BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan

Perusahaan Tugu Mandiri Fresh Milk adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang Peternakan sapi perah dan pemasok Susu Ke Industri Pengolahan Susu. Perusahaan ini didirikan di Bandung Barat, tepatnya di Jl. Tugu Iv 02/05 Tugumukti Cisarua Bandung Barat pada tanggal 13 November 2011 oleh H Ismail Hutori yang pada saat itu berbadan hukum perusahaan perseorangan. Dengan seiringnya waktu yang terus berjalan, perusahaan ini mengalami perubahan badan hukum, yakni menjadi CV ***(Comanditer Venotschop)*** berdasarkan keputusan pada Akta Notaris No. 2, tanggal 11 Juni 2013 .

CV. Tugu Mandiri adalah Perusahaan yang bergerak dalam bidang Peternakan Sapi Perah, pemasok susu segar dan Agribisnis.Dengan modal pengalaman dan pengetahuan serta niat yang kuat guna menghasilkan yang terbaik, langkah demi langkah CV. Tugu Mandiri memantapkan bidang usaha secara menguntungkan berkelanjutan dan berkesinambungan demi meningkatkan kesejahteraan masyarakat Petani dan Peternak supaya bisa sejajar dengan propesi lainnya.

Lingkungan bisnis perusahaan ini terbentuk dari beberapa faktor, yaitu kondisi wilayah, kebijakan pemerintah, tingkat persaingan dan perubahan-perubahan yang terjadi didalam maupun diluar negeri.

Meskipun status perusahaan Tugu Mandiri Fresh Milk adalah Persekutuan Komanditer (CV), tetapi pada dasarnya CV. Tugu Mandiri Fresh Milk merupakan perusahaan perseorangan sehingga struktur organisasinya masih relative sederhana. Meskipun demikian, struktur organisasi CV. TUGU MANDIRI Fresh Milk sudah bisa memenuhi tujuan dasar ***man power loading*** yaitu mengorganisasikan sumber daya manusia kebagian-bagian yang membutuhkan dengan porsi yang seimbang dengan beban kerjanya. Hasil nyata yang bisa dirasakan dari struktur organisasi perusahaan adalah adanya garis perintah dan koordinasi yang jelas, sehingga setiap karyawan dapat saling bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama (***goal congruence***).

Posisi pengawasan (Dewan Komisaris) dipegang oleh H Ismail Hutori, sedangkan pada posisi manajemen inti perusahaan dipegang oleh Muhamad Taufik sebagai Direktur Selain manajemen inti tersebut, perusahaan mempunyai 14 orang karyawan sebagai tenaga kerja.

4.2 Karakteristik Responden

Untuk mengetahui karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel dibawah ini:

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	%
Pria	20	100
Wanita	0	0
Total	**20**	**100**

Sumber: Kuesioner (data diolah), 2016

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa mayoritas responden berjenis kelamin pria sebesar 100.% sementara jumlah terkecil responden berjenis kelamin wanita sebesar 0%. Karena pada pekerjaan ini tenaga pria lebih dibutuhkan dan memerlukan tenaga yang ekstra untuk bekerja dilapangan. Sedangkan untuk tenaga administrasi yang ada di perusahaan ini pun di pegang oleh pria karena masih memanfaatkan SDM dari keluarga terdekat dan semua berjenis kelamin lelaki.

Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden adalah Pria. Hal tersebut dikarenakan pria lebih mampu untuk memanajemen sebuah usaha yang dimiliki dibandingkan wanita. Selain itu beban seorang pria yang harus memiki sifat rasa tanggung jawab terhadap usaha yang dimiliki

Menurut Sudarmo (2010:98) antara perempuan dan laki-laki cenderung memiliki gaya bekerja yang berbeda. Perempuan cenderung memiliki perilaku yang demokratis dan partisipatif yang mengacu pada kepemimpinan interaktif dan inspirasional berbeda dengan laki-laki yang cenderung lebih transaksional yakni gaya bekerja yang mengarah pada prilaku *directive* dan *assertive* (cenderung agresif dan dogmatik).

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	%
< 20 Tahun	0	0
21-30 Tahun	13	65
31-40 Tahun	**5**	**25**
>40 Tahun	2	10
Total	**20**	**100**

Sumber : Kuesioner (data diolah), 2016

Tabel di atas menggambarkan usia responden. Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa dari 20 responden, 13 orang (65%) diantaranya berusia antara 21-30 tahun, 5 orang (25%) diantaranya berusia antara 31-40 tahun, 2 orang (10%) diantaranya berusia lebih dari 40 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar usia responden adalah antara 21 – 30 tahun. Kelompok usia dapat dianalisa sebagai subkultur (Olson dan Peter 2001:328), karena orang-orang yang berada dalam kelompok usia tertentu memiliki perilaku dan nilai yang khas..

4.3 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 Kepemimpinan sebagai Variabel X_1

Untuk hasil dari kuesioner untuk masing-masing indikator Kepemimpinan dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.3
Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan Analisa

No	Pertanyaan	Tanggapan	Bobot	Freq	Persen (%)	Skor Aktual	Skor Ideal
1.	Pengusaha selalu melakukan analisa sebelum mengambil keputusan	Sangat Setuju	5	0	0	0	**100**
		Setuju	4	2	10	8	
		Ragu-ragu	3	8	40	24	
		Tidak Setuju	**2**	**10**	**50**	**20**	
		Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0	
Jumlah				**20**		**52**	

Sumber: Kuesioner (data diolah) 2016

Berdasarkan item pertanyaan "Pengusaha selalu melakukan analisa sebelum mengambil keputusan", dapat diketahui bahwa 0% menjawab sangat setuju, 10% menjawab setuju, 40% menjawab ragu-ragu, 50% tidak setuju dan 0% sangat tidak setuju.

Dapat diketahui Skor Total = 52/100 = 52% yang menunjukkan tingkat kemampuan analisa pada CV. Tugu Mandiri berada pada tingkat kurang baik, padahal seorang pemimpin harus memiliki kemampuan analisa yang aktual agar dapat mendapatkan hasil yang maksimal.

Pemimpin mengembangkan dan mengarahkan potensi dan kemampuan bawahan untuk mencapai bahkan melampaui tujuan organisasi (Dvir et al 2002).

