

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum PT Chakra Naga Furniture Jepara

PT Chakra Naga Furniture Jepara merupakan perusahaan industri meubel kayu jati beralamatkan di JL. Sunan Mantingan No. 19 – 21 DemaanJepara. Dimana dahulu hanya merupakan kantor sentral saja dan sejak tahun 2001 mulai *finishing* sendiri dengan jumlah tenaga kerja produksi kurang lebih 72 orang dan tenaga kerja staff 3 orang. Modal kepemilikan 100 % adalah modal sendiri dan komoditi ekspor dengan tujuan ke Inggris, Rusia, America, Dubai, Singapor, China, Australia serta domestik. Untuk penjualan, tiap bulan PT Chakra Naga Furniture Jepara mampu melakukan pengiriman 4-7 kontainer dengan masing-masing kontainer berisi \pm 200 piece dan mampu mendatangkan keuntungan 20% dari penjualan seluruhnya. Semua kebijakan di dalam lingkungan PT Chakra Naga Furniture Jeparatergantug pada pemilik, dan dibantu oleh 1manager.Urusan bagian keuangan dilaksanakan oleh karyawan bagian keuangan yang sekaligus merangkap sebagai sekretaris. Bagian gudang bekerja untuk meneliti barang-barang yang akan dikirim. Bagian pengawas bertugas untuk mengawasi karyawan bagian produksi dan kualitas hasil produksi.

4.2 Deskripsi Responden

Sebelum masuk dalam tahap pengujian, terlebih dahulu akan dikemukakan gambaran karakteristik-karakteristik responden, tujuannya untuk menampilkan informasi-informasi relevan yang terkandung dalam data tersebut. Deskriptif

demografi responden memberikan gambaran mengenai karakteristik responden yang menunjukkan besarnya presentasi jenis kelamin dan pendidikan terakhir karyawan PT Chakra Naga Furniture Jepara. Berikut adalah rangkuman data mengenai deskripsi karakteristik responden yang ditampilkan.

Tabel 4.1
Deskriptif Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Keterangan	Jumlah	Persentasi
1.	Laki-laki	23	30.6%
2.	Perempuan	52	59.4%
Jumlah		75	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2018.

Data di atas menunjukkan bahwa responden penelitian ini yaitu karyawan PT Chakra Naga Furniture Jepara. Sebagian besar karyawan PT Chakra Naga Furniture Jepara yang menjadi responden dalam penelitian ini berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 52 orang atau 59.4% dan yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 23 orang atau 30.6%. Lebih dominannya karyawan perempuan dikarenakan perempuan lebih teliti dalam menyelesaikan pekerjaan dibanding laki-laki, dan karyawan laki-laki lebih difokuskan pada pekerjaan-pekerjaan yang mengandalkan tenaga.

Tabel 4.2
Deskriptif Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Keterangan	Jumlah	Persentasi
1.	SLTA	67	89.3%
2.	Diploma	2	2.6%
3.	Sarjana	6	8%
Jumlah		75	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2018.

Latar belakang pendidikan karyawan PT Chakra Naga Furniture Jepara didominasi yang berpendidikan SMA yaitu sebanyak 67 orang atau sebesar 89.3%

kemudian D3 sebanyak 2 orang atau sebesar 2.6%, S1 sebanyak 6 orang atau sebesar 8%. Lebih dominannya karyawan dengan pendidikan SMA dikarenakan banyak lulusan SMA yang menganggur sehingga PT Chakra Naga Furniture Jepara mau menampungnya, sedangkan karyawan dengan latar belakang D3 dan S1 ditempatkan dibagian administratif dan keuangan.

Tabel 4.3
Deskriptif Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase
1.	19 – 23 tahun	15	20%
2.	24 – 28 tahun	24	35%
3.	>28 tahun	36	48%
4.	Total	75	100%

Sumber: Data Primerdiolah, 2018

Berdasarkan data tersebut dapat dilihat bahwa mayoritas usia responden dalam penelitian ini adalah >28 tahun sebanyak 36 responden (48%), 19 – 23 tahun sebanyak 15 responden (20%) dan 24 – 28 tahun adalah 24 dengan persentase (35%). Hal ini juga menunjukkan bahwa karyawan yang terlibat dalam penelitian ini mayoritas adalah karyawan yang telah lama bekerja untuk perusahaan dan sangat mengerti kondisi perusahaan.

Tabel 4.4
Deskriptif Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Usia	Jumlah	Persentase
1.	<1 tahun	9	12%
2.	1-3 tahun	36	48%
3.	>3 tahun	30	40%
4.	Total	75	100%

Sumber: Data Primerdiolah, 2018

Berdasarkan data tersebut dapat dilihat bahwa mayoritas lama kerja responden dalam penelitian ini adalah 1- 3 tahun sebanyak 36 responden (48%), < 1 tahun sebanyak 9 responden (12%) dan > 3 tahun adalah 30 dengan persentase (40%). Hal ini juga menunjukkan bahwa karyawan yang terlibat dalam penelitian ini mayoritas adalah karyawan yang telah lama bekerja untuk perusahaan dan sangat mengerti kondisi perusahaan.

4.3 Deskripsi Variabel

Penelitian ini menggunakan skala *Likert* dengan skor tertinggi di tiap pernyataan adalah 5 dan skor terendah adalah 1.

4.3.1 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kepemimpinan (X_1)

Indikator-indikator dari variabel kepemimpinan (X_1) terbagi atas enam indikator, yaitu 1) Pemimpin memberi arahan yang jelas kepada bawahannya, 2) Pemimpin melakukan pengawasan terhadap aktivitas bawahannya, 3) Pemimpin menerima perbedaan pendapat antara dirinya dan bawahannya, 4) Pemimpin memiliki kematangan individu, 5) Pemimpin memberi penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi, dan 6) Pemimpin memiliki kepercayaan untuk mendelegasikan tanggung jawab kepada bawahannya. Adapun hasilnya dapat dilihat di bawah ini:

Tabel 4.5
Data Variabel Kepemimpinan (X_1)

Resp	X11	X12	X13	X14	X15	X16	Skor
1	3	4	5	4	4	4	24
2	3	2	5	4	4	4	22
3	4	5	5	4	3	4	25
4	4	4	5	5	4	4	26
5	4	4	4	4	4	4	24

Resp	X11	X12	X13	X14	X15	X16	Skor
6	3	3	4	3	4	3	20
7	3	2	3	3	4	4	19
8	3	4	4	4	4	4	23
9	4	5	5	5	5	5	29
10	4	5	4	5	4	4	26
11	5	5	5	4	4	4	27
12	5	5	5	4	5	4	28
13	4	5	5	5	5	4	28
14	5	4	5	5	5	5	29
15	5	5	5	5	4	5	29
16	3	3	4	3	4	3	20
17	3	3	4	4	4	3	21
18	4	4	4	4	4	4	24
19	3	3	4	4	4	3	21
20	2	3	3	3	4	4	19
21	2	3	3	3	4	4	19
22	5	5	5	5	5	5	30
23	4	4	4	4	5	5	26
24	4	4	4	4	4	4	24
25	4	4	4	4	4	4	24
26	4	4	4	3	3	4	22
27	4	4	3	3	4	4	22
28	3	3	3	3	3	3	18
29	3	4	3	2	3	3	18
30	5	4	5	5	5	5	29
31	5	5	5	5	5	5	30
32	5	5	5	5	5	5	30
33	3	3	2	2	3	3	16
34	4	3	4	3	4	4	22
35	2	2	3	4	4	3	18
36	5	5	5	5	5	5	30
37	5	5	5	5	5	5	30
38	3	2	3	2	3	2	15
39	3	3	3	3	2	2	16
40	5	5	5	5	5	5	30
41	4	5	5	5	5	5	29
42	3	4	4	4	5	4	24

Resp	X11	X12	X13	X14	X15	X16	Skor
43	4	4	4	4	4	4	24
44	4	5	5	4	4	4	26
45	5	5	5	5	4	5	29
46	5	5	5	5	5	5	30
47	5	5	4	5	4	4	27
48	5	5	5	5	5	5	30
49	5	5	5	5	5	5	30
50	5	5	5	5	5	5	30
51	2	2	3	4	4	3	18
52	5	4	5	5	5	5	29
53	3	2	3	2	3	3	16
54	5	5	5	5	5	5	30
55	4	5	4	5	5	5	28
56	5	5	5	5	4	5	29
57	4	4	5	5	5	4	27
58	4	5	5	5	5	4	28
59	5	5	5	5	4	5	29
60	4	4	5	5	4	5	27
61	5	5	5	5	5	4	29
62	5	5	5	5	5	5	30
63	4	4	4	4	5	5	26
64	5	5	5	5	5	5	30
65	5	5	5	5	5	5	30
66	5	5	5	5	5	5	30
67	4	4	4	4	4	4	24
68	5	5	5	5	5	4	29
69	4	4	3	4	5	4	24
70	3	3	3	4	4	4	21
71	5	5	5	5	5	5	30
72	5	4	4	4	3	4	24
73	4	4	4	4	4	4	24
74	4	3	3	3	3	3	19
75	4	4	4	4	4	3	23

Tabel 4.5
Distribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan(X₁)

Item Pernyataan	SS		S		N		R		TS		Skor
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X11	29	38.7	26	34.7	16	21.3	4	5.3	0	0	305
X12	33	44.0	24	32.0	12	16.0	6	8.0	0	0	309
X13	38	50.7	22	29.3	14	18.7	1	1.3	0	0	322
X14	35	46.7	25	33.3	11	14.7	4	5.3	0	0	316
X15	32	42.7	33	44.0	9	12.0	1	1.3	0	0	321
X16	29	38.7	32	42.7	12	16.0	2	2.7	0	0	313

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS.21, 2018.

