BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1.1 Hasil Penelitian

4.1.1. Sejarah Perusahaan

Rumah makan yang mengedepankan mie sebagai menu khasnya ini terletak di Jalan Jendral Sudirman No. 12 Bogor. Lokasi strategis di pusat kota Bogor (segitiga antara Istana (300 m) dan Sekolah Regina Pacis (200 m). Dengan akses hanya 10 menit dari pintu tol Jagorawi memudahkan para tamu menyambangi restaurant satu ini. Didirikan pada tahun 1950 oleh Ibu Phang Kim Yin sebagai pelopor pertama. Pada masa – masa awal, rumah makan ini menjual nasi goreng, mie goreng, bihun goreng, gado – gado, sate ayam, puyunghay, capcay goreng, dan ayam kuluyuk. Namun pada periode 1985-an tidak lagi menjual gado – gado dan sate.

Tahun 1998 pihak pengelola melakukan renovasi tempat yang juga menjadi tonggak penting dari generasi kedua dalam upaya memajukan usaha ini. Di bawah penanganan Bapak Apong Mawardi kualitas dan kebersihan menjadi aspek yang sangat diperhatikan. Hal ini sepenuhnya untuk memberikan kepuasan yang optimal bagi customer.

Di tengah maraknya persaingan rumah makan sejenis, rumah makan Sahabat tetap eksis dan berusaha semakin memantapkan kiprahnya dalam bisnis kuliner. Didukung 36 karyawan dan cabang di perumahan Danau Bogor Raya, Sahabat tetap ramai dikunjungi para pelanggan setianya. Sudah beberapa tahun rumah makan ini menerima jasa delivery service untuk daerah kota Bogor. Selain itu, pesanan dalam skala besar untuk jamuan makan, meeting

atau acara lain baik formal maupun informal juga sanggup dipenuhi pengelola. Bahkan Sahabat kerap kali menawarkan discount khusus bagi para penikmatnya.

Sebagai salah satu rumah makan tertua di kota Bogor, Sahabat telah menjadi icon Bogor dalam dunia pariwisata. Rasanya tidaklah lengkap bila berkunjung ke Bogor namun tidak mencoba mie Sahabat. Aneka mie dan baso serta babat siap memuaskan selera makan anda semua. Ditunjang dengan sambal khas dan back view kota yang menyejukan mata semakin memperkuat selera makan kita semua.

4.1.2 Struktur Organisasi

Secara singkat dapat dikatakan kegunaan struktur organisasi dari suatu perusahaan adalah sangat penting, organisasi merupakan struktur dengan kemampuan,kecakapan dan fungsi kerja masing-masing.

Dengan demikian yang menjadi pokok dalam organisasi adalah :

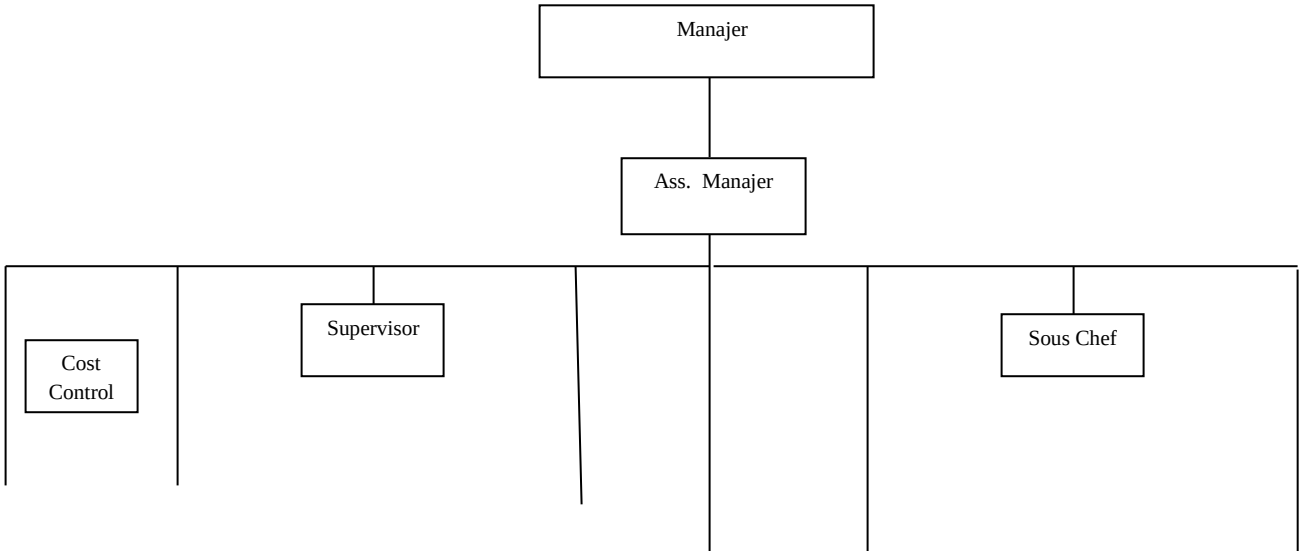
1. Adanya orang, ini tentu orang-orang yang dapat bekerja sesuai dengan kemampuan.
2. Adanya tempat pekerjaan dan fasilitas-fasilitas yang dibutuhkan dalam membangun suatu organisasi.
3. Harus ada hubungan kerja, yaitu organisasi harus menggambarkan adanya hubungan antara orang-orang yang bekerja, antara bawahan dan atasan.
4. Faktor pembiayaan, yaitu modal
5. Ada pekerjaan atau ada yang harus dikerjakan.

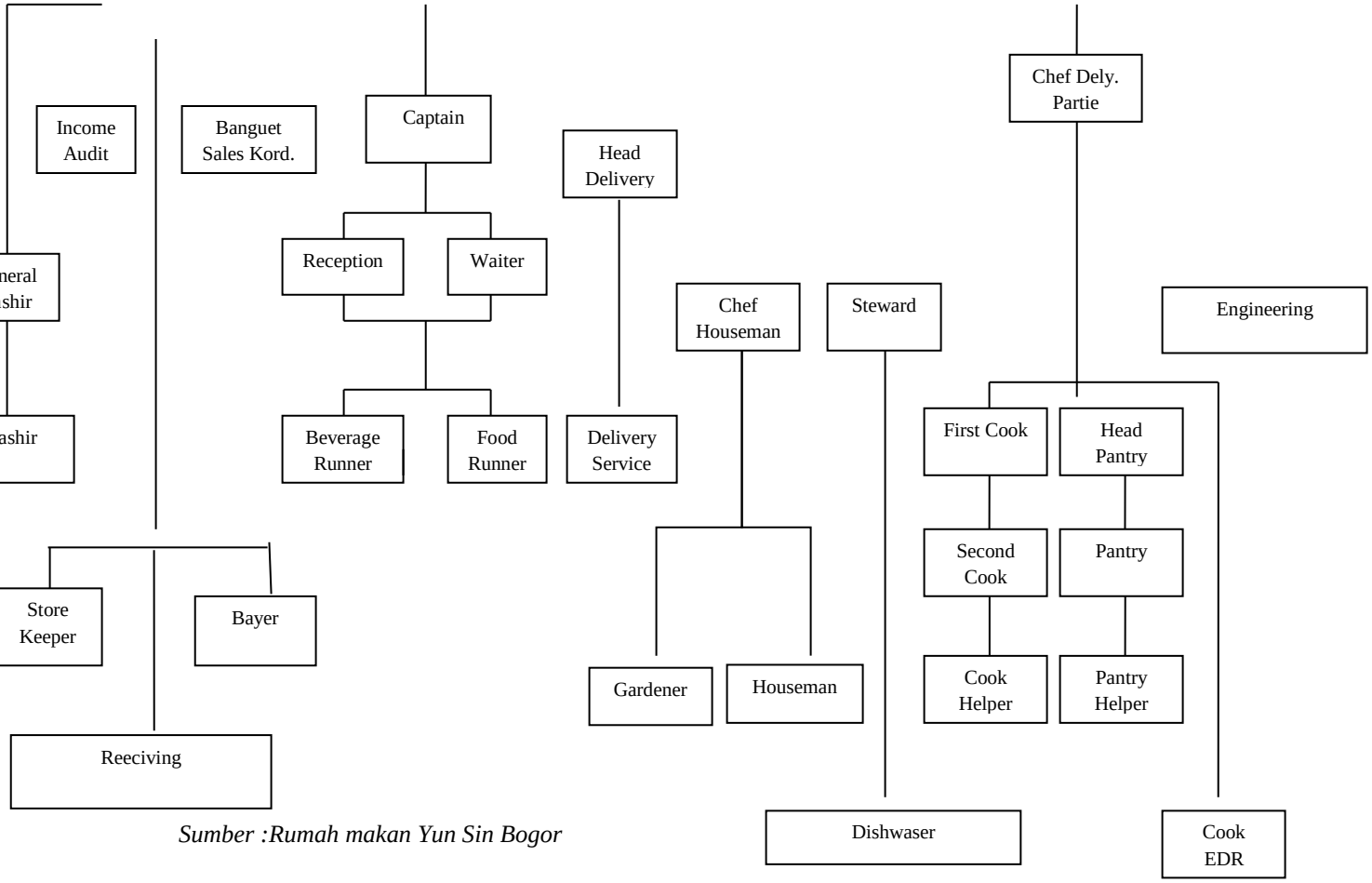
Dari struktur Rumah makan Yun Sin dapat dilihat, bahwa struktur organisasi berbentuk line dan staf dimana wewenang dan tanggung jawab secara vertical menurut garis lurus dan dibantu staf.