Tabel 4.4
Tanggapan Responden Mengenai Keterampilan Komunikasi

No	Pertanyaan	Tanggapan	Bobot	Freq	Persen (%)	Skor Aktual	Skor Ideal
2.	Pengusaha memiliki komunikasi yang baik dengan anda sebagai karyawan	Sangat Setuju	5	0	0	0	**100**
		Setuju	4	1	5	4	
		Ragu-ragu	3	8	45	24	
		Tidak Setuju	2	11	55	22	
		Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0	
Jumlah				**20**		**50**	**100**

Sumber: Kuesioner (data diolah) 2016

Berdasarkan item pertanyaan “Pengusaha memiliki komunikasi yang baik dengan anda sebagai karyawan”, dapat diketahui bahwa 0% menjawab sangat setuju, 5% menjawab setuju, 45% menjawab ragu-ragu, 55% tidak setuju dan 0% sangat tidak setuju.

Dapat diketahui Skor Total 50/100 = 50% yang menunjukkan tingkat Keterampilan Komunikasi pada CV. Tugu Mandiri berada pada tingkat kurang baik, padahal komunikasi antara pengusaha dan karyawan menjadi sebuah pondasi agar terjalin keselarasan di perusahaan.

. Robbins (1996:39) dalam ida dan agus (2008:127), mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya tujuan.

Tabel 4.5

Tanggapan Responden Mengenai Programatis

No	Pertanyaan	Tanggapan	Bobot	Freq	Persen (%)	Skor Aktual	Skor Ideal
3.	Pengusaha memiliki konsep yang baik untuk mengembangkan perusahaan	Sangat Setuju	5	0	0	0	**100**
		Setuju	4	3	15	12	
		Ragu-ragu	3	6	30	18	
		Tidak Setuju	2	11	55	22	
		Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0	
Jumlah				**20**		**52**	**100**

Sumber: Kuesioner (data diolah) 2016

Berdasarkan item pertanyaan “Pengusaha memiliki konsep yang baik untuk mengembangkan perusahaan”, dapat diketahui bahwa 0% menjawab sangat setuju, 15% menjawab setuju, 30% menjawab ragu-ragu, 55% tidak setuju dan 0% sangat tidak setuju.

Dapat diketahui Skor Total = 52/100 = 52% yang menunjukkan tingkat Programatis pada CV. Tugu Mandiri berada pada tingkat kurang baik. Dalam konteks ini seorang pengusaha haruslah memiliki rencana jangka pendek dan jangka panjang agar dapat mengukur sejauh mana perusahaan nya tersebut berkembang.

Menurut Eddy Soeryanto Soegoto (2009:222) Kepemimpinan adalah: "Proses mengarahkan, menginstruksikan atau memengaruhi orang lain atau organisasi untuk melaksanakan suatu tugas atau tujuan organisasi

Tabel 4.6

Tanggapan Responden Mengenai Kesederhanaan

No	Pertanyaan	Tanggapan	Bobot	Freq	Persen (%)	Skor Aktual	Skor Ideal
4.	Pengusaha mudah berbaur dengan karyawan	Sangat Setuju	5	0	0	0	**100**
		Setuju	4	3	15	12	
		Ragu-ragu	3	6	30	18	
		Tidak Setuju	2	11	55	22	
		Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0	
Jumlah				**20**		**52**	**100**

Sumber: Kuesioner (data diolah) 2016

Berdasarkan item pertanyaan "Pengusaha memiliki konsep yang baik untuk mengembangkan perusahaan", dapat diketahui bahwa 0% menjawab sangat setuju, 15% menjawab setuju, 30% menjawab ragu-ragu, 55% tidak setuju dan 0% sangat tidak setuju.

Dapat diketahui Skor Total = 52/100 = 52% yang menunjukkan tingkat Programatis pada CV. Tugu Mandiri berada pada tingkat kurang baik. Dalam konteks ini pengusaha harus mampu mengambil hati karyawan agar mampu menciptakan karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi.

Kepemimpinan menggambarkan hubungan antara pemimpin (leader) dengan yang dipimpin (follower) dan bagaimana seorang pemimpin mengarahkan follower akan menentukan sejauhmana follower mencapai tujuan atau harapan pimpinan (Locander et al 2002; Yammarino et al 1993).

Tabel 4.7

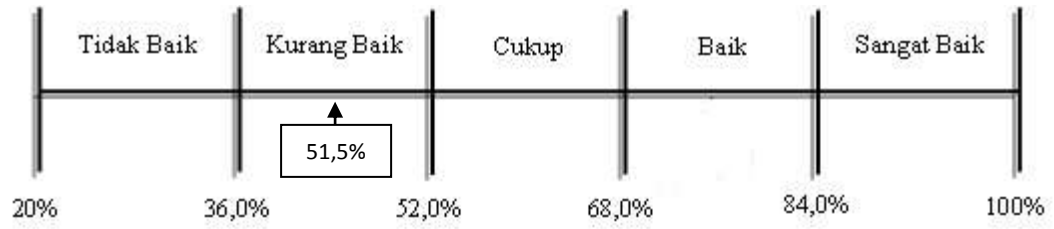
Jumlah Skor Tanggapan Responden Mengenai

Variabel Kepemimpinan

No	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	Skor Total (%)	Kategori
1.	Kemampuan Analisa	52	100	52	Kurang Baik
2.	Keterampilan Komunikasi	50	100	50	Kurang Baik
3.	Programatis	52	100	52	Kurang Baik
4.	Kesederhanaan	52	100	52	Kurang Baik
Jumlah		**206**	**400**	**Kurang Baik**	
Skor Total		$\frac{206}{400} x\ 100\% = \mathbf{51{,}5\ \%}$			

Sumber: Kuesioner (data diolah), 2016

Jika digambarkan pada garis kontinum, nilai skor aktual tampak sebagai berikut:



Gambar 4.1

Garis Kontinum mengenai Variabel Kepemimpinan

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa total skor dengan persentase pada variabel Kepemimpinan didapatkan hasil sebesar 51,5%, hasil skor tersebut berada pada kategori kurang baik, hampir semua indikator yang memiliki persentase yang rata yaitu dengan persentase yang sama yaitu sebesar 52

% berada pada kategori kurang baik sedangkan yang memiliki persentase terendah adalah keterampilan komunikasi sebesar 50% berada pada kurang baik. Hal itu dikarenakan seorang pemimpin harus memiliki segala aspek jiwa kepemimpinan agar bisa lebih tegas dalam segala hal, agar karyawan bisa mengikuti semua keputusan yang di putuskan. Namun pemimpin belum terlalu pandai berkomunikasi baik itu dengan karyawan. Oleh karena itu mereka cenderung belum bisa mengikuti perintahnya dengan baik.