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pemimpin memberi arahan yang jelas kepada saya.

Berdasarkan hasil tabel distribusi frekuensi responden variabel kepemimpinan untuk item pernyataan 1 (X11) di atas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “sangat setuju” yaitu sebesar 38.7% sebanyak 29 responden. Artinya, responden sangat setuju bahwa saat ini pemimpin telah memberi arahan yang jelas kepada bawahannya.

2. Pemimpin melakukan pengawasan terhadap aktivitas saya.

Berdasarkan hasil tabel distribusi frekuensi responden variabel kepemimpinan untuk item pernyataan 2 (X12) di atas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “sangat setuju” yaitu sebesar 44% sebanyak 33 responden. Artinya, responden sangat setuju bahwa pemimpin telah melakukan pengawasan terhadap aktivitas bawahannya.

3. Pemimpin menerima perbedaan pendapat antara dirinya dan saya.

Berdasarkan hasil tabel distribusi frekuensi responden variabel kepemimpinan untuk item pernyataan 3 (X13) di atas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “sangat setuju” yaitu sebesar 50.7%

sebanyak 38 responden. Artinya, responden setuju bahwa pemimpin mau menerima perbedaan pendapat antara dirinya dan bawahannya.

4. Pemimpin memiliki kematangan individu.

Berdasarkan hasil tabel distribusi frekuensi responden variabel kepemimpinan untuk item pernyataan 4 (X14) di atas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “sangat setuju” yaitu sebesar 46.7% sebanyak 35 responden. Artinya, responden sangat setuju bahwa pemimpin telah memiliki kematangan individu.

5. Pemimpin memberi penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi.

Berdasarkan hasil tabel distribusi frekuensi responden variabel kepemimpinan untuk item pernyataan 5 (X15) di atas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “setuju” yaitu sebesar 44% sebanyak 33 responden. Artinya, responden setuju bahwa pemimpin telah memberi penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi.

6. Pemimpin memiliki kepercayaan untuk mendelegasikan tanggung jawab kepada bawahannya.

Berdasarkan hasil tabel distribusi frekuensi responden variabel kepemimpinan untuk item pernyataan 6 (X16) di atas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “setuju” yaitu sebesar 42.7% sebanyak 32 responden. Artinya, responden setuju bahwa pemimpin telah memiliki kepercayaan untuk mendelegasikan tanggung jawab kepada karyawan.

4.3.2 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kepuasan Kerja(X_2)

Indikator-indikator dari variabel kepuasan kerja (X_2) terbagi atas enam indikator, yaitu 1) Puas dengan besarnya gaji yang diterima saat ini, 2) Ketersediaan peralatan kerja memadai dalam melaksanakan pekerjaan, 3) Hubungan kerja diantara karyawan sangat baik, 4) Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahlian, 5) Pemberian reward telah dilakukan sebagaimana mestinya, dan 6) Bertanggung jawab atas semua tugas dan pekerjaan. Adapun hasilnya dapat dilihat di bawah ini:

Tabel 4.6
Data Variabel Kepuasan Kerja (X_2)

Resp	X21	X22	X23	X24	X25	X26	Skor
1	4	4	3	4	4	4	23
2	5	5	3	5	5	5	28
3	5	4	4	5	5	4	27
4	2	4	4	4	5	3	22
5	4	4	4	4	4	4	24
6	3	3	3	4	3	3	19
7	3	3	3	4	4	3	20
8	4	4	3	4	4	4	23
9	5	4	4	5	5	5	28
10	4	4	4	4	4	4	24
11	4	4	5	5	5	4	27
12	4	4	5	4	4	4	25
13	5	4	4	4	4	5	26
14	5	5	5	5	4	5	29
15	5	5	5	5	5	5	30
16	3	3	3	4	3	3	19
17	3	3	3	4	3	3	19
18	4	4	4	4	4	4	24
19	3	3	3	4	3	3	19
20	4	4	2	3	3	4	20
21	4	3	2	3	3	4	19
22	5	4	5	4	5	5	28

Resp	X21	X22	X23	X24	X25	X26	Skor
23	4	5	4	5	5	3	26
24	4	4	4	4	4	2	22
25	4	4	4	4	4	4	24
26	4	5	4	4	5	3	25
27	5	5	4	4	4	5	27
28	3	2	3	4	4	3	19
29	3	2	3	3	3	2	16
30	5	5	5	5	5	5	30
31	5	5	5	5	5	5	30
32	5	5	5	5	5	5	30
33	3	3	3	4	3	3	19
34	4	3	4	4	4	5	24
35	3	3	2	4	4	3	19
36	5	5	5	5	5	5	30
37	5	5	5	5	5	5	30
38	3	2	3	3	3	2	16
39	3	2	3	3	3	3	17
40	5	4	5	5	5	5	29
41	5	5	4	5	5	5	29
42	4	4	3	5	3	4	23
43	4	4	4	5	5	5	27
44	4	4	4	5	5	5	27
45	5	4	5	5	4	5	28
46	4	5	5	5	5	5	29
47	5	5	5	5	5	5	30
48	5	5	5	5	5	5	30
49	5	5	5	5	5	5	30
50	4	4	5	5	5	4	27
51	3	3	2	4	4	3	19
52	5	5	5	5	5	5	30
53	3	2	3	3	3	2	16
54	5	5	5	5	5	5	30
55	5	5	4	5	5	5	29
56	5	5	5	5	5	4	29
57	4	5	4	5	5	5	28
58	5	5	4	5	5	5	29
59	5	4	5	5	5	5	29

Resp	X21	X22	X23	X24	X25	X26	Skor
60	5	4	4	5	5	5	28
61	4	4	5	4	4	4	25
62	4	5	5	5	4	5	28
63	4	4	4	3	5	5	25
64	5	5	5	5	5	5	30
65	5	5	5	5	5	5	30
66	5	5	5	5	5	5	30
67	4	4	4	4	4	4	24
68	5	5	5	5	5	4	29
69	4	4	4	4	4	4	24
70	5	4	4	4	4	3	24
71	4	4	4	4	4	5	25
72	4	4	4	4	4	3	23
73	4	4	4	4	4	4	24
74	4	3	3	3	3	4	20
75	3	4	4	4	4	2	21

Tabel 4.6
Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja (X₂)

Item Pernyataan	SS		S		N		R		TS		Skor
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X21	31	41.3	29	38.7	14	18.7	1	1.3	0	0	315
X22	27	36.0	32	42.7	11	14.7	5	6.7	0	0	306
X23	27	36.0	28	37.3	16	21.3	4	5.3	0	0	303
X24	36	48.0	31	41.3	8	10.7	0	0	0	0	328
X25	36	48.0	26	34.7	13	17.3	0	0	0	0	323
X26	35	46.7	20	26.7	15	20.0	5	6.7	0	0	310

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS.21, 2018.

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Saya merasa puas dengan besarnya gaji yang diterima saat ini.

Berdasarkan hasil tabel distribusi frekuensi responden variabel kepuasan kerja untuk item pernyataan 1 (X21) di atas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “sangat setuju” yaitu sebesar 41.3% sebanyak

31 responden. Artinya, responden setuju bahwa mereka puas dengan besarnya gaji yang diterima saat ini.

2. Peralatan kerja telah tersedia secara memadai dalam melaksanakan pekerjaan.

Berdasarkan hasil tabel distribusi frekuensi responden variabel kepuasan kerja untuk item pernyataan 2 (X22) di atas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “setuju” yaitu sebesar 42.7% sebanyak 32 responden. Artinya, responden setuju bahwa peralatan kerja memadai dalam melaksanakan pekerjaan.

3. Hubungan kerja antar karyawan sangat baik.

Berdasarkan hasil tabel distribusi frekuensi responden variabel kepuasan kerja untuk item pernyataan 3 (X23) di atas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “setuju” yaitu sebesar 37.3% sebanyak 28 responden. Artinya, responden setuju bahwa hubungan kerja diantara karyawan sangat baik.