Pimpinan perusahaan secara keseluruhan mengontrol seluruh kegiatan perusahaan. Mengenai penyusunan organisasi yang menunjukan pemisahan fungsi sasaran tugas antara garis wewenang dan tanggung jawab setiap bagian yang ada dalam struktur organisasi agar pelaksanaannya dapat berjalan sesuai dengan kebijakkan yang telah digariskan terlebih dahulu oleh perusahaan.

Adapun bagan struktur organisasi Rumah makan Yun Sin Bogor yang antara lain sebagai berikut :

Struktur Organisasi





Sumber :Rumah makan Yun Sin Bogor

Gambar 4.1
Struktur Organisasi
Rumah makan Yun Sin Bogor

4.1.3 Deskripsi Tugas

1. HRD

a. Menerima karyawan yang melamar dan melakukan interview

b. Memberikan seragam kerja kepada karyawan Rumah makan Yun Sin.

c. Bertanggung jawab kepada F&B manager mengenai kelancaran operasional semua Yun Sin yang ada dirumah makan Yun Sin.

2. Manajer

a. Memantau dan mengontrol kegiatan usaha karyawannya.

b. Membuaat kebijakan-kebijakan mengenai aturan yang berlaku bagi karyawan.

c. Mengecek dan mengevaluasi hasil dan pembukuan rumah makan.

3. Supervisor

a. Mengawasi pekerjaan di bagian Cost Control, Kitchen Koodinator, dan Captain.

b. Melaporkan setiap pekerjaan dari bawahannya kepada Operational Manager.

c. Membuat jadwal kerja di servise.

d. Mengatur jadwal operasional Restoran.

4. Chef

a. Memantau keadaan luang lingkup product (kitchen+pantry).

b. Membuat resep-resep makanan dan minuman.

c. Membereskan bila ada masalah-masalah di lingkungan product.

5. Marketing

a. Mendatangkan tamu-tamu.

b. Menyurpai kesetiap perusahaan-perusahaan supaya datang ke rumah makan.

c. Menyediakan tempat-tempat yang udah di booking tamu.

6. Accunting

a. Mencatat semua hasil jual dari Rumah makan Yun Sin.

b. Menyimpan semua hasil jual dari Rumah makan Yun Sin.

c. Mencatat penjualan makanan dan minuman.

d. Bertanggung jawab atas kegiatan pencatatan dan pelaporan kegiatan accounting.

7. Servise

a. Menerima tamu yang datang dan mencatat pesanan makanan dan minuman.

b. Mengantarkan makanan dan minuman yang dipesan para tamu.

c. Menerima kritikan dan saran-saran dari tamu.

d. Menjaga ruang lingkup / arena Restoran.

e. Membereskan tempat-tempat dilingkungan Rumah makan.

8. Product

a. Menerima pesanan yang dipesan oleh para tamu.

b. Mengolah makanan dan minuman yang dipesan para tamu.

c. Membuat makanan dan minuman yang ada di buku Restoran.

9. Steward

a. Menyediakan alat-alat makan dan minuman buat tamu.

b. Membersihkan alat-alat makanan dan minuman yang bekas makan para tamu.

c. Membersihkan area / ruangan product.

d. Mencuci bekas-bekas memasak di product.

10. Reeciving

a. Menerima pesanan dari product servise dan pantry.
b. Menerima barang-barang dari suplayer.
c. Mencatat pemasukan dan pengeluaran barang di Reeciving.

11. Housman

a. Membersihkan arena Restoran, Accunting, dan kantor-kantor.
b. Memelihara dan menjaga seluruh perlengkapan kebersihan.
c. Melaporkan segala kerusakan, kehilangan, kejadian yang tidak semestinya kepada Supervisor atau atasannya.

12. Engineering

a. Membetulkan barang-barang rusak yang ada di rumah makan.

   Contohnya (gas bila habis, alat yang dibutuhkan rusak, priser mati, lampu mati, dan lain-lainnya)

13. Grandener

a. Menjaga seluruh lingkungan area rumah makan.
b. Membersihkan halaman parkir rumah makan.
c. Membersihkan taman-taman lingkungan Rumah makan.
d. Membersihkan kolam-kolam yang ada di Rumah makan.

1.2 Pembahasan

Penelitian ini dilakukan di Rumah makan yun Sin Bogor yang akan mengkaji pengaruh Kepemimpinan dan kemampuan Karyawan terhadap Kinerja karyawan. Data diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada responden sebagai sumber data utama dalam penelitian ini,

selain upaya perolehan data melalui observasi, wawancara dan studi pustaka untuk melengkapi data utama. Metode analisis yang digunakan untuk mengolah data pada penelitian ini adalah analisis deskriptif sebagai alat bantu dalam pengambilan kesimpulan.

1.2.1 Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan di Rumah makan yang bekerja di Yun Sin yang kemudian diambil 43 orang Responden sebagai sampel.berikut ini adalah karakteristik responden yang mencakup jenis kelamin, usia, lama kerja dan pendidikan.karakteristik ini masing-masing responden tersebut dapat dilihat pada tabel-tabel berikut :

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	f	%
1	Laki-laki	30	69,8
2	Perempuan	13	30,2
Total		43	100,0

Sumber: Data Diolah

Tabel diatas menggambarkan data responden berdasarkan jenis kelamin. Dari 43 orang yang diteliti, 30 orang (69,8%) diantaranya adalah laki-laki dan 13 orang (30,2%) diantaranya adalah perempuan. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden adalah laki-laki. Hal ini dikarenakan dalam delivery servicenya, Rumah makan Yun sin Mayoritas digunakan laki-laki.

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	f	%
1	< 25 tahun	15	34,9
2	25-35 tahun	28	65,1
Total		43	100.0

Sumber: Data Diolah

Tabel diatas menggambarkan data responden berdasarkan usia. Dari 43 orang yang diteliti, 15 orang (34,9%) diantaranya berusia kurang dari 25 tahun dan 28 orang (65,1%) diantaranya berusia 25-35 tahun. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden

berusia antara 25-35 tahun. Hal ini disebabkan karena pada usia tersebut lebih banyak orang masih mempunyai stamina yang prima untuk melakukan aktifitas.

Tabel 4.3

Karakterik Responden berdasarkan Lama Kerja

No	Lama Kerja	f	%
1	0-5 tahun	22	51,2
2	6-10 tahun	21	48,8
Total		43	100.0

Sumber: Data Diolah

Tabel diatas menggambarkan data responden berdasarkan lama kerja. Dari 43 orang yang diteliti, 22 orang (51,2%) diantaranya memiliki lama kerja antara 0-5 tahun dan 21 orang (48,8%) diantaranya memiliki lama kerja 6-10 tahun. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden memiliki lama kerja 0-5 tahun. Hal ini dikarena di rumah makan Yun Sin Bogor memiliki loyalitas tinggi maka kebanyakan karyawannya memiliki lama kerja antara 0-5 tahun.

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	f	%
1	SMP	3	7,0
2	SMA	18	41,9
3	D3	9	20,9
4	S1	13	30,2
Total		43	100.0

Sumber: Data Diolah

Tabel diatas menggambarkan data responden berdasarkan pendidikan terakhir. Dari 43 orang yang diteliti, 3 orang (7,0%) diantaranya berpendidikan SMP, 18 orang (41,9%) diantaranya berpendidikan SMA, 9 orang (20,9%) diantaranya berpendidikan D3 dan 13 orang (30,2%) diantaranya berpendidikan S1. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar

responden berpendidikan SMA. Hal ini dikarenakan Di rumah makan Yun Sin Bogor kebanyakan pendidikannya, SMA karena jenjang kerjanya lebih luas dan bisa ditempatkan dimana saja.