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa indikator terendah kepemimpinan CV. Tugu Mandiri Fresh Milk adalah keterampilan komunikasi karena pemimpin kurang adanya komunikasi dengan karyawan disebabkan pemimpin jarang bersosialisasi dengan karyawan dan pemimpin jarang berada di CV. Tugu Mandiri Fresh Milk

Siagian (2002:62) dalam Ida dan Agus (2008:127), mengemukakan bahwa: "Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya"

4.3.2 Analisis Deskriptif Kemampuan Karyawan sebagai Variabel X_2

Untuk hasil dari kuesioner untuk masing-masing indikator Kemampuan Karyawan dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.8

Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan Intelektul

No	Pertanyaan	Tanggapan	Bobot	Freq	Persen (%)	Skor Aktual	Skor Ideal
5.	Kemampuan berpikir setiap karyawan berbeda – beda sesuai dengan pendidikan	Sangat Setuju	5	0	0	0	**100**
		Setuju	4	3	15	12	
		Ragu-ragu	3	8	40	24	
		Tidak Setuju	2	9	45	18	
		Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0	
Jumlah				**20**		**54**	**100**

Sumber: Kuesioner (data diolah) 2016

Berdasarkan item pertanyaan "Kemampuan berpikir setiap karyawan berbeda – beda sesuai dengan pendidikan", dapat diketahui bahwa 0% menjawab sangat setuju, 15% menjawab setuju, 40% menjawab ragu-ragu, 45% tidak setuju dan 0% sangat tidak setuju.

Dapat diketahui Skor Total = 54/100 = 54% yang menunjukkan tingkat kemampuan intelektual pada CV. Tugu Mandiri berada pada tingkat cukup baik. Hal ini menandakan bahwa sebagian karyawan setuju bahwasanya sikap setiap karyawan dalam bekerja berbeda beda sesuai dengan tingkat pendidikannya

Sedaangkan menurut Stepen P.Robbins dalam bukunya Perilaku Organisasi (2003:52) kemampuan adalah suatu kapasitas individu untuk melaksanakan tugas dalam pekerjaan terrtentu

Tabel 4.9

Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan Fisik

No	Pertanyaan	Tanggapan	Bobot	Freq	Persen (%)	Skor Aktual	Skor Ideal
6.	Setiap karyawan harus mampu bekerja dengan sepenuhnya tenaga yang dimiliki	Sangat Setuju	5	0	0	0	**100**
		Setuju	4	1	5	4	
		Ragu-ragu	**3**	**8**	**40**	**24**	
		Tidak Setuju	2	11	55	22	
		Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0	
Jumlah				**20**		**50**	**100**

Sumber : Kuesioner (data diolah) 2016

Berdasarkan item pertanyaan "Setiap karyawan harus mampu bekerja dengan sepenuhnya tenaga yang dimiliki", dapat diketahui bahwa 0% menjawab sangat setuju, 5% menjawab setuju, 40% menjawab ragu-ragu, 55% tidak setuju dan 0% sangat tidak setuju.

Dapat diketahui Skor Total = 50/100 = 50% yang menunjukkan tingkat kemampuan fisik karyawan pada CV. Tugu Mandiri berada pada tingkat kurang baik. Hal itu menunjukan bahwa walopun perusahaan mampu menggunakan tenaga karyawan untuk kepentingan perusahaan, namun karyawan memiliki tingkat kelelahan yang terbatas.

Soelaiman (2007:112) kemampuan adalah sifat yang dibawa lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang yang dapat menyelesaikan pekerjaannya, baik secara mental ataupun fisik

Tabel 4.10

Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan Kerja

No	Pertanyaan	Tanggapan	Bobot	Freq	Persen (%)	Skor Aktual	Skor Ideal
7.	Karyawan dituntut harus mampu menguasai semua pekerjaan yang ada	Sangat Setuju	5	0	0	0	**100**
		Setuju	4	2	10	8	
		Ragu-ragu	**3**	**4**	**20**	**12**	
		Tidak Setuju	2	14	70	28	
		Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0	
Jumlah				**20**		**48**	**100**

Sumber: Kuesioner (data diolah), 2016

Berdasarkan item pertanyaan "Karyawan harus mampu menguasai semua pekerjaan yang ada", dapat diketahui bahwa 0% menjawab sangat setuju, 10% menjawab setuju, 20% menjawab ragu-ragu, 70% tidak setuju dan 0% sangat tidak setuju.

Dapat diketahui Skor Total = 48/100 = 48% yang menunjukkan tingkat kemampuan kerja karyawan pada CV. Tugu Mandiri ada pada tingkat kurang baik. Hal ini dikarenakan setiap karyawan memiliki kompetensi pekerjaannya masing – masing yang menjadi tanggung jawabnya sendiri.

Greenberg dan Baron dalam Heni dan Muhammadinah (2010:88) mendefinisikan abilities mental and physical capacities to perform various task (kemampuan-kemampuan adalah kapabilitas mental dan phisik untuk mengerjakan berbagai tugas-tugas).

Tabel 4.11

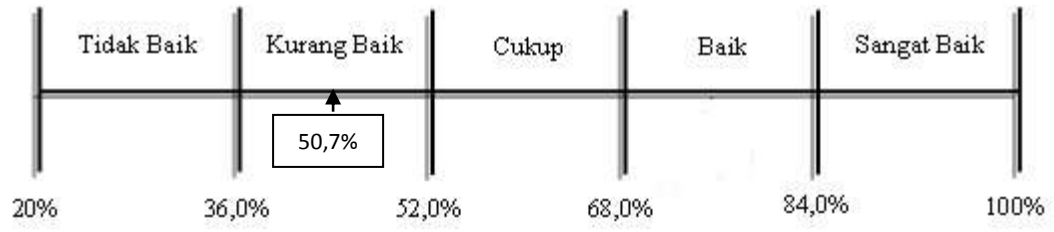
Jumlah Skor Tanggapan Responden Mengenai

Variabel Kemampuan Karyawan

No.	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	Skor Total (%)	Kategori
1.	Kemampuan Intelektual	54	100	55	Cukup Baik
2.	Kemampuan Fisik	50	100	50	Kurang Baik
3.	Kemampuan Kerja	48	100	48	Kurang Baik
Jumlah		**152**	**300**	**Kurang Baik**	
Skor Total		$\frac{152}{300} x\ 100\% = \mathbf{50,7\%}$			

Sumber :Kuesioner (data diolah), 2016

Jika digambarkan pada garis kontinum, nilai skor aktual tampak sebagai berikut:



Gambar 4.2

Garis Kontinum mengenai Variabel Kemampuan Karyawan

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa total skor dengan persentase pada variabel Kemampuan Karyawan didapatkan hasil sebesar 50,7%, hasil skor tersebut berada pada kategori kurang baik, sementara indikator yang memiliki persentase tertinggi adalah Kemampuan Intelektual dengan persentase yang sama yaitu sebesar 54% berada pada kategori cukup baik sedangkan yang memiliki persentase terendah adalah Kemampuan Kerja sebesar 48% berada pada

kategori kurang baik. Hal itu dikarenakan tingkat pendidikan dari setiap karyawan yang ada di perusahaan ini berbeda – beda, oleh sebab itu pada saat proses produksi karyawan menggunakan cara pemikiran yang berbeda dan menyebabkan ketidak seimbangan kemampuan kerja setiap karyawan.

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa indikator terendah kemampuan karyawan CV. Tugu Mandiri Fresh Milk adalah kemampuan kerja karena karyawan belum bisa mengoprasikan sistem yang telah diberikan oleh perusahaan kepada karyawan seperti sistem pemasaran dan promosi disebabkan karena karyawan yang kurang pendidikan dan juga kurangnya pengetahuan terhadap karyawan dalam bidang tersebut

Menurut Stepen P.Robbins d alam bukunya Perilaku Organisasi (2003:52) kemampuan adalah suatu kapasitas individu untuk melaksanakan tugas dalam pekerjaan tertentu.

4.3.3. Analisis Deskriptif Keberhasilan Usaha sebagai Variabel Y

Untuk hasil dari kuesioner untuk masing-masing indikator Keberhasilan usaha dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.12

Tanggapan Responden Mengenai Hasil Yang Cukup Pemenuhan Rumah Tangga

No	Pertanyaan	Tanggapan	Bobot	Freq	Persen (%)	Skor Aktual	Skor Ideal
8.	Perusahaan mampu memberikan fasilitas yang baik kepada karyawan	Sangat Setuju	5	0	0	0	**100**
		Setuju	4	2	10	8	
		Ragu-ragu	3	6	30	18	
		Tidak Setuju	**2**	**12**	**60**	**24**	
		Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0	
Jumlah				**20**		**50**	

Sumber: Kuesioner (data diolah) 2016

Berdasarkan item pertanyaan "Perusahaan mampu memberikan fasilitas yang baik kepada karyawan", dapat diketahui bahwa 0% menjawab sangat setuju, 10% menjawab setuju, 30% menjawab ragu-ragu, 60% tidak setuju dan 0% sangat tidak setuju.

Dapat diketahui Skor Total = 50/100 = 52% yang menunjukkan tingkat hasil yang cukup pemenuhan rumah tangga pada CV. Tugu Mandiri berada pada tingkat kurang baik. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan belum bisa mampu memenuhi kesejahteraan yang diharapkan oleh karyawan

Tabel 4.13

Tanggapan Responden Mengenai Usaha Tetap Bisa Berjalan

No	Pertanyaan	Tanggapan	Bobot	Freq	Persen (%)	Skor Aktual	Skor Ideal
9.	Perusahaan mampu mengatasi masalah produksi yang ada	Sangat Seutuju	5	0	0	0	**100**
		Setuju	4	2	10	8	
		Ragu-ragu	3	4	20	12	
		Tidak Setuju	2	14	70	28	
		Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0	
Jumlah				**20**		**48**	**100**

Sumber: Kuesioner (data diolah) 2016

Berdasarkan item pertanyaan "Perusahaan mampu mengatasi masalah produksi yang ada", dapat diketahui bahwa 0% menjawab sangat setuju, 10% menjawab setuju, 20% menjawab ragu-ragu, 70% tidak setuju dan 0% sangat tidak setuju.

Dapat diketahui Skor Total 48/100 = 48% yang menunjukkan tingkat usaha tetap bisa berjalan usaha tetap bisa berjalan pada CV. Tugu Mandiri berada pada tingkat kurang baik. Hal itu menandakan perusahaan belum mampu mencari

solusi dalam setiap masalah yang terjadi di bagian produksi padahal hal ini sangatlah penting untuk kelancaran operasional di perusahaan.

Menurut Hendry Faizal Noor (2007:397) dalam Fitria Lestari mengungkapkan bahwa keberhasilan usaha pada hakikatnya adalah keberhasilan dari bisnis untuk mencapai tujuanya

Tabel 4.14

Tanggapan Responden Mengenai Kesejahteraan Keluarga Terjamin

No	Pertanyaan	Tanggapan	Bobot	Freq	Persen (%)	Skor Aktual	Skor Ideal
10.	Perusahaan mampu memenuhi asuransi kepada yang sudah memiliki keluarga	Sangat Setuju	5	0	0	0	**100**
		Setuju	4	1	5	4	
		Ragu-ragu	3	10	50	30	
		Tidak Setuju	2	9	45	18	
		Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0	
Jumlah				**20**		**52**	**100**

Sumber: Kuesioner (data diolah) 2016

Berdasarkan item pertanyaan "Perusahaan mampu memenuhi asuransi kepada keluarga yang sudah memiliki keluarga", dapat diketahui bahwa 0% menjawab sangat setuju, 5% menjawab setuju, 50% menjawab ragu-ragu, 45% tidak setuju dan 0% sangat tidak setuju.

Dapat diketahui Skor Total = 52/100 = 52% yang menunjukkan tingkat kesejahteraan keluarga terjamin pada CV. Tugu Mandiri berada pada tingkat kurang baik. Dalam konteks ini perusahaan belum mampu memberikan asuransi yang diharapkan oleh karyawan yang sudah memiliki keluarga untuk mensejahterakan keluarganya.

Dwi Riyanti (2003:29) keberhasilan usaha yaitu usaha kecil berhasil karena wirausaha memiliki otak yang cerdas, yaitu kreatif, mengikuti perkembangan teknologi dan dapat menerapkan secara proaktif. Mereka juga memiliki energi yang melimpah serta dorongan dan kemampuan asertif.

Tabel 4.15

Tanggapan Responden Mengenai Kesejahteraan Karyawan

No	Pertanyaan	Tanggapan	Bobot	Freq	Persen (%)	Skor Aktual	Skor Ideal
11.	Tunjangan yang diberikan mampu memenuhi hidup karyawan	Sangat Setuju	5	0	0	0	**100**
		Setuju	4	2	10	8	
		Ragu-ragu	3	9	45	27	
		Tidak Setuju	2	9	45	18	
		Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0	
Jumlah				**20**		**53**	**100**

Sumber: Kuesioner (data diolah) 2016

Berdasarkan item pertanyaan "Tunjangan yang diberikan mampu memenuhi hidup karyawan", dapat diketahui bahwa 0% menjawab sangat setuju, 10% menjawab setuju, 45% menjawab ragu-ragu, 45% tidak setuju dan 0% sangat tidak setuju.

Dapat diketahui Skor Total = 53/100 = 53% yang menunjukkan tingkat kesejahteraan karyawan pada CV. Tugu Mandiri berada pada tingkat cukup baik. Dalam hal ini kesejahteraan yang diberikan perusahaan sudah cukup baik namun harapannya harus bisa selalu ditingkatkan.

Moch. Kohar Mudzakar dalam Ressa Andari (2011:21) berpendapat bahwa, "Keberhasilan usaha adalah sesuatu keadaan yang menggambarkan lebih daripada yang lainnya yang sederajat/sekelasnya.

Tabel 4.16

Tanggapan Responden Mengenai Dapat Berkembang

No	Pertanyaan	Tanggapan	Bobot	Freq	Persen (%)	Skor Aktual	Skor Ideal
12.	Perusahaan bisa mendirikan unit usaha lain untuk mengembangkan usahanya	Sangat Setuju	5	0	0	0	**100**
		Setuju	4	3	15	12	
		Ragu-ragu	3	8	40	24	
		Tidak Setuju	2	9	45	18	
		Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0	
Jumlah				**20**		**52**	**100**

Sumber: Kuesioner (data diolah) 2016

Berdasarkan item pertanyaan "Perusahaan bisa mendirikan unit usaha lain untuk mengembangkan usahanya", dapat diketahui bahwa 0% menjawab sangat setuju, 15% menjawab setuju, 40% menjawab ragu-ragu, 45% tidak setuju dan 0% sangat tidak setuju.

Dapat diketahui Skor Total = 52/100 = 52% yang menunjukkan tingkat dapat berkembang pada CV. Tugu Mandiri berada pada tingkat kurang baik. Dalam hal ini karyawan merasa lebih baik perusahaan lebih fokus terlebih dahulu pada bisnis yang ada dibandingkan mengembangkan usahanya untuk membuat unit bisnis yang lainnya.

Dwi Riyanti (2003:29) keberhasilan usaha yaitu usaha kecil berhasil karena wirausaha memiliki otak yang cerdas, yaitu kreatif, mengikuti perkembangan teknologi dan dapat menerapkan secara proaktif. Mereka juga memiliki energi yang melimpah serta dorongan dan kemampuan asertif.

Tabel 4.17

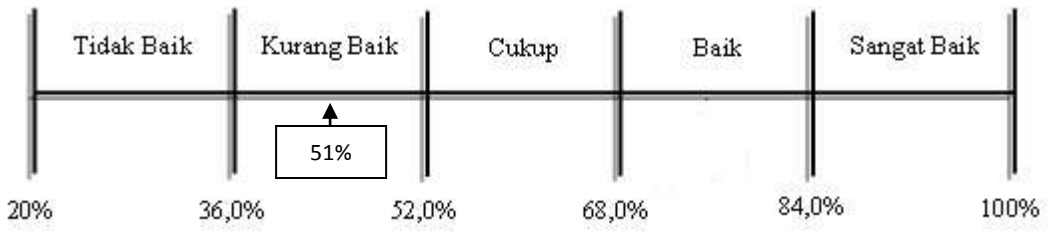
Jumlah Skor Tanggapan Responden Mengenai

Variabel Keberhasilan Usaha

No	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	Skor Total (%)	Kategori
1.	Hasil yang cukup pemenuhan rumah tangga	50	100	50	Kurang Baik
2.	Usaha tetap bisa berjalan	48	100	48	Kurang Baik
3.	Kesejahteraan keluarga terjamin	52	100	52	Kurang Baik
4.	Kesejahteraan karyawan	53	100	53	Cukup Baik
5.	Dapat berkembang	52	100	52	Kurang Baik
Jumlah		**255**	**500**	**Kurang Baik**	
Skor Total		$\frac{255}{500} x\ 100\% = \mathbf{51\ \%}$			

Sumber: Kuesioner (data diolah), 2016

Jika digambarkan pada garis kontinum, nilai skor aktual tampak sebagai berikut:



Gambar 4.3

Garis Kontinum mengenai Variabel Keberhasilan usaha

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa total skor dengan persentase pada variabel Keberhasilan usaha didapatkan hasil sebesar 51%, hasil skor tersebut berada pada kategori kurang baik, sementara indikator yang memiliki persentase tertinggi adalah Kesejahteraan karyawan yaitu sebesar 53 % berada pada kategori cukup baik sedangkan yang memiliki persentase terendah

adalah usaha tetap berjalan sebesar 48% berada pada kurang baik. Hal itu dikarenakan agar usaha ini bisa tetap berjalan pengusaha harus mampu memperhatikan kualits kinerja dari setiap karyawannya, maka dari itu untuk mencapai hal tersebut harus menganggap karyawan itu sebagai aset yang dimiliki perusahaan diantaranya adalah dengan cara memberikan kesejahteraan yang baik kepada setiap karyawannya.

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa indikator terendah keberhasilan usaha CV. Tugu Mandiri Fresh Milk adalah usaha tetap bisa berjalan Hal itu menandakan perusahaan belum mampu mencari solusi dalam setiap masalah yang terjadi di perusahaan padahal hal ini sangatlah penting untuk kelancaran di perusahaan disebabkan oleh kepemimpinannya yang kurang berkomunikasi terhadap karyawan karena pemimpin yang kurang bersosialisai kepada karyawan dan berpengaruh kepada kemampuan karyawan yang tidak bisa menjalankan sistem-sistem perusahaan karena keterbatasannya pendidikan dan kurangnya pengetahuan kepada karyawan dan kurangnya penyuluhan dari pemimpin terhadap karyawan.

Menurut Ranto (2007:20) keberhasilan berwirausaha tidaklah identik dengan seberapa berhasil seseorang mengumpulkan uang atau harta serta menjadi kaya, karena kekayaan bisa diperoleh dengan berbagai cara sehingga menghasilkan nilai tambah.

4.4 Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif dilakukan untuk membuktikan kebenaran dari hipotesis yang telah diajukan dan pada bab sebelumnya diajukan akan diuji dan dibuktikan melalui uji statistik.

4.4.1 Persamaan Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan peneliti dengan maksud untuk menganalisis hubungan linear antara variabel independen dengan variabel dependen. Dengan kata lain untuk mengetahui besarnya pengaruh Kepemimpinan dan Kemampuan karyawan terhadap Keberhasilan usaha. Dalam perhitungannya, penulis menggunakan perhitungan komputerisasi yaitu dengan menggunakan media program komputer, yaitu SPSS 17 *for windows*

Berikut merupakan perhitungan regresi linear berganda secara komputerisasi dengan SPSS 17 *for windows* didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.18

Koefisien Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.270	.899		.300	.768
	Kepemimpinan	.374	.164	.304	2.275	.036
	Kemampuan karyawan	1.172	.230	.681	5.095	.000

a. Dependent Variable: keberhasilan usaha

Berdasarkan output di atas, diperoleh nilai (a) konstanta sebesar 0.270 sementara untuk bX_1 sebesar 0.374 dan bX_2 sebesar 1.172, dengan demikian maka dapat dibentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut

Nilai a, b_1 dan b_2 dalam persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

$$\mathbf{Y= 0.270 + 0.374X_1+ 1.172X_2+ \varepsilon}$$

Dari persamaan linier berganda diatas dapat dilihat besarnya konstanta adalah 0.270 artinya jika Kepemimpinan dan Kemampuan karyawan bernilai 0, maka Keberhasilan usaha akan tetap bernilai 0.270.

Koefisien Regresi Variabel Kepemimpinan sebesar 0.374 yang bernilai positif yang artinya untuk setiap pertambahan Kepemimpinan sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Keberhasilan usaha sebesar 0.374.

Koefisien Regresi Variabel Kemampuan karyawan sebesar 1.172 yang bernilai positif yang artinya untuk setiap pertambahan Kemampuan karyawan sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Keberhasilan usaha sebesar 1.172.

4.4.2 Uji Asumsi Klasik

Untuk memperoleh hasil yang lebih akurat pada analisis regresi berganda maka dilakukan pengujian asumsi klasik agar hasil yang diperoleh merupakan persamaan regresi yang memiliki sifat *Best Linier Unbiased Estimator* (BLUE). Pengujian mengenai ada tidaknya pelanggaran asumsi-asumsi klasik merupakan dasar dalam model regresi linier berganda yang dilakukan sebelum dilakukan pengujian terhadap hipotesis.

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak.Asumsi normalitas merupakan persyaratan yang sangat penting pada pengujian kebermaknaan (signifikansi) koefisien regresi. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik

Berikut hasil uji normalitas dengan menggunakan media program komputer, yaitu SPSS 17 *for windows* didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.19

Uji Normalitas dengan Uji Kolmogorov-Smirnov

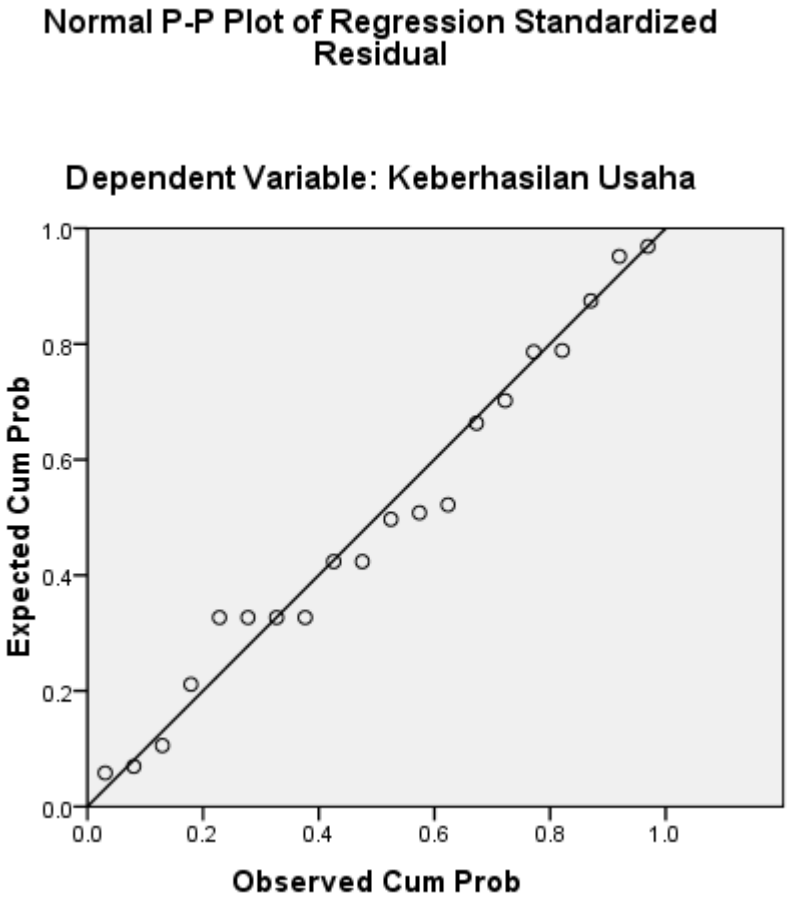
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		20
Normal Parameters[a,,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.38251976
Most Extreme Differences	Absolute	.127
	Positive	.127
	Negative	-.118
Kolmogorov-Smirnov Z		.567
Asymp. Sig. (2-tailed)		.904

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel ditas didapatkan hasil Sig sebesar 0.904, hasil 0.904 > 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal selanjutnya dengan menggunakan grafik *normal probability plot* didapatkan hasil sebagai berikut:



Gambar 4.4

Grafik *Normal Probability Plot*

Berdasarkan grafik *normal probability plot*, dapat diketahui bahwa data berdistribusi normal karena data atau titik-titik tersebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal.

2) Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas berarti adanya hubungan yang kuat di antara beberapa atau semua variabel bebas pada model regresi.Jika terdapat Multikolinieritas maka koefisien regresi menjadi tidak tentu, tingkat kesalahannya menjadi sangat besar dan biasanya ditandai dengan nilai

koefisien determinasi yang sangat besar, tetapi pada pengujian parsial koefisien regresi, tidak ada ataupun kalau ada sangat sedikit sekali koefisien regresi yang signifikan. Pada penelitian ini digunakan nilai sig. correlations> alpha (tingkat ketelitian = 5%) sebagai indikator ada tidaknya multikolinieritas diantara variabel bebas.

1. Ho : Tidak terjadi adanya Multikolinear diantara data pengamatan (independent variable).
2. Hi : Terjadi adanya Multikolinear diantara data pengamatan (independent variable)

Jika nilai sig. correlations >alpha(tingkat ketelitian = 5%) maka Ho diterima atau tidak terdapat hubungan yang linear diantara variabel independen yang ada pada model, sehingga kekhawatiran akibat multikolinearitas dapat dihindari.

Berdasarkan pengolahan data menggunakan *software SPSS 17 for windows* maka hasil uji multikolinieritas yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.20.

Uji Multikolinieritas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.270	.899		.300	.768		
	Kepemimpinan	.374	.164	.304	2.275	.036	.464	2.155
	Kemampuan karyawan	1.172	.230	.681	5.095	.000	.464	2.155

a. Dependent Variable: Keberhasilan usaha

Berdasarkan tabel 4.20, dapat dilihat bahwa kepemimpinan dan kemampuan karyawan menunjukan nilai tolerance> 0,10 dan nilai VIF < 10, Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel independen yang digunakan dalam model regresi penelitian ini adalah terbebas dari multikolineritas atau dapat dipercaya dan obyektif.

3) Uji Heteroskedastitas

Menurut Gujarati (2005:406), situasi heteroskedastisitas akan menyebabkan penafsiran koefisien regresi menjadi tidak efisien dan hasil taksiran dapat menjadi kurang atau melebihi dari yang semestinya. Dengan demikian, agar koefisien-koefisien regresi tidak menyesatkan, maka situasi heteroskedastisitas tersebut harus dihilangkan dari model regresi.Untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas digunakan uji *Rank Spearmen* yaitu dengan mengkolerasikan masing-masing variabel bebas terhadap nilai absolute dari residual (*error*) ada yang signifikan, maka kesimpulannya terdapat heteroskedastisitas (varian dari residual tidak homogen).

Berikut hasil Uji Heteroskedastitas dengan menggunakan media program komputer, yaitu SPSS 17 *for windows* didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.21

Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Spearman

Correlations

			Kepemimpinan	Kemampuan Karyawan	abs_res
Spearman's rho	Kepemimpinan	Correlation Coefficient	1.000	.689**	.178
		Sig. (2-tailed)	.	.001	.454
		N	20	20	20
	Kemampuan Karyawan	Correlation Coefficient	.689**	1.000	-.118
		Sig. (2-tailed)	.001	.	.619
		N	20	20	20
	abs_res	Correlation Coefficient	.178	-.118	1.000
		Sig. (2-tailed)	.454	.619	.
		N	20	20	20

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

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk masing-masing variabel independen yaitu Variabel Kepemimpinan sebesar 0.454 > 0.05 dan Variabel Kemampuan karyawan sebesar 0.619 > 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa terjadi masalah Heteroskedastitas dalam model regresi ini.

4.4.3 Analisis Korelasi

Pengujian korelasi digunakan untuk mengetahui kuat tidaknya hubungan antara variabel x dan y, dengan menggunakan pendekatan koefisien korelasi *Pearson Product Moment*, berikut hasil analisis korelasi dengan menggunakan media program komputer, yaitu SPSS 17 *for windows* didapatkan hasil sebagai berikut:

1) Korelasi Secara Parsial antara Kepemimpinan dengan Keberhasilan usaha

Untuk menghitung korelasi secara parsial antara Kepemimpinan dengan Keberhasilan usaha digunakan perhitungan menggunakan SPSS 17 *for windows* didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.22

Koefisien Korelasi Kepemimpinan dengan Keberhasilan usaha

Correlations

		Kepemimpinan	Keberhasilan usaha
Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.802**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	20	20
Keberhasilan usaha	Pearson Correlation	.802**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	20	20

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

Berdasarkan hasil output dari pengolahan data menggunakan program SPSS 17 *for windows* diatas didapatkan hasil korelasi sebesar 0.802 berdasarkan kriteria (0.61 – 0,80), korelasi Kepemimpinan dengan Keberhasilan usaha memiliki tingkat korelasi yang cukup tinggi. Hal itu mengacu pada teori Syahri Alhusin (2003:157) untuk mengetahui seberapa kuat tidaknya hubungan antara variabel x dan y.

2) Korelasi Secara Parsial antara Kemampuan karyawan dengan Keberhasilan usaha

Untuk menghitung korelasi secara parsial antara Kemampuan karyawan dengan Keberhasilan usaha digunakan perhitungan menggunakan SPSS 17 *for windows* didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.23

Koefisien Korelasi Kemampuan karyawan dengan Keberhasilan usaha

Correlations

		Kemampuan karyawan	Keberhasilan usaha
Kemampuan karyawan	Pearson Correlation	1	.903**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	20	20
Keberhasilan usaha	Pearson Correlation	.903**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	20	20

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

Berdasarkan hasil output dari pengolahan data menggunakan program SPSS 17 *for windows* diatas didapatkan hasil korelasi sebesar 0.903 berdasarkan kriteria korelasi (0,81 - 1) Kemampuan karyawan dengan Keberhasilan usaha memiliki tingkat korelasi yang tinggi. Hal itu mengacu pada teori Syahri Alhusin (2003:157) untuk mengetahui seberapa kuat tidaknya hubungan antara variabel x dan y.

4.4.4 Analisis Koefesien Determinasi

Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui peranan semua variabel bebas atas nilai variabel tidak bebas ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2). Semakin besar nilainya maka menunjukkan bahwa persamaan regresi yang dihasilkan baik untuk mengestimasi variabel terikat. Berikut adalah nilai dari koefisien determinasi hasil dari penghitungan dengan menggunakan SPSS 17 *for windows* didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.24

Koefisien Determinasi antara Kepemimpinan dan Kemampuan karyawan Terhadap Keberhasilan usaha

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.927[a]	.859	.843	1.46158	2.571

a. Predictors: (Constant), Kemampuan karyawan, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: keberhasilan usaha

Hasil koefisien determinasi sebesar 0.859 atau 85.9% hasil tersebut merupakan besarnya konstribusi dari Kepemimpinan dan Kemampuan karyawan terhadap Keberhasilan usaha sedangkan sisanya sebesar 14.1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini. Hal itu sesuai dengan teori Andi Supangat (2008:350) mengetahui besaran untuk menunjukkan tingkat kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dalam bentuk persen (menunjukkan seberapa besar persentase keragaman y yang dapat dijelaskan oleh keragaman x), atau dengan kata lain seberapa besar x dapat memberikan kontribusi terhadap y

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat secara individu maka dilakukan dengan cara nilai beta X zero order pada output SPSS sebagai berikut:

Tabel 4.25

Koefisien Determinasi Parsial

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	.270	.899		.300	.768			
	Kepemimpinan	.374	.164	.304	2.275	.036	.802	.483	.207
	Kemampuan karyawan	1.172	.230	.681	5.095	.000	.903	.777	.464

a. Dependent Variable: keberhasilan usaha

Berikut disajikan hasil pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan rumus beta x zero order:

1. Kepemimpinan (X1) = 0,304 x 0,802 = 0.24 atau 24%
2. Kemampuan karyawan (X2) = 0,681 x 0,903 = 0,61 atau 61%

Dari hasil perhitungan di atas, dapat diketahui bahwa variabel yang paling dominan terhadap pembelian keberhasilan usaha adalah Kemampuan karyawan sebesar 61% sementara yang paling terkecil kepemimpinan sebesar 24%.

4.4.5 Uji Hipotesis

4.4.5.1 Pengujian Secara Parsial (Uji-T)

Digunakan untuk menguji variabel bebas memiliki hubungan signifikan atau tidak dengan variabel terikat secara individual untuk setiap variabel, yaitu pengaruh Kepemimpinan terhadap Keberhasilan usaha secara parsial dan Kemampuan karyawan terhadap Keberhasilan usaha secara parsial.

Taraf Signifikasi : Taraf signifikansi (α) : 0,05

Kriteria Pengujian :

a. jika nilai t hitung > t tabel maka H_0ditolak, H_1 diterima.

b. jika nilai t hitung < t tabel maka H_0 diterima, H_1 ditolak.

Maka pengujian hipotesis secara parsial adalah sebagai berikut :

1) Pengujian Kepemimpinan terhadap Keberhasilan usaha

- H_{01}. $\beta_1 = 0$, Tidak terdapat pengaruh Variabel Kepemimpinan terhadap Variabel Keberhasilan usaha.
- H_1. $\beta_1 \neq 0$, Terdapat pengaruh Variabel Kepemimpinan terhadap Variabel Keberhasilan usaha.

Selanjutnya untuk menguji apakah pengaruh Kepemimpinan terhadap Keberhasilan usaha secara parsial (sendiri-sendiri) maka digunakan uji-t, dengan menggunakan SPSS 17 *for windows* didapatkan hasil uji-t sebagai berikut:

Tabel 4.26

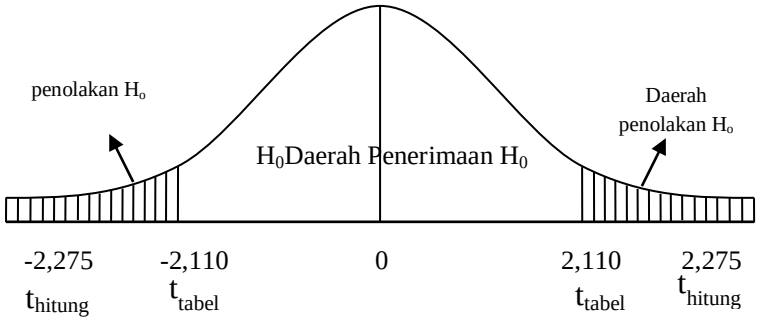
Tabel Uji T (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.270	.899		.300	.768
Kepemimpinan	.374	.164	.304	2.275	.036
Kemampuan karyawan	1.172	.230	.681	5.095	.000

a . Dependent Variable: keberhasilan usaha

Dari output tabel 4.26 diatas didapatkan nilai t_{hitung} untuk variabel Kepemimpinan (X_1) sebesar 2,275, menggunakan taraf signifikan sebesar 5%, maka dari tabel distribusi T didapat nilai t_{tabel} untukdf = (α/2 ; n-k-1) = 0,05/2 ; 20 – 2 – 1 = (0,025 ; 17) yaitu 2,110, dikarenakan $t_{hitung} > t_{tabel}$

(2,275 > 2,110) dan sig (0.036 < 0.05) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan terhadap Keberhasilan usaha CV Tugu Mandiri. Jika disajikan dalam kurva Uji-t maka dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 4.5
Pengujian Hipotesis (Kurva Uji-t) Pada Uji Kepemimpinan terhadap Keberhasilan usaha

Berdasarkan gambar 4.5 diatas dapat dilihat bahwa t_{hitung} sebesar 2,275 berada pada daerah penolakan Ho yang menunjukkan bahwa Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Keberhasilan usaha CV. Tugu Mandiri Bandung

Hal ini sesuai dengan penelitian Atin Hafidiah (2010) menyatakan bahwa Terdapat pengaruh langsung antara jiwa kewirausahaan terhadap keberhasilan usaha

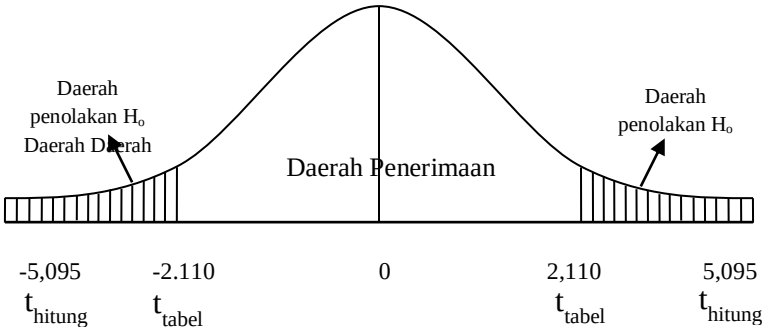
2) Pengujian Kemampuan karyawan terhadap Keberhasilan usaha

- H_{01}. $\beta_1 = 0$, Tidak terdapat pengaruh Variabel Kemampuan karyawan terhadap Variabel Keberhasilan usaha.

- H_1. $\beta_1 \neq 0$, Terdapat pengaruh Variabel Kemampuan karyawan terhadap Variabel Keberhasilan usaha.

Selanjutnya untuk menguji apakah pengaruh Kemampuan karyawan terhadap Keberhasilan usaha secara parsial (sendiri-sendiri) maka digunakan uji-t, dengan menggunakan SPSS 17 *for window.*

Dari output tabel 4.26 diatas didapatkan nilai t_{hitung} untuk variabel Kemampuan karyawan (X_2) sebesar 5,095, menggunakan taraf signifikan sebesar 5%, maka dari tabel distribusi T didapat nilai t_{tabel} untuk df = (α/2 ; n-k-1) = 0,05/2 ; 20 – 2 – 1 = (0,025 ; 17) yaitu 5,095, dikarenakan t_{hitung} > t_{tabel} (5,095 > 2,110) dan sig (0.000 < 0.05) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara Kemampuan karyawan terhadap Keberhasilan usaha One Art Production Bandung. Jika disajikan dalam kurva Uji-t maka dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 4.6

Pengujian Hipotesis (Kurva Uji-t) Pada Uji Kemampuan karyawan terhadap Keberhasilan usaha

Berdasarkan gambar 4.6 diatas dapat dilihat bahwa t_{hitung} sebesar 5.095 berada pada daerah penolakan Ho yang menunjukkan bahwa Kemampuan karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Keberhasilan usaha CV Tugu Mandiri.

Hal ini sesuai dengan penelitian Chamdan Purnama (2010) bahwa Hubungan antara kemampuan karyawan terhadap keberhasilan usaha adalah positif signifikan.