4. Pekerjaan yang diberikan kepada saya sesuai dengan keahlian.

Berdasarkan hasil tabel distribusi frekuensi responden variabel kepuasan kerja untuk item pernyataan 4 (X24) di atas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “sangat setuju” yaitu sebesar 48% sebanyak 36 responden. Artinya, responden setuju bahwa pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahlian.

5. Pemberian reward kepada saya telah dilakukan sebagaimana mestinya.

Berdasarkan hasil tabel distribusi frekuensi responden variabel kepuasan kerja untuk item pernyataan 5 (X25) di atas menunjukkan bahwa responden

terbanyak memberikan pernyataan “setuju” yaitu sebesar 48% sebanyak 36 responden. Artinya, responden setuju bahwa pemberian reward telah dilakukan sebagaimana mestinya.

6. Saya bertanggung jawab atas semua tugas dan pekerjaan

Berdasarkan hasil tabel distribusi frekuensi responden variabel kepuasan kerja untuk item pernyataan 6 (X26) di atas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “setuju” yaitu sebesar 46.7% sebanyak 35 responden. Artinya, responden setuju bahwa mereka bertanggung jawab atas semua tugas dan pekerjaan.

4.3.3 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Motivasi Kerja(X₃)

Indikator-indikator dari variabel motivasi kerja (X₂)terbagi atas enam indikator, yaitu 1) Berusaha untuk meraih prestasi yang tinggi dalam setiap pekerjaan, 2) Menambah dan mencari wawasan demi lancarnya pekerjaan, 3) Pengakuan orang lain terhadap keberhasilan, 4) Tanggung jawab yang dibebankan kepada karyawan mendorong keseriusan dalam bekerja, 5) Peluang untuk maju memotivasi untuk bekerja sebaik-baiknya, dan 6) Kemungkinan pengembangan karir. Adapun hasilnya dapat dilihat di bawah ini:

Tabel 4.7
Data Variabel Motivasi Kerja (X₃)

Resp	X31	X32	X33	X34	X35	X36	Skor
1	4	4	4	5	4	5	26
2	4	4	5	5	5	5	28
3	4	4	5	5	4	3	25
4	4	5	4	4	4	5	26
5	4	4	4	4	4	4	24
6	3	4	3	3	3	5	21
7	4	4	3	3	3	5	22
8	4	4	4	4	4	5	25

Resp	X31	X32	X33	X34	X35	X36	Skor
9	5	5	5	5	4	5	29
10	4	5	4	4	4	5	26
11	4	5	5	5	4	5	28
12	4	4	4	4	4	5	25
13	4	4	4	4	4	4	24
14	5	5	5	5	5	5	30
15	5	5	5	5	5	5	30
16	3	4	3	3	3	5	21
17	3	4	3	3	3	4	20
18	4	4	4	4	4	5	25
19	3	4	3	3	3	3	19
20	4	4	3	3	4	3	21
21	4	4	3	3	3	5	22
22	5	4	5	4	4	4	26
23	5	5	4	4	5	4	27
24	4	4	4	4	4	3	23
25	4	4	4	4	4	4	24
26	4	4	4	4	5	4	25
27	4	5	5	4	5	3	26
28	3	3	4	2	2	4	18
29	3	3	3	3	2	5	19
30	5	5	5	5	5	5	30
31	5	5	5	5	5	5	30
32	5	5	5	5	5	4	29
33	3	4	4	3	3	3	20
34	4	3	4	4	3	3	21
35	3	4	3	3	3	4	20
36	5	5	5	5	5	4	29
37	5	5	5	5	5	4	29
38	2	3	3	3	2	5	18
39	2	3	3	3	2	4	17
40	5	5	5	5	4	4	28
41	5	4	5	5	5	3	27
42	4	4	4	4	4	4	24
43	4	5	5	5	4	3	26
44	4	4	4	5	4	3	24
45	5	5	4	5	4	5	28
46	5	5	4	5	5	5	29
47	4	5	5	5	5	5	29
48	5	4	5	5	5	5	29

Resp	X31	X32	X33	X34	X35	X36	Skor
49	5	5	5	5	5	3	28
50	5	4	5	5	4	4	27
51	5	5	5	5	5	5	30
52	5	5	5	5	5	5	30
53	5	5	4	4	4	4	26
54	4	4	4	5	4	5	26
55	4	4	4	3	4	3	22
56	4	4	4	3	4	3	22
57	4	4	4	3	4	3	22
58	5	5	4	5	4	5	28
59	4	5	5	5	5	5	29
60	5	5	5	5	5	5	30
61	3	3	4	3	4	3	20
62	3	4	4	5	4	5	25
63	5	5	5	5	5	5	30
64	5	5	5	5	5	5	30
65	5	5	4	4	4	4	26
66	5	5	5	5	5	5	30
67	5	5	4	4	4	4	26
68	4	4	4	5	4	5	26
69	4	4	4	4	4	4	24
70	4	4	4	5	4	4	25
71	5	5	5	5	5	5	30
72	4	4	5	4	5	4	26
73	4	4	4	4	4	4	24
74	3	3	3	5	3	3	20
75	4	4	4	4	4	4	24

Tabel 4.7
Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja (X_3)

Item Pernyataan	SS		S		N		R		TS		Skor
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X31	28	37.3	34	45.3	11	14.7	2	2.7	0	0	313
X32	31	41.3	37	49.3	7	9.3	0	0	0	0	324
X33	29	38.7	34	45.3	12	16.0	0	0	0	0	317
X34	36	48.0	22	29.3	16	21.3	1	1.3	0	0	318
X35	25	33.3	36	48.0	10	13.3	4	5.3	0	0	307
X36	35	46.7	24	32.0	16	21.3	0	0	0	0	319

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS.21, 2018.

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Saya berusaha untuk meraih prestasi yang tinggi dalam setiap pekerjaan.

Berdasarkan hasil tabel distribusi frekuensi responden variabel motivasi kerja untuk item pernyataan 1 (X31) di atas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “setuju” yaitu sebesar 45.3% sebanyak 34 responden. Artinya, responden setuju bahwa mereka berusaha untuk meraih prestasi yang tinggi dalam setiap pekerjaan.

2. Saya berusaha menambah dan mencari wawasan demi lancarnya pekerjaan.

Berdasarkan hasil tabel distribusi frekuensi responden variabel motivasi kerja untuk item pernyataan 2 (X32) di atas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “setuju” yaitu sebesar 49.3% sebanyak 37 responden. Artinya, responden setuju bahwa mereka berusaha menambah dan mencari wawasan demi lancarnya pekerjaan.

3. Saya termotivasi ketika mendapat pengakuan orang lain terhadap keberhasilannya.

Berdasarkan hasil tabel distribusi frekuensi responden variabel motivasi kerja untuk item pernyataan 3 (X33) di atas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “setuju” yaitu sebesar 45.3% sebanyak 34 responden. Artinya, responden setuju bahwa mereka ingin mendapatkan pengakuan orang lain terhadap keberhasilan.

4. Tanggung jawab yang dibebankan kepada saya mendorong keseriusan dalam bekerja.

Berdasarkan hasil tabel distribusi frekuensi responden variabel motivasi kerja untuk item pernyataan 4 (X34) di atas menunjukkan bahwa responden

terbanyak memberikan pernyataan “sangat setuju” yaitu sebesar 48% sebanyak 36 responden. Artinya, responden setuju bahwa tanggung jawab yang dibebankan kepada mereka mendorong keseriusan mereka dalam bekerja.

5. Peluang untuk maju memotivasi saya untuk bekerja sebaik-baiknya.

Berdasarkan hasil tabel distribusi frekuensi responden variabel motivasi kerja untuk item pernyataan 5 (X35) di atas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “setuju” yaitu sebesar 48% sebanyak 36 responden. Artinya, responden setuju bahwa peluang untuk maju memotivasi mereka untuk bekerja sebaik-baiknya.

6. Saya diberi kesempatan untuk mengembangkan karirnya.

Berdasarkan hasil tabel distribusi frekuensi responden variabel motivasi kerja untuk item pernyataan 6 (X36) di atas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “sangat setuju” yaitu sebesar 46.7% sebanyak 35 responden. Artinya, responden setuju bahwa kemungkinan pengembangan karir membuat mereka termotivasi untuk bekerja lebih giat lagi.

4.3.4 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kinerja Karyawan(Y)

Indikator-indikator dari variabel kinerja karyawan (Y) terbagi atas enam indikator, yaitu 1) Sikap Kerja, 2) Tingkat Ketrampilan, 3) Hubungan karyawan dan pimpinan, 4) Manajemen Produktivitas, 5) Efisiensi Tenaga Kerja, dan 6) Kewiraswastaan. Adapun hasilnya dapat dilihat di bawah ini:

Tabel 4.8
Data Variabel Kinerja Karyawan(Y)

Resp	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Skor
1	4	4	4	4	4	5	25
2	4	4	5	5	5	5	28

Resp	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Skor
3	4	4	5	5	4	5	27
4	4	5	4	4	4	4	25
5	4	4	4	4	4	4	24
6	3	4	3	3	3	5	21
7	4	4	3	3	3	5	22
8	4	4	4	4	4	4	24
9	5	5	5	5	4	5	29
10	4	5	4	4	4	5	26
11	4	5	5	5	4	5	28
12	4	4	4	4	4	5	25
13	4	4	4	4	4	5	25
14	5	5	5	5	5	4	29
15	5	5	5	5	5	4	29
16	3	4	3	3	3	4	20
17	3	4	3	3	3	4	20
18	4	4	4	4	4	5	25
19	3	4	3	3	3	4	20
20	4	4	3	3	4	4	22
21	4	4	3	3	3	3	20
22	5	4	5	4	4	3	25
23	5	5	4	4	5	4	27
24	4	4	4	4	4	4	24
25	4	4	4	4	4	5	25
26	4	4	4	4	5	5	26
27	4	5	5	4	5	5	28
28	3	3	4	2	2	5	19
29	3	3	3	3	2	4	18
30	5	5	5	5	5	4	29
31	5	5	5	5	5	4	29
32	5	5	5	5	5	5	30
33	3	4	4	3	3	4	21
34	4	3	4	4	3	4	22
35	3	4	3	3	3	4	20
36	5	5	5	5	5	4	29
37	5	5	5	5	5	4	29
38	2	3	3	3	2	4	17
39	2	3	3	3	2	4	17
40	5	5	5	5	4	4	28
41	5	4	5	5	5	3	27
42	4	4	4	4	4	4	24

Resp	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Skor
43	4	5	5	5	4	4	27
44	4	4	4	5	4	5	26
45	5	5	4	5	4	4	27
46	5	5	4	5	5	4	28
47	4	5	5	5	5	4	28
48	5	4	5	5	5	5	29
49	5	5	5	5	5	4	29
50	5	4	5	5	4	5	28
51	4	4	4	4	4	4	24
52	3	3	4	4	4	3	21
53	3	5	4	4	4	5	25
54	4	5	5	5	5	4	28
55	4	3	4	4	3	4	22
56	4	3	4	4	5	5	25
57	5	4	4	4	4	5	26
58	4	3	3	4	4	4	22
59	4	4	3	4	4	4	23
60	3	4	3	4	4	4	22
61	4	4	4	4	5	5	26
62	3	4	4	4	4	4	23
63	3	3	4	3	4	3	20
64	5	4	4	4	4	5	26
65	5	4	4	4	4	5	26
66	5	5	4	5	5	5	29
67	5	5	4	4	5	5	28
68	3	4	4	4	3	4	22
69	4	4	4	4	4	3	23
70	5	5	5	5	5	5	30
71	4	4	4	4	4	4	24
72	4	4	4	5	5	5	27
73	4	5	4	4	5	5	27
74	4	4	4	5	5	5	27
75	5	5	5	5	5	4	29

Tabel 4.8
Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan(Y)

Item Pernyataan	SS		S		N		R		TS		Skor
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y1	24	32.0	35	46.7	14	18.7	2	2.7	0	0	306
Y2	26	34.7	39	52.0	10	13.3	0	0	0	0	316

Item Pernyataan	SS		S		N		R		TS		Skor
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y3	23	30.7	38	50.7	14	18.7	0	0	0	0	309
Y4	27	36.0	34	45.3	13	17.3	1	1.3	0	0	312
Y5	26	34.7	34	45.3	11	14.7	4	5.3	0	0	307
Y6	31	41.3	38	50.7	6	8.0	0	0	0	0	325

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS.21, 2018.

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan maka kinerjanya akan semakin baik.

Berdasarkan hasil tabel distribusi frekuensi responden variabel kinerja karyawan untuk item pernyataan 1 (Y1) di atas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “setuju” yaitu sebesar 46.7% sebanyak 35 responden. Artinya, responden setuju bahwa tingkat pendidikan karyawan mempengaruhi kinerja mereka.

2. Saya memiliki pengalaman kerja karyawan cukup lama maka kinerja Saya akan semakin baik.

Berdasarkan hasil tabel distribusi frekuensi responden variabel kinerja karyawan untuk item pernyataan 2 (Y2) di atas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “setuju” yaitu sebesar 52% sebanyak 39 responden. Artinya, responden setuju bahwa pengalaman kerja karyawan mempengaruhi kinerja mereka.

3. Faktor usia mempengaruhi kinerja saya.

Berdasarkan hasil tabel distribusi frekuensi responden variabel kinerja karyawan untuk item pernyataan 3 (Y3) di atas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “setuju” yaitu sebesar 50.7% sebanyak 38

responden. Artinya, responden setuju bahwa faktor usia karyawan mempengaruhi kinerja mereka.

4. Perlakuan perusahaan terhadap saya memotivasi saya untuk berbuat yang terbaik dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil tabel distribusi frekuensi responden variabel kinerja karyawan untuk item pernyataan 4 (Y4) di atas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “setuju” yaitu sebesar 45.3% sebanyak 34 responden. Artinya, responden setuju bahwa perlakuan perusahaan terhadap karyawan mempengaruhi kinerja mereka.

5. Gaji yang saya terima memotivasi saya untuk berbuat yang terbaik dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil tabel distribusi frekuensi responden variabel kinerja karyawan untuk item pernyataan 5 (Y5) di atas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “setuju” yaitu sebesar 45.3% sebanyak 34 responden. Artinya, responden setuju bahwa gaji yang diterima karyawan mempengaruhi kinerja mereka.

6. Saya puas terhadap pekerjaan yang saya tekuni.

Berdasarkan hasil tabel distribusi frekuensi responden variabel kinerja karyawan untuk item pernyataan 6 (Y6) di atas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “setuju” yaitu sebesar 50.7% sebanyak 38 responden. Artinya, responden setuju bahwa kepuasan karyawan terhadap pekerjaan yang ditekuni mempengaruhi kinerja mereka.

4.4 Pengujian Regresi Berganda

4.4.1 Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif bertujuan untuk melihat distribusi data dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Berikut ini statistik deskriptif dari masing-masing variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 4.9
Hasil Penghitungan Statistik Deskriptif Data

Variabel	N	Mean	Std. Deviasi
Kepemimpinan	75	25.15	4.453
Kepuasan Kerja	75	25.13	4.266
Motivasi Kerja	75	25.31	3.590
Kinerja	75	25.00	3.365

Sumber: Data Primer Diolah Menggunakan SPSS 21, 2018.

Tabel di atas menjelaskan bahwa pada variabel kepemimpinan (X_1) jawaban responden mendapatkan nilai rata-rata (mean) sebesar 25.15 dan standar deviasi sebesar 4.453. Nilai standar deviasi didapatkan lebih kecil dari nilai rata-rata, yang artinya jawaban pada variabel kepemimpinan diantara para responden tidak ada perbedaan yang begitu besar.

Tabel di atas menjelaskan bahwa pada variabel kepuasan kerja (X_2) jawaban responden mendapatkan nilai rata-rata (mean) sebesar 25.13 dan standar deviasi sebesar 4.266. Nilai standar deviasi didapatkan lebih kecil dari nilai rata-rata, yang artinya jawaban pada variabel kepuasan kerja diantara para responden tidak ada perbedaan yang begitu besar.

Tabel di atas menjelaskan bahwa pada variabel motivasi kerja (X_3) jawaban responden mendapatkan nilai rata-rata (mean) sebesar 25.31 dan standar deviasi sebesar 3.590. Nilai standar deviasi didapatkan lebih kecil dari nilai rata-rata, yang

artinya jawaban pada variabel motivasikerja diantara para responden tidak ada perbedaan yang begitu besar.

Tabel di atas menjelaskan bahwa pada variabel kinerja karyawan (Y) jawaban responden mendapatkan nilai rata-rata (mean) sebesar 25.00 dan standar deviasi sebesar 3.365. Nilai standar deviasi didapatkan lebih kecil dari nilai rata-rata, yang artinya jawaban pada variabel kinerja karyawan diantara para responden tidak ada perbedaan yang begitu besar.

4.4.2 Uji Kualitas Data

4.4.2.1 Uji Validitas

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pernyataan pada kuesioner yang harus dibuang atau diganti karena dianggap tidak relevan. Validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan uji moment *product correlation* atau yang lebih dikenal dengan nama *corrected item-total correlation*. Penelitian ini menggunakan semua sampel sejumlah (n) = 75 maka besarnya $df = 75 - 3 = 72$, dengan $\alpha = 0,05$ maka diperoleh r_{tabel} sebesar 0.229. Berikut adalah ukuran validitas tiap butir-butir pernyataan setiap variabel dalam penelitian ini.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan(X₁)

		X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1_5	X1_6	Skor_X1
X1_1	Pearson Correlation	1	.816**	.739**	.703**	.525**	.716**	.869**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75
X1_2	Pearson Correlation	.816**	1	.747**	.746**	.572**	.718**	.889**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75
X1_3	Pearson Correlation	.739**	.747**	1	.822**	.632**	.710**	.889**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75

X1_4	Pearson Correlation	.703**	.746**	.822**	1	.742**	.769**	.913**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75
X1_5	Pearson Correlation	.525**	.572**	.632**	.742**	1	.733**	.789**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75
X1_6	Pearson Correlation	.716**	.718**	.710**	.769**	.733**	1	.882**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	75	75	75	75	75	75	75
Skor	Pearson Correlation	.869**	.889**	.889**	.913**	.789**	.882**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	75	75	75	75	75	75	75

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

Sumber: Data Primer Diolah Menggunakan SPSS 21, 2018.

Berdasarkan pada tabel 4.10 menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam variabel kepemimpinan adalah valid. Hal ini terlihat bahwa nilai *corrected item-total correlation* (r_{hitung}) setiap item pernyataan $> r_{tabel}(0.229)$.

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X_2)
Correlations

		X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5	X2_6	Skor_X2
X2_1	Pearson Correlation	1	.754**	.661**	.647**	.647**	.783**	.872**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75
X2_2	Pearson Correlation	.754**	1	.700**	.746**	.757**	.687**	.899**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75
X2_3	Pearson Correlation	.661**	.700**	1	.672**	.706**	.591**	.840**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75
X2_4	Pearson Correlation	.647**	.746**	.672**	1	.757**	.631**	.848**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75
X2_5	Pearson Correlation	.647**	.757**	.706**	.757**	1	.632**	.862**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75
X2_6	Pearson Correlation	.783**	.687**	.591**	.631**	.632**	1	.847**

		X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5	X2_6	Skor_X2
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	75	75	75	75	75	75	75
Skor	Pearson Correlation	.872**	.899**	.840**	.848**	.862**	.847**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	75	75	75	75	75	75	75

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

Berdasarkan pada tabel atas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam variabel kepuasan kerja adalah valid. Hal ini terlihat bahwa nilai *corrected item-total correlation* (r_{hitung}) setiap item pernyataan > nilai r_{tabel} (0.229).

Tabel 4.12
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X_3)

		X3_1	X3_2	X3_3	X3_4	X3_5	X3_6	Skor_X3
X3_1	Pearson Correlation	1	.756**	.713**	.663**	.775**	.192	.866**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.100	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75
X3_2	Pearson Correlation	.756**	1	.613**	.587**	.711**	.319**	.833**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.005	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75
X3_3	Pearson Correlation	.713**	.613**	1	.729**	.796**	.113	.838**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.333	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75
X3_4	Pearson Correlation	.663**	.587**	.729**	1	.712**	.296*	.853**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.010	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75
X3_5	Pearson Correlation	.775**	.711**	.796**	.712**	1	.150	.880**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.199	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75
X3_6	Pearson Correlation	.192	.319**	.113	.296*	.150	1	.444**
	Sig. (2-tailed)	.100	.005	.333	.010	.199		.000
	N	75	75	75	75	75	75	75
Skor	Pearson Correlation	.866**	.833**	.838**	.853**	.880**	.444**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	75	75	75	75	75	75	75

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

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

Sumber: Data Primer Diolah Menggunakan SPSS 21, 2018.

Berdasarkan pada tabel atas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam variabel motivasi kerja adalah valid. Hal ini terlihat bahwa nilai *corrected item-total correlation* (r_{hitung}) setiap item pernyataan $>$ nilai $r_{tabel}(0.229)$.

Tabel 4.13
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

		Correlations						
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Skor_Y
Y1	Pearson Correlation	1	.590**	.650**	.709**	.706**	.138	.845**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.236	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75
Y2	Pearson Correlation	.590**	1	.558**	.606**	.618**	.153	.769**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.191	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75
Y3	Pearson Correlation	.650**	.558**	1	.786**	.649**	.093	.824**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.425	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75
Y4	Pearson Correlation	.709**	.606**	.786**	1	.764**	.144	.889**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.218	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75
Y5	Pearson Correlation	.706**	.618**	.649**	.764**	1	.172	.874**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.140	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75
Y6	Pearson Correlation	.138	.153	.093	.144	.172	1	.342**
	Sig. (2-tailed)	.236	.191	.425	.218	.140		.003
	N	75	75	75	75	75	75	75
Skor	Pearson Correlation	.845**	.769**	.824**	.889**	.874**	.342**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.003	
	N	75	75	75	75	75	75	75

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

Sumber: Data Primer Diolah Menggunakan SPSS 21, 2018.

Berdasarkan pada tabel atas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam variabel kinerja karyawan adalah valid. Hal ini terlihat bahwa nilai *corrected item-total correlation* (r_{hitung}) setiap item pernyataan $>$ $r_{tabel}(0.229)$.

4.4.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen yang dalam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama. Untuk ukuran reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah

koefisien *Cronbach Alpha* > 0.60 menunjukkan suatu konstruk atau variabel tersebut reliabel.

Tabel 4.14
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	Cronbach Alpha	Kesimpulan
Kepemimpinan (X_1)	0.936	Reliabel
Kepuasan Kerja (X_2)	0.927	Reliabel
Motivasi Kerja (X_3)	0.872	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.860	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah Menggunakan SPSS 21, 2018.

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* untuk masing-masing variabel penelitian, nilainya lebih dari 0.60, yaitu 0.936 untuk variabel kepemimpinan (X_1), 0.927 untuk variabel kepuasan kerja (X_2), 0.872 untuk variabel motivasi kerja (X_3) dan 0.860 untuk variabel kinerja karyawan (Y), yang menunjukkan dapat diterimanya derajat reliabilitas. Dapat disimpulkan bahwa instrumen pada masing-masing variabel penelitian memiliki kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk- konstruk pernyataan yang merupakan dimensi suatu variabel yang disusun dalam suatu bentuk kuesioner.

4.4.3 Uji Asumsi Klasik

Hipotesis penelitian diuji dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier harus terpenuhi beberapa pengujian prasyarat analisis atau asumsi klasik, antara lain asumsi normalitas, heteroskedastisitas, autokorelasi, dan multikolinearitas.

4.4.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel pengganggu atau residual mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Adapun kriteria penilaiannya adalah jika nilai *Asymp Sig* lebih dari atau sama dengan 0,05 maka data berdistribusi normal, jika *Asymp Sig* lebih dari 0,05 maka distribusi data tidak normal. Berikut adalah hasil pengolahan uji normalitas dengan menggunakan SPSS 21,

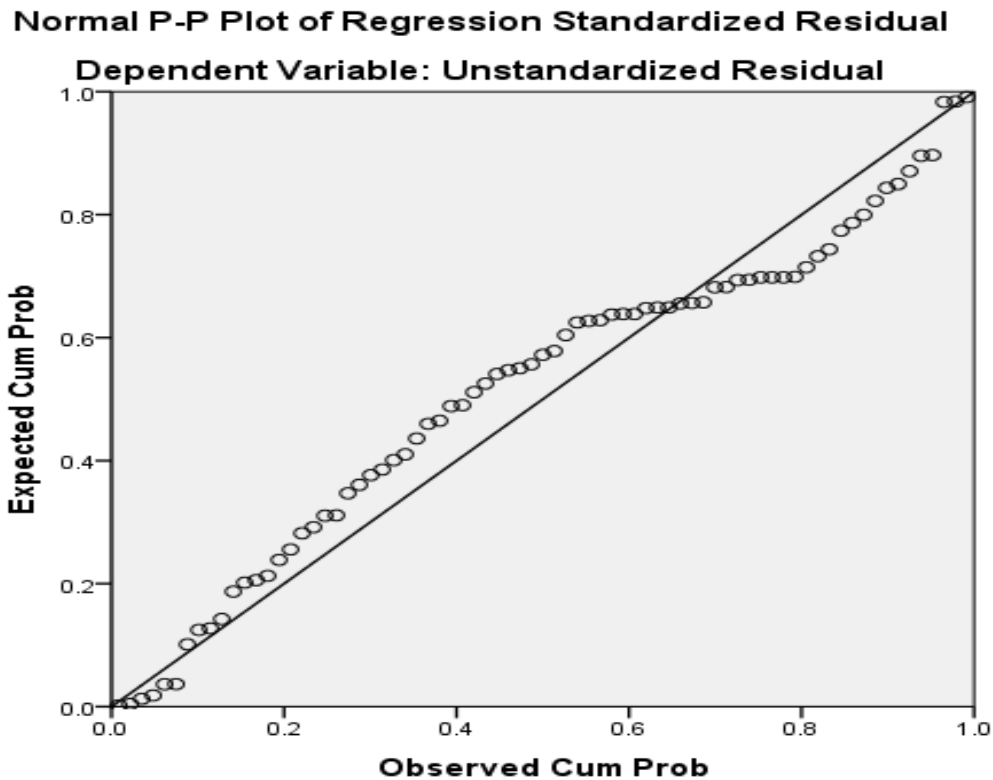
Tabel 4.15
Hasil Uji Normalitas

Variabel Penelitian	Asym.Sig	Kesimpulan
Kepemimpinan (X_1)	0.057	Data Normal
Kepuasan Kerja (X_2)	0.055	Data Normal
Motivasi Kerja (X_3)	0.053	Data Normal
Kinerja Karyawan (Y)	0.052	Data Normal

Sumber: Data Primer Diolah Menggunakan SPSS 21, 2018.

