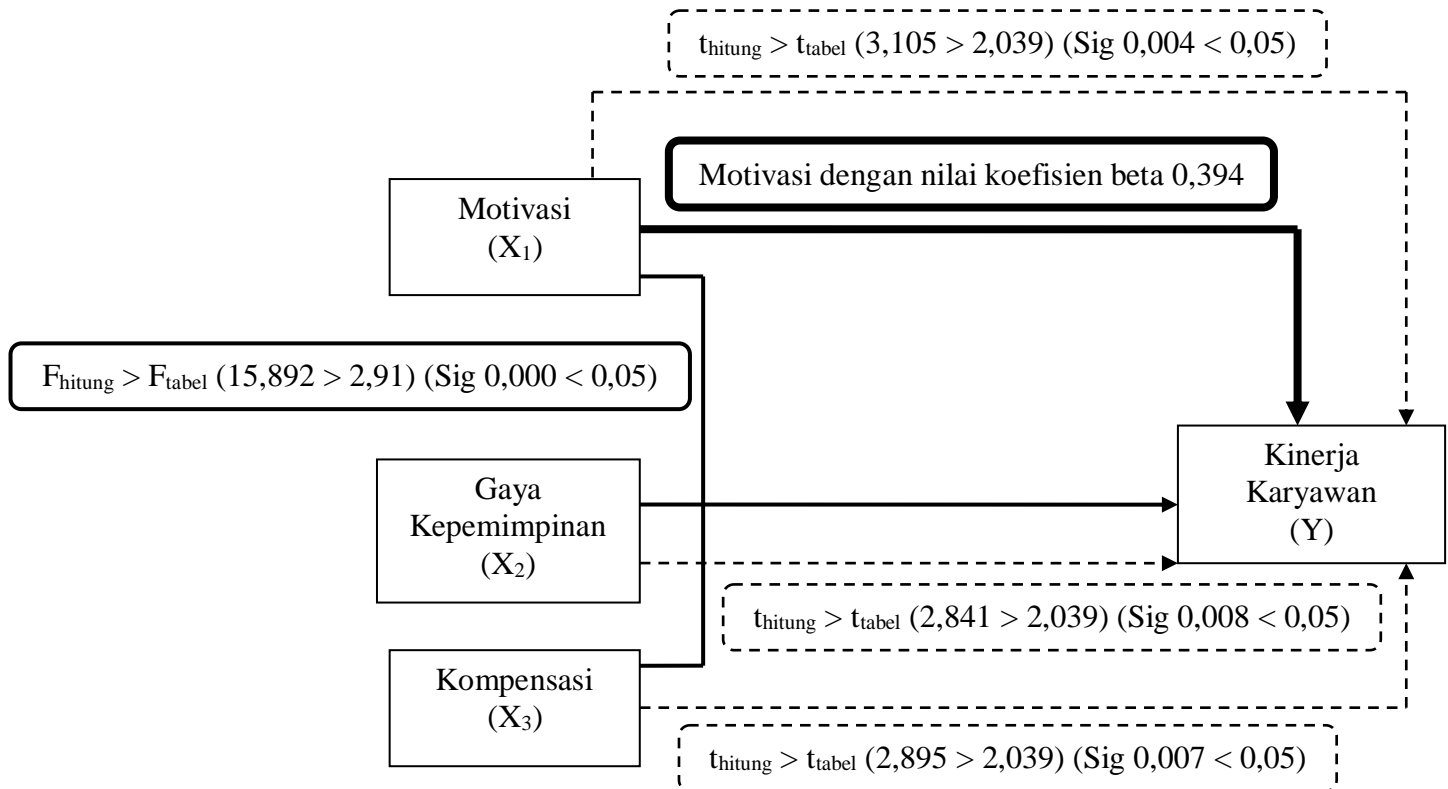
Uji *standardized beta coefficients* digunakan untuk mengetahui variabel bebas mana yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat.

Berdasarkan tabel 22 di atas hasil pengujian dominan *coefficients* pada bagian *Standardized beta coefficients* untuk motivasi memiliki nilai *beta* sebesar 0,394, variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai *beta* sebesar 0,342 dan variabel kompensasi memiliki nilai *beta* sebesar 0,347. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan dengan nilai *beta* sebesar 0,394.


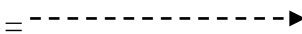

4.4 Hasil Kerangka Berpikir dan Pembahasan

4.4.1 Hasil Kerangka Berpikir

Setelah dilakukan pengujian statistik baik secara simultan, parsial dan dominan yang menggunakan uji F, uji t, dan *standardized beta coefficients*. Maka dapat diketahui hasil dari kerangka berpikir, sebagai berikut :



Gambar 3 : Hasil Kerangka Berpikir
Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Keterangan : Simultan = 
 Parsial = 
 Dominan = 

Dapat dibuktikan bahwa variabel Motivasi (X₁) Gaya Kepemimpinan (X₂) dan Kompensasi (X₃) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai $F_{hitung} = 15,892$. Sedangkan dari uji t (parsial) dapat dibuktikan bahwa variabel Motivasi (X₁) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai $t_{hitung} = 3,105$, variabel Gaya Kepemimpin (X₂) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai $t_{hitung} = 2,841$, dan variabel Kompensasi (X₃) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai $t_{hitung} = 2,895$.

Untuk Motivasi (X_1) berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada UD. Jaya Abadi Kabupaten Probolinggo dengan nilai koefisien beta = 0,394.

4.4.2 Pengaruh Motivasi Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian membuktikan pengaruh secara simultan antara Variabel Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Kompensasi terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 15,892 yang lebih besar dari nilai F_{tabel} yaitu sebesar 2,91 atau $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($15,892 > 2,91$) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α atau $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi, secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Jaya Abadi Kabupaten Probolinggo.

Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wijaya dan Adreani (43:2015) hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa uji keseluruhan atau uji F menghasilkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($27,1849 > 3,259$). Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ oleh karena itu H_0 ditolak. Hal ini berarti bahwa variasi variabel X_1 , X_2 , dan X_3 secara bersama-sama dapat menjelaskan dengan baik variabel Y.

4.4.3 Pengaruh Motivasi Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Secara parsial Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian membuktikan pengaruh secara parsial antara Motivasi, Gaya Kepemimpinan, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Melalui perhitungan variabel motivasi (X_1) menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 3,105 yang lebih besar dari t_{tabel} yaitu sebesar 2,039 atau $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ ($3,105 \geq 2,039$) dengan tingkat signifikansi 0,004 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,025$ ($0,001 \leq 0,025$). Hasil perhitungan variabel gaya kepemimpinan (X_2) menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 2,841 yang lebih besar dari nilai t_{tabel} yaitu sebesar 2,039 $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ ($2,841 \geq 2,039$) dengan tingkat signifikansi 0,008 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,025$ ($0,008 \leq 0,025$) dan hasil perhitungan variabel kompensasi (X_3) menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 2,895 yang lebih besar dari nilai t_{tabel} 2,039 $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ ($2,895 \geq 2,039$) dengan tingkat signifikansi 0,007 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,025$ ($0,007 \leq 0,025$). Dengan demikian, motivasi, gaya kepemimpinan dan kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan pada UD. Jaya Abadi Kabupaten Probolinggo.

Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wijaya dan Andreani (2015:43), hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi uji t menghasilkan $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ ($4,491 \geq 1,688$) dengan tingkat signifikan ($0,000 \leq 0,05$). Kemudian hasil penelitian yang dilakukan oleh Sugiarto dan Panjaitan (2021:758), hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi uji t menghasilkan $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ ($3,835$

$\geq 1,670$) dengan tingkat signifikan ($0,000 \leq 0,05$). Kemudian hasil penelitian yang dilakukan oleh Hartanto dan Rahardja (2016:9) hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi uji t menghasilkan $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ ($12,893 \geq 2,01$) dengan tingkat signifikan ($0,000 \leq 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Putri, dkk., (2021:94). Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan uji t menghasilkan $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ ($8,016 \geq 1,688$) dengan tingkat signifikan ($0,000 \leq 0,05$). Kemudian hasil penelitian yang dilakukan oleh Hartanto dan Rahadja (2016:9). Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan uji t menghasilkan $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ ($9,257 \geq 2,01$) dengan tingkat signifikan ($0,000 \leq 0,05$). Kemudian hasil penelitian yang dilakukan oleh Buulolo (2021:48). Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan uji t menghasilkan $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ ($3,442 \geq 1,697$)_dengan tingkat signifikan ($0,002 \leq 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wijaya dan Andreani (2015:43). Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel kompensasi uji t menghasilkan $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ ($2,812 \geq 1,688$) dengan tingkat signifikan ($0,008 \leq 0,05$). Kemudian hasil penelitian yang dilakukan oleh Buulolo (2021:48). Hasil penelitian tersebut menunjukkan

bahwa variabel kompensasi uji t menghasilkan $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ ($7,546 \geq 1,697$) dengan tingkat signifikan ($0,000 \leq 0,05$). Kemudian hasil penelitian yang dilakukan oleh Putri, dkk., (2021:94). Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel kompensasi uji t menghasilkan $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ ($2,102 \geq 1,688$) dengan tingkat signifikan ($0,000 \leq 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.4.4 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Secara Dominan

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan secara dominan pada UD. Jaya abadi Kabupaten Probolinggo.

Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien beta untuk variabel motivasi sebesar 0,394 lebih besar dari nilai koefisien beta untuk variabel gaya kepemimpinan 0,342, variabel kompensasi 0,347 atau ($0,394 \geq 0,342 \geq 0,347$). Dengan demikian, maka variabel motivasi memiliki pengaruh yang lebih banyak atau dominan terhadap kinerja karyawan Pada UD. Jaya Abadi Kabupaten Probolinggo.

Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wijaya dan Andreani (2015:43). Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi merupakan variabel dominan dengan perolehan nilai koefisien beta sebesar 0,543 lebih besar dari nilai koefisien beta untuk variabel kompensasi sebesar 0,340 atau ($0,543 \geq 0,340$). Sehingga dapat

dikatakan bahwa variabel motivasi berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.