

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Gambaran Umum Kota Probolinggo

a. Sejarah

Di zaman Raja Majapahit ke-IV (1350-1389) pada masa pemerintahan Hayam Wuruk, menurut Mpu Prapanca yang ia tulis di buku *Negarakertagama*, Probolinggo adalah sebuah perkampungan kecil yang nama daerahnya berasal dari nama sungai yang mengalir daerah tersebut yaitu “Banger”. Kemudian saat daerah ini dipimpin oleh Kerajaan Majapahit, daerah tersebut berubah menjadi Pakuwon atau rumah kepala desa.

Pada masa pemerintahan Raja Blambangan, Banger yang awalnya daerah perbatasan antara Majapahit dan Blambangan direbut kekuasaannya oleh Bre Wirabumi atau yang biasa disebut dengan Minakjinggo. Karena hal tersebut terjadilah perang saudara di daerah tersebut antara Bre Wirabumi atau Minak Jinggo (Blambangan) dengan Prabu Wikramawardhana (Majapahit) yang terkenal dengan nama “Perang Paregreg”.

Di tahun 1743, semua wilayah yang ada di daerah timur Pasuruan termasuk Banger berada dibawah kekuasaan VOC.

Kemudian VOC menunjuk Kyai Djojolelono untuk jadi Bupati Pertama yang bergelar Tumenggung untuk mengisi kursi pemerintah di Banger. Namun, tidak lama kemudian di tahun 1768, Kyai Djojolelono menyadari bahwa VOC menerapkan adu domba karena mengadu domba ia untuk menangkap dan membunuh Patih Tengger (Panembahan Semeru) yang merupakan keturunan dari Untung Suropati yang pada saat itu memusuhi VOC, sehingga ia memilih mundur dari jabatannya dan pergi meninggalkan daerah yang ia pimpin. Ia memutuskan untuk mengembara sehingga dijuluki dengan nama “Lelono”.

Untuk mengisi kekosongan pemerintahan, VOC mengangkat Bupati Banger yang ke-II Bernama Raden Tumenggung Djojonegoro. Ia merupakan mantan Bupati Surabaya yang ke-X. Namun bukan VOC apabila tidak menerapkan adu domba, sehingga VOC mempengaruhi Raden Tumenggung Djojonegoro untuk menangkap Kyai Djojolelono. Kemudian, Kyai Djojolelono wafat dan dimakamkan di pesarean dengan nama “Sentono”.

Pada masa pemerintahan Raden Tumenggung Djojonegoro di tahun 1770, daerah Banger menjadi semakin makmur, ia membangun Jami dan penduduk Banger menjadi semakin banyak. Lalu nama daerah Banger ia ubah menjadi “Probolinggo”. “Probo” yang artinya sinar dan “Linggo” yang artinya tugu, tongkat atau tanda peringatan. Maka arti dari nama daerah “Probolinggo” yaitu sinar yang memiliki

bentuk seperti tongkat, gada atau tugu (arti tersebut mengacu pada gambaran bintang jatuh atau meteor) (<https://dlh.probolinggokota.go.id/>).

b. Kondisi Geografis

***Gambar 4. 1* Peta Wilayah Kota Probolinggo**

Sumber: <https://probolinggokota.go.id/profil/kondisi-demografi>

Kota Probolinggo secara astronomis berada pada $7^{\circ} 43' 41''$ - $7^{\circ} 49' 04''$ Lintang Selatan dan $113^{\circ} 10'$ - $113^{\circ} 15'$ Bujur Timur. Batas sebelah utara kota Probolinggo yaitu Selat Madura, lalu Kecamatan Dringu, Kabupaten Probolinggo sebagai batas timur, kemudian Kecamatan Wonomerto, Kecamatan Sumberasih, Kecamatan Bantaran dan Kecamatan Leces sebagai batas selatan, dan Kecamatan Sumberasih Kabupaten Probolinggo sebagai batas barat. Luas daerah Kota Probolinggo sebesar 56,667 km²,

mencakup 5 kecamatan dan 29 kelurahan. Diantaranya yang pertama Kecamatan Kademangan mencakup 6 Kelurahan (Triwung Lor, Triwung Kidul, Pohsangit Kidul, Pilang, Ketapang dan Kademangan), yang kedua Kecamatan Kanigaran mencakup 6 Kelurahan (Tisnonegaran, Sukoharjo, Kebonsari Wetan, Kebonsari Kulon, Kanigaran dan Curahrinting), yang ketiga Kecamatan Kedopok mencakup 6 kelurahan (Sumber Wetan, Kedopok, Jrebeng Wetan, Jrebeng Lor, Jrebeng Kulon dan Kareng Lor), yang keempat Kecamatan Mayangan mencakup 5 kelurahan (Wiroborang, Mangunharjo, Sukabumi, Mayangan dan Jati) dan yang ke lima Kecamatan Wonoasih mencakup 6 kelurahan (Wonoasih, Sumber Taman, Kedung Galeng, Kedung Asem, Jrebeng Kidul, dan Pakistaji).

Kecamatan Kademangan memiliki luas daratan 12,754km², Kecamatan Kedopok dengan luas daratan 13,624km², Kecamatan Wonoasih dengan luas daratan 10,981km², Kecamatan Mayangan dengan luas daratan 8,655km², dan Kecamatan Kanigaran dengan luas daratan 10,653 km². Diukur dari dasar laut, dataran di Kota Probolinggo besarnya: 0m -4m = 18,80% 4m -36m = 81,20%. Selain itu, Kota Probolinggo dijadikan daerah transit yang memberikan penghubung dengan kota-kota di sekitarnya seperti Lumajang, Jember, Situbondo, Bondowoso, Banyuwangi, Pasuruan, Surabaya dan Malang. (<https://dpuprpkp.probolinggokota.go.id/>).

c. Kependudukan Dan Ketenagakerjaan

1) Kependudukan

Penduduk Kota Probolinggo tahun 2022 sebanyak 243.200 jiwa yang terdiri atas:

- a) Laki-laki : 120.545 orang
- b) Perempuan : 122.655 orang

Jumlah penduduk menurut kelompok umur terdiri dari:

- a) 0-4 : 20.132 orang
- b) 5-9 : 18.813 orang
- c) 10-14 : 18.709 orang
- d) 15-19 : 19.291 orang
- e) 20-24 : 18.982 orang
- f) 25-29 : 18.940 orang
- g) 30-34 : 18.551 orang
- h) 35-39 : 18.413 orang
- i) 40-44 : 18.047 orang
- j) 45-49 : 17.107 orang
- k) 50-54 : 15.659 orang
- l) 55-59 : 12.974 orang
- m) 60-64 : 10.427 orang
- n) 65-69 : 7.658 orang
- o) 70-74 : 4.818 orang
- p) 75+ : 4.679 orang

Laju pertumbuhan penduduk Kota Probolinggo sebesar 1,70%. Kota Probolinggo memiliki angka rasio jenis kelamin penduduk laki-laki terhadap penduduk perempuan sebesar 98,28, yang berarti setiap 98 orang laki-laki terdapat 100 orang perempuan. Kepadatan penduduk di Kota Probolinggo tahun 2022 mencapai 4.448 jiwa/km², artinya setiap kilometer persegi terdapat 4.448 orang yang tinggal di area tersebut.

2) Ketenagakerjaan

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik, jumlah Angkatan Kerja Kota Probolinggo tahun 2022 sebesar 129.272 orang, dengan 75.872 orang laki-laki (58,69%) dan 53.400 orang perempuan (41,31%). Dari jumlah angkatan kerja tersebut, terdiri dari:

- a) Bekerja : 123.364 orang
- b) Pengangguran terbuka : 5.908 orang
- c) Sekolah : 14.081 orang
- d) Mengurus rumah tangga : 40.821 orang
- e) Lainnya : 4.853 orang

Jumlah angkatan kerja berdasarkan status pekerjaan utama, terdiri atas:

- a) Berusaha sendiri : 29.711 orang
- b) Buruh tidak tetap/tidak dibayar : 7.858 orang
- c) Buruh tetap/tidak dibayar : 5.014 orang
- d) Buruh/karyawan/pegawai : 65.899 orang

e) Pekerja bebas	: 6.482 orang
f) Pekerja keluarga/tidak dibayar	: 8.400 orang
g) Pertanian	: 7.377 orang
h) Manufaktur	: 37.541 orang
i) Jasa	: 78.446 orang

2. CV. Segoro Kidul

a. Profil CV. Segoro Kidul

CV. Segoro Kidul didirikan pada tanggal 18 November 2015 yang berlokasi di Kota Malang. CV. Segoro Kidul merupakan perusahaan yang bergerak dibidang perdagangan umum seperti perdagangan lokal, impor, ekspor, waralaba dari segala macam barang, grosiran, penyalur, dan agen dari perusahaan dalam dan luar negeri dari segala macam barang terutama bahan-bahan sembako. CV. Segoro Kidul menggerakkan usahanya di daratan untuk mengangkut barang bahkan penumpang dengan menggunakan alat transportasi pada umumnya.

CV. Segoro Kidul mempunyai beberapa cabang di kota lain salah satunya di Kota Probolinggo. Perusahaan ini bekerja sama dengan berbagai perusahaan seperti PT. Inbisco Niagatama Semesta, PT. Sungai Budi, PT. Bogasari Flour Mills, PT. Lucky Mom Indonesia, PT. Kino Indonesia, PT. Pusan Manis Mulia, PT. Sinar Mas, PT. Sinar Sosro, PT. Etika Beverage Indonesia, PT. Wings Surya dan masih banyak lagi.

b. Tugas Pokok

CV. Segoro Kidul memiliki tugas sebagai perantara antara produsen dan konsumen. Selain itu CV. Segoro Kidul memiliki tugas lain seperti:

- a) Memastikan dengan sungguh-sungguh mengenai kualitas dari barang atau jasa yang disalurkan
- b) Menjamin menanggung barang yang disalurkan sampai dengan selamat dan dan aman
- c) Menentukan metode pengangkutan barang yang disalurkan dengan terpercaya dan aman
- d) Menyalurkan barang berdasarkan kondisi yang diteliti dan diamati serta sependapat dengan permintaan pasar
- e) Melakukan kegiatan pemasaran dan promosi dengan optimal
- f) Menggunakan sistem untuk mengawasi dan melacak bahwa barang yang disalurkan sampai di tujuan yang tepat

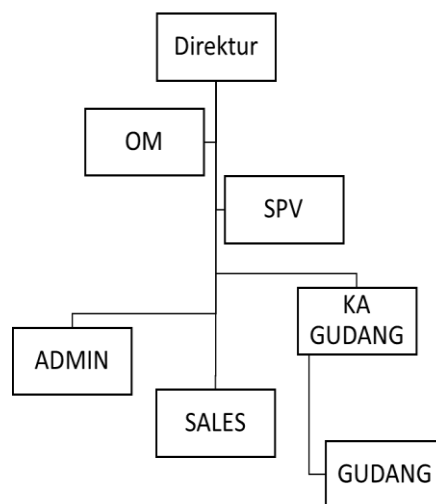
c. Fungsi

Fungsi CV. Segoro Kidul juga sebagai perantara antara produsen dan konsumen. Fungsi lain dari CV. Segoro kidul yaitu:

- a) Membeli dan menyalurkan barang, maksudnya CV. Segoro Kidul membeli barang dari produsen dan menyalurkan barang tersebut kepada pihak konsumen. Dengan begitu, produsen dapat tetap fokus pada kegiatan produksi sedangkan konsumen dapat menjangkau barang yang dibutuhkan.

- b) Sarana pemasaran dan promosi, maksudnya CV. Segoro Kidul merupakan pihak yang memiliki peran penting untuk memasarkan produk. Tentu saja CV. Segoro Kidul memiliki caranya sendiri agar pihak konsumen paham dan mengetahui dengan baik tentang produk yang disalurkan.
- c) Menjaga kestabilan pasar, maksud dari fungsi ini yaitu CV. Segoro Kidul merupakan pihak yang paling berpengaruh dalam stabilitas harga suatu barang. Karena harga yang ditetapkan tidak sama dengan harga barang yang dibeli di produsen langsung.
- d. Struktur Organisasi

Gambar 4. 2 Struktur Organisasi



Sumber: Struktur Organisasi CV. Segoro Kidul (2023)

- e. Tugas dan Tanggung Jawab

- 1) Sales

- Menawarkan produk kepada konsumen
- Mencatat orderan dari konsumen dan diberikan kepada admin
- Menyelesaikan tagihan yang dimiliki konsumen
- Monitoring kondisi barang yang dijual
- Menjaga hubungan antara konsumen dan perusahaan

2) Administrasi

- Melakukan input data penjualan dari sales dan mencetak faktur
- Melakukan pengecekan dan membuat laporan *stock* produk
- Menyiapkan laporan penjualan secara berkala
- Menyiapkan faktur tagihan konsumen
- Melakukan klaim produk atau *discount* kepada *principle*

3) Gudang

- Melakukan bongkar muat barang ke gudang
- Mencatat barang yang masuk dan keluar
- Melaksanakan *stock opname* barang
- Mengelompokkan barang sesuai dengan jenisnya
- Menandatangani dan mengarsip faktur barang produksi
- *Packing* atau menyiapkan barang yang akan dikirim

4) Pengiriman

- Memastikan barang yang termuat sesuai dengan faktur

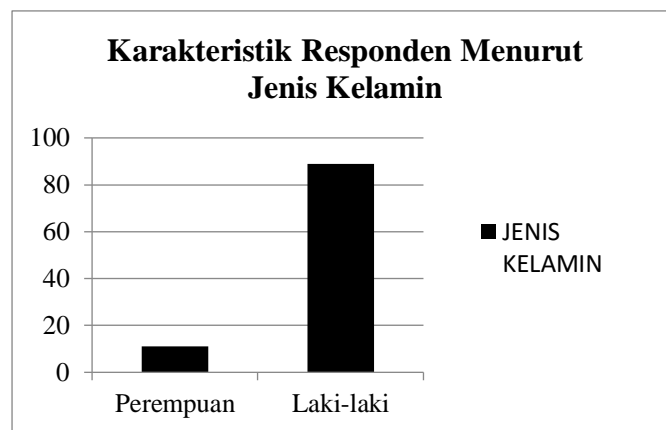
- Mengirim barang sesuai dengan alamat pada faktur dan memastikan barang terkirim semua
- Mengembalikan barang batal dan barang sisa ke gudang
- Merekap faktur barang yang terkirim maupun yang tidak atau belum terkirim

B. Penyajian Data Fokus Penelitian

1. Karakteristik Responden

Penelitian ini dilaksanakan di CV. Segoro Kidul Probolinggo yang berlokasi di Jl. PPI N. 28, Kecamatan Mayangan, Kota Probolinggo pada bulan Desember 2022 – Februari 2023. Responden dari penelitian ini yaitu seluruh karyawan CV. Segoro Kidul yang berjumlah 100 responden. Rincian karakteristik responden antara lain:

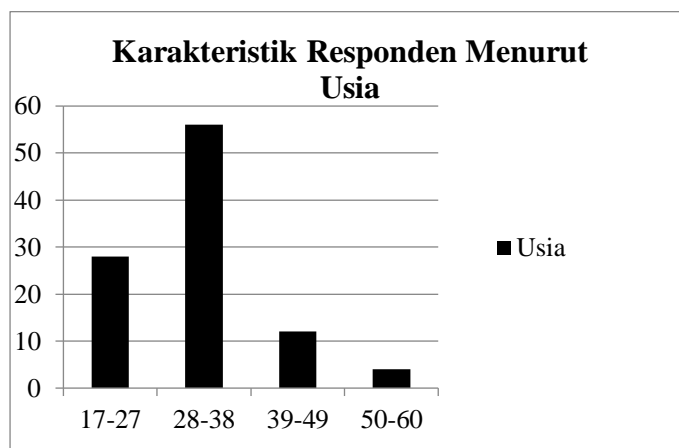
a. Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin



Gambar 4. 3 Histogram Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Berdasarkan gambar histogram diatas dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang bekerja di CV. Segoro Kidul Probolinggo tertinggi adalah laki-laki dengan 89 orang dan terendah perempuan dengan 11 orang.

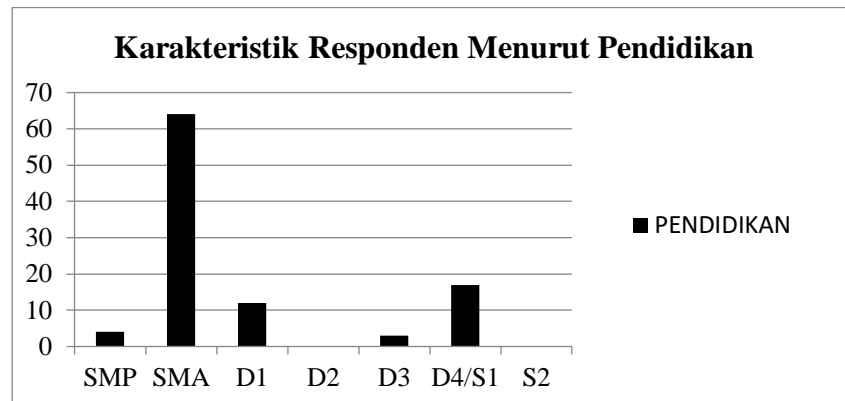
b. Karakteristik Responden Menurut Usia



Gambar 4. 4 Histogram Karakteristik Responden Menurut Usia

Dari gambar histogram diatas dapat diketahui bahwa karakteristik responden menurut usia yang bekerja di CV. Segoro Kidul Probolinggo tertinggi adalah berusia antara 28-38 tahun dengan 56 orang, lalu berusia 17-27 tahun dengan 28 orang, diikuti karyawan berusia 39-49 tahun dengan 12 orang dan berusia 50-60 tahun dengan 4 orang.

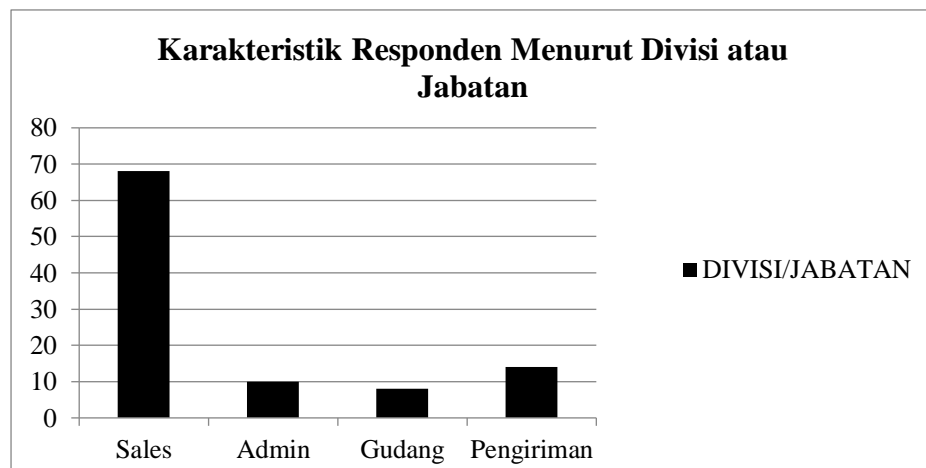
c. Karakteristik Responden Menurut Pendidikan



Gambar 4. 5 Histogram Karakteristik Responden Menurut Pendidikan

Dari gambar histogram diatas dapat diketahui bahwa karakteristik responden menurut pendidikan berada pada interval lulusan SMP dengan 4 orang, lalu lulusan SMA dengan 64 orang, diikuti lulusan D1 dengan 12 orang, lulusan D3 dengan 3 orang, serta lulusan D4/S1 dengan 17 orang.

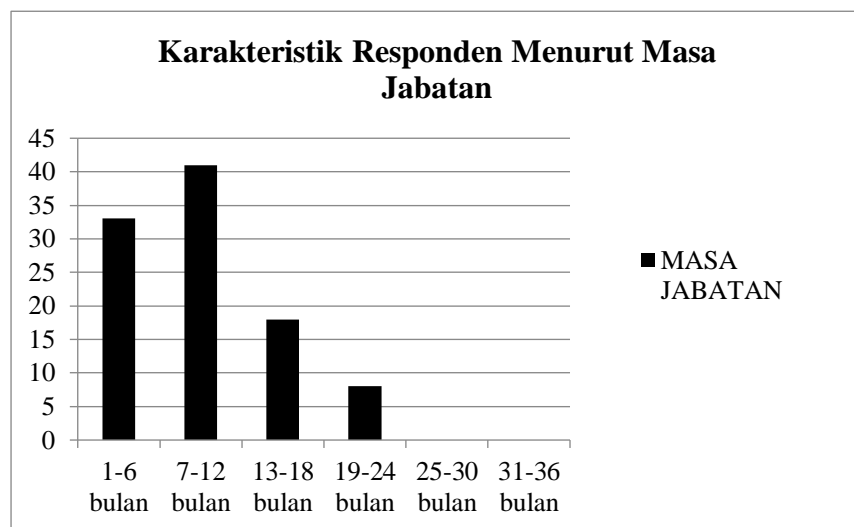
d. Karakteristik Responden Menurut Divisi/Jabatan



Gambar 4. 6 Histogram Karakteristik Responden Menurut Divisi/Jabatan

Berdasarkan gambar histogram diatas dapat diketahui bahwa karakteristik responden menurut jabatan atau divisi yaitu tertinggi ada pada divisi sales dengan 68 orang, lalu divisi pengiriman dengan 14 orang, kemudian divisi admin dengan 10 orang, serta terendah ada pada divisi gudang dengan 8 orang.

e. Karakteristik Responden Menurut Masa Kerja



Gambar 4. 7 Histogram Karakteristik Responden Menurut Masa Jabatan

Karena CV. Segoro Kidul Probolinggo masih berdiri kurang lebih 2 tahun. Berdasarkan gambar histogram diatas dapat diketahui bahwa karakteristik responden menurut masa jabatan dibagi menjadi 6 adalah 1-6 bulan, 7-12 bulan, 13-18 bulan, 19-24 bulan, 25-30 bulan, serta 31-36 bulan. Masa jabatan responden tertinggi ada pada 7-12 bulan yaitu 41 orang, lalu diikuti pada 1-6 bulan sebanyak 33 orang, kemudian pada 13-18 bulan sebanyak 18 orang, serta masa jabatan responden terendah ada pada 19-24 bulan yaitu 8 orang.

2. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Sesuai data terhimpun, jawaban kuesioner telah diolah dan direkap serta ditindaklanjuti dengan analisis guna mendapatkan deskriptif pada setiap variabel. Nilai yang diberikan responden berdasarkan pada kriteria meliputi: Skor nilai dari 1 hingga 4; Skor penilaian terendah merupakan 1; dan Skor penilaian tertinggi merupakan 4.

a. Analisis Deskriptif Variabel Beban Kerja

Tanggapan dari 100 responden terkait Beban Kerja pada Pengaruh Beban Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan diukur melalui sembilan (9) pertanyaan.

Tabel 4. 1 Tabel Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Beban Kerja

Pertanyaan	Kriteria Jawaban				Total Responden N=100
	1	2	3	4	
Beban Kerja					
Beban Fisik dan Mental					
1. Saya menggunakan waktu istirahat dengan mengerjakan pekerjaan	27	21	13	39	100
2. Saya tidak fokus dan tidak berkonsentrasi dalam melakukan pekerjaan	26	30	14	30	100
3. Pekerjaan tambahan yang diberikan membuat saya merasa gugup dan cemas	13	16	35	36	100
Beban Waktu					
4. Waktu kerja yang diberikan sangat kurang dengan yang saya butuhkan	20	29	20	31	100
5. Saya sering melakukan lebih dari satu pekerjaan di waktu yang sama	14	29	26	31	100

6. Saya memiliki waktu luang yang sedikit	18	33	24	25	100
Beban Kompetensi Penguasaan Tugas					
7. Volume pekerjaan yang dibebankan tidak sesuai dengan kesanggupan saya	20	30	26	24	100
8. Beban pekerjaan yang diberikan tidak seimbang dengan kesanggupan saya	16	32	28	24	100
9. Saya bekerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsi (tupoksi) saya	20	20	25	35	100

Sumber: Data Diolah Peneliti (2023)

Note 1 = Deskripsi Skor Kuesioner (Sangat Tidak Setuju = 1, Tidak Setuju = 2, Setuju = 3, Sangat Setuju = 4)

b. Analisis Deskriptif Variabel Gaya Kepemimpinan

Tanggapan dari 100 responden terkait Gaya Kepemimpinan pada Pengaruh Beban Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan diukur melalui dua belas (12) pertanyaan.

Tabel 4. 2 Tabel Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Gaya Kepemimpinan

Pertanyaan	Kriteria Jawaban				Total Responden N=100
	1	2	3	4	
Gaya Kepemimpinan					
Direktif					
1. Pemimpin mempertahankan standar tampilan kerja bawahan	15	8	18	59	100
2. Pemimpin memberitahukan cara menyelesaikan tugas	10	16	23	51	100
3. Pemimpin menentukan standar dalam menyelesaikan pekerjaan	11	16	32	41	100
Suportif					
4. Pemimpin mudah didekati dan memiliki sikap yang ramah	2	15	28	55	100
5. Pemimpin mendukung penuh karyawan	8	17	36	39	100
6. Pemimpin memuji karyawan yang bekerja dengan baik	12	18	26	44	100

Partisipatif					
7. Pemimpin menerima pendapat bawahannya sebelum memutuskan sesuatu	10	17	23	50	100
8. Pemimpin membantu bawahan yang kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan	15	16	33	36	100
9. Pemimpin sering menyelenggarakan pendiskusian sehingga keputusan yang ditetapkan hasil dari keputusan bersama	14	11	31	44	100
Berorientasi Prestasi					
10. Pemimpi menentukan tantangan dan tujuan	10	15	33	42	100
11. Pemimpin berharap bawahan akan memiliki kualitas kerja tinggi	10	17	29	44	100
12. Pemimpin memberi hadiah atau <i>reward</i> kepada bawahan yang dapat menggapai sesuatu yang memuaskan	13	16	33	38	100

Sumber: Data Diolah Peneliti (2023)

Note = Deskripsi Skor Kuesioner (Sangat Tidak Setuju = 1, Tidak Setuju = 2, Setuju = 3, Sangat Setuju = 4)

c. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

Tanggapan dari 100 responden terkait Kinerja Karyawan pada Pengaruh Beban Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan diukur melalui dua belas (12) pertanyaan.

Tabel 4. 3 Tabel Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Kinerja Karyawan

Pertanyaan	Kriteria Jawaban				Total Responden N=100
	1	2	3	4	
Kinerja Karyawan					
Kuantitas					
1. Saya bekerja sesuai standar kerja	8	10	43	39	100

2. Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan	11	16	41	32	100
3. Pekerjaan saya terselesaikan dengan baik	12	17	41	30	100
Kualitas					
4. Saya melakukan suatu usaha untuk mengurangi kesalahan dalam bekerja	8	11	49	32	100
5. Saya dapat menghadapi suatu permasalahan yang ada di dalam pekerjaan	10	21	28	41	100
6. Hasil pekerjaan yang saya berikan sesuai dengan kualitas kerja yang ditetapkan	11	17	45	27	100
Ketepatan Waktu					
7. Pekerjaan saya terselesaikan sesuai tenggat yang diberikan	13	20	29	38	100
8. Saya mampu mengerjakan pekerjaan tambahan dengan cepat	13	17	32	38	100
9. Pekerjaan saya terselesaikan secara cepat dan tidak diulur-ulur	9	17	36	38	100
Bertanggung Jawab					
10. Saya selalu menggunakan jam kerja sebaik-baiknya untuk bekerja	17	8	33	42	100
11. Saya tidak menunda-nunda pekerjaan	15	10	41	34	100
12. Saya mampu menjaga hubungan kerja dengan professional memuaskan	12	15	31	42	100

Sumber: Data Diolah Peneliti (2023)

Note = Deskripsi Skor Kuesioner (Sangat Tidak Setuju = 1, Tidak Setuju = 2, Setuju = 3, Sangat Setuju = 4)

3. Model Pengukuran (*Outer Model*)

Ghozali (2006) memiliki pemikiran bahwa, “Teknik mengolah data dengan menerapkan metode SEM dengan basis PLS membutuhkan dua tahap guna menilai fit model pada model riset”. Salah satunya merupakan

analisis *Outer Model*. Analisa *Outer Model* diterapkan guna melakukan uji ukur untuk kelayakan dalam pengukuran yang absah. Terdapat indikator pada analisis *Outer Model*, meliputi *Convergent Validity*, *Discriminant Validity* dan *Composite Reliability*.

a. Uji Validitas Konvergen

Ghozali (2018) menyuarakan pendapatnya yakni, “*Convergent validity* pada model ukur dengan model reflektif indikator dinilai selaras dengan korelasi antara item skor atau komponen skor dengan *construct score* yang dihitung dengan PLS. ukuran reflektif tergolong tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang ingin diukur. Dalam riset ini tahap awal pada pengembangan skala ukur nilai loading 0,5 sampai 0,60 tergolong cukup”.

Tabel 4. 4 Nilai Convergent Validity

Variabel	Indikator	Loading Factor	Status	Keterangan	
				Tinggi (T) (>0,70)	Cukup (C) (0,5-0,6)
Beban Kerja	BK1_1	0,738	Valid	T	
	BK1_2	0,779	Valid	T	
	BK1_3	0,752	Valid	T	
	BK2_1	0,821	Valid	T	
	BK2_2	0,741	Valid	T	
	BK2_3	0,757	Valid	T	
	BK3_1	0,641	Valid		C
	BK3_2	0,671	Valid		C
	BK3_3	0,905	Valid	T	
Gaya Kepemimpinan	GK1_1	0,816	Valid	T	
	GK1_2	0,754	Valid	T	
	GK1_3	0,766	Valid	T	
	GK2_1	0,756	Valid	T	
	GK2_2	0,614	Valid		C

	GK2_3	0,646	Valid		C
	GK3_1	0,669	Valid		C
	GK3_2	0,656	Valid		C
	GK3_3	0,670	Valid		C
	GK4_1	0,595	Valid		C
	GK4_2	0,598	Valid		C
	GK4_3	0,608	Valid		C
Kinerja Pegawai	K1_1	0,742	Valid	T	
	K1_2	0,751	Valid	T	
	K1_3	0,706	Valid	T	
	K2_1	0,746	Valid	T	
	K2_2	0,632	Valid		C
	K2_3	0,737	Valid	T	
	K3_1	0,634	Valid		C
	K3_2	0,751	Valid	T	
	K3_3	0,644	Valid		C
	K4_1	0,719	Valid	T	
	K4_2	0,832	Valid	T	
	K4_3	0,705	Valid	T	

Sumber: data diolah peneliti (2023)

Dari tabel diatas diketahui *outer model* atau korelasi antara konstruk dengan variabel memiliki nilai *convergent validity* yang terpenuhi, karena semua nilai indikator loading *factor* diatas 0,50 ($>0,50$). Pada setiap indikator variabel Beban Kerja (X1), Gaya Kepemimpinan (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) $> 0,5$. Maka indikator tergolong valid sebagai pengukur variabel latennya.

b. Uji Validitas Diskriminan

Prinsip uji validitas diskriminan yaitu nilai structural yang diteliti tidak boleh memiliki korelasi yang tinggi. Pada uji validitas diskriminan terdapat beberapa tahap, antara lain melihat nilai *cross-loadings* dan melakukan perbandingan nilai *average variance extracted* (AVE) dari

konstruk yang diekstraksi. Menurut Abdillah & Hartono (2015) *cross loadings* memiliki kriteria bahwa “Setiap metrik yang mengukur batasannya harus lebih relevan dengan konstruknya daripada konstruk yang lainnya”.

Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas Diskriminan

Variabel	$\sqrt{\text{AVE}} (>0,50)$	Status
Beban Kerja	0,760	Valid
Gaya Kepemimpinan	0,683	Valid
Kinerja Karyawan	0,719	Valid

Sumber: data diolah peneliti (2023)

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai kuadrat ($\sqrt{\text{AVE}}$) AVE pada variabel Beban Kerja (X1) sebesar 0,760, lalu pada variabel Gaya Kepemimpinan (X2) sebesar 0,683 dan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,719. Dengan kata lain semua nilai kuadrat ($\sqrt{\text{AVE}}$) AVE pada variabel yang diteliti lebih dari 0,50 (0,50). Maka variabel yang diteliti berstatus valid.

c. *Composite Reliability*

Alat ukur untuk mengukur instrumen kuesioner dikatakan dapat reliabel atau diandalkan jika dapat memberikan hasil ukur yang konstan atau stabil. Cara lain untuk mengukur *discriminant validity* yaitu dengan membandingkan nilai *square root of Average Variance Extracted* (AVE) pada setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk lainnya. Menurut pendapat Abdillah & Hartono (2015), “Konstruk

dapat dikatakan reliabel atau diandalkan jika nilainya mencapai 0,70 dan lebih dari 0,50 ($>0,50$) untuk nilai AVE. Konstruk digolongkan reliabel atau diandalkan jika *composite reliability* bernilai diatas atau lebih dari 0,70 (0,70) dan *cronbach's alpha* bernilai lebih dari 0,6 ($>0,60$)”.

Tabel 4. 6 Hasil Uji Composite Reliability

Variabel	<i>Composite Reliability</i> (0,70)	<i>Cronbach's Alpha</i> ($>0,50$)	Status
Beban Kerja	0,924	0,928	Reliabel
Gaya Kepemimpinan	0,912	0,895	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,927	0,915	Reliabel

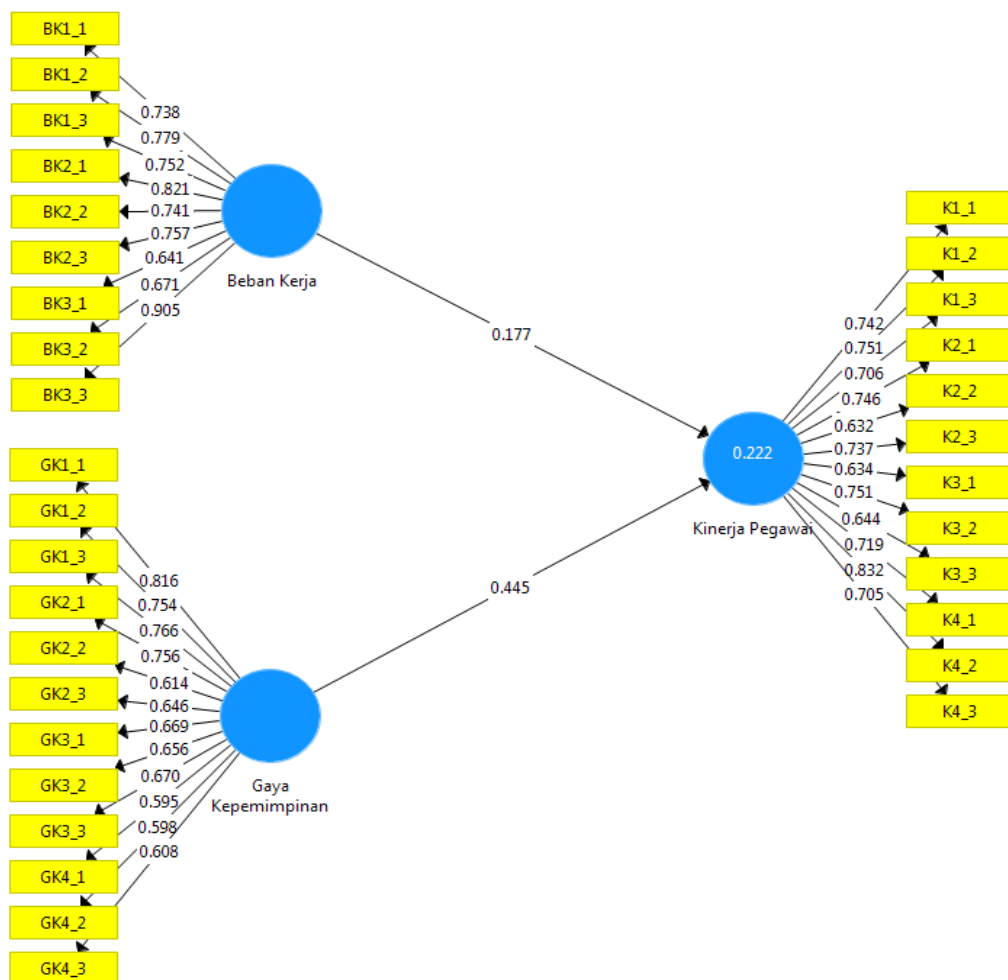
Sumber: data diolah peneliti (2023)

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa hasil uji reliabilitas atau *composite reliability* pada semua variabel memiliki nilai *composite reliability* lebih besar dari 0,70 ($>0,70$) dan *cronbach's alpha* bernilai lebih besar dari 0,60 ($>0,60$) sehingga status dari variabel yang diteliti yaitu reliabel. *Composite reliability* pada variabel beban kerja bernilai 0,924 dan *cronbach alpha* nya bernilai 0,928, *composite reliability* pada variabel gaya kepemimpinan bernilai 0,912 dan *cronbach alpha* nya bernilai 0,895, serta *composite reliability* pada variabel kinerja pegawai bernilai 0,927 dan *cronbach alpha* nya bernilai 0,915. Untuk tahap selanjutnya yaitu mengecek *goodness of fit* model serta melakukan evaluasi dengan menggunakan *inner model*.

4. Analisa Model Struktural (*Inner Model*)

Uji *inner model* bertujuan guna melihat ada atau tidaknya hubungan antara konstruk, nilai signifikansi dan R-Square dari variabel yang diteliti. *R-square* diterapkan untuk mengevaluasi uji t dari konstruk dependen serta signifikansi koefisien parameter jalur struktural. Setelah peneliti memodifikasi model struktural agar diperoleh model yang terbaik, menghasilkan model struktural seperti dibawah ini:

Gambar 4. 8 Model Struktural



Sumber: data diolah peneliti (2023), melalui aplikasi Smart PLS

Pada gambar di atas, menunjukkan bahwa koefisien jalur seluruhnya memiliki pengaruh positif dan signifikan. Terdapat beberapa uji untuk model ini antara lain *R-square*, *Full Collinearity VIF*, *Q-squared* dan *Effect Size* (f^2).

Tabel 4. 7 Inner Model

	Beban Kerja	Gaya Kepemimpinan	Kinerja Karyawan
<i>R-squared</i>			0,222
<i>Full Collin. VIF</i>	1,002	1,002	1,860
<i>Effect Sice</i> (f^2)	0,040	0,254	

Sumber: data diolah peneliti (2023)

Dapat diketahui berdasarkan tabel diatas nilai *R-squared* variabel Y yaitu Kinerja Karyawan sebesar 0,222. Dari nilai tersebut dapat diketahui bahwa variabel Beban Kerja (X1) dan variabel Gaya Kepemimpinan (X2) memiliki pengaruh signifikan atau kuat terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 22,2%. Sedangkan sisanya dengan persentase 77,8% dipengaruhi oleh faktor lain diluar riset ini.

Kemudian terdapat *full collinearity VIF* yang nilainya dapat diketahui pada setiap variabel bertujuan untuk menguji masalah kolinearitas. Nilai dari *full collinearity VIF* harus kurang dari 3,3 (<3,3). Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai *full collinearity VIF* di setiap variabel sudah memenuhi syarat yaitu kurang dari 3,3 (<3,3) dengan nilai masing-masing variabel yaitu untuk Beban Kerja sebesar (X1) 1,002; Gaya Kepemimpinan (X2) sebesar 1,002; dan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 1,860. Dengan kata lain disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah kolinearitas dalam penelitian ini.

Selanjutnya terdapat uji *Q-squared* bertujuan untuk melihat relevansi

prediktif. Uji *Q-squared* memiliki dua prinsip antara lain yang pertama model dikatakan memiliki relevansi prediktif apabila nilai $Q^2 > 0$ (Q^2 lebih besar dari 0), dan yang kedua model dikatakan kurang memiliki relevansi prediktif apabila nilai $Q^2 < 0$ (Q^2 kurang dari 0). Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa *Q-squared* memiliki nilai sebesar 0,222. Dapat disimpulkan bahwa model dalam penelitian ini memiliki relevansi prediktif.

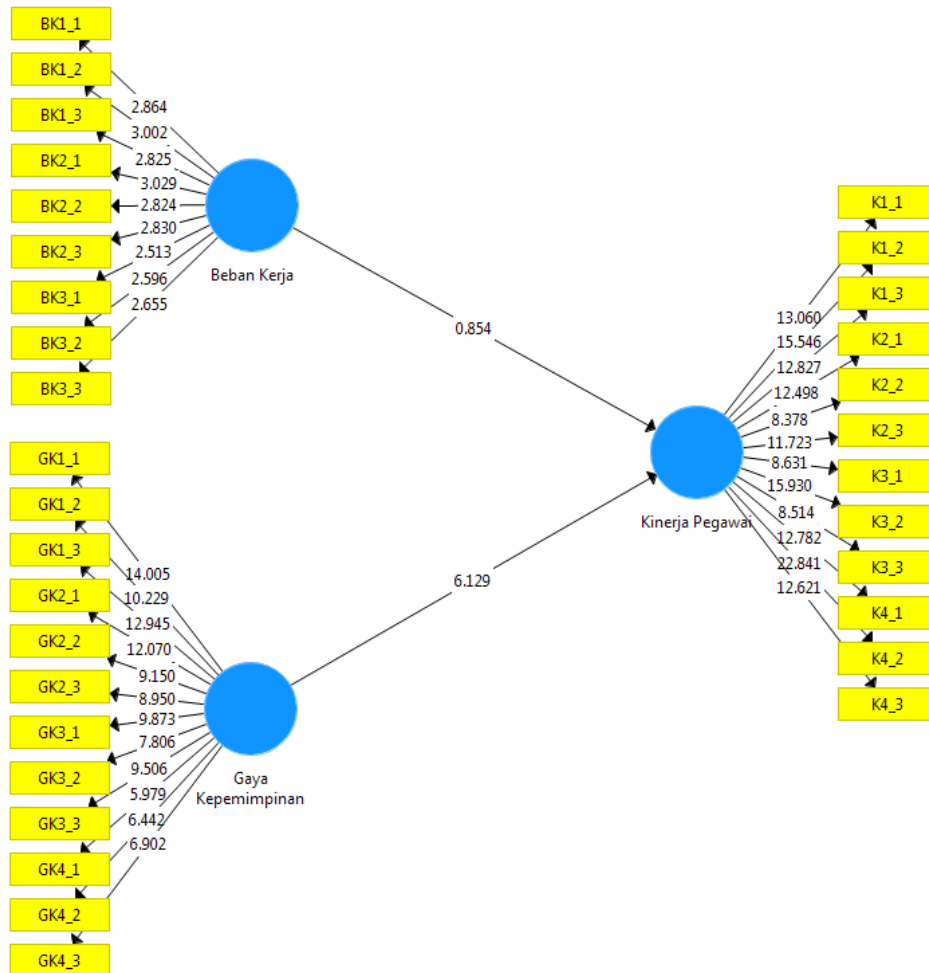
Lalu untuk uji yang terakhir yaitu mencari nilai *effect size*. *Effect size* bertujuan untuk mengetahui besarnya proporsi varians variabel eksogen terhadap variabel endogennya. Pada tabel diatas diketahui bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X2) memiliki pengaruh paling besar secara struktural terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai 0,254. Sedangkan variabel Beban Kerja (X1) memiliki pengaruh yang kecil terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai 0,040.

2. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan metode *bootstraping*. Metode *bootstraping* bertujuan untuk meminimalisir masalah ketidaknormalan data penelitian. Dalam metode ini dapat melihat nilai koefisien jalur strukturalnya. Menurut Abdillah & Hartono (2015), “Nilai koefisien jalur atau model internal menunjukkan tingkat signifikansi dalam pengujian hipotesis. Koefisien jalur atau skor model internal yang ditunjukkan oleh T-statistik harus lebih tinggi dari 1,96, untuk hipotesis dua

sisi dan 1,64 untuk hipotesis satu sisi untuk uji hipotesis dengan alpha 5%”.

Gambar 4. 9 Uji Hipotesis



Sumber: Data diolah peneliti (2023), melalui aplikasi Smart PLS

Berdasarkan pada gambar tersebut dapat diberikan penjelasan secara lebih rinci dalam tabel berikut:

Tabel 4. 8 Hasil Uji Hipotesis

Korelasi Antar Variabel	Original Sample	T Statistics (O/STDEV) (>1,96)	P Values (<0,05)	Hasil Hipotesis
Beban Kerja -> Kinerja Karyawan	0,177	0,854	0,004	Diterima
Gaya Kepemimpinan -> Kinerja Karyawan	0,445	6,129	0,000	Diterima

Sumber: data diolah peneliti (2023)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa variabel Beban Kerja memberikan dampak positif terhadap variabel Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,177 dan p-value sebesar 0,004. Idealnya nilai p-value harus <0,05 agar dianggap memiliki pengaruh, sehingga nilai p-value pada variabel Beban Kerja sebesar 0,004 memberikan pengaruh secara langsung dan berpengaruh secara signifikan. variabel Gaya Kepemimpinan berdampak positif terhadap variabel Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,445 dan nilai p-value sebesar 0,000. Idealnya nilai p-value harus <0,05 berpengaruh, sehingga nilai p-value pada variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 0,000 memberikan pengaruh secara langsung dan berpengaruh secara signifikan.

Kesimpulan dari hasil uji hipotesis pada penelitian ini antara lain, bahwa terdapat 2 variabel yang berpengaruh kepada variabel Kinerja Karyawan. Kedua variabel yang mempengaruhi Kinerja Karyawan CV. Segoro Kidul antara lain Beban Kerja dan Gaya Kepemimpinan.

C. Analisis dan Interpretasi Data

1. Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di CV. Segoro Kidul Probolinggo

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa variabel Beban Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan di CV. Segoro Kidul Probolinggo. Sehingga menghasilkan bahwa hipotesis (H_{a1}) diterima dan hipotesis (H_{o1}) tidak diterima atau ditolak. Menurut Munandar (2011) dalam Taufik et al., (2020) menjelaskan pengertian dari beban kerja yaitu tugas-tugas yang ditujukan kepada karyawan agar dapat diselesaikan pada waktu yang telah ditentukan dengan menggunakan potensi dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan. Apabila karyawan merasa beban kerja yang diberikan terlalu berlebihan maka dapat menyebabkan karyawan merasakan kelelahan fisik serta mental. Beban kerja yang terlalu banyak juga akan berdampak negatif pada kualitas kerja yang diberikan dan kenaikan absensi karyawan. Secara teoritis semakin banyak beban kerja yang diberikan terhadap pegawai maka semakin mempengaruhi kinerja karyawan di CV. Segoro Kidul Probolinggo.

Hasil dari peneliti sebelumnya dengan judul “*Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan*” yang diteliti Astuti & Lesmana (2018) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel beban kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Maka kesimpulan tersebut sesuai dengan penelitian ini yaitu variabel beban kerja (X1) berpengaruh positif signifikan dan mempengaruhi secara nyata terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

2. Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di CV. Segoro Kidul Probolinggo

Penelitian ini memperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara variabel Gaya Kepemimpinan (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) di CV. Segoro Kidul Probolinggo. Sehingga dapat dibuktikan bahwa dalam penelitian ini hipotesis (Ha2) diterima dan (Ho2) tidak diterima atau ditolak. Robbins dan Coulter (2012) dalam Taufik et al., (2020) berpendapat bahwa kepemimpinan merupakan suatu proses memimpin serta mempengaruhi suatu kelompok atau organisasi bertujuan guna mencapai suatu tujuan tertentu. Taufik et al., 2020 berpendapat bahwa gaya kepemimpinan merupakan orang yang memiliki otoritas manajerial atau gaya yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk dapat memberi pengaruh terhadap orang lain seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain. Setelah melakukan penelitian, peneliti menyimpulkan bahwa gaya yang diterapkan oleh pemimpin di CV. Segoro Kidul Probolinggo

berdampak positif terhadap kinerja yang diberikan pegawai.

Hasil dari penelitian sebelumnya dengan judul “*Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja*” yang diteliti oleh Hasibuan (2018), menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara variabel gaya kepemimpinan dengan variabel kinerja. Maka kesimpulan tersebut sesuai dengan hasil dari penelitian ini yaitu variabel gaya kepemimpinan (X2) berpengaruh positif signifikan dan mempengaruhi secara nyata terhadap variabel kinerja karyawan (Y).