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan uji *kolmogorov smirnov* memiliki nilai statistik $>0,05$, yaitu 0.057 untuk variabel kepemimpinan (X_1), 0.055 untuk variabel kepuasan kerja (X_2), 0.053 untuk variabel motivasi kerja (X_3) dan 0.052 untuk variabel kinerja karyawan (Y). Maka dapat dikatakan bahwa residual berdistribusi secara normal.

Gambar 4.1
Uji Normalitas



Sumber: Data Primer Diolah Menggunakan SPSS 21, 2018.

Berdasarkan gambar di atas diketahui bahwa data berdistribusi normal karena membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal.

4.4.3.2 Uji Linieritas

Uji Linieritas merupakan analisis statistik yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat bersifat linier atau tidak. Apabila pola regresinya linier maka analisis model linier dapat dilakukan. Uji Linieritas penelitian ini menggunakan metode uji F pada taraf signifikansi 5% pada kedua variabel tersebut. Jika nilai Signifikansi $F_{hitung} < 0,05$ maka hubungannya bersifat linier.

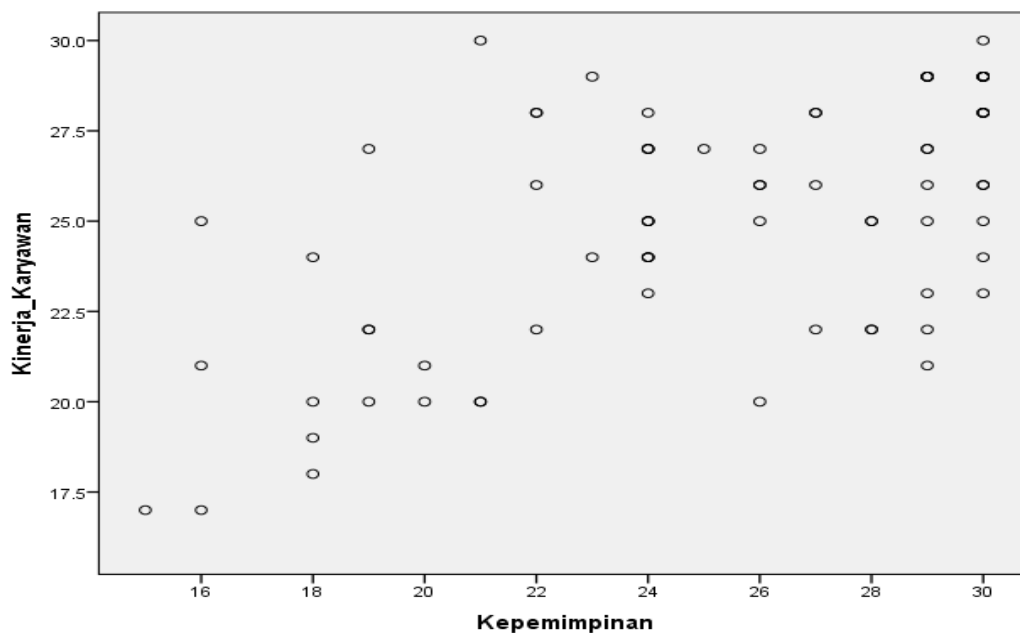
Tabel 4.16
Hasil Uji Linieritas

		Sum of Squares	Mean Square	F	Sig.
Kinerja_Karyawan * Kepemimpinan	Between Groups	411.579	29.398	4.137	0.000
	Linearity	292.374	292.374	41.139	0.000
	Deviation from Linearity	119.205	9.170	1.290	0.244
Within Groups		426.421	7.107		
Total		838.000			

Sumber: Data Primer Diolah Menggunakan SPSS 21, 2018.

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan uji F memiliki nilai signifikansi $< 0,05$, yaitu 0.000, sehingga dapat dikatakan bahwa data berdistribusi secara linier.

Gambar 4.2
Uji Linieritas



Sumber: Data Primer Diolah Menggunakan SPSS 21, 2018.

Berdasarkan grafik tersebut di atas, terlihat sebaran data membentuk arah garis lurus dari kiri bawah ke kanan atas. Dengan demikian dapat disimpulkan

bahwa hubungan/pengaruh variabel bebas dengan/terhadap variabel terikat mempunyai bentuk yang linier.

4.4.3.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi yang diajukan telah ditemukan korelasi kuat antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Kriteria penilaian kolinieritas dapat diketahui dari besaran VIF (*variance inflation factor*). Kriterianya adalah jika nilai VIF tersebut kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinearitas, sedangkan jika nilai VIF lebih dari 10 maka terjadi multikolinearitas.

Tabel 4.17
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Kepemimpinan (X_1)	0.167	5.978	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Kepuasan Kerja (X_2)	0.149	6.690	
Motivasi Kerja (X_3)	0.453	2.208	

Sumber: Data Primer Diolah Menggunakan SPSS 21, 2018.

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan uji VIF memiliki nilai lebih kecil dari 10, yaitu 5.978 untuk masing-masing variabel kepemimpinan, 6.690 untuk variabel kepuasan kerjadan 2.208 untuk variabel kinerja, sehingga dapat dikatakan bahwa data tidak terjadi multikolinieritas.

4.4.3.4 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dengan *spearman's rho*, yaitu mengkorelasikan nilai residual (*unstandardized residual*) dengan masing-masing variabel independen. Jika signifikansi korelasi $< 0,05$, maka pada model regresi tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

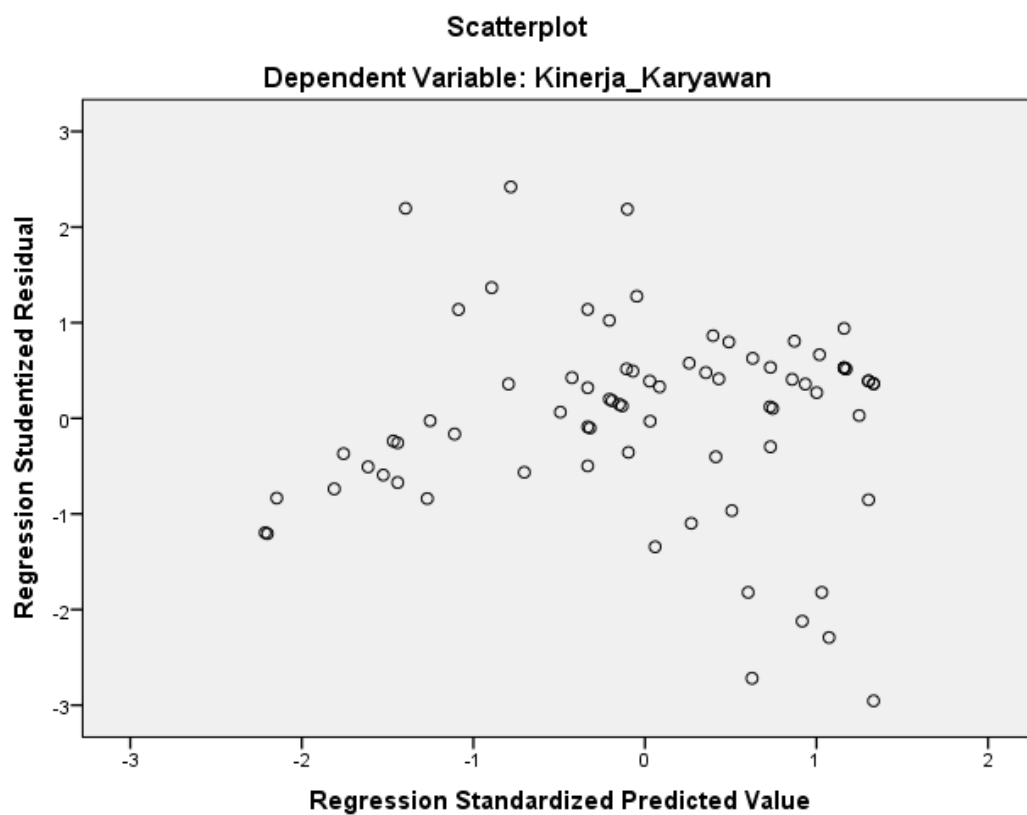
Tabel 4.18
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel Penelitian	Sig	Kesimpulan
Kepemimpinan (X_1)	0.000	Tidak Terjadi Homoskedastisitas
Kepuasan Kerja (X_2)	0.000	
Motivasi Kerja (X_3)	0.000	
Kinerja Karyawan (Y)	0.000	

Sumber: Data Primer Diolah Menggunakan SPSS 21, 2018.

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk masing-masing variabel adalah sebesar 0.000 yang nilainya < 0.05 , yang artinya tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 4.3
Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Primer Diolah Menggunakan SPSS 21, 2018.

Berdasarkan hasil pengujian heteroskedastisitas diketahui bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik tidak menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.4.4 Pengujian Regresi Berganda

Pengujian hipotesis penelitian ini menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian hipotesis ini digunakan analisis regresi linear berganda. Analisis regresi linear berganda ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara ketiga variabel dependen terhadap variabel independen. Untuk mengetahui pengaruh persepsi keadilan kompensasi dan kepuasan kerjaterhadapkedisiplinan kerja karyawan, digunakan persamaan regresi sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Perhitungan analisis regresi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel.4.19
Perhitungan Analisis Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8.853	2.061		4.296	0.000
Kepemimpinan	-0.069	0.157	-0.092	-0.440	0.661
Kepuasan Kerja	0.374	0.174	0.474	2.155	0.035
Motivasi Kerja	0.335	0.118	0.358	2.831	0.006

Sumber: Data Primer Diolah Menggunakan SPSS 21, 2018.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai a sebesar 8.853, b_1 sebesar -0.069, b_2 sebesar 0.374, dan b_3 sebesar 0.335. Melihat hasil tersebut maka dapat disusun persamaan regresi:

$$\hat{Y} = 8.853 - 0.069 X_1 + 0.374 X_2 + 0.335 X_3 + e$$

Keterangan:

\hat{Y} = nilai variabel kinerja karyawan yang diteliti.

X_1 = nilai variabel kepemimpinan yang diteliti.

X_2 = nilai variabel kepuasan kerja yang diteliti.

X_3 = nilai variabel motivasi kerja yang diteliti.

α = Konstanta.

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda di atas diperoleh nilai konstanta sebesar 8.853. Artinya, jika variabel kinerja karyawan (Y) apabila tidak dipengaruhi oleh kedua variabel bebasnya atau kepemimpinan (X_1), kepuasan kerja (X_2) dan motivasi kerja (X_3) bernilai nol, maka besarnya rata-rata kinerja karyawan akan bernilai 8.853.

Koefisien regresi untuk variabel bebas X_1 (kepemimpinan) bernilai negatif, yaitu -0.069, menunjukkan adanya pengaruh yang negatif antara kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini mengandung arti untuk setiap pertambahan kepemimpinan (X_1) sebesar satu satuan akan menyebabkan penurunan kinerja karyawan (Y) sebesar 0.069.

Koefisien regresi untuk variabel bebas X_2 (kepuasan kerja) bernilai positif, yaitu 0.374, menunjukkan adanya pengaruh yang positif antara kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini mengandung arti untuk setiap pertambahan kepuasan kerja (X_2) sebesar satu satuan akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan (Y) sebesar 0.374.

Koefisien regresi untuk variabel bebas X_3 (motivasi kerja) bernilai positif, yaitu 0.335, menunjukkan adanya pengaruh yang positif antara motivasi kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini mengandung arti untuk setiap

pertambahan motivasi kerja (X_2) sebesar satu satuan akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan(Y) sebesar 0.335.

4.4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.4.5.1 Uji Parsial (Uji Statistik t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Penelitian ini digunakan pengujian parsial yaitu untuk menguji variabel independen kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Pengujian terhadap hasil regresi dilakukan dengan menggunakan uji t pada derajat keyakinan sebesar 95% atau $\alpha = 5\%$. Kriteria pengujian adalah:

1. Jika tingkat signifikansi $>5\%$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima, sebaliknya H_a ditolak.
2. Jika tingkat signifikansi $<5\%$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, sebaliknya H_a diterima.

Tabel.4.20
Perhitungan Analisis Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8.853	2.061		4.296	0.000
Kepemimpinan	-0.069	0.157	-0.092	-0.440	0.661
Kepuasan Kerja	0.374	0.174	0.474	2.155	0.035
Motivasi Kerja	0.335	0.118	0.358	2.831	0.006

Sumber: Data Primer Diolah Menggunakan SPSS 21, 2018.

Berdasarkan hasil uji parsial dalam tabel di atas, pengaruh kepuasan kerja dan kompensasi terhadap disiplin kerja diuji sebagai berikut:

4.4.5.1.1 Pengujian Hipotesis Pertama

Hipotesis pertama menyatakan bahwa “Diduga kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Chakra Naga Furniture Jepara.” Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil estimasi variabel kepemimpinan diperoleh nilai koefisien regresi dengan arah negatif sebesar -0.069 dengan nilai $t_{hitung} = -0.440$ dengan probabilitas sebesar 0.661. Nilai t_{tabel} dengan nilai $df: n-k-1 = 75-3-1 = 71$ dengan taraf signifikansi sebesar 0.05 didapatkan nilai sebesar 1.66660.

Berdasarkan hasil penghitungan hipotesis di atas, didapatkan nilai $t_{hitung} = -0.440 < \text{nilai } t_{tabel} (1.66660)$, dengan taraf signifikansi $0.661 > 0.05$. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan memiliki tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, sehingga hipotesis pertama yang menyatakan, “Diduga kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Chakra Naga Furniture Jepara,” **ditolak.**

4.4.5.1.2 Pengujian Hipotesis Kedua

Hipotesis kedua menyatakan bahwa “Diduga kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Chakra Naga Furniture Jepara.” Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil estimasi variabel kepuasan kerja diperoleh nilai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0.374 dengan nilai $t_{hitung} = 2.155$ dengan probabilitas sebesar 0.035. Nilai $t_{hitung} = 2.155 > \text{nilai } t_{tabel} (1.66660)$, dengan taraf signifikansi $0.035 < 0.05$.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap

variabel kinerja karyawan, sehingga hipotesis kedua yang menyatakan, “Diduga kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Chakra Naga Furniture Jepara,” **diterima**.

4.4.5.1.3 Pengujian Hipotesis Ketiga

Hipotesis ketiga menyatakan bahwa “Diduga motivasikerjaberpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Chakra Naga Furniture Jepara.” Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil estimasi variabel motivasikerjadiperoleh nilai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0.335 dengan nilai $t_{hitung} = 2.831$ dengan probabilitas sebesar 0.006. Nilai $t_{hitung} = 2.831 >$ nilai $t_{tabel} (1.66660)$, dengan taraf signifikansi $0.006 < 0.05$.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasikerjamemiliki pengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, sehingga hipotesis ketiga yang menyatakan, “Diduga motivasikerjaberpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Chakra Naga Furniture Jepara,” **diterima**.

4.4.5.2 Uji Simultan (Uji Statistik F)

Uji F digunakan untuk menguji kesesuaian atau ketepatan model regresi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kesesuaian model yang digunakan atau untuk mengetahui pengaruh secara simultan variabel-variabel dependen terhadap variabel independen. Apabila nilai signifikansi < 0.05 maka model regresi yang digunakan memiliki pengaruh secara simultan.

Tabel.4.21
Uji Kesesuaian Model (Uji Statistik F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	407.451	3	135.817	22.397	0.000
Residual	430.549	71	6.064		
Total	838.000	74			

Sumber: Data Primer Diolah Menggunakan SPSS 21, 2018.

Besarnya nilai F_{tabel} dengan df penyebut sebesar 71 dan df pembilang sebesar 3 didapatkan nilai sebesar 2.73. Berdasarkan tabel di atas, pengaruh simultan variabel kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 22.397 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000, karena nilai $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ (2.73) maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan karyawan atau dapat dikatakan bahwa variabel kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Chakra Naga Furniture Jepara.

4.4.5.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengukur besarnya persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Koefisiendeterminasi ini digunakan karena dapat menjelaskan kebaikan dari model regresi dalam variabel dependen. Semakin tinggi nilai koefisien determinasi maka akan semakin baik pula kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Besarnya koefisien determinasi berkisar antara nol sampai dengan satu. Semakin mendekati nol besarnya koefisien determinasi suatu persamaan regresi, maka semakin kecil pengaruh semua variabel bebas terhadap

variabel terikat. Semakin besar koefisien determinasi mendekati angka satu, maka semakin besar pula pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel. 4.22
Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.697	0.486	0.465	2.463

Sumber: Data Primer Diolah Menggunakan SPSS 21, 2018.

Hasil uji R^2 pada penelitian ini diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.465. Hal ini berarti variabel independen dapat menjelaskan variasi dari variabel dependen sebesar 46.5% sedangkan sisanya ($100\% - 46.5\% = 43.5\%$) dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain diluar model.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Chakra Naga Furniture Jepara

Hasil pengujian hipotesis mendapatkan bahwa kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Chakra Naga Furniture Jepara. Hasil ini berarti bahwa kepemimpinan belum mampu memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja karyawan PT Chakra Naga Furniture Jepara. Sedangkan nilai t_{hitung} bernilai negatif berarti bahwa semakin tinggi nilai kepemimpinan maka akan menurunkan nilai kinerja karyawan PT Chakra Naga Furniture Jepara. Hasil penelitian mendukung penelitian Shahab dan Nisa (2014), yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, maka dapat diambil keputusan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan PT Chakra Naga Furniture Jepara. Pemimpin yang menjalankan fungsi manajemen berkewajiban mempengaruhi karyawan yang dibawahnya agar mereka tetap melaksanakan tugas dengan baik, memiliki dedikasi terhadap perusahaan dan tetap merasa berkewajiban untuk mencapai tujuan organisasi (Sedarmayanti, 2007).

Fenomena yang ada di PT Chakra Naga Furniture Jepara tidak sesuai dengan teori yang dikemukakan Sedarmayanti (2007), dimana pemilik PT Chakra Naga Furniture Jepara belum bisa menjalankan fungsi manajemennya dengan baik, hal ini terlihat dari kurangnya pengawasan yang diberikan oleh pemilik PT Chakra Naga Furniture Jepara, karena urusan pengawasan diserahkan semuanya kepada para mandor, dan pemilik PT Chakra Naga Furniture Jepara cuma sekali-kali saja mengontrol pekerjaan karyawan. Selain itu, sering tidak hadirnya pemilik PT Chakra Naga Furniture Jepara dikarenakan keluar kota membuat membuat pemilik PT Chakra Naga Furniture Jepara kurang memberikan arahan dan pengawasan kepada karyawan terlihat dari jawaban responden pada indikator pemberian arahan masih ada responden yang menganggap bahwa pemimpin belum memberikan arahan yang jelas kepada karyawan dan belum memberikan pengawasan yang baik kepada karyawan. Disamping itu juga karyawan masih menganggap bahwa pemimpin belum memiliki kematangan individu yang mumpuni. Hal-hal tersebutlah yang membuat variabel kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Chakra Naga Furniture Jepara.

4.5.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Chakra Naga Furniture Jepara

Hasil pengujian hipotesis mendapatkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Chakra Naga Furniture Jepara. Hasil ini berarti bahwa kepuasan kerja mampu memberikan kontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Chakra Naga Furniture Jepara. Sedangkan nilai t_{hitung} bernilai positif berarti bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dimiliki karyawan maka akan menaikkan tingkat kinerja karyawan PT Chakra Naga Furniture Jepara. Hasil penelitian mendukung penelitian Trijayanti (2015) yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan kerja karyawan memiliki peranan yang sangat strategis di dalam instansi, karena kepuasan kerja pegawai berfungsi sebagai salah satu kunci pendorong moral kerja, kedisiplinan dan kinerja karyawan dalam mendorong terwujudnya tujuan perusahaan. Karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi memiliki semangat kerja yang tinggi pula, sehingga prestasi kerjanya akan maksimal. Sebaliknya, karyawan dengan kepuasan kerja yang rendah, menyebabkan kerjanya menjadi buruk, karyawan menjadi tidak bersemangat dalam bekerja, dan ini akan sangat berdampak bagi perusahaan.

Berdasarkan hasil jawaban responden dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan PT Chakra Naga Furniture Jepara puas dengan pekerjaannya, meskipun ada sebagian karyawan yang masih mengeluhkan peralatan kerja, hubungan dengan rekan kerja dan pemberian reward, namun semua itu masih dalam tarap

kewajaran karena PT Chakra Naga Furniture Jepara selalu berusaha untuk melengkapi peralatan kerja yang dibutuhkan karyawan demi kelancaran pekerjaan. Dan masalah hubungan kerja dan pemberian *reward*, pihak manajemen PT Chakra Naga Furniture Jepara selalu memberikan arahan kepada karyawan untuk selalu bekerja secara tim, hal ini dilakukan untuk membentuk hubungan kerja yang baik antar karyawan serta *reward* yang diberikan kepada karyawan telah menjadi perhatian PT Chakra Naga Furniture Jepara dimana pihak PT Chakra Naga Furniture Jepara untuk kedepannya berkomitmen untuk membenahi pemberian *reward* hanya kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik.

4.5.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Chakra Naga Furniture Jepara

Hasil pengujian hipotesis mendapatkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Chakra Naga Furniture Jepara. Hasil ini berarti bahwa motivasi kerja mampu memberikan kontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Chakra Naga Furniture Jepara. Sedangkan nilai t_{hitung} bernilai positif berarti bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja yang dimiliki karyawan maka akan menaikkan tingkat kinerja karyawan PT Chakra Naga Furniture Jepara. Hasil penelitian mendukung penelitian Wijayanti dan Meftahudin (2016) yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Karyawan mempunyai motivasi atau dorongan untuk mencapai tingkat kinerja yang optimal. Memunculkan motivasi kerja pada diri karyawan, maka perusahaan harus mampu mengoptimalkan potensi tersebut. Pengoptimalan

potensi karyawan dapat dilakukan dengan cara memberi perhatian yang khusus serta memenuhi kebutuhan yang telah menjadi hak karyawan. Karyawan bila merasa segala kebutuhannya telah didapatkan maka kinerja karyawan akan optimal. Motivasi kerja merupakan keinginan atau kesediaan mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi, maka akan memberi pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan dan hal tersebut sangat bermanfaat bagi perusahaan, karena dengan kinerja karyawan yang optimal akan membantu tercapainya tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil jawaban responden dapat diketahui bahwa karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi dan akan bekerja dengan baik dan optimal. Motivasi kerja karyawan akan berdampak pada kinerja pegawai maupun instansi, sehingga instansi dapat menghasilkan *output* yang tinggi dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tingginya motivasi kerja dari hasil analisis akan berdampak pada kinerja karyawan, pernyataan tersebut didukung oleh hasil analisis yang menunjukkan adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan PT Chakra Naga Furniture Jepara adalah adalah motivasi kerja dengan nilai t_{hitung} sebesar 2.831, kemudian variabel kepuasan kerja dengan t_{hitung} sebesar 2.155. Berdasarkan hasil pembahasan di atas, dapat diketahui bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan

bahwa adanya pemenuhan kebutuhan, pemenuhan berhubungan dan pemenuhan pertumbuhan yang akan memotivasi karyawan PT Chakra Naga Furniture Jepara untuk bekerja, sehingga dapat tercapai kinerja karyawan yang tinggi. Kinerja karyawan dapat dilihat dari segi kualitas kerja, kuantitas kerja dan ketepatan waktu dalam melaksanakan semua pekerjaan yang diberikan atau dibebankan oleh PT Chakra Naga Furniture Jepara.

4.5.4 Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT Chakra Naga Furniture Jepara

Hasil pengujian hipotesis mendapatkan bahwa kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Chakra Naga Furniture Jepara. Hasil ini berarti bahwa kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan mampu memberikan kontribusi yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Chakra Naga Furniture Jepara. Adapun nilai koefisien determinasi yang dihasilkan adalah sebesar 0.465, yang artinya kontribusi pengaruh yang diberikan oleh kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Chakra Naga Furniture Jepara adalah sebesar 46.5% sedangkan sisanya (43.5%) adalah pengaruh dari variabel lain diluar variabel penelitian ini.

Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai karyawan dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Hasil kerja karyawan PT Chakra Naga Furniture Jepara akan memberikan umpan balik bagi karyawan itu sendiri untuk selalu aktif melakukan kerjasamanya secara baik. Kinerja diharapkan

menghasilkan mutu pekerjaanyang baik serta jumlah pekerjaan yang sesuai dengan standar.

Faktor kepemimpinan berperan besar dalam meningkatkan kinerja karyawan. Meskipun masih ada jawaban responden yang menyatakan bahwa pemimpin belum mampu memberikan pengawasan dan pengarahan yang jelas kepada karyawan namun secara garis besar tingkat kepemimpinan di PT Chakra Naga Furniture Jeparaoleh kebanyakan karyawan dianggap sudah baik. Terkait dengan kepuasan kerja, berdasarkan hasil jawaban responden diketahui bahwa secara garis besar karyawan PT Chakra Naga Furniture Jeparapuas dengan pekerjaannya. Selain itu motivasi kerja karyawan PT Chakra Naga Furniture Jepara juga secara garis besar adalah baik. Dengan adanya kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi kerja yang baik, maka kinerja karyawan PT Chakra Naga Furniture Jeparajuga diharapkan akan baik pula.