1.3 Analisis Deskriptif

Gambaran data hasil tanggapan responden dapat digunakan untuk memperkaya pembahasan, melalui gambaran data tanggapan responden dapat diketahui bagaimana kondisi setiap indikator variabel yang sedang diteliti. Agar lebih mudah dalam menginterpretasikan variabel yang sedang diteliti, dilakukan kategorisasi terhadap tanggapan responden berdasarkan persentase skor tanggapan responden.

4.3.1 Analisis Deskriptif Tanggapan Responden

Gambaran data hasil tanggapan responden dapat digunakan untuk memperkaya pembahasan, melalui gambaran data tanggapan responden dapat diketahui bagaimana kondisi setiap indikator variabel yang sedang diteliti. Agar lebih mudah dalam menginterpretasikan variabel yang sedang diteliti, dilakukan kategorisasi terhadap tanggapan responden berdasarkan persentase skor tanggapan responden.

4.3.1.1 Analisis Deskriptif Kepemimpinan

Kondisi Kepemimpinan yang dirasakan pegawai di Rumah makan Yun Sin akan terungkap melalui jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan pada kuesioner. Kepemimpinan diukur menggunakan 4 (empat) indikator yang dioperasionalisasikan menjadi 8 butir pernyataan. Untuk mengetahui gambaran empirik secara menyeluruh tentang

kepemimpinan di Rumah makan Yun Sin Bogor maka dilakukan perhitungan persentase skor jawaban responden untuk setiap butir pernyataan. Berdasarkan perhitungan persentase skor jawaban responden diperoleh hasil seperti tampak dalam tabel berikut ini :

4.3.1.2 Tanggapan Responden Mengenai Kepemimpinan (X_1)

Tabel 4.5
Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan Analisa

No	Pernyataan	5	4	3	2	1	Jumlah	Skor Total	Skor Ideal	% Skor Total
1	Pemimpin memiliki kemampuan menganalisa masalah-masalah yang timbul dalam perusahaan dan mengambil keputusan untuk langkah-langkah pencapaian tujuan bersama	31	12	0	0	0	43	203	215	94.4
		72.1	27.9	0.0	0.0	0.0	100.0			
2	Kurangnya kemampuan pemimpin dalam menganalisa masalah yang sering ditimbulkan karyawannya	1	12	5	21	4	43	144	215	67.0
		2.3	27.9	11.6	48.8	9.3	100.0			
Jumlah Skor Total								347	430	80.7

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai Kemampuan Analisa. Berdasarkan hasil pengolahan yang disajikan pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa skor total

untuk Kemampuan Analisa adalah 347. Jumlah skor tersebut dimasukkan ke dalam garis kontinum, yang pengukurannya ditentukan dengan cara :

- Nilai Indeks Maksimum = 5 x 2 x 43 = 430
- Nilai Indeks Minimum = 1 x 2 x 43 = 86
- Jarak Interval = [nilai maksimum - nilai minimum] : 5

  = (430 – 86) : 5

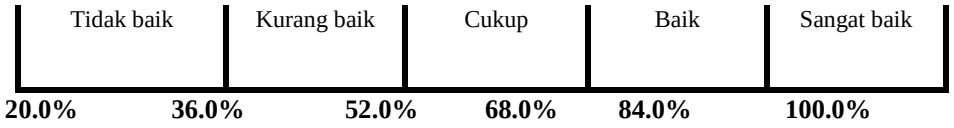
  = 68,8
- Persentase Skor = [(total skor) : nilai maksimum] x 100%

  = (347 : 430) x 100%

  = 80,7%

Gambar 4.2
Garis Kontinum Kemampuan Analisa





Secara ideal, skor yang diharapkan untuk jawaban responden terhadap 2 pertanyaan adalah 430. Dari perhitungan dalam tabel menunjukkan nilai yang diperoleh 347 atau 80,7% dari skor ideal yaitu 430. Dengan demikian Kemampuan Analisa berada pada kategori baik

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Mengenai Keterampilan Komunikasi

No	Pernyataan	5	4	3	2	1	Jumlah	Skor Total	Skor Ideal	% Skor Total

3	memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik dalam bernegosiasi sama patner kerja	1	17	11	11	3	43	131	215	60.9
		2.3	39.5	25.6	25.6	7.0	100.0			
4	Keterampilan berkomunikasi sangat passif sehingga menyebabkan kurangnya berinteraksi sesama teman kerja	4	17	8	13	1	43	119	215	55.3
		9.3	39.5	18.6	30.2	2.3	100.0			
Jumlah Skor Total								250	430	58.1

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai Keterampilan Komunikasi. Berdasarkan hasil pengolahan yang disajikan pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa skor total untuk Keterampilan Komunikasi adalah 250. Jumlah skor tersebut dimasukkan ke dalam garis kontinum, yang pengukurannya ditentukan dengan cara :

- Nilai Indeks Maksimum = 5 x 2 x 43 = 430
- Nilai Indeks Minimum = 1 x 2 x 43 = 86
- Jarak Interval = [nilai maksimum - nilai minimum] : 5

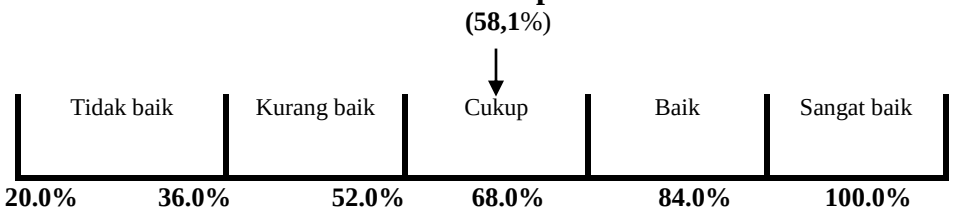
  = (430 – 86) : 5

  = 68,8
- Persentase Skor = [(total skor) : nilai maksimum] x 100%

= (250 : 430) x 100%

= 58,1%

Gambar 4.3
Garis Kontinum Keterampilan Komunikasi



Secara ideal, skor yang diharapkan untuk jawaban responden terhadap 2 pertanyaan adalah 430. Dari perhitungan dalam tabel menunjukkan nilai yang diperoleh 250 atau 58,1% dari skor ideal yaitu 430. Dengan demikian Keterampilan Komunikasi berada pada kategori cukup.

Tabel 4.7

Tanggapan Responden Mengenai Programati

No	Pernyataan	5	4	3	2	1	Jumlah	Skor Total	Skor Ideal	% Skor Total
5	pemimpin dalam	10	21	2	9	1	43	159	215	74.0

	menyusun langkah-langkah proses pencapaian tujuan tersusun dan terkonsep	23.3	48.8	4.7	20.9	2.3	100.0			
6	Kurangnya kepedulian pemimpin dalam menyusun konsep perusahaan dalam pencapaian tujuan bersama	6	9	9	17	2	43	129	215	60.0
		14.0	20.9	20.9	39.5	4.7	100.0			
Jumlah Skor Total								288	430	67.0

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai Programati. Berdasarkan hasil pengolahan yang disajikan pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa skor total untuk Programati adalah 288. Jumlah skor tersebut dimasukkan ke dalam garis kontinum, yang pengukurannya ditentukan dengan cara :

- Nilai Indeks Maksimum = 5 x 2 x 43 = 430
- Nilai Indeks Minimum = 1 x 2 x 43 = 86

- Jarak Interval = [nilai maksimum - nilai minimum] : 5

  = (430 – 86) : 5

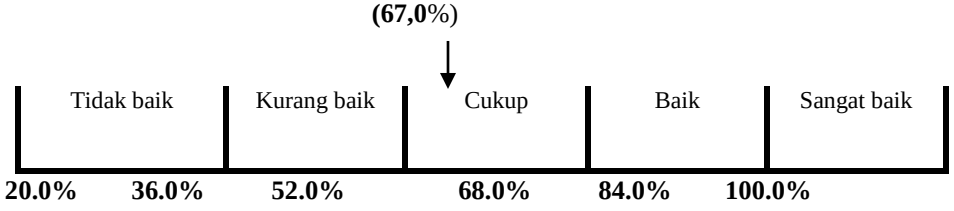
  = 68,8

- Persentase Skor = [(total skor) : nilai maksimum] x 100%

  = (288 : 430) x 100%

  = 67,0%

Gambar 4.4
Garis Kontinum Programati



Secara ideal, skor yang diharapkan untuk jawaban responden terhadap 2 pertanyaan adalah 430. Dari perhitungan dalam tabel menunjukkan nilai yang diperoleh 288 atau 67,0% dari skor ideal yaitu 430. Dengan demikian Programati berada pada kategori cukup.

Tabel 4.8

Tanggapan Responden Mengenai Kesederhanaan

No	Pernyataan	5	4	3	2	1	Jumlah	Skor Total	Skor Ideal	% Skor Total
7	pemimpin harus memberikan contoh dengan kesederhanaan pada kayawan	8	18	7	7	3	43	150	215	69.8
		18.6	41.9	16.3	16.3	7.0	100.0			

8	Kurang Adanya sikap kesederhanaan yang ditunjukkan pemimpin untuk karyawan-karyawannya	6	12	7	18	0	43	123	215	57.2
		14.0	27.9	16.3	41.9	0.0	100.0			
Jumlah Skor Total								273	430	63.5

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai Kesederhanaan. Berdasarkan hasil pengolahan yang disajikan pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa skor total untuk Kesederhanaan adalah 273. Jumlah skor tersebut dimasukkan ke dalam garis kontinum, yang pengukurannya ditentukan dengan cara :

- Nilai Indeks Maksimum = 5 x 2 x 43 = 430
- Nilai Indeks Minimum = 1 x 2 x 43 = 86
- Jarak Interval = [nilai maksimum - nilai minimum] : 5

  = (430 – 86) : 5

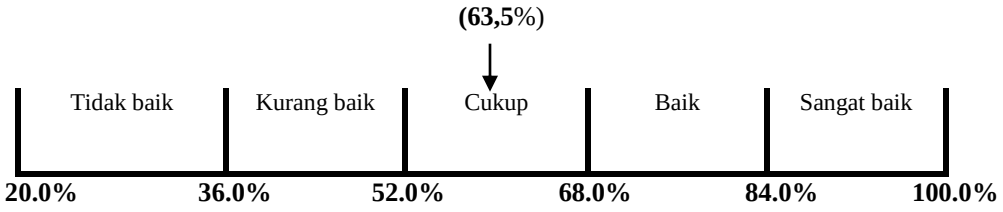
  = 68,8
- Persentase Skor = [(total skor) : nilai maksimum] x 100%

= (273 : 430) x 100%

= 63,5%

Gambar 4.5

Garis Kontinum Kesederhanaan



Secara ideal, skor yang diharapkan untuk jawaban responden terhadap 2 pertanyaan adalah 430. Dari perhitungan dalam tabel menunjukkan nilai yang diperoleh 273 atau 63,5% dari skor ideal yaitu 430. Dengan demikian Kesederhanaan berada pada kategori cukup.

Tabel 4.9
Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kepemimpinan

No	Dimensi	Skor Total	Skor Ideal	%Skor Total	Kategori
1	Kemampuan Analisa	347	430	80.7	Baik
2	Keterampilan Komunikasi	250	430	58.1	Cukup
3	Programati	288	430	67.0	Cukup
4	Kesederhanaan	273	430	63.5	Cukup

Jumlah	1158	1720	67.3	

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai Kepemimpinan. Berdasarkan hasil pengolahan yang disajikan pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa skor total untuk Kepemimpinan adalah 1158. Jumlah skor tersebut dimasukkan ke dalam garis kontinum, yang pengukurannya ditentukan dengan cara :

- Nilai Indeks Maksimum = 5 x 8 x 43 = 1720
- Nilai Indeks Minimum = 1 x 8 x 43 = 344
- Jarak Interval = [nilai maksimum - nilai minimum] : 5

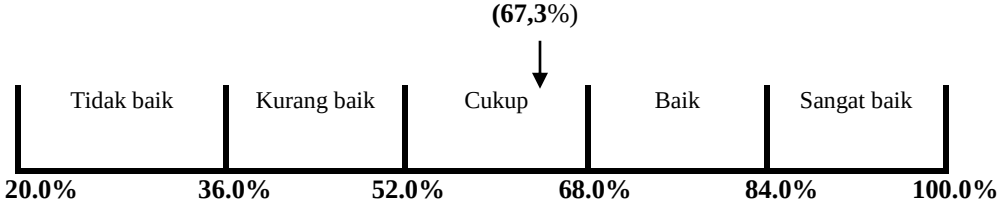
  = (1720 – 344) : 5

  = 275,2
- Persentase Skor = [(total skor) : nilai maksimum] x 100%

  = (1158 : 1720) x 100%

  = 67,3%

Gambar 4.6
Garis Kontinum Kepemimpinan



Secara ideal, skor yang diharapkan untuk jawaban responden terhadap 8 pertanyaan adalah 1720. Dari perhitungan dalam tabel menunjukkan nilai yang diperoleh 1158 atau 67,3% dari skor ideal yaitu 1720. Dengan demikian Kepemimpinan berada pada kategori cukup.

4.3.2 Analisis Deskriptif Tanggapan Responden

Gambaran data hasil tanggapan responden dapat digunakan untuk memperkaya pembahasan, melalui gambaran data tanggapan responden dapat diketahui bagaimana kondisi setiap indikator variabel yang sedang diteliti. Agar lebih mudah dalam menginterpretasikan variabel yang sedang diteliti, dilakukan kategorisasi terhadap tanggapan responden berdasarkan persentase skor tanggapan responden.

4.3.2.1 Analisis Deskriptif Kreativitas

Kondisi kemampuan karyawan yang dirasakan pegawai di Rumah makan Yun Sin Bogor akan terungkap melalui jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan pada kuesioner. Kemampuan Karyawan diukur menggunakan 3 (tiga) indikator yang dioperasionalisasikan menjadi 9 butir pernyataan. Untuk mengetahui gambaran empirik secara menyeluruh tentang kemampuan karyawan Yun Sin Bogor maka dilakukan perhitungan persentase skor jawaban responden untuk setiap butir pernyataan. Berdasarkan perhitungan persentase skor jawaban responden diperoleh hasil seperti tampak dalam tabel berikut ini :

4.3.2.2 Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan Karyawan (X_2)

Tabel 4.10

Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan Intelektual

No	Pernyataan	5	4	3	2	1	Jumlah	Skor Total	Skor Ideal	% Skor Total
9	Kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental	1	13	3	21	5	43	113	215	52.6
		2.3	30.2	7.0	48.8	11.6	100.0			
10	Adanya kemampuan intelektual yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan atasan	5	17	5	12	4	43	136	215	63.3
		11.6	39.5	11.6	27.9	9.3	100.0			
Jumlah Skor Total								249	430	57.9

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai Kemampuan Intelektual. Berdasarkan hasil pengolahan yang disajikan pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa skor total

untuk Kemampuan Intelektual adalah 249. Jumlah skor tersebut dimasukkan ke dalam garis kontinum, yang pengukurannya ditentukan dengan cara :

- Nilai Indeks Maksimum = 5 x 2 x 43 = 430
- Nilai Indeks Minimum = 1 x 2 x 43 = 86
- Jarak Interval = [nilai maksimum - nilai minimum] : 5

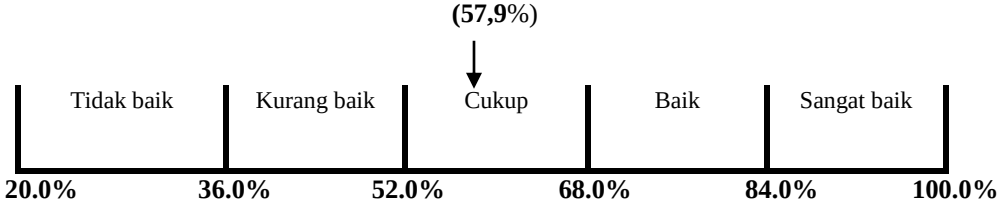
  = (430 – 86) : 5

  = 68,8
- Persentase Skor = [(total skor) : nilai maksimum] x 100%

  = (249 : 430) x 100%

  = 57,9%

Gambar 4.7
Garis Kontinum Kemampuan Intelektual



Secara ideal, skor yang diharapkan untuk jawaban responden terhadap 2 pertanyaan adalah 430. Dari perhitungan dalam tabel menunjukkan nilai yang diperoleh 249 atau 57,9% dari skor ideal yaitu 430. Dengan demikian Kemampuan Intelektual berada pada kategori cukup.

Tabel 4.11
Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan Phisik

No	Pernyataan	5	4	3	2	1	Jumlah	Skor Total	Skor Ideal	% Skor Total
11	Yakin bahwa stamina prima dalam menjalankan perkerjaan yang diberikan atasan	5	13	11	12	2	43	136	215	63.3
		11.6	30.2	25.6	27.9	4.7	100.0			

12	Memiliki kekuatan dalam mengembangkan usaha bisinis ini	2	19	10	10	2	43	138	215	64.2
		4.7	44.2	23.3	23.3	4.7	100.0			
13	Keterampilan yang dimiliki sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan sekarang ini	8	16	11	7	1	43	152	215	70.7
		18.6	37.2	25.6	16.3	2.3	100.0			
Jumlah Skor Total								426	645	66.0

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai Kemampuan Phisik. Berdasarkan hasil pengolahan yang disajikan pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa skor total untuk Kemampuan Phisik adalah 426. Jumlah skor tersebut dimasukkan ke dalam garis kontinum, yang pengukurannya ditentukan dengan cara :

- Nilai Indeks Maksimum = 5 x 3 x 43 = 645
- Nilai Indeks Minimum = 1 x 3 x 43 = 129
- Jarak Interval = [nilai maksimum - nilai minimum] : 5
-

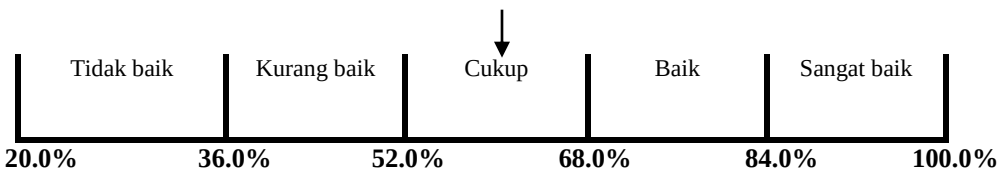
  = (645 – 129) : 5

  = 103,2
- Persentase Skor = [(total skor) : nilai maksimum] x 100%

  = (426 : 645) x 100%

  = 66,0%

Gambar 4.8
Garis Kontinum Kemampuan Phisik



Secara ideal, skor yang diharapkan untuk jawaban responden terhadap 3 pertanyaan adalah 645. Dari perhitungan dalam tabel menunjukkan nilai yang diperoleh 426 atau 66,0% dari skor ideal yaitu 645. Dengan demikian Kemampuan Phisik berada pada kategori cukup.

Tabel 4.12
Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan Kerja

No	Pernyataan	5	4	3	2	1	Jumlah	Skor Total	Skor Ideal	% Skor Total
14	Mempunyai pengetahuan yang luas mengenai pekerjaan yang ada	14	19	4	4	2	43	168	215	78.1
		32.6	44.2	9.3	9.3	4.7	100.0			
15	Kreatif bekerja bekerja merupakan sumber kebahagian dan kesuksesan	18	18	4	1	2	43	178	215	82.8
		41.9	41.9	9.3	2.3	4.7	100.0			
16	berinisiatif menemukan cara cara yang baru yang lebih baik,walaupun sudah	16	25	0	1	1	43	183	215	85.1
		37.2	58.1	0.0	2.3	2.3	100.0			

	terbiasa dengan pola yang lama									
17	Bersikap sebagai seorang yang punya tanggung jawab pada pekerjaan	8	26	3	2	4	43	161	215	74.9
		18.6	60.5	7.0	4.7	9.3	100.0			
Jumlah Skor Total								690	860	80.2

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai Kemampuan Kerja. Berdasarkan hasil pengolahan yang disajikan pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa skor total untuk Kemampuan Kerja adalah 690. Jumlah skor tersebut dimasukkan ke dalam garis kontinum, yang pengukurannya ditentukan dengan cara

- Nilai Indeks Maksimum = 5 x 4 x 43 = 860
- Nilai Indeks Minimum = 1 x 4 x 43 = 172
- Jarak Interval = [nilai maksimum - nilai minimum] : 5

  = (860 – 172) : 5

  = 137,6
- Persentase Skor = [(total skor) : nilai maksimum] x 100%

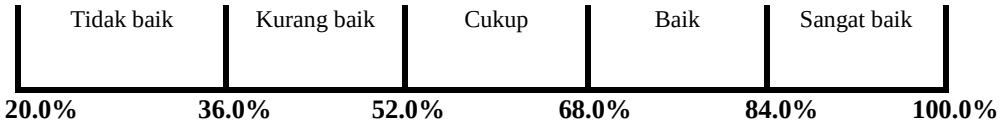
  = (690 : 860) x 100%

  = 80,2%

Gambar 4.9
Garis Kontinum Kemampuan Kerja

(80,2%)





Secara ideal, skor yang diharapkan untuk jawaban responden terhadap 4 pertanyaan adalah 860. Dari perhitungan dalam tabel menunjukkan nilai yang diperoleh 690 atau 80,2% dari skor ideal yaitu 860. Dengan demikian Kemampuan Kerja berada pada kategori baik.

Tabel 4.13

Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan Karyawan

No	Dimensi	Skor Total	Skor Ideal	%Skor Total	Kategori
1	Kemampuan Intelektual	249	430	57.9	Cukup
2	Kemampuan Phisik	426	645	66.0	Cukup
3	Kemampuan Kerja	690	860	80.2	Baik
Jumlah		1365	1935	70.5	

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai Kemampuan Karyawan. Berdasarkan hasil pengolahan yang disajikan pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa skor total untuk Kemampuan Karyawan adalah 1365. Jumlah skor tersebut dimasukkan ke dalam garis kontinum, yang pengukurannya ditentukan dengan cara :

- Nilai Indeks Maksimum = 5 x 9 x 43 = 1935
- Nilai Indeks Minimum = 1 x 9 x 43 = 387
- Jarak Interval = [nilai maksimum - nilai minimum] : 5

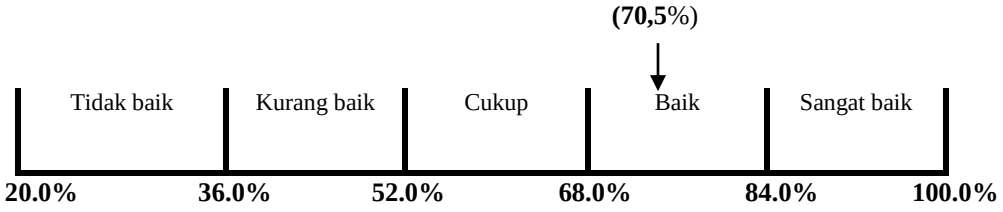
  = (1935 – 387) : 5

  = 309,6
- Persentase Skor = [(total skor) : nilai maksimum] x 100%

  = (1365 : 1935) x 100%

  = 70,5%

Gambar 4.10
Garis Kontinum Kemampuan Karyawan



Secara ideal, skor yang diharapkan untuk jawaban responden terhadap 9 pertanyaan adalah 1935. Dari perhitungan dalam tabel menunjukkan nilai yang diperoleh 1365 atau 70,5% dari skor ideal yaitu 1935. Dengan demikian Kemampuan Karyawan bera

4.3.3 Analisis Deskriptif Tanggapan Responden

Gambaran data hasil tanggapan responden dapat digunakan untuk memperkaya pembahasan, melalui gambaran data tanggapan responden dapat diketahui bagaimana kondisi

setiap indikator variabel yang sedang diteliti. Agar lebih mudah dalam menginterpretasikan variabel yang sedang diteliti, dilakukan kategorisasi terhadap tanggapan responden berdasarkan persentase skor tanggapan responden.

4.3.3.1 Analisis Deskriptif Kinerja karyawan

Kondisi Kinerja karyawan yang dirasakan Yun Sin akan terungkap melalui jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan pada kuesioner. Kinerja Karyawan diukur menggunakan 5 (lima) indikator yang dioperasionalisasikan menjadi 10 butir pernyataan. Untuk mengetahui gambaran empirik secara menyeluruh tentang Kinerja Karyawan pada Rumah makan Yun Sin maka dilakukan perhitungan persentase skor jawaban responden untuk setiap butir pernyataan. Berdasarkan perhitungan persentase skor jawaban responden diperoleh hasil seperti tampak dalam tabel berikut ini : pada kategori baik.

4.3.3.2 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.14

Tanggapan Responden Mengenai Kualitas Kerja

No	Pernyataan	5	4	3	2	1	Jumlah	Skor Total	Skor Ideal	% Skor Total
18	Tingkat kesesuaian kualitas yang diberikan karyawan sesuai dengan prosedur perusahaan	5	13	3	20	2	43	128	215	59.5
		11.6	30.2	7.0	46.5	4.7	100.0			
19	Tingkat kualitas yang diberikan karyawan kurang sesuaikan dengan tarif kerja yang diterima	2	10	8	18	5	43	143	215	66.5
		4.7	23.3	18.6	41.9	11.6	100.0			
Jumlah Skor Total								271	430	63.0

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai Kualitas Kerja. Berdasarkan hasil pengolahan yang disajikan pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa skor total untuk Kualitas Kerja adalah 271. Jumlah skor tersebut dimasukkan ke dalam garis kontinum, yang pengukurannya ditentukan dengan cara :

- Nilai Indeks Maksimum = 5 x 2 x 43 = 430
- Nilai Indeks Minimum = 1 x 2 x 43 = 86
- Jarak Interval = [nilai maksimum - nilai minimum] : 5

= (430 – 86) : 5

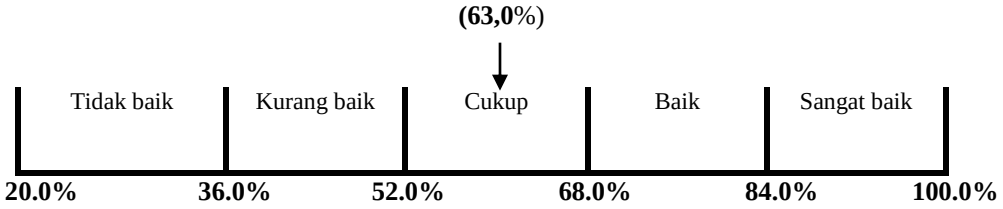
= 68,8

- Persentase Skor **=** [(total skor) : nilai maksimum] x 100%

= (271 : 430) x 100%

= 63,0%

Gambar 4.11
Garis Kontinum Kualitas Kerja



Secara ideal, skor yang diharapkan untuk jawaban responden terhadap 2 pertanyaan adalah 430. Dari perhitungan dalam tabel menunjukkan nilai yang diperoleh 271 atau 63,0% dari skor ideal yaitu 430. Dengan demikian Kualitas Kerja berada pada kategori cukup.

Tabel 4.15

Tanggapan Responden Mengenai Kuantitas Kerja

No	Pernyataan	5	4	3	2	1	Jumlah	Skor Total	Skor Ideal	% Skor Total
20	Tingkat pencapaian	4	24	6	8	1	43	151	215	70.2

	jumlah pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan	9.3	55.8	14.0	18.6	2.3	100.0			
21	Kurangnya pencapaian waktu yang diberikan untuk menyelesaikan tugas	1	9	9	21	3	43	145	215	67.4
		2.3	20.9	20.9	48.8	7.0	100.0			
Jumlah Skor Total								296	430	68.8

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai Kuantitas Kerja. Berdasarkan hasil pengolahan yang disajikan pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa skor total untuk Kuantitas Kerja adalah 296. Jumlah skor tersebut dimasukkan ke dalam garis kontinum, yang pengukurannya ditentukan dengan cara

- Nilai Indeks Maksimum = 5 x 2 x 43 = 430
- Nilai Indeks Minimum = 1 x 2 x 43 = 86
- Jarak Interval = [nilai maksimum - nilai minimum] : 5

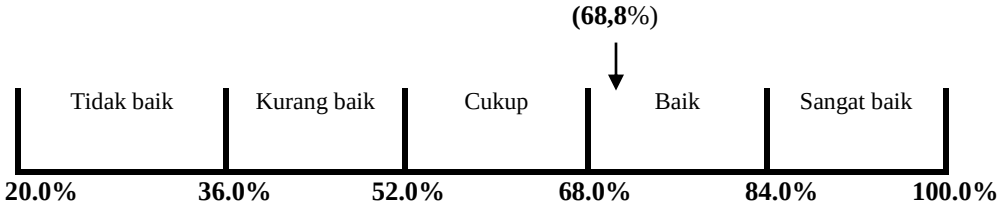
  = (430 – 86) : 5

  = 68,8
- Persentase Skor = [(total skor) : nilai maksimum] x 100%

= (296 : 430) x 100%

= 68,8%

Gambar 4.12
Garis Kontinum Kuantitas Kerja



Secara ideal, skor yang diharapkan untuk jawaban responden terhadap 2 pertanyaan adalah 430. Dari perhitungan dalam tabel menunjukkan nilai yang diperoleh 296 atau 68,8% dari skor ideal yaitu 430. Dengan demikian Kuantitas Kerja berada pada kategori baik

Tabel 4.16
Tanggapan Responden Mengenai Ketepatan

No	Pernyataan	5	4	3	2	1	Jumlah	Skor Total	Skor Ideal	% Skor Total
22	Ketepatan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan	7	21	8	7	0	43	157	215	73.0
		16.3	48.8	18.6	16.3	0.0	100.0			
23	Adanya ketepatan waktu kerja yang harus di sesuaikan dengan jam kerja karyawan	5	26	7	5	0	43	160	215	74.4
		11.6	60.5	16.3	11.6	0.0	100.0			
Jumlah Skor Total								317	430	73.7

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai Ketepatan. Berdasarkan hasil pengolahan yang disajikan pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa skor total untuk

Ketepatan adalah 317. Jumlah skor tersebut dimasukkan ke dalam garis kontinum, yang pengukurannya ditentukan dengan cara :

- Nilai Indeks Maksimum = 5 x 2 x 43 = 430
- Nilai Indeks Minimum = 1 x 2 x 43 = 86
- Jarak Interval = [nilai maksimum - nilai minimum] : 5

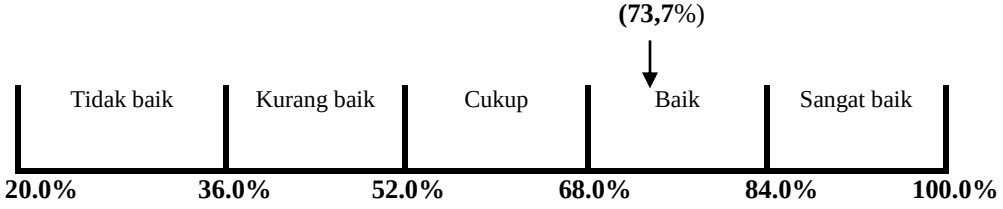
  = (430 – 86) : 5

  = 68,8
- Persentase Skor = [(total skor) : nilai maksimum] x 100%

  = (317 : 430) x 100%

  = 73,7%

Gambar 4.13
Garis Kontinum Ketepatan



Secara ideal, skor yang diharapkan untuk jawaban responden terhadap 2 pertanyaan adalah 430. Dari perhitungan dalam tabel menunjukkan nilai yang diperoleh 317 atau 73,7% dari skor ideal yaitu 430. Dengan demikian Ketepatan berada pada kategori baik.

Tabel 4.17

Tanggapan Responden Mengenai Waktu

No	Pernyataan	5	4	3	2	1	Jumlah	Skor Total	Skor Ideal	% Skor Total
24	Bersedia hadir tepat pada waktu yang ditetapkan perusahaan	14	19	9	1	0	43	175	215	81.4
		32.6	44.2	20.9	2.3	0.0	100.0			
25	Adanya kendala yang dihadapi perusahaan dalam penggunaan waktu kerja	0	6	8	18	11	43	163	215	75.8
		0.0	14.0	18.6	41.9	25.6	100.0			
Jumlah Skor Total								338	430	78.6

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai Waktu. Berdasarkan hasil pengolahan yang disajikan pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa skor total untuk Waktu adalah 338. Jumlah skor tersebut dimasukkan ke dalam garis kontinum, yang pengukurannya ditentukan dengan cara :

- Nilai Indeks Maksimum = 5 x 2 x 43 = 430
- Nilai Indeks Minimum = 1 x 2 x 43 = 86
- Jarak Interval = [nilai maksimum - nilai minimum] : 5

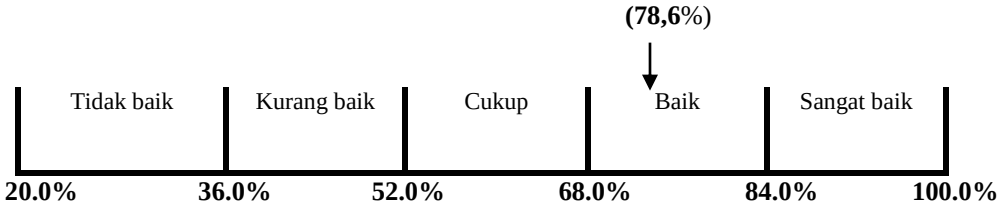
  = (430 – 86) : 5

  = 68,8
- Persentase Skor = [(total skor) : nilai maksimum] x 100%

  = (338 : 430) x 100%

  = 78,6%

Gambar 4.14
Garis Kontinum Waktu



Secara ideal, skor yang diharapkan untuk jawaban responden terhadap 2 pertanyaan adalah 430. Dari perhitungan dalam tabel menunjukkan nilai yang diperoleh 338 atau 78,6% dari skor ideal yaitu 430. Dengan demikian Waktu berada pada kategori baik.

Tabel 4.18

Tanggapan Responden Mengenai Disiplin kerja

No	Pernyataan	5	4	3	2	1	Jumlah	Skor Total	Skor Ideal	% Skor Total
26	menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan teliti dalam bekerja (disiplin)	19	16	4	4	0	43	179	215	83.3
		44.2	37.2	9.3	9.3	0.0	100.0			
27	Ada karyawan yang kurang disiplin dalam bekerja	4	8	3	22	6	43	147	215	68.4
		9.3	18.6	7.0	51.2	14.0	100.0			
Jumlah Skor Total								326	430	75.8

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai Disiplin kerja. Berdasarkan hasil pengolahan yang disajikan pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa skor total untuk Disiplin kerja adalah 326. Jumlah skor tersebut dimasukkan ke dalam garis kontinum, yang pengukurannya ditentukan dengan cara :

- Nilai Indeks Maksimum = 5 x 2 x 43 = 430
- Nilai Indeks Minimum = 1 x 2 x 43 = 86
- Jarak Interval = [nilai maksimum - nilai minimum] : 5

= (430 – 86) : 5

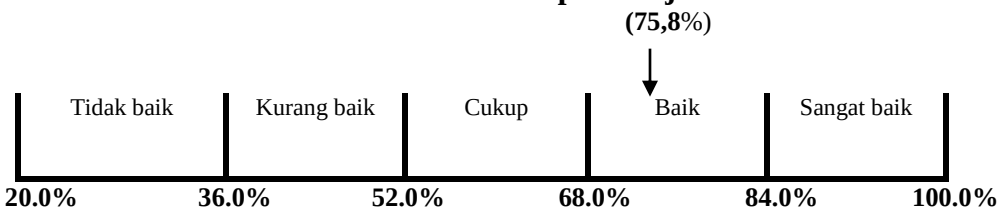
= 68,8

- Persentase Skor **=** [(total skor) : nilai maksimum] x 100%

= (326 : 430) x 100%

= 75,8%

Gambar 4.15
Garis Kontinum Disiplin kerja



Secara ideal, skor yang diharapkan untuk jawaban responden terhadap 2 pertanyaan adalah 430. Dari perhitungan dalam tabel menunjukkan nilai yang diperoleh 326 atau 75,8% dari skor ideal yaitu 430. Dengan demikian Disiplin kerja berada pada kategori baik.

Tabel 4.19

Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan

No	Dimensi	Skor Total	Skor Ideal	%Skor Total	Kategori
1	Kualitas Kerja	271	430	63.0	Cukup
2	Kuantitas Kerja	296	430	68.8	Baik
3	Ketepatan	317	430	73.7	Baik
4	Waktu	338	430	78.6	Baik
5	Disiplin kerja	326	430	75.8	Baik
Jumlah		1548	2150	72.0	

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil pengolahan yang disajikan pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa skor total untuk Kinerja Karyawan adalah 1548. Jumlah skor tersebut dimasukkan ke dalam garis kontinum, yang pengukurannya ditentukan dengan cara

- Nilai Indeks Maksimum = 5 x 10 x 43 = 2150
- Nilai Indeks Minimum = 1 x 10 x 43 = 430
- Jarak Interval = [nilai maksimum - nilai minimum] : 5

= (2150 – 430) : 5

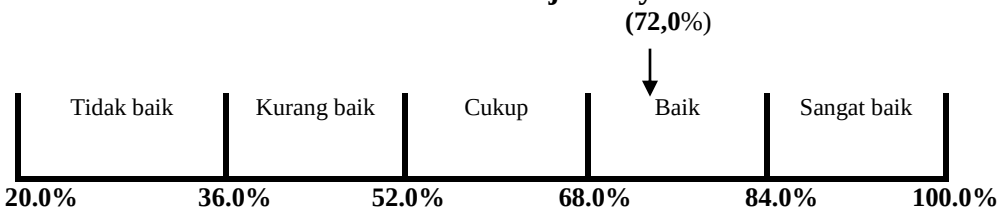
= 344

- Persentase Skor **=** [(total skor) : nilai maksimum] x 100%

= (1548 : 2150) x 100%

= 72,0%

Gambar 4.16
Garis Kontinum Kinerja Karyawan



Secara ideal, skor yang diharapkan untuk jawaban responden terhadap 10 pertanyaan adalah 2150. Dari perhitungan dalam tabel menunjukkan nilai yang diperoleh 1548 atau 72,0% dari skor ideal yaitu 2150. Dengan demikian Kinerja Karyawan berada pada kategori baik.

4.4 Analisis Regresi Linier Multipel

4.4.1 Uji Asumsi Regresi Linier

4.4.1.1 Uji Normalitas

Tabel 4.20

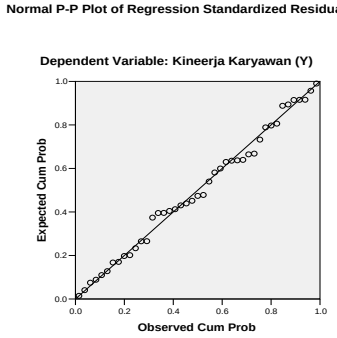
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		43
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,54565719
Most Extreme Differences	Absolute	,072
	Positive	,072
	Negative	-,069
Kolmogorov-Smirnov Z		,473
Asymp. Sig. (2-tailed)		,978

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



Analisis kenormalan berdasarkan metode Kolmogorov-Smirnov mensyaratkan kurva normal apabila nilai Asymp. Sig. berada di atas batas maximum error, yaitu 0,05. Adapun dalam analisis regresi, yang diuji kenormalan adalah residual atau variabel gangguan yang bersifat stokastik acak, maka data di atas dapat digunakan karena variable residu berdistribusi normal.

4.4.1.2 Uji Multikolinearitas

Tabel 4.21

Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kepemimpinan (X1)	,962	1,039
	Kemampuan Karyawan (X2)	,962	1,039

a. Dependent Variable: Kineerja Karyawan (Y)

Dari output di atas dapat dilihat bahwa nilai VIF kurang dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas dalam data.

4.4.1.3 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi. Uji autokorelasi dilakukan dengan menggunakan uji statistik Durbin Watson, yaitu dengan membandingkan angka Durbin-Watson hitung (DW) dengan nilai kritisnya (dL dan dU).

Kriteria pengambilan kesimpulan :

- Jika DW < dL atau DW > 4 – dL, maka terdapat autokorelasi.
- Jika dU < DW < 4 – dU, maka tidak terdapat autokorelasi.
- Jika dL ≤ DW ≤ dU atau 4 – dU ≤ DW ≤ 4 – dL, uji Durbin Watson tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti (inconclusive).

Dengan ukuran sample n = 43, α = 0,05 dan banyaknya variabel independen k = 2, didapat nilai kritis dL = 1.415 dan dU =1.609.

Hasil pengujian autokorelasi disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4.22

Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary[b]

Model	Durbin-Watson
1	1,451

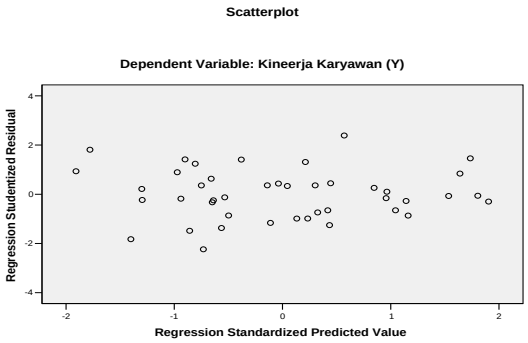
b. Dependent Variable: Kineerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai Durbin-Watson sebesar 1,451. Karena nilai DW berada di antara dL (1,415) ≤ DW (1,451) ≤ dU (1,609), maka dapat disimpulkan uji Durbin Watson tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti (inconclusive).

1.4.1.4 Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.23

Uji Heteroskedastisitas



Dari output di atas dapat dilihat bahwa data menyebar dan tidak membentuk suatu pola. Sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

44.2 Pengaruh Kepemimpinan (X_1) dan Kemampuan Karyawan (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Untuk melihat pengaruh Kepemimpinan (X_1) dan Kemampuan Karyawan (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) digunakan analisis regresi linier berganda dengan persamaan sebagai berikut :

$$\boldsymbol{Y = a + b_1X_1 + b_2X_2}$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

X_1 = Kepemimpinan

X_2 = Kemampuan Karyawan

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien Regresi

Hasil pengolahan *software SPSS 13* untuk analisis regresi berganda disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4.24

Analisis Regresi Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	Std.Error	t	Sig.
(Constant)	14,959	3,596	4,160	0,000
X1	0,336	0,126	2,676	0,011
X2	0,208	0,102	2,043	0,048

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas, diperoleh bentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$\mathbf{Y = 14,959 + 0,336\ X_1 + 0,208\ X_2}$$

Nilai koefisien regresi pada variabel-variabel bebasnya menggambarkan apabila diperkirakan variabel bebasnya naik sebesar satu unit dan nilai variabel bebas lainnya diperkirakan konstan atau sama dengan nol, maka nilai variabel terikat diperkirakan bisa naik atau bisa turun sesuai dengan tanda koefisien regresi variabel bebasnya.

Dari persamaan regresi linier berganda diatas diperoleh nilai konstanta sebesar 14,959. Artinya, jika variabel Kinerja karyawan (Y) tidak dipengaruhi oleh kedua variabel bebasnya yaitu

Kepemimpinan (X_1) dan Kemampuan Karyawan (X_2) bernilai nol, maka besarnya rata-rata Kinerja karyawan akan bernilai 14,959.

Tanda koefisien regresi variabel bebas menunjukkan arah hubungan dari variabel yang bersangkutan dengan Kinerja karyawan. Koefisien regresi untuk variabel bebas X_1 bernilai positif, menunjukkan adanya hubungan yang searah antara Kepemimpinan (X_1) dengan Kinerja karyawan (Y). Koefisien regresi variabel X_1 sebesar 0,336 mengandung arti untuk setiap pertambahan Kepemimpinan (X_1) sebesar satu satuan akan menyebabkan meningkatnya Kinerja karyawan (Y) sebesar 0,336.

Koefisien regresi untuk variabel bebas X_2 bernilai positif, menunjukkan adanya hubungan yang searah antara Kemampuan Karyawan (X_2) dengan Kinerja karyawan (Y). Koefisien regresi variabel X_2 sebesar 0,208 mengandung arti untuk setiap pertambahan Kemampuan Karyawan (X_2) sebesar satu satuan akan menyebabkan meningkatnya Kinerja karyawan (Y) sebesar 0,208.

4.4.3 Menguji Keberartian Koefisien Regresi

4.4.3.1 Pengujian Hipotesis Secara Overall (Uji F)

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya suatu pengaruh dari variabel-variabel bebas secara bersama-sama atas suatu variabel tidak bebas digunakan uji F.

Ho : β_1 = 0 Tidak ada pengaruh yang signifikan dari Kepemimpinan (X_1) dan Kemampuan Karyawan (X_2), terhadap Kinerja karyawan(Y).

Ha : $\beta_1 \neq 0$ Ada pengaruh yang signifikan dari Kepemimpinan (X_1) dan Kemampuan Karyawan (X_2) terhadap Kinerja karyawan(Y).

$\alpha = 5\%$

Statistik Uji:

$$F = \frac{R^2(n-k-1)}{k(1-R^2)}$$

Kriteria Uji : 1. Terima Ho jika F hitung < F tabel

2. Tolak Ho jika F hitung ≥ F tabel

F tabel = $F_{\alpha ; (df1, df2)}$; df1 = k , df2 = n-k-1

Hasil uji F berdasarkan pengolahan SPSS disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4.25

Pengujian Hipotesis Secara Overall (Uji F)

F hitung	df	F tabel	Sig	Keterangan	Kesimpulan
6,991	df1 = 2	3,232	0,002	Ho ditolak	Ada pengaruh (Signifikan)
	df2 = 40				

Dari tabel diatas, diperoleh nilai F hitung sebesar 6,991. Karena nilai F hitung (6,991) > F tabel (3,232), maka Ho ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan dari Kepemimpinan (X_1) dan Kemampuan Karyawan (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y).

4.4.3.2 Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya suatu pengaruh dari variabel-variabel bebas secara parsial atas suatu variabel tidak bebas digunakan uji t.

Hipotesis :

- $Ho_1 : \beta_1 = 0$ Kepemimpinan (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y).

  $Ha_1 : \beta_1 \neq 0$ Kepemimpinan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y).

- $Ho_2 : \beta_2 = 0$ Kemampuan Karyawan (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y).

  $Ha_2 : \beta_2 \neq 0$ Kemampuan Karyawan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y).

$\alpha = 5\%$

Statistik Uji :

$t_{hit} = \frac{b}{Se(b)}$, derajat bebas = n-k-1

Kriteria Uji : 1. Terima Ho jika –t tabel ≤ t hitung ≤ t tabel

2. Tolak Ho jika t hitung < -t tabel atau t hitung > t tabel

Hasil uji t berdasarkan pengolahan SPSS disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4.26

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Variabel	t hitung	df	t tabel	Sig	Keterangan	Kesimpulan
X1	2,676	40	2,021	0,011	Ho ditolak	Signifikan
X2	2,043			0,048	Ho ditolak	Signifikan

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa :

1. Variabel X_1 memiliki nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel. Karena nilai t hitung (2,676) > t tabel (2,021), maka Ho ditolak. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan dari Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja karyawan (Y).
2. Variabel X_2 memiliki nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel. Karena nilai t hitung (2,043) > t tabel (2,021), maka Ho ditolak. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan dari Kemampuan Karyawan (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y).

4.4.4 Analisis Korelasi Berganda

Untuk mengetahui hubungan secara bersama-sama antara Kepemimpinan (X_1) dan Kemampuan Karyawan (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y), digunakan analisis korelasi berganda (R).

Tabel 4.27

Analisis Korelasi Berganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,509[a]	,259	,222	2,60852

a. Predictors: (Constant), Kemampuan Karyawan (X2), Kepemimpinan (X1)

Berdasarkan hasil output *software SPSS* di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,509. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sedang antara Kepemimpinan (X_1) dan Kemampuan Karyawan (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y).

4.4.5 Analisis Pengaruh Parsial

Tabel 4.28

Besarnya Pengaruh Secara Parsial

Variabel	Standardized Coefficients Beta	Correlations Zero-order	Besarnya Pengaruh Secara Parsial	Besarnya Pengaruh Secara Parsial (%)
X_1	0.371	0.426	0.158	15.8%
X_2	0.283	0.355	0.101	10.1%
Pengaruh Total			0,259	25,9%

Pengaruh parsial diperoleh dengan mengalikan *standardized coefficient beta* dengan *zero-order*. Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa besarnya pengaruh Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja karyawan (Y) secara parsial adalah sebesar 15,8%. Sedangkan besarnya pengaruh Kemampuan Karyawan (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y) secara parsial adalah sebesar 10,1%. Jadi, total keseluruhan pengaruh Kepemimpinan (X_1) dan Kemampuan Karyawan (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y) secara bersama-sama adalah sebesar 25,9%. Hal ini pun dapat terlihat dari nilai koefisien determinasinya.

4.4.6 Koefisien Determinasi

Besarnya pengaruh Kepemimpinan dan Kemampuan Karyawan terhadap Kinerja karyawan dapat ditunjukkan oleh koefisien determinasi dengan rumus sebagai berikut :

KD = R^2 x 100%

= $(0,509)^2$ x 100%

= 25,9%

Artinya, variabel Kepemimpinan dan Kemampuan Karyawan memberikan pengaruh sebesar 25,9% terhadap Kinerja karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 74,1% Kